

ΤΕΧΝΟΛΟΓΙΚΟ ΙΔΡΥΜΑ ΔΥΤ. ΕΛΛΑΔΑΣ

ΣΧΟΛΗ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ & ΟΙΚΟΝΟΜΙΑΣ

ΤΜΗΜΑ ΛΟΓΙΣΤΙΚΗΣ



Τίτλος Θέματος:

**«ΤΟ ΔΙΚΑΙΩΜΑ ΤΗΣ ΑΠΕΡΓΙΑΣ ΚΑΙ ΤΑ ΟΡΙΑ ΤΗΣ ΔΙΚΑΣΤΙΚΗΣ ΠΡΟΣΤΑΣΙΑΣ
ΥΠΟ ΤΟ ΦΩΣ ΤΗΣ ΝΕΟΤΕΡΗΣ ΝΟΜΟΛΟΓΙΑΣ»**

Φοιτητές:

Κωνσταντίνος Κακογιάννης,

Αλέξιος Καρακίτσος&

Δήμητρα Ρήγα

Εισηγήτρια: **Ν. Γεωργιάδου, Επίκουρος Καθηγήτρια**

ΠΑΤΡΑ, ΜΑΪΟΣ 2016

ΤΕΧΝΟΛΟΓΙΚΟ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟ ΙΔΡΥΜΑ ΔΥΤ. ΕΛΛΑΔΑΣ
ΣΧΟΛΗ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ & ΟΙΚΟΝΟΜΙΑΣ
ΤΜΗΜΑ ΛΟΓΙΣΤΙΚΗΣ

ΠΤΥΧΙΑΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ

ΤΟ ΔΙΚΑΙΩΜΑ ΤΗΣ ΑΠΕΡΓΙΑΣ ΚΑΙ ΤΑ ΟΡΙΑ ΤΗΣ ΔΙΚΑΣΤΙΚΗΣ ΠΡΟΣΤΑΣΙΑΣ
ΥΠΟ ΤΟ ΦΩΣ ΤΗΣ ΝΕΟΤΕΡΗΣ ΝΟΜΛΟΓΙΑΣ

ΚΩΝΣΤΑΝΤΙΝΟΣ ΓΕΩΡ. ΚΑΚΟΓΙΑΝΝΗΣ (10042)

kakogiannisk@gmail.com

ΑΛΕΞΙΟΣ ΘΕΟΦ. ΚΑΡΑΚΙΤΣΟΣ (10050)

alexis.karak@gmail.com

ΔΗΜΗΤΡΑ ΑΘ. ΡΗΓΑ (9959)

riga.dim@gmail.com

ΕΙΣΗΓΗΤΡΙΑ

Επίκουρος Καθηγήτρια Νίκη Γεωργιάδου,

ΠΑΤΡΑ 2016

Πρόλογος:

Στη μελέτη που ακολουθεί εξετάζουμε την **έννοια**, τη **φύση** και τα όρια του δικαιώματος της απεργίας. Όλα αυτά τα εξετάζουμε με παραπομπές τόσο στη θεωρία του Συλλογικού Εργατικού ή Συνταγματικού Δικαίου, όσο και στη νομολογία.

Στόχος της εργασίας είναι να γίνει κατανοητός ο χαρακτήρας των διατάξεων που αφορούν τον θεσμό της απεργίας και το πώς αυτοί γίνονται αντιληπτοί στη θεωρία και την πράξη. Φυσικά, ένας θεσμός κοινωνικά ευαίσθητος, όπως η απεργία, γεννά προβλήματα και διαφωνίες. Και αυτά γίνονται αντικείμενο εξέτασης.

Στο κεφάλαιο **A**, θα παρακολουθήσουμε την ιστορική εξέλιξη της νομοθεσίας που σχετίζεται με την απεργία, τόσο στην Ελλάδα όσο και σε διεθνή Κείμενα. Πρόκειται για τις **πηγές δικαίου**. Θα δούμε πως κατέληξε να θεσπιστεί το δικαίωμα της απεργίας, στη σημερινή του μορφή.

Στο **B**, επιδιώκουμε να ορίσουμε την έννοια της απεργίας νομικά αλλά και να **αναδείξουμε** το διαφορετικό περιεχόμενο που ο νομικός ορισμός έχει από τον τρόπο που η έννοια χρησιμοποιείται καθημερινά. Θα παραθέσουμε ένα προς ένα τα εννοιολογικά χαρακτηριστικά των ορισμών αυτών.

Στο **Γ**, εξετάζουμε τις μορφές που μπορεί να πάρει μία απεργία, ανάλογα με το τι ζητάνε οι απεργοί κ.α.

Στο **Δ**, παρακολουθούμε τη διαδικασία κήρυξης της κινητοποίησης, τους όρους νόμιμης κήρυξης της δηλαδή.

Στα κεφάλαια **Ε και Ζ** βλέπουμε δύο υποχρεώσεις των απεργών προϋποθέσεις νόμιμης άσκησης της απεργίας, την υποχρέωση προειδοποίησης και διάθεσης προσωπικού ασφαλείας, αντίστοιχα. Εξετάζουμε, επίσης, τις συνέπειες που επέρχονται σε περίπτωση που δεν τηρούνται οι υποχρεώσεις αυτές.

Στο **Η**, εξετάζουμε το κατά πόσον είναι δυνατή η απεργία εκ μέρους του εργοδότη, η ανταπεργία δηλαδή.

Στο **Θ** εξετάζουμε το κατά πόσον είναι δυνατή η εκδίκαση μίας διαφοράς που σχετίζεται με απεργία, με τη διαδικασία των ασφαλιστικών μέτρων.

Στο **I**, βλέπουμε τις συνέπειες που επιφέρει η νόμιμη, παράνομη και καταχρηστική απεργία, αντίστοιχα. Στο ίδιο κεφάλαιο εξετάζουμε και κάποιες γενικές αρχές που διέπουν όλο το δίκαιο της απεργίας, όπως την *υποχρέωση ειρήνης* και την *αρχή του εσχάτου μέσου*.

Στο **IA**, εξετάζουμε κάποιες διατάξεις ποινικού δικαίου που σχετίζονται με τον θεσμό της απεργίας και εμφανίζονται υπό συνθήκες αυτής.

Τέλος, στο **IB** κεφάλαιο, παραθέτουμε και σχολιάζουμε σημαντικές, πρόσφατες αποφάσεις των Δικαστηρίων μας, στις οποίες διαφαίνεται και ο τρόπος που η νομολογία αντιλαμβάνεται έννοιες όπως *καταχρηστικότητα της απεργίας* κ.α. Κατόπιν, κάνουμε έναν «απολογισμό» της νομολογίας αυτής.

ΠΙΝΑΚΑΣ ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΩΝ

Εισαγωγικό Σημείωμα

ΚΕΦΑΛΑΙΟ Α

Η Ιστορική Εξέλιξη της Νομοθετικής Κατοχύρωσης του Δικαιώματος της Απεργίας

1.1.	Στην Ελλάδα.....	11
1.1.1.	Το Σύνταγμα.....	11
1.1.2.	Ο Κοινός Νόμος.....	13
1.2.	Διεθνή Κείμενα.....	14
1.3.	Η Ρύθμιση στο Ισχύον Σύνταγμα.....	15

ΚΕΦΑΛΑΙΟ Β

Απεργία: Ορισμός

2.1.	Το Κοινωνικό Φαινόμενο Ως Νομική Έννοια.....	18
2.2.	Ο «Κοινός» ή «Κοινωνικός» Ορισμός.....	19
2.3.	Ο Συνταγματικός ή Νομικός Ορισμός.....	20
2.4.	Συμπέρασμα – Ορισμός.....	27

ΚΕΦΑΛΑΙΟ Γ

Μορφές Απεργίας

3.1.	Διακρίσεις Με Βάση το Επιδιωκόμενο Αποτέλεσμα.....	28
3.2.	Διακρίσεις Με Βάση την Ακολουθούμενη Τακτική.....	33
3.3.	Διακρίσεις Με Βάση τον Φορέα που Αναλαμβάνει την Ευθύνη.....	38
3.4.	Διακρίσεις με Βάση τα Προβαλλόμενα Αιτήματα.....	40
3.5.	Τα Αιτήματα της Απεργίας Αυτοτελώς.....	47

ΚΕΦΑΛΑΙΟ Δ

Η Κήρυξη της Κινητοποίησης

4.1.Εισαγωγικές Επισημάνσεις.....	51
4.2.Οι Πρωτοβάθμιες Συνδικαλιστικές Οργανώσεις.....	53
4.3. Άκυρες, Ακυρώσιμες & Ανυπόστατες Αποφάσεις της Γενικής Συνέλευσης.....	58
4.4. Οι Δευτεροβάθμιες & Τριτοβάθμιες Συνδικαλιστικές Οργανώσεις.....	60

ΚΕΦΑΛΑΙΟ Ε

Η Υποχρέωση Προειδοποίησης

5.1. Η Υποχρέωση.....	62
5.2.Σκοπός.....	63
5.3.Παράλειψη & Συνέπειες.....	65
5.4.Τρόπος & Περιεχόμενο.....	67
5.5.Προειδοποίηση Στάσεων Εργασίας.....	69
5.6.Υπολογισμός 24ώρου.....	69
5.7.Προειδοποίηση Απεργίας Δημοσίων Υπαλλήλων & Δημόσιος Διάλογος.....	70

ΚΕΦΑΛΑΙΟ Ζ

Το Προσωπικό Ασφαλείας

6.1.Υποχρέωση.....	77
6.2.Σκοπός.....	79
6.3.Προσδιορισμός Συγκεκριμένων Καθηκόντων – Διευθυντικό Δικαίωμα.....	81
6.4.Επιχειρήσεις Κοινής Ωφέλειας.....	85
6.5.Μη Διάθεση Προσωπικού – Συνέπειες.....	92

ΚΕΦΑΛΑΙΟ Η

Ανταπεργία;

7.1.Έννοια – Απαγόρευση.....	96
------------------------------	----

7.2.Μορφές.....	97
7.3.Διεθνή Κείμενα.....	98
7.4.Οι Περισσότερες Απόψεις.....	99

ΚΕΦΑΛΑΙΟ Θ

Απεργία & Ασφαλιστικά Μέτρα

8.1. Έννοια Ασφαλιστικών Μέτρων.....	102
8.2. Ο νόμος 1264/1982.....	103

ΚΕΦΑΛΑΙΟ Ι

Νόμιμη & Παράνομη Απεργία

9.1.Η Υποχρέωση Ειρήνης.....	106
9.2.Η Αρχή του Εσχάτου Μέσου.....	108
9.3. Συνέπειες Απεργίας.....	111
9.3.1. Συνέπειες Νόμιμης Απεργίας.....	111
9.3.2. Συνέπειες Παράνομης Απεργίας.....	113
9.4. Όρια Χρηστής Άσκησης του Δικαιώματος (Καταχρηστική Απεργία).....	115

ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΙΑ

Δίκαιο της Απεργίας και Ποινικές Κυρώσεις

10.1. Οι Ποινικές Διατάξεις του νόμου 1264/1984.....	119
10.1.1. Το αδίκημα της Παρακώλυσης Άσκησης Συνδικαλιστικών Δικαιωμάτων και η αρχή <i>nullumcrimen, nullaroea, sinelege</i>	119
10.1.2. Τα αδικήματα της Άρνησης Αποδοχής Εργασίας & Απόλυσης Συνδικαλιστικών Στελεχών.....	122
10.2. Λοιπά Ζητήματα.....	123

ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΙΒ

Επισκόπηση Νομολογίας

i.	55/2015 Μονομελές Πρωτοδικείο Σύρου.....	125
ii.	198/2015 Μονομελές Πρωτοδικείο Ηρακλείου.....	130
iii.	1764/2014 Ολομέλεια Συμβουλίου της Επικρατείας.....	136
iv.	543/ 2013 Άρειος Πάγος (Τμήμα Πολιτικό).....	142
v.	1249/2014 Άρειος Πάγος.....	147
vi.	3363/2014 Μονομελές πρωτοδικείο Αθηνών.....	151
vii.	2326/2013 Εφετείο Θεσσαλονίκης.....	155
viii.	197/2013 Μονομελές πρωτοδικείο Ξάνθης.....	158
ix.	1172/2013 Μονομελές πρωτοδικείο Αθηνών (ΕΡΓ) (598881).....	169
x.	468/2012 Άρειος Πάγος	171
ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ.....		184
Βιβλιογραφία.....		187

Εισαγωγικό Σημείωμα:

Η σύγχρονη οικονομία, μετά τις **ραγδαίες εξελίξεις** που επέφερε η βιομηχανική επανάσταση (που ξέσπασε περί τα τέλη του 18^{ου} αιώνα στη Μ. Βρετανία), στηρίζει πλέον σε μεγάλο βαθμό την παραγωγή της, **όχι τόσο** σε πρόσωπα/ εργαζόμενους που δρουν **ατομικά**, αλλά σε οικονομικά σχήματα μικρότερης ή μεγαλύτερης οικονομικής δύναμης, δηλαδή επιχειρήσεις, βιοτεχνίες, εργοστάσια, εταιρείες, πολυεθνικούς ομίλους, τα οποία απασχολούν **με συλλογικό τρόπο**, από λίγες δεκάδες, μέχρι δεκάδες χιλιάδες εργαζομένους. Αυτό το μοντέλο παραγωγής στηρίζεται στη **συντονισμένη δράση** των προσώπων που απασχολεί μία επιχείρηση. Κάθε πρόσωπο εξειδικεύεται σε συγκεκριμένο τομέα γνώσεων και απασχολείται σε διαφορετικό, ενδεχομένως, κλάδο της επιχείρησης, όλοι όμως οι κλάδοι **συντονίζουν τη λειτουργία τους** για να την αποτελεσματική παραγωγή προϊόντων, προσφορά υπηρεσιών κ.λπ.¹

¹https://el.wikipedia.org/wiki/%CE%92%CE%B9%CE%BF%CE%BC%CE%B7%CF%87%CE%B1%CE%BD%CE%B9%CE%BA%CE%AE_%CE%B5%CF%80%CE%B1%CE%BD%CE%AC%CF%83%CF%84%CE%B1%CF%83%CE%B7

Τα μορφώματα αυτά, τα οποία απασχολούν μεγάλο αριθμό ατόμων (τους **εργαζομένους**/μισθωτούς), διοικεί συνήθως, ένα ή περισσότερα άτομα, και πάντως, ένα ολιγομελές σχήμα κ.α.. Η διοίκηση που απασχολεί τους εργαζομένους που προσφέρουν την εργασία τους στην επιχείρηση είναι γνωστή ως **εργοδοσία**.

Για να γίνει καλύτερα κατανοητός το απεργιακό φαινόμενο, πρέπει να έχουμε κατά νου ότι περιστρέφεται γύρω από το «ζεύγος» **εργοδοσίας (κεφαλαίου) και εργαζομένων**. Δεν είναι καθόλου σπάνιο φαινόμενο τα «συμφέροντα» της εργοδοσίας και των εργαζομένων **να μην ταυτίζονται**. Η εργοδοσία στηρίζεται στην εργασία των εργαζομένων για να αυξήσει τα κέρδη της. Από την άλλη, οι εργαζόμενοι θέλουν τις **καλύτερες δυνατές** συνθήκες παροχής της εργασίας τους, την καλύτερη δυνατή αμοιβή κ.λπ. Συχνά, λοιπόν, η εργοδοσία και οι εργαζόμενοι **συγκρούονται**, όταν οι εργαζόμενοι αποφασίζουν να διεκδικήσουν βελτιωμένους όρους εργασίας.

Βέβαια, αυτή η σύγκρουση μπορεί να λάβει πολλές μορφές, **λιγότερο ή περισσότερο ειρηνικές**. Το πλέον **επιθετικό** μέσο σύγκρουσης είναι η **απεργία**. Αρχικά, στην ιστορία του συνδικαλιστικού κινήματος οι εργαζόμενοι άρχισαν να χρησιμοποιούν την απεργία (δηλαδή την **αποχή από την προσφορά εργασίας**, όπως θα δούμε αναλυτικά) ως μέσο πίεσης για την επίτευξη των στόχων τους, χωρίς κάτι τέτοιο να αναγνωρίζεται νομικά. Ήταν μία «**βιωματική αναγκαιότητα**», θα μπορούσαμε να πούμε. Όταν όμως το φαινόμενο **γιγαντώθηκε** και η απεργία κατέληξε το **βασικό** συνδικαλιστικό **όπλο** των εργαζομένων, προς ικανοποίηση των διεκδικήσεών τους, ο νομοθέτης **αναγνώρισε** την απεργία ως **δικαίωμα**, αρχικά κάπως περιορισμένα και, αργότερα, με μεγαλύτερη ευρύτητα. Ταυτόχρονα, ωστόσο, περιόρισε και τις περιπτώσεις που η απεργία κηρύσσεται **επιτρεπτά, ρύθμισε** της προϋποθέσεις νόμιμης άσκησης του δικαιώματος, ώστε να **μη θίγονται υπέρμετρα** τα συμφέροντα της εργοδοσίας κ.α. Όλα αυτά αναλύονται στα οικεία κεφάλαια, με τις εκεί παραπομπές.

Ο θεσμός της απεργίας είναι κατά κύριο λόγο αντικείμενο μελέτης του **Συλλογικού Εργατικού Δικαίου**. Και άλλοι, όμως, κλάδοι δικαίου εμπλέκονται στη μελέτη του αντικειμένου, όπως το Συνταγματικό Δίκαιο, μιας και το δικαίωμα στην απεργία κατοχυρώνεται συνταγματικά (βλ. **αμέσως επόμενο** κεφάλαιο, με τις εκεί παραπομπές).

ΚΕΦΑΛΑΙΟ Α

Η ΙΣΤΟΡΙΚΗ ΕΞΕΛΙΞΗ ΤΗΣ ΝΟΜΟΘΕΤΙΚΗΣ ΚΑΤΟΧΥΡΩΣΗΣ ΤΟΥ ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΟΣ ΤΗΣ ΑΠΕΡΓΙΑΣ

1.1. Στην Ελλάδα

1.1.1. Το Σύνταγμα

Στα τέλη του 19ου αιώνα, κάνει την εμφάνισή του στην ελληνική πραγματικότητα, η εργατική - συνδικαλιστική κινητοποίηση, ως κοινωνικό φαινόμενο. Το δικαίωμα του «*συνεταιρίζεσθαι*» κατοχυρώνεται ήδη από τα Συντάγματα του **1864**, αλλά και του **1911**, στο πλαίσιο του οποίου αναζητήθηκε η **προστασία** της συνδικαλιστικής ελευθερίας. Με την έννοια του δικαιώματος του *συνεταιρίζεσθαι*, επιχειρήθηκε να **προστατευτεί** και η **απεργία**. Πάντως καμία αναφορά **δε γινόταν** ακόμη στο δικαίωμα της απεργίας ως **αυτοτελούς** δικαιώματος².

Ειδικότερα, σχετικά με την προστασία που είχε θεσπισθεί για το γενικότερο δικαίωμα του *συνεταιρίζεσθαι*, η πρώτη αναγνώριση έγινε στο Σύνταγμα του 1864, ενώ, συγκεκριμένα η «*κάλυψη*» και των Συνδικαλιστικών Οργανώσεων στις οποίες συμμετείχαν οι εργαζόμενοι από αυτό το δικαίωμα έγινε δεκτή στο επόμενο Σύνταγμα, του 1911³.

Παράλληλα, ο νόμος 281/1914 «*περί σωματείων*» αναγνώρισε ρητά στους εργαζόμενους δικαιώμασχετικά με την **ίδρυση**, αλλά και την **προσχώρησή** τους σε **συνδικαλιστικές οργανώσεις**. Ακόμη, αναγνωρίστηκε και το **αυτοτελές** δικαίωμα **δράσης** των συνδικαλιστικών οργανώσεων, το οποίο αποτελεί την πιο ουσιαστική πλευρά λειτουργίας αυτών των οργανώσεων. Η ίδρυσή τους έγινε με σκοπό την προώθηση των συμφερόντων των εργαζομένων, όπως θα δούμε στη συνέχεια⁴.

²Πρ. Δαγτόγλου, Συνταγματικό Δίκαιο – Ατομικά Δικαιώματα, σελ. 970 επ. (βλ. γενικότερα το εκεί κεφάλαιο)

³Γ. Λεβέντης, Συλλογικό Εργατικό Δίκαιο, σελ. 12 επ.

⁴Πρ. Δαγτόγλου, Συνταγματικό Δίκαιο – Ατομικά Δικαιώματα, σελ. 971

Μία αναγκαία διευκρίνιση: Υπενθυμίζουμε ότι οι νόμοι, όπως ο 281/1914, είναι «κοινοί» νόμοι, δηλαδή **κατώτεροι** σε νομική δύναμη από το Σύνταγμα και γι' αυτό, όσα ρυθμίζουν, πρέπει να βρίσκονται σε **αρμονία** με τις επιταγές του Συντάγματος. Αν κάτι τέτοιο δεν ισχύει, τότε οι «**αντισυνταγματικές**» διατάξεις του κοινού νόμου δεν πρέπει να εφαρμοστούν από ένα Δικαστήριο.

Για να γίνει πιο κατανοητό τι συνέβαινε, όταν ακόμη δεν είχε κατοχυρωθεί ξεκάθαρα το δικαίωμα στην απεργία, πιστεύουμε πως πρέπει να κάνουμε τις εξής επισημάνσεις: Στο Σύνταγμα του 1864, δεν υπήρχε καμία διάταξη που να προβλέπει κατηγορηματικά («ρητά») το δικαίωμα της συνδικαλιστικής ελευθερίας⁵. Ωστόσο, υπήρχαν κάποιες απόψεις που υποστήριζαν την **υπαγωγή** και **επιτρεπτή άσκηση** της συνδικαλιστικής ελευθερίας με βάση το γενικότερο **δικαίωμα του συνεταιρίζεσθαι**, στο οποίο περιλάμβαναν τη συνδικαλιστική ελευθερία. Το δικαίωμα του συνεταιρίζεσθαι πάντως, υπήρχε στο άρθρο 11 του Συντάγματος αυτού. Πάντως, αυτές οι απόψεις προϋπέθεταν **ερμηνεία** του Συντάγματος και η έλλειψη ρύθμισης δημιουργούσε προβλήματα.

Με την ψήφιση του Συντάγματος του 1952, κυριάρχησε η άποψη πως το δικαίωμα της απεργίας θα μπορούσε να εξαχθεί εξ αντιδιαστολής, από ένα άρθρο του Συντάγματος, μέσω του οποίου **απαγορευόταν** η **απεργία** στους δημόσιους υπαλλήλους, καθώς και στους υπαλλήλους των νομικών προσώπων δημοσίου δικαίου. Σύμφωνα με αυτή την άποψη επομένως, αφού το Σύνταγμα **απαγόρευε** σε **αυτά** τα **πρόσωπα** να απεργήσουν, σε όλα τα υπόλοιπα το **επέτρεπε!**

Αυτό που πρέπει να παρατηρήσουμε σχετικά με το Σύνταγμα του 1952, είναι ότι η αναγνώριση του γενικότερου δικαιώματος της συνδικαλιστικής ελευθερίας προερχόταν απευθείας από τη συνταγματική διάταξη που κατοχύρωνε το δικαίωμα του συνεταιρίζεσθαι, ενώ για το δικαίωμα της απεργίας δε γινόταν το ίδιο, αν και θα μπορούσε (μιας και θα μπορούσε κανείς να πει ότι η απεργία είναι ειδικότερη πτυχή της συνδικαλιστικής ελευθερίας). Αντίθετα, η εμφάνιση του δικαιώματος στην απεργία στη νομολογία, δηλαδή στις αποφάσεις των Δικαστηρίων όταν έλυναν τέτοια ζητήματα, «προέκυπτε» με τη μορφή νόμιμου δικαιώματος, σύμφωνα με ορισμένες διάσπαρτες διατάξεις μέσα στο Σύνταγμα.

⁵Πρ. Δαγτόγλου, Συνταγματικό Δίκαιο – Ατομικά Δικαιώματα, σελ. 970

Η θεωρία, βέβαια, ήδη από τότε είχε υποστηρίξει πως η απεργία θα μπορούσε πάντως να στηριχθεί στη λεγόμενη «συστηματική ερμηνεία» του κειμένου του Συντάγματος. Ειδικά, έλεγε ότι μπορούσε να συναχθεί κατ'αντιδιαστολή από το άρθρο 11 του Συντάγματος του 1952, το οποίο στην 3η παράγραφο του απαγόρευε ρητά την πραγματοποίηση απεργίας στους δημόσιους υπαλλήλους, καθώς και στους υπαλλήλους νομικών προσώπων και οργανισμών δημοσίου δικαίου. Από τη στιγμή που απαγορεύεται ρητά (μόνο) σε αυτά τα πρόσωπα, στα υπόλοιπα επιτρέπεται ελεύθερα!

Μια σχετικά διαφωτιστική κίνηση στην προβληματική της αναγνώρισης του δικαιώματος της απεργίας, αποτέλεσε το Σύνταγμα του 1957. Στο Σύνταγμα αυτό, συμπεριλήφθηκαν δύο θεμελιώδη δικαιώματα: Το πρώτο αφορούσε τη «*συνδικαλιστική ελευθερία*», ενώ το δεύτερο το «*δικαίωμα της απεργίας*» των εργαζομένων καθαυτό, για πρώτη φορά. Πιο συγκεκριμένα, η ελευθερία του συνεταιρίζεσθαι κατοχυρώνεται με το άρθρο 12, ενώ υπάρχουν και ειδικότερες διατάξεις για την συνδικαλιστική ελευθερία, καθώς και τη συνδικαλιστική δράση, στις πρώτες δύο παραγράφους του άρθρου 23. Για το ισχύον συνταγματικό πλαίσιο, βλέπε παρακάτω, ίδιο κεφάλαιο, παρ. 1.3.

1.1.2.Οι κοινοί νόμοι

Ξεκινώντας από τον ιστορικής σημασίας νόμο 281/1914 «περί σωματείων», η πορεία της νομοθετικής εξέλιξης του δικαιώματος της απεργίας αρχίζει να παρουσιάζει ανοδική πορεία. Ο νόμος αυτός αποτελεί το πρώτο νομοθέτημα, με το οποίο ο κοινός νομοθέτης έχει τη δυνατότητα να ρυθμίζει ζητήματα που ανακύπτουν σχετικά με τα εργατικά σωματεία⁶.

Ένα από τα σημαντικότερα στοιχεία του συγκεκριμένου νόμου είναι το γεγονός ότι δεν **υπάρχει** κάποιος **περιορισμός** στην **αναγνώριση**, είτε της θετικής, είτε της αρνητικής συνδικαλιστικής ελευθερίας, καθώς και άλλων ζητημάτων του συνδικαλιστικού δικαίου. Επιπροσθέτως, ο συγκεκριμένος νόμος αναγνωρίζει το **δικαίωμαδράσης** των συνδικαλιστικών οργανώσεων σε συνολικό επίπεδο, κάτι το οποίο συνεπάγεται εφαρμογή της άσκησης του δικαιώματος της απεργίας.

⁶Γ. Λεβέντης, Συλλογικό Εργατικό Δίκαιο, σελ. 87 επ.

Μετά το πέρας σκληρών και δύσκολων χρόνων σχετικά με το ζήτημα του δικαιώματος στην απεργία, αλλά και των επίδοξων ασκητών του, κατά την περίοδο της μεταπολίτευσης ήρθε ο νόμος 330/1976, ο οποίος θεσμοθέτησε πρακτικά την άσκηση του δικαιώματος, προβλέποντας ωστόσο πολύ σκληρές και αυστηρές προϋποθέσεις για την άσκησή του, στο άρθρο 34. Και όχι μόνο αυτό, αλλά προέβλεπε επίσης την ποινικοποίηση της άσκησης του δικαιώματος σε ορισμένες περιπτώσεις σε βάρος των απεργών, στο άρθρο 40. Τέλος, έδινε το δικαίωμα στους εργοδότες να «αμύνονται» στις απεργίες, παρέχοντάς τους δικαίωμα στην ανταπεργία, το λεγόμενο lock-out, στο άρθρο 32. Έτσι, εξοπλίζοντας τον εργοδότη με το lock – out, ουσιαστικά αποδυνάμωνε το δικαίωμα απεργία που αναγνώριζε στους εργαζόμενους ο ίδιος νόμος.

Φτάνουμε στο 1982, όπου ψηφίζεται ο νόμος 1264/1982⁷. Αυτό είναι μέχρι σήμερα το βασικό νομοθέτημα που θα απασχολήσει και αυτή τη μελέτη. Ένα πρώτο σχόλιο: Παρά τα δυσλειτουργικά κενά που έχει, αποτέλεσε το πρώτο θεμέλιο για ένα σχετικά σύγχρονο, φιλεργατικό πλαίσιο για την άσκηση του δικαιώματος της απεργίας. Ο νόμος κάλυπτε για πρώτη φορά τόσο τον ιδιωτικό τομέα, με τα άρθρα 19 και 20, όσο και τον δημόσιο, στο άρθρο 30 αυτού.

1.2. Τα Διεθνή Κείμενα

Ο θεσμός της «Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας» (Δ.Ο.Ε.) είναι όργανο του Οργανισμού Ηνωμένων Εθνών (Ο.Η.Ε). Βασικός στόχος της οργάνωσης αυτής είναι η προστασία και βελτίωση των συνθηκών εργασίας των εργαζομένων. Μετά την ίδρυσή του το 1919, το ίδιο το καταστατικό της οργάνωσης ορίζει το (ιστορικό) της καθήκον, το οποίο είναι η διασφάλιση της συνδικαλιστικής ελευθερίας των εργατικών οργανώσεων, καθώς και η ανάπτυξη ενός ελάχιστου διεθνούς επιπέδου προστασίας της εργασίας, έτσι ώστε να βελτιωθούν οι όροι της εργασίας, καθώς και, γενικότερα, η ειρήνη στον χώρο. Πλέον, δηλαδή, η συλλογική συνείδηση είναι παγκόσμια υπόθεση. Προκειμένου πάντως να επιτύχει όλα τα παραπάνω, η οργάνωση εκδίδει τις «Διεθνείς Συμβάσεις Εργασίας» (ΔΣΕ), τις οποίες, βέβαια, αναλαμβάνουν να επικυρώσουν τα

⁷Γ. Λεβέντης, Συλλογικό Εργατικό Δίκαιο, σελ. 89 επ.

μέλη του ΟΗΕ αλλά και ακόμη να λάβουν, σε εθνικό επίπεδο, όσα μέτρα χρειάζεται προκειμένου να εφαρμοστούν αυτές (: οι ΔΣΕ) ομαλά.

Στην περίπτωση της Ελλάδας, έχει επικυρωθεί η ΔΣΕ 87/1948, η οποία αφορά τη συνδικαλιστική ελευθερία και την προστασία του συνδικαλιστικού δικαιώματος, η ΔΣΕ 98/1949, η οποία αφορά την εφαρμογή των αρχών του δικαιώματος οργάνωσης και συλλογικής διαπραγματεύσεως, καθώς και η ΔΣΕ 139/1971⁸, η οποία αφορά την προστασία των εκπροσώπων των εργαζομένων εντός των επιχειρήσεων αλλά και τις διευκολύνσεις οι οποίες τους παρέχονται⁹.

Αλλα διεθνή κείμενα, μέσω των οποίων διασφαλίζεται η προστασία της συνδικαλιστικής ελευθερίας, είναι η «*Οικουμενική Διακήρυξη των Δικαιωμάτων του Ανθρώπου*», των Ηνωμένων Εθνών (1948), το «*Διεθνές Σύμφωνο για τα Οικονομικά, Κοινωνικά και Μορφωτικά Δικαιώματα*» (1966), το «*Διεθνές Σύμφωνο για τα Ατομικά και Πολιτικά Δικαιώματα*»(ΔΣΑΠΔ)(1966), η «*Ευρωπαϊκή Σύμβαση των Δικαιωμάτων του Ανθρώπου*» (ΕΣΔΑ ή «*Σύμβαση της Ρώμης*»), του Συμβουλίου της Ευρώπης (1950) και ο «*Ευρωπαϊκός Κοινωνικός Χάρτης*» επίσης του Συμβουλίου της Ευρώπης (1961)¹⁰.

1.3.Η ΚΑΤΟΧΥΡΩΣΗ ΤΗΣ ΑΠΕΡΓΙΑΣ ΣΤΟ ΙΣΧΥΟΝ ΣΥΝΤΑΓΜΑ

Το ελληνικό Σύνταγμα προστατεύει την απεργία και το δικαίωμα σε αυτήν σε δύο επίπεδα. Αρχικά στο άρθρο 23 §1 όπου ορίζεται ότι: «*το κράτος λαμβάνει τα προσήκοντα μέτρα για τη διασφάλιση της συνδικαλιστικής ελευθερίας και την ανεμπόδιστη άσκηση των συναφών με αυτήν δικαιωμάτων εναντίον κάθε προσβολής τους, μέσα στα όρια του νόμου*». Με αυτή τη διάταξη προστατεύονται τόσο το δικαίωμα της απεργίας αυτοτελώς, όσο και η συλλογική

⁸Γ. Λεβέντης, Συλλογικό Εργατικό Δίκαιο, σελ. 638

⁹Πρ. Δαγτόγλου, Συνταγματικό Δίκαιο – Ατομικά Δικαιώματα, σελ. 970

¹⁰Γ. Λεβέντης, Συλλογικό Εργατικό Δίκαιο, σελ. 638 – 639, με περαιτέρω παραπομπές σε ξένη, κυρίως γερμανική, επιστήμη του Εργατικού Δικαίου.

αυτονομία, η αυτονομία δράσης των συλλογικών οργάνων δηλαδή (συνδικαλιστικές οργανώσεις κ.α.)¹¹.

Η συνδικαλιστική ελευθερία, ως ατομικό δικαίωμα, περιλαμβάνει πολλές επιμέρους εγγυήσεις, όπως και τη μορφή αγωνιστικής κινητοποίησης¹². Μέσω της κατοχύρωσης του δικαιώματος της συνδικαλιστικής δράσης προστατεύεται και ο εργασιακός αγώνας, καθώς αυτός είναι χωρίς αμφιβολία μία από τις πιο σπουδαίες εκδηλώσεις της συνδικαλιστικής ελευθερίας. Ωστόσο, το δικαίωμα στην απεργία λαμβάνει την υπόσταση και αυτοτελούς δικαιώματος, και έτσι προστατεύεται χωρίς καμία αμφιβολία πια.

Συγκεκριμένα, στο άρθρο 23 §2, η απεργία και το δικαίωμα σε αυτήν προστατεύεται με γενικό τρόπο: *«Η απεργία αποτελεί δικαίωμα και ασκείται από τις νόμιμα συστημένες συνδικαλιστικές οργανώσεις για τη διαφύλαξη και προαγωγή των οικονομικών και εργασιακών γενικά συμφερόντων των εργαζομένων»*. Με λιτή διατύπωση, η απεργία προστατεύεται πλέον ως ένα δικαίωμα, κατά τρόπο γενικό. Έτσι, ο κοινός νομοθέτης έχει την εξουσία να προσδιορίσει ειδικότερα τους όρους υπό τους οποίους ασκείται, νόμιμα, το δικαίωμα στην απεργία¹³. Το γιατί ο νομοθέτης επέλεξε να συμπεριλάβει την απεργία αυτοτελώς μία μόλις παράγραφο μετά την κατοχύρωση της συνδικαλιστικής ελευθερίας θα το δούμε αμέσως παρακάτω.

Η παραπάνω διάταξη εξειδικεύει την έννοια της απεργίας και θέτει τα συνταγματικώς ανεκτά όριά της. Δηλαδή, δε στοχεύει στην απλή επανάληψη του ίδιου απεργιακού δικαιώματος, που θα μπορούσε να ενυπάρχει και στην προηγούμενη παράγραφο. Βέβαια, κάποια «έμφαση» σε αυτό το δικαίωμα, ώστε να μην υπάρχουν πλέον οι αμφιβολίες του παρελθόντος, είναι κατανοητή!

Εκτός από αυτά όμως, προσδιορίζεται υποκείμενο του δικαιώματος της απεργίας (οι συνδικαλιστικές οργανώσεις μπορούν να την κηρύξουν), ενώ επιπλέον, η διάταξη αυτή απαριθμεί τους λόγους για τους οποίους επιτρέπεται, κατά το Σύνταγμα, να πραγματοποιείται μια

¹¹Γ. Λεβέντης, Συλλογικό Εργατικό Δίκαιο, σελ. 637

¹²Γ. Λεβέντης, Συλλογικό Εργατικό Δίκαιο, σελ. 29 και 637

¹³Γ. Λεβέντης, Συλλογικό Εργατικό Δίκαιο, σελ. 637

απεργία. Κάθε απεργία δηλαδή, που δε γίνεται για τους λόγους που αναφέρονται στη διάταξη, δεν είναι νόμιμη, όπως θα δούμε στο οικείο μέρος¹⁴.

Στην ίδια παράγραφο, και συγκεκριμένα,στη δεύτερη περίοδο, ορίζεται ότι: *«Απαγορεύεται η απεργία με οποιαδήποτε μορφή στους δικαστικούς λειτουργούς και σ' αυτούς που υπηρετούν στα σώματα ασφαλείας. Το δικαίωμα προσφυγής σε απεργία των δημοσίων υπαλλήλων και των υπαλλήλων της τοπικής αυτοδιοίκησης και των νομικών προσώπων δημοσίου δικαίου, καθώς και του προσωπικού των κάθε μορφής επιχειρήσεων δημόσιου χαρακτήρα ή κοινής ωφέλειας, που η λειτουργία τους έχει ζωτική σημασία για την εξυπηρέτηση βασικών αναγκών του κοινωνικού συνόλου, υπόκειται στους συγκεκριμένους περιορισμούς του νόμου που το ρυθμίζει. Οι περιορισμοί αυτοί δεν μπορούν να φθάνουν έως την κατάργηση του δικαιώματος της απεργίας ή την παρεμπόδιση της νόμιμης άσκησής του»*.Ρητά απαγορεύεται η απεργιακή κινητοποίηση των δικαστικών λειτουργών και όσων υπηρετούν στα σώματα ασφαλείας. Περιορίζεται, έτσι ο αριθμός των προσώπων που μπορούν να απεργήσουν. Δεν προβλέπεται μάλιστα καμία εξαίρεση.

Αναφορά επίσης γίνεται και στο δικαίωμα συμμετοχής των δημοσίων υπαλλήλων σε απεργία. Σύμφωνα με το Σύνταγμα η απεργία αυτών των προσώπων έχει αυστηρότερες προϋποθέσεις για να είναι νόμιμη από των απλών μισθωτών (στον ιδιωτικό τομέα), κυρίως όταν δημόσιοι υπάλληλοι εργάζονται σε ζωτικής σημασίας δημόσιες επιχειρήσεις (π.χ. ΕΥΔΑΠ). Σε αυτή την περίπτωση, το Σύνταγμα θεωρεί ότι το δικαίωμα στην απεργία πρέπει να υποχωρεί για χάρη του κοινωνικού συνόλου. Με την ίδια διάταξη μάλιστα(*«...υπόκειται στους συγκεκριμένους περιορισμούς του νόμου που το ρυθμίζει»*), ολοκληρώνεται η εξουσιοδότηση που παρέχεται με την πρώτη παράγραφο στον κοινό νομοθέτη (*«...μέσα στα όρια του νόμου»*) για να ρυθμίσει τις προϋποθέσεις που είναι νόμιμη μια απεργία, πάντα μέσα στα όρια του Συντάγματος.

Από τη στιγμή που κατοχυρώνεται συνταγματικά η απεργία πάντως, απαγορεύεται απόλυτα η κατάργησή της, ή έστω ο περιορισμός της πέρα από αυτούς που προβλέπει το Σύνταγμα, ακόμη και με την επιβολή κοινού νόμου. Έτσι, μέσω της ίδιας της έννοιας του δικαιώματος της απεργίας, μπορούμε να συμπεράνουμε, πως είτε η απόφαση, είτε η εκτέλεση

¹⁴Πρ. Δαγτόγλου, Συνταγματικό Δίκαιο – Ατομικά Δικαιώματα, σελ. 985

της απεργίας δεν μπορούν να παρεμποδιστούν, ούτε ακόμη να οδηγήσουν σε δυσμενείς συνέπειες που απαγορεύονται από το Σύνταγμα.

Από τη στιγμή που μια απεργία θεωρείται συνταγματικώς «θεμιτή», δεν υπάρχει καμία περίπτωση να κριθεί ως παράνομη συμπεριφορά για τη συμβατική υποχρέωση παροχής εργασίας του μισθωτού, ή ακόμη χειρότερα, ως καταγγελία της εργατικής σύμβασης. Η άσκηση του δικαιώματος της απεργίας αποτελεί συνταγματική ελευθερία (: *ατομικό δικαίωμα*) η οποία δεν εξαρτάται από οποιασδήποτε φύσης εργοδοτική και κρατική πίεση ή άδεια. Βέβαια, θα πρέπει να υπάρχει σαφής τήρηση με της δημοκρατικής διαδικασίας για την έναρξη και λήξη της απεργίας, ώστε να διασφαλίζεται η ελεύθερη άσκηση αυτής από κάθε εργαζόμενο.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ Β

ΑΠΕΡΓΙΑ – ΟΡΙΣΜΟΣ

2.1. Το Κοινωνικό Φαινόμενο Ως Νομική Έννοια

Η έννομη τάξη **ρυθμίζει** κοινωνικές, πολιτικές και οικονομικές **σχέσεις**. Αυτό το οποίο συμβαίνει στην πράξη δηλαδή είναι, περίπου, το εξής: Ο νομοθέτης **παρατηρεί** την κοινωνική πραγματικότητα και σε πολλές περιπτώσεις κρίνει ότι **πρέπει να επέμβει** ώστε να ρυθμίσει μία πραγματική (: κοινωνική) κατάσταση, η οποία είτε είναι **αρρυθμιστή** (και έτσι επικρατεί ένα «χάος», θα μπορούσαμε να πούμε), είτε είναι ρυθμισμένη με **άδικο ή μη επίκαιρο τρόπο**, ή ίσως, η ρύθμιση, απλώς να μην είναι (πλέον) επίκαιρη, πλήρης, να χρειάζεται βελτιώσεις κ.α.

Η επέμβαση αυτή του νομοθέτη γίνεται (συνήθως) με τη μορφή *νόμων τυπικής ισχύος*, δηλαδή *κοινωνικών νόμων*. Οι κοινοί νόμοι ψηφίζονται από τη Βουλή και, καθώς είναι υποδεέστεροι ιεραρχικά από το Σύνταγμα, πρέπει να υπακούουν σε αυτό, αλλιώς είναι αντισυνταγματικοί και το Δικαστήριο, πρέπει να μην τους εφαρμόζει. Αυτό είναι το πλαίσιο στο οποίο θα προσεγγίσουμε την έννοια της απεργίας.

Όπως ήδη εκθέσαμε (βλ. παραπάνω, κεφάλαιο Α!), οι κινητοποιήσεις των εργαζομένων, ιστορικά, ξεκίνησαν προκειμένου αυτοί (: οι εργαζόμενοι) να διεκδικήσουν

καλύτερους όρους εργασίας. Αρχικά, η πραγματική αυτή κατάσταση ήταν αρρυθμιστή από τον νόμο. Στη συνέχεια, ρυθμίστηκε, και μάλιστα το δικαίωμα της απεργίας καθιερώθηκε **συνταγματικά** (άρθρο 23 §§ 1 και 2 του Συντάγματος όπως αυτό ισχύει σήμερα). Τέλος, ο νομοθέτης με τον νόμο 1264/1982 μετέβαλε το καθεστώς του δικαίου της απεργίας γιατί θεώρησε ότι ο νόμος που ίσχυε παλιότερα δεν ανταποκρινόταν πλέον στις κοινωνικές απαιτήσεις (ήταν ένας νόμος που δε ρύθμιζε την κατάσταση με ολοκληρωμένο ή δίκαιο τρόπο). Έκτοτε, κάθε τροποποίηση του νόμου αυτού, είναι μία προσπάθεια να προσαρμοστεί το νομοθέτημα στις σύγχρονες εξελίξεις.

2.1.1.

Ούτε το Σύνταγμα, ούτε κάποιος κοινός νόμος προσδιορίζουν την έννοια της απεργίας. **Αυτόσημαίνει** ότι **δεν υπάρχει** καμία **αυθεντική ερμηνεία** της έννοιας της απεργίας (με την έννοια ότι δεν υπάρχει κάποιο όργανο που να ορίζει την έννοια ως «ερμηνευτής – αυθεντία»). Συνεπώς, προκειμένου να προσπαθήσει κάποιος να ορίσει την έννοια της απεργίας, πρέπει να λάβει υπόψη διάφορα στοιχεία και κυρίως: Τα συγγράμματα του Εργατικού Δικαίου, τα συγγράμματα του Συνταγματικού Δικαίου και, επίσης, τη νομολογία των Δικαστηρίων μας (δηλαδή, τις δικαστικές αποφάσεις).

Κατά την άποψή μας, η έννοια της απεργίας πρέπει να ερμηνεύεται με ευρύ τρόπο. Αυτό συμβαίνει πρώτον γιατί ο εργαζόμενος είναι το **αδύναμο μέρος** στη διαπραγμάτευση μεταξύ εργασίας – εργοδοσίας και, δεύτερον, διότι η απεργία είναι κατά βάση ένα **κοινωνικό φαινόμενο** το οποίο ο νόμος δεν μπορεί να περιορίσει χωρίς να λαμβάνει υπόψη **τιέχει επιτευχθεί ιστορικά** χάρη σε στις εργατικές κινητοποιήσεις. Ένας τέτοιος νόμος θα ήταν ένας νόμος που θα αγνοούσε την πραγματικότητα.

2.2.0 «Κοινός» Ορισμός

Αρχικά, ένα γενικός, «κοινός» (δηλαδή **όχι νομικός**) ορισμός της απεργίας είναι: *«Απεργία είναι η ομαδική αποχή από την εργασία που πραγματοποιείται με αγωνιστικό σκοπό, με σκοπό δηλαδή να ασκηθεί πίεση στην εργοδοτική πλευρά, μέσω της ζημίας που προκαλεί,*

προκειμένου να προαχθούν και να διαφυλαχθούν τα συμφέροντα των εργαζομένων». Ήδη διακρίνονται τα βασικά χαρακτηριστικά γνωρίσματα της έννοιας, χωρίς τα οποία δεν μπορεί να γίνει λόγος για απεργία. Πρόκειται **α) αποχή** από την εργασία που προσφέρει κάποιος, **β)** αυτή η αποχή να είναι **συλλογική**, **γ)** να συντρέχει **αγωνιστικός σκοπός**, δηλαδή να ασκείται πίεση στην εργοδοτική πλευρά, ώστε να υποχωρήσει η τελευταία, στις διεκδικήσεις των εργαζομένων. Ο ορισμός αυτός της απεργίας λαμβάνει υπόψη κυρίως την κοινωνική διάσταση του φαινομένου και όχι τόσο την «τεχνική», τη νομική δηλαδή. Για παράδειγμα, δεν εξετάζουμε ακόμη αν αυτή η απεργία γίνεται νόμιμα, παράνομα ή καταχρηστικά. Επιπλέον, δε γίνεται καμία διάκριση σχετικά με το αν αφορά εργαζομένους που συνδέονται αποκλειστικά με σχέση εξαρτημένης εργασίας, ελεύθερους επαγγελματίες, εμπόρους, ή άλλους. Επομένως, ο παραπάνω ορισμός, αναφέρεται σε **κάθε συλλογική δράση** από την προσφορά εργασίας και ανταποκρίνεται, έτσι, στις **κοινωνικές αντιλήψεις**¹⁵.

2.3.0 Συνταγματικός/ Νομικός Ορισμός

«Απεργία είναι η συλλογική αποχή των εργαζομένων από την εργασία με σκοπό ν ασκήσουν πίεση στην εργοδοτική πλευρά, για τη διαφύλαξη και προώθηση των συλλογικών εργασιακών, οικονομικών, συνδικαλιστικών και ασφαλιστικών συμφερόντων τους»^{16, 17}.

Παρακάτω, θα εξετάσουμε ένα προς ένα τα εννοιολογικά γνωρίσματα του νομικού ορισμού της απεργίας και, ταυτόχρονα, θα βλέπουμε σε ποιον βαθμό ο «**κοινωνικός**» ορισμός της απεργίας, **συμπίπτει** με όσα ορίζουν οι νόμοι. Όπως θα δούμε, ο συνταγματικός/ **νομικός** ορισμός της απεργίας είναι αρκετά **πιστενός** από τονόημα που έχει η έννοια της απεργίας κατά τις **κοινωνικές αντιλήψεις**¹⁸.

¹⁵ **Πρ. Δαγτόγλου**, Συνταγματικό Δίκαιο – Ατομικά Δικαιώματα, σελ. 1011

¹⁶ **Ν. Γεωργιάδου**, Εισαγωγή στο Εργατικό Δίκαιο, σελ. 104

¹⁷ **Πρ. Δαγτόγλου**, Συνταγματικό Δίκαιο – Ατομικά Δικαιώματα, σελ. 1011 επ.

¹⁸ **Πρ. Δαγτόγλου**, ο.π., σελ. 1011

2.3.1.

a. Αποχή Από την Εργασία

Η αποχή από την εργασία μπορεί να πάρει πολλές μορφές. Για παράδειγμα, μπορεί ο εργαζόμενος (όπως θα δούμε παρακάτω, συγκεκριμένα ο **μισθωτός**) να **μην προσέλθει καθόλου** στον χώρο εργασίας. Ή, να έρθει μεν, αλλά να επιβραδύνει σε μεγάλο βαθμό την παραγωγικότητά του (η ονομαζόμενη «λευκή απεργία», βλ. παρακάτω – μορφές απεργίας). Η αποχή αυτή, πάντως, δεν είναι αυθόρμητη. Είναι **προσχεδιασμένη** και την έχει κηρύξει το αρμόδιο συνδικαλιστικό όργανο (τουλάχιστον, αυτό πρέπει να συμβαίνει για να είναι νόμιμη – βλ. κεφάλαιο Ε! της μελέτης αυτής). Το σημαντικότερο στοιχείο της αποχής από την εκπλήρωση των εργασιακών υποχρεώσεων όμως, είναι ότι η αποχή αυτή δεν είναι μόνιμη. Είναι **προσωρινή**. Ο εργαζόμενος που απεργεί, δηλαδή, επιθυμεί, μετά το τέλος της απεργιακής κινητοποίησης να **επανέλθει** στην «*εργασιακή ομαλότητα*», να **συνεχίσει να εργάζεται κανονικά**, δηλαδή. Αυτό ακριβώς το στοιχείο (: το ότι η αποχή είναι πρόσκαιρη) εξηγεί και το γιατί η (νόμιμη) απεργία δεν μπορεί να εκλαμβάνεται ως καταγγελία της ατομικής σύμβασης εργασίας που συνδέει τον εργαζόμενο με τον εργοδότη. Η καταγγελία αντίθετα εκφράζει οριστική βούληση για λύση της ατομικής σύμβασης εργασίας¹⁹.

2.3.2.

β. Συλλογική Αποχή

Η απεργία είναι **συλλογικόφαινόμενο**, που συμβαίνει για την επιδίωξη εργασιακών συμφερόντων. Το δίκαιο της απεργίας είναι παραδοσιακά αντικείμενο μελέτης του Συλλογικού Εργατικού Δικαίου. Έτσι, μία απεργία δεν (πρέπει να) κηρύσσεται για την προστασία ή βελτίωση των συμφερόντων, της υπηρεσιακής κατάστασης ενός και μόνο εργαζομένου, αλλά του συνόλου των εργαζομένων ενός κλάδου, μίας επιχείρησης, μίας ειδικότητας εργαζομένων κ.λπ²⁰. Ο συλλογικός χαρακτήρας της αποχής εξάλλου, είναι φανερός και από το ότι, σύμφωνα με το Σύνταγμα, **μόνο οι συνδικαλιστικές οργανώσεις** μπορούν να λάβουν μία απόφαση για κήρυξη

¹⁹ Δ. Ι. Παπασταύρου, Απεργία - Συλλογικό Εργατικό Δίκαιο, σελ. 64 επ.

²⁰ Ν. Γεωργιάδου, Εισαγωγή στο Εργατικό Δίκαιο, σελ. 104

απεργίας (βλ. παρακάτω, κεφάλαιο Ε!). Πρέπει όμως να κάνουμε μία επεξήγηση: **Συλλογική αποχή** από την προσφορά εργασίας, **δεσημαίνει** «μεγάλος αριθμός απεργών». Αντίθετα, όταν η απεργία έχει κηρυχθεί σύμφωνα με τις προϋποθέσεις που ορίζει η νομοθεσία μας, και η **αποχή ενός μόνο μισθωτού** από την επιχείρηση, είναι **νόμιμη**²¹. Γιατί η απεργία όταν κηρύσσεται, κηρύσσεται για συλλογικές διεκδικήσεις. Αρκεί και ένας μικρός αριθμός απεργών, **εφόσον** φυσικά **υπάρχει συλλογικό συμφέρον**²²! Άλλο είναι το **ζήτημα**, κατά πόσο ο μικρός αριθμός των απεργών έχει πιθανότητα να ασκήσει ικανοποιητική πίεση και οδηγήσει σε αποδοχή των διεκδικήσεων τους. Η μαζικότητα της συμμετοχής σίγουρα αυξάνει τις πιθανότητες επιτυχίας της διεκδίκησης της απεργίας. **Δεν αυξάνει** όμως τη **νομιμότητα** της. Έτσι, και ο μοναδικός ηλεκτρολόγος μίας επιχείρησης, η οποία απασχολεί πολλούς εργαζομένους, όταν η ομοιοεπαγγελματική του οργάνωση (η συνδικαλιστική οργάνωση που προωθεί τα συμφέροντα των ηλεκτρολόγων) έχει κηρύξει νόμιμη απεργία, αυτός απέχει νόμιμα από την εργασία του²³!

Όλα αυτά σημαίνουν πως, από νομική άποψη, **δεν είναι δυνατή** η κήρυξη απεργίας για τη **βελτίωση των όρων της ατομικής σύμβασης** εργασίας μεμονωμένων ατόμων. Σε αυτή την περίπτωση, **δεν υπάρχει** η απαιτούμενη από το Σύνταγμα **συλλογικότητα**. Το μόνο νομικά νοητό όπλο σε αυτή την περίπτωση είναι ίσως η λεγόμενη «**επίσχεση εργασίας**» (στην πράξη είναι απλά η αποχή από την εργασία), **θεσμός άμυνας** του εργαζομένου που προβλέπεται στον Αστικό Κώδικα, εφόσον συντρέχουν και άλλες προϋποθέσεις, όπως ληξιπρόθεσμη αξίωση κατά του εργοδότη²⁴. Για τον ίδιο λόγο, δεν μπορεί να κηρυχθεί απεργία με αίτημα να προσληφθεί

²¹ Έτσι ο **Ι. Ληξουριώτης**, Ο Σκοπός του Δικαιώματος της απεργίας, σελ. 51 επ.

²² **Ν. Γεωργιάδου**, Εισαγωγή στο Εργατικό Δίκαιο, σελ. 104

²³ **Δ. Ι. Παπασταύρου**, Απεργία- Συλλογικό Εργατικό Δίκαιο, σελ. 67

²⁴ **Ν. Γεωργιάδου**, Εισαγωγή στο Εργατικό Δίκαιο, σελ. 104

πάλι ένα άτομο που απολύθηκε (εκτός αν απολύθηκε για τη συνδικαλιστική του δράση²⁵). Αυτά δέχονται και οι αποφάσεις των Δικαστηρίων μας²⁶.

2.3.3.

γ. Κήρυξη από Συνδικαλιστική Οργάνωση

Όπως ήδη έχει φανεί, για να είναι σύμφωνη με τις προϋποθέσεις της νομοθεσίας μας η κήρυξη μίας απεργιακής κινητοποίησης, πρέπει αυτή να κηρύσσεται με απόφαση του συνδικαλιστικού οργάνου που εκπροσωπεί τους εργαζομένους (η προϋπόθεση αυτή αναπτύσσεται στο κεφάλαιο Ε! της μελέτης μας). Αυτό ορίζει το ίδιο το Σύνταγμα, στο άρθρο 23 §2, όπου γράφεται: «*Η απεργία αποτελεί δικαίωμα και ασκείται από τις νόμιμα συστημένες συνδικαλιστικές οργανώσεις...*». Η ανάθεση στις οργανώσεις αυτές γίνεται από το ίδιο Σύνταγμα και μάλιστα, **χωρίς εξαιρέσεις**. Αυτό σημαίνει πως αν ένας κοινός νόμος, που ιεραρχικά είναι κατώτερος από το Σύνταγμα, αναθέσει σε άλλες οργανώσεις (: μη συνδικαλιστικές) την «άσκηση» του δικαιώματος της απεργίας, ο νόμος αυτός θα είναι αντισυνταγματικός. Οι οργανώσεις αυτές έχουν νομική προσωπικότητα (είναι δηλαδή υποκείμενα δικαίου κατά τα άρθρα 61, 62 και 70 του Αστικού Κώδικα) και συστήνονται με τη διαδικασία που προβλέπεται στον κοινό νόμο 1264/1982, το βασικότερο νομοθέτημα του δικαίου της απεργίας, το οποίο θα μας απασχολήσει σε αυτή τη μελέτη²⁷.

2.3.4.

δ. Πρόσκαιρη Αποχή

Η **άρνηση παροχής** της εργασίας **δεν μπορεί** να είναι **μόνιμη**. Στην περίπτωση που είναι μόνιμη, τότε στην πραγματικότητα έχουμε να κάνουμε με **καταγγελία** της ατομικής σύμβασης εργασίας. Όπως ήδη εξάλλου είπαμε, η συλλογική αποχή από την εργασία συνδυάζεται με

²⁵Γ. Λεβέντης, Συλλογικό Εργατικό Δίκαιο, σελ. 642

²⁶Για παράδειγμα, οι: **ΑΠ 744/01**, ΔΕΝ 57, σελ. 1230, **ΕΑ 14410/88**, ΔΕΝ46, σελ.1021, **ΑΠ 244/80** ΔΕΝ 36, σελ.

²⁷Γ. Λεβέντης, Συλλογικό Εργατικό Δίκαιο, σελ. 673 - 675

βούληση για επάνοδο στην «κανονική» κατάσταση, στην «ομαλότητα», στην συνέχιση της εκπλήρωσης των υποχρεώσεων εργασίας. Επομένως, κατά τη διάρκεια μίας απεργίας, οι **ατομικές συμβάσεις των απεργών ισχύουν κανονικά**. Αν δε συνέβαινε αυτό, δε θα ήταν έτσι κι αλλιώς δυνατή η απεργία²⁸. Αν δεν ίσχυαν οι ατομικές συμβάσεις εργασίας των απεργών, από ποια εργασία θα απείχαν αυτοί;

Σε αυτό το σημείο πρέπει να γίνει μία διάκριση: **Διαφορετική περίπτωση** είναι όταν οι εργαζόμενοι **καταγγέλλουν συλλογικά, μαζικά τις ατομικές συμβάσεις εργασίας**, προκειμένου να παραλύσει, π.χ. η επιχείρηση. Ακόμη και αν κατά τις κοινωνικές αντιλήψεις αυτό μοιάζει με απεργία, σε καμία περίπτωση δεν είναι νομικά απεργία. Διότι (μεταξύ άλλων, ενδεχομένως) δεν υπάρχει η βούληση για επανάληψη της εργασίας²⁹. Πρόκειται για «**μαζική επίσχεση εργασίας**»³⁰.

2.3.5.

ε. Η Απεργία Ως Μορφή Εργασιακού Αγώνα

Το δίκαιο της απεργίας έρχεται να ρυθμίσει μία πραγματική κατάσταση. Ένα κοινωνικό φαινόμενο. Την **αναπόφευκτη σύγκρουση** μεταξύ της πλευράς των εργαζομένων και της πλευράς που απασχολεί αυτούς τους εργαζομένους, της εργοδοσίας δηλαδή. Όπως είπαμε και στην εισαγωγή αυτού του κεφαλαίου, η απεργία ξεκινάει ως ένα κοινωνικό φαινόμενο το οποίο δεν μπορεί να αγνοήσει ο νομοθέτης. Μπορεί, βέβαια να το προσδιορίσει. **Να το ρυθμίσει**. Να το **περιορίσει**. Ο νομοθέτης όμως (και μάλιστα ο συντακτικός νομοθέτης, όχι ο κοινός) θεώρησε ότι η απεργιακή κινητοποίηση πρέπει να γίνεται για κάποιους συγκεκριμένους λόγους. Κάθε απεργία γίνεται με βάση συγκεκριμένα αιτήματα τα οποία διεκδικούν οι εργαζόμενοι. Ο εργοδότης δε θέλει να υποχωρήσει, ώστε να προστατεύσει τα δικά του συμφέροντα. Η απεργία επομένως συνεχίζεται μέχρι να εξαντληθούν οι αντοχές των εργαζομένων ή να υποχωρήσει ο εργοδότης και να ικανοποιήσει τα αιτήματα των απεργών³¹. Παρακάτω θα εξετάσουμε τους σκοπούς μία τους οποίους νόμιμα κηρύσσεται μία απεργία.

²⁸ Δ. Ι. Παπασταύρου, Απεργία - Συλλογικό Εργατικό Δίκαιο, σελ. 64 επ.

²⁹ Δ. Κυρίτσης, Ο χαρακτηρισμός της απεργίας ως νόμιμης ή παράνομης, σελ. 27

³⁰ Γ. Λεβέντης, Συλλογικό Εργατικό Δίκαιο, σελ. 671 - 673

³¹ Ν. Γεωργιάδου, Εισαγωγή στο Εργατικό Δίκαιο, σελ. 104

2.3.6.

στ. Ο Απεργιακός Σκοπός

i

Ο συντακτικός νομοθέτης θεώρησε ότι η απεργία πρέπει να γίνεται για την προώθηση ορισμένων συμφερόντων των εργαζομένων. Προτίμησε δηλαδή να κάνει μία διάκριση σε **αποδεκτά** και μη **αποδεκτά** αιτήματα που μπορούν να προβάλλουν οι απεργοί. Με αυτό τον τρόπο, **περιόρισε** κατά πολύ την **κοινή** (κοινωνική έννοια) του δικαιώματος της απεργίας. Αυτό είναι και ένα από τα σημεία που δείχνουν με **μεγάλη** καθαρότητα τη **διάσταση** της κοινωνικής έννοιας της απεργίας, από την απεργία όπως την εκλαμβάνει ο νόμος. Ειδικότερα:

Το άρθρο 23 §2 του Συντάγματος ορίζει τα ακόλουθα (εδάφιο πρώτο): *«Η απεργία αποτελεί δικαίωμα και ασκείται από τις νόμιμα συστημένες συνδικαλιστικές οργανώσεις για τη διαφύλαξη και προαγωγή των **οικονομικών** και **εργασιακών** γενικά συμφερόντων των εργαζομένων».*

Περαιτέρω, το άρθρο 19 §1 του νόμου 1264/1982, ορίζει: *«Η απεργία αποτελεί δικαίωμα των εργαζομένων που ασκείται από τις συνδικαλιστικές οργανώσεις **α)** ως μέσο για τη διαφύλαξη και προαγωγή των οικονομικών εργασιακών συνδικαλιστικών και ασφαλιστικών συμφερόντων των εργαζομένων και ως εκδήλωση αλληλεγγύης για τους αυτούς σκοπούς και **β)** ως εκδήλωση αλληλεγγύης εργαζομένων επιχειρήσεων ή εκμεταλλεύσεων που εξαρτώνται από πολυεθνικές εταιρείες προς εργαζομένους σε επιχειρήσεις ή εκμεταλλεύσεις ή στην έδρα της ίδιας πολυεθνικής εταιρείας, και εφόσον η έκβαση της απεργίας των τελευταίων θα έχει άμεσες επιπτώσεις στα οικονομικά ή εργασιακά συμφέροντα των πρώτων».*

Από την απλή ανάγνωση των παραπάνω άρθρων είναι σαφές πως εκτός από πιο συγκεκριμένο, το άρθρο του νόμου 1264/1983 είναι και **ευρύτερο** σε **περιεχόμενο**. Κάνει λόγο για ασφαλιστικά συμφέροντα, αλλά και για την απεργία ως εκδήλωση αλληλεγγύης.

Ως εργασιακά συμφέροντα των εργαζομένων νοούνται όλα όσα σχετίζονται με τους όρους παροχής εργασίας, δηλαδή τον τρόπο που αυτή παρέχεται, τον χώρο κ.α. Ως οικονομικά, κυρίως νοείται η αμοιβή των εργαζομένων, η πληρωμή υπερωριών κ.α. Υπενθυμίζουμε ότι μιλάμε

πάντα για σύμβαση εξαρτημένης εργασίας (και όχι ελεύθερα επαγγέλματα – παροχή ανεξάρτητων υπηρεσιών)³².

ii

Ζήτημα τίθεται ως προς τα **ασφαλιστικά** συμφέροντα, τα οποία ρητά περιέλαβε ο νόμος 1264/1982. Και αυτό γιατί το άρθρο 22 §5 του Συντάγματος ορίζει: «*Το Κράτος μεριμνά για την κοινωνική ασφάλιση των εργαζομένων, όπως νόμος ορίζει*».

Όπως έχει ήδη εκτεθεί, η απεργία γίνεται με σκοπό να ξεπεραστεί η **βούληση του εργοδότη**. Στην περίπτωση όμως της υποχρεωτική (δημόσιας) ασφάλισης, ζήτημα το οποίο ρυθμίζει με νόμο η **Βουλή**, αποδέκτης της απεργίας δεν μπορεί να είναι ο εργοδότης που με σχέση εξαρτημένης εργασίας απασχολεί τους μισθωτούς. **Εκτωνπραγμάτων**, αποδέκτης των διεκδικήσεων θα είναι η **πολιτικήεξουσία** γενικά, η κυβέρνηση ειδικότερα αλλά και το νομοθετικό όργανο (η Βουλή). Η σχέση υποχρεωτικής ασφάλισης είναι σχέση δημοσίου δικαίου μεταξύ του κράτους ή του δημοσίου δικαίου ασφαλιστικού φορέα και του ασφαλισμένου και δεν είναι σχέση ιδιωτικού δικαίου, ειδικά μεταξύ εργοδότη εργαζομένου. Μία τέτοια απεργία λοιπόν, που έχει ως **αποδέκτη**, στην πράξη, την ίδια την **Κυβέρνηση** είναι μία απεργία με **πολιτικόπεριεχόμενο (απαγορευμένη «πολιτική απεργία»³³)**. Κάτι τέτοιο όμως δεν το επιτρέπει το Σύνταγμα.

Πάντως, αμφιβολίες έχουν διατυπωθεί για τη διεύρυνση του δικαιώματος της απεργίας με τον νόμο 1264/1982. Συγκεκριμένα, έχει υποστηριχθεί ότι από τη στιγμή που ο νομοθέτης όρισε ο ίδιος τους σκοπούς για τους οποίους επιτρέπεται να κηρύσσεται απεργία, χωρίς επιφύλαξη νόμου³⁴, τότε ο κοινός νομοθέτης δεν μπορεί να διαφοροποιηθεί με κανέναν τρόπο, ούτε προς την κατεύθυνση της συρρίκνωσης του δικαιώματος, ούτε όμως και της επέκτασης³⁵. Με τον τρόπο αυτό προσδιορίστηκε σε συνταγματικό επίπεδο ο **πυρήνας** του δικαιώματος της

³²Γ. Λεβέντης, Συλλογικό Εργατικό Δίκαιο, σελ. 639 - 642

³³Ετσι έκρινε η **ΜονΠρωτΑθ 3011/1990**, ΔΕΝ 46, σελ. 1027

³⁴**Αριστ. Μάνεσης**, Συνταγματικό Δίκαιο, σελ.153επ.

³⁵**Ι. Ληξουριώτης**, Ο Σκοπός του Δικαιώματος της Απεργίας, σελ.8επ.

απεργίας και τα όριά του. Έτσι, κάθε προσπάθεια **μεταβολής** αυτού του **πυρήνα** (διεύρυνσης ή συρρίκνωσης του), από τη στιγμή μάλιστα που δεν υπάρχει «επιφύλαξη υπέρ του νόμου», είναι εκτός της εξουσιοδότησης που έχει ο κοινός νομοθέτης να ρυθμίζει τη συνδικαλιστική ελευθερία και τα συναφή δικαιώματα³⁶.

2.4.

Συμπέρασμα - Ορισμός

Κατόπιν όλων αυτών είναι **ξεκάθαρη**, πιστεύουμε, η διάκριση της έννοιας της απεργίας όπως έχει διαμορφωθεί στις **κοινωνικές αντιλήψεις**, και της «**τεχνικής**» έννοιας της απεργίας. Στην κοινωνική έννοια, μπορεί να θεωρείται «απεργία» η άρνηση των δικηγόρων ή άλλων ελεύθερων επαγγελματιών να ασκήσουν τα καθήκοντά τους. Ωστόσο, «τεχνικά», αυτό καλείται «**αποχή από επαγγελματική δραστηριότητα**» και δεν έχει σχέση με τη νομική έννοια της απεργίας³⁷. Η «απεργία» των ανεξάρτητων επαγγελματιών (εμπόρων, ελεύθερων επαγγελματιών κ.λπ.) είναι μεν μέσο άσκησης πίεσης στην κυβέρνηση ή τρόπος διαμαρτυρίας, αλλά δεν αποτελεί «απεργία» κατά την έννοια του άρθρου 23 §2 του Συντάγματος^{38,39}.

Συνθέτοντας πλέον όλα τα στοιχεία που παραθέσαμε παραπάνω, γίνεται καλύτερα κατανοητός ο νομικός ορισμός της απεργίας ως η «*συλλογική, πρόσκαιρη αποχή των μισθωτών (δηλαδή των εργαζομένων που συνδέονται με σύμβαση παροχής εξαρτημένης εργασίας) από την εργασία τους, με σκοπό την προώθηση οικονομικών, εργασιακών ή άλλων συμφέροντων που επιτρέπει η έννομη τάξη, την οποία κηρύσσει η νόμιμη συστημένη συνδικαλιστική οργάνωση*».

³⁶Γ. Λεβέντης, Η Καταχρηστική Απεργία Κατά το Σύνταγμα και το Κοινό Δίκαιο, ΝοΒ 32, σελ. 236

³⁷Αυτά δέχτηκε η σημαντική απόφαση ΣτΕ 2512/1997 (Ολομ.), ΕλλΔνη 1997, σελ. 1924

³⁸Ι. Κουκιάδης, Εργατικό Δίκαιο, Συλλογικές εργασιακές σχέσεις., Τόμος 1 (Συνδικαλιστικές ελευθερίες, Δίκαιο συνδικαλιστικών οργανώσεων), σελ. 60 επ.

³⁹Πρ. Δαγτόγλου, Συνταγματικό Δίκαιο – Ατομικά Δικαιώματα, σελ. 1011

Το εργατικό δίκαιο μελετά τον εργασιακό αγώνα, στη μορφή που παίρνει όμως με τη σύγκρουση **εργοδοτών και μισθωτών**, δηλαδή εκείνων που παρέχουν **εξαρτημένη εργασία**, με οποιαδήποτε μορφή και σχέση και από την άλλη πλευρά, εργοδοτών. **Απαγορεύεται** με κάθε τρόπο η **απεργία** από τους **δικαστικούς λειτουργούς** και σε όσους υπηρετούν στα σώματα ασφαλείας. Είναι μάλιστα χαρακτηριστικό ότι ο νόμος, όχι μόνο δεν το επιτρέπει, αλλά το **απαγορεύει κατηγορηματικά**⁴⁰. Στη συνέχεια της παρούσας, θα μελετήσουμε αυτή τη μορφή εργασιακού αγώνα, την απεργία των μισθωτών δηλαδή (απεργία υπό «τεχνική» έννοια), τις προϋποθέσεις υπό τις οποίες αυτή κηρύσσεται νόμιμα και ζητήματα τα οποία σχετίζονται με το λεγόμενο «δίκαιο της απεργίας»⁴¹.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ Γ

ΜΟΡΦΕΣ ΑΠΕΡΓΙΑΣ

Αφού πιο πάνω εξηγήσαμε την έννοια της απεργίας και κυρίως, αφού συγκρίναμε την «κοινή», κοινωνική έννοια της απεργίας (τη χρήση της λέξης στην καθημερινή γλώσσα), με τη νομική της έννοια, δηλαδή με την απεργία που επιτρέπεται να ασκείται νόμιμα από τους εργαζομένους κατά το Σύνταγμα, ήρθε η ώρα να εξετάσουμε τις περισσότερες μορφές που μπορεί να λάβει μία απεργία. Μία απεργία, μπορεί να έχει διαφορετικό χαρακτήρα, με βάση τις διεκδικήσεις που προβάλλουν οι απεργοί κ.λπ.

Οι κατηγορίες της απεργίας (: ή αλλιώς οι «εκδηλώσεις» της απεργίας) μπορούν να διακριθούν με βάση διαφορετικά κάθε φορά κριτήρια. Αμέσως παρακάτω παραθέτουμε τις μορφές που μπορεί να έχει μια απεργία, με βάση: **α)** το **αποτέλεσμα** που επιδιώκουν οι εργαζόμενοι – απεργοί, **β)** την **τακτική** την οποία ακολουθούν αυτοί, **γ)** τον συνδικαλιστικό **φορέα** που κάθε φορά αναλαμβάνει την ευθύνη της απεργίας (την κήρυξη αυτής

⁴⁰ **Πρ. Δαγτόγλου**, Συνταγματικό Δίκαιο – Ατομικά Δικαιώματα, σελ. 1017

⁴¹ **Δ. Ι. Παπασταύρου**, Απεργία – Συλλογικό Εργατικό Δίκαιο, σελ. 29

κ.α. ζητήματα), και, τέλος, δ) τον **αποδέκτη** των αιτημάτων της απεργίας, δηλαδή κατά ποιου στρέφουν τον αγώνα τους οι απεργοί.

3.1.ΔΙΑΚΡΙΣΕΙΣ ΑΠΕΡΓΙΑΣ ΜΕ ΒΑΣΗ ΤΟ ΕΠΙΔΙΩΚΟΜΕΝΟ ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑ

3.1.1. Διεκδικητική Απεργία («Κλασική» Απεργία)

Η πρώτη μορφή απεργίας, που συναντάμε και πιο συχνά στην καθημερινότητα, είναι η διεκδικητική. Με τη διεκδικητική απεργία, οι εργαζόμενοι που συμμετέχουν σε αυτήν προβάλλουν **συγκεκριμένα αιτήματα**. Με την απεργία αυτή, ως «όπλο» του εργασιακού αγώνα, οι απεργοί προσπαθούν να **κάμψουν τη θέληση** του εργοδότη κατά του οποίου στρέφονται και να επιτύχουν **την άμεση ικανοποίηση** των αιτημάτων τους⁴². Τις περισσότερες φορές, η απεργία δεν έχει «προγραμματισμένη» διάρκεια, αλλά είναι «αόριστης». Συνήθως διαρκεί είτε μέχρι εργοδότες να υποχωρήσουν και να πραγματοποιήσουν τα αιτήματα των απεργών, είτε μέχρι οι απεργοί να εξαντληθούν και να μην είναι σε θέση να συνεχίσουν την απεργία τους⁴³.

3.1.2. Προειδοποιητική απεργία

Επόμενη μορφή απεργίας είναι η προειδοποιητική. Με τον συγκεκριμένο «τύπο» απεργίας, οι εργαζόμενοι ουσιαστικά **επιδεικνύουν** στην εργοδοσία την **ισχύ** με την οποία θα είναι σε θέση να αγωνιστούν εάν πάρουν απόφαση για μία «κανονική» (διεκδικητική δηλαδή) απεργία, αγωνιζόμενοι για τα δικαιώματά τους με πυγμή και αποφασιστικότητα, μέχρι αυτά να ικανοποιηθούν. Είναι κατά κάποιον τρόπο μία **«απειλή»** προς την εργοδοσία, που υπογραμμίζει τη **δύναμη** που έχουν στα χέρια τους οι εργαζόμενοι, **αν συσπειρωθούν**⁴⁴.

Η διαφορά της προειδοποιητικής απεργίας από τη διεκδικητική εντοπίζεται στον **διαφορετικό σκοπό** των δύο μορφών απεργιών. Στη συγκεκριμένη περίπτωση (της προειδοποιητικής απεργίας) δεν είναι η άμεση ικανοποίηση των αιτημάτων των εργαζομένων,

⁴²Γ. Λεβέντης, Συλλογικό Εργατικό Δίκαιο, σελ. 649

⁴³Ν. Γεωργιάδου, Εισαγωγή στο Εργατικό Δίκαιο, σελ. 104

⁴⁴Ν. Γεωργιάδου, Εισαγωγή στο Εργατικό Δίκαιο, σελ. 105 και Γ. Λεβέντης, Συλλογικό Εργατικό Δίκαιο, σελ. 649

αλλά η εκδήλωση της αγωνιστικής τους ετοιμότητας, σε περίπτωση που χρειαστεί αυτό, στο μέλλον⁴⁵.

Η προειδοποιητική απεργία, ως ένα είδος **επίδειξης δύναμης** από τους εργαζόμενους, είναι λογικό να πραγματοποιείται στο στάδιο των διαπραγματεύσεων μεταξύ των μισθωτών μίας επιχείρησης και της εργοδοτικής πλευράς⁴⁶. Γι' αυτό τον λόγο, η διάρκειά της είναι εκ φύσεως **σύντομη**. Διότι, ή οι διαπραγματεύσεις θα λήξουν, ή η προειδοποιητική θα μετατραπεί σε διεκδικητική απεργία. Βέβαια, πρέπει να σημειώσουμε ότι, αν και η απεργία αυτή πραγματοποιείται για να **επιδείξει** την αγωνιστική **ετοιμότητα** των απεργών, η προειδοποιητική απεργία θα πρέπει να κηρύσσεται για **συγκεκριμένα αιτήματα**, και **όχι αορίστως** και πάντα με τις προϋποθέσεις που προβλέπει ο νόμος, που θα εξετάσουμε παρακάτω (βλ. κεφάλαια Δ!Ε! και Ζ!αυτής της μελέτης)⁴⁷.

Πάντως, έχει **αμφισβητηθεί** η νομιμότητα της προειδοποιητικής απεργίας, κυρίως στη γερμανική επιστήμη του εργατικού δικαίου⁴⁸. Συγκεκριμένα, ερωτάται κατά πόσο είναι δυνατό να πραγματοποιείται προειδοποιητική απεργία, ένα «επιθετικό» δηλαδή μέσο διαπραγμάτευσης, **όσο ακόμη διαρκούν αυτές** (: οι διαπραγματεύσεις). Άμα κάποιος λάβει υπόψη, την αρχή του «εσχάτου μέσου», που ισχύει στο ελληνικό δίκαιο, η απεργία θα πρέπει να κηρύσσεται αμέσως μετά την εξάντληση ειρηνικών μέσων επίλυσης συλλογικών διαφορών μεταξύ εργοδοτικής πλευράς και εργαζομένων. **Κατεξοχήν ειρηνικό** μέσο επίλυσης είναι, φυσικά, οι **διαπραγματεύσεις**⁴⁹.

Από την άλλη, η προειδοποιητική απεργία πραγματοποιείται απολύτως νόμιμα, στην περίπτωση που ο εργοδότης **δεν έχει πραγματική διάθεση** να διαπραγματευτεί με τους εργαζόμενους (κοινώς, τους «κοροϊδεύει»), έχει κακόπιστη συμπεριφορά κ.λπ. Εκτός αυτών,

⁴⁵Ν. Γεωργιάδου, Εισαγωγή στο Εργατικό Δίκαιο, σελ. 104 – 105, όπου γίνεται αντιδιαστολή των δύο τύπων απεργίας

⁴⁶Γ. Λεβέντης, Συλλογικό Εργατικό Δίκαιο, σελ. 649

⁴⁷Γ. Λεβέντης, Συλλογικό Εργατικό Δίκαιο, σελ. 650

⁴⁸Γ. Λεβέντης, Συλλογικό Εργατικό Δίκαιο, σελ. 650 πολλές παραπομπές στη γερμανική επιστήμη

⁴⁹Για όλα αυτά, βλ.:Γ. Λεβέντης, Συλλογικό Εργατικό Δίκαιο, σελ. 649 - 650

νόμιμη θα είναι η απεργία που γίνεται εν μέσω διαπραγματεύσεων όταν έχει τον χαρακτήρα απεργίας διαμαρτυρίας (βλ. παρακάτω). Σε κάθε περίπτωση, είναι ξεκάθαρο πως **δεν μπορεί** κανείς να **προδικάσει** τη νομιμότητα ή μη της προειδοποιητικής απεργίας γενικά, από πριν, αλλά θα πρέπει να κοιτάξουμε την κάθε περίπτωση ξεχωριστά⁵⁰.

3.1.3. Απεργία διαμαρτυρίας

Επόμενη μορφή απεργίας είναι η απεργία **διαμαρτυρίας**. Με αυτήν, οι εργαζόμενοι εκφράζουν τη δυσαρέσκειά τους για συγκεκριμένα εργασιακά ζητήματα τα οποία τους πλήττουν. Περαιτέρω, εκφράζουν και τη γνώμη τους για το πώς αυτά τα ζητήματα θα μπορούσαν να βελτιωθούν υπέρ τους. Αν και η απεργία αυτή προβάλλει **συγκεκριμένα αιτήματα, άμεσος σκοπός της δεν είναι η διεκδίκηση** των αιτημάτων αυτών, αλλά **διαδήλωση** της γνώμης, η έκφραση της **διαμαρτυρίας** των εργαζομένων σε σχέση με τα αιτήματά αυτά⁵¹.

Όπως και η προειδοποιητική, έτσι και η απεργία διαμαρτυρίας είναι «από τη φύση της» μια κινητοποίηση **σύντομης διάρκειας**⁵². Δεν είναι σπάνιο μια απεργία που ξεκινά ως διαμαρτυρία να **μετατρέπεται** στη συνέχεια σε **διεκδικητική, κλασική απεργία**⁵³. Έτσι, η διάρκεια της κινητοποίησης παρατείνεται και επιπλέον, οι εργαζόμενοι δεν εκφράζουν απλώς τη δυσαρέσκειά τους, αλλά πλέον, επιχειρούν να **κάμψουν τη θέληση** του εργοδότη.

Πάντως, όπως και σε κάθε απεργία, έτσι και για την απεργία διαμαρτυρίας, πρέπει, για να διασφαλίζεται η νομιμότητά της, τα αιτήματα και τα επιχειρήματα των εργαζομένων να καλύπτονται από τους νόμιμους (επιτρεπτούς) σκοπούς της απεργίας, όπως αυτοί προβλέπονται στο Σύνταγμα και στον νόμο⁵⁴. Αυτό σημαίνει πως τα αιτήματα πρέπει να είναι και

⁵⁰Γ. Λεβέντης, Συλλογικό Εργατικό Δίκαιο, σελ. 650

⁵¹Ν. Γεωργιάδου, Εισαγωγή στο Εργατικό Δίκαιο, σελ. 105 και Γ. Λεβέντης, Συλλογικό Εργατικό Δίκαιο, σελ. 650

⁵²Αλέξ.Καρακατσάνης, Εργατικό Δίκαιο, Τόμος Β/Π, σελ. 236

⁵³Ν. Γεωργιάδου, Εισαγωγή στο Εργατικό Δίκαιο, σελ. 105 και Γ. Λεβέντης, Συλλογικό Εργατικό Δίκαιο, σελ. 650

⁵⁴Γ. Λεβέντης, Συλλογικό Εργατικό Δίκαιο, σελ. 650 - 652

συγκεκριμένα⁵⁵. Υπάρχει πάντως και η άποψη που **θεωρεί νόμιμη** την απεργία διαμαρτυρίας που γίνεται για **μη εργασιακά ζήτηματα**, αλλά για άλλα, **πολιτικά ή κοινωνικά**⁵⁶. Αυτό δε φαίνεται να γίνεται δεκτό από την έννομη τάξη, που τόσο σε συνταγματικό επίπεδο (άρθρο 23 §2, όσο και σε επίπεδο κοινού νόμου (άρθρο 19 §1 του νόμου 1264/82) προβλέπονται οι μόνοι αποδεκτοί σκοποί της απεργίας⁵⁷.

Περαιτέρω, αξίζει να σημειώσουμε πως η απεργία διαμαρτυρίας που έχει ως αποδέκτη το ίδιο το Κράτος και αφορά εργασιακά αιτήματα είναι νόμιμη⁵⁸. Αυτά γίνονται δεκτά στις αποφάσεις των Δικαστηρίων μας⁵⁹.

Τέλος, πρέπει να πούμε ότι τα όρια της απεργίας διαμαρτυρίας είναι **πιο αυστηρά**, πιο περιορισμένα σε σχέση με τα όρια μιας διεκδικητικής απεργίας, κυρίως σχετικά με τη χρονική διάρκειά της. Αυτό συμβαίνει μεταξύ άλλων επειδή οι πιέσεις που επιτρέπεται να ασκούν οι συνδικαλιστικές οργανώσεις, δεν μπορούν να ξεπεράσουν κάποια νόμιμα όρια. Υπενθυμίζουμε πως το ίδιο το Σύνταγμα **απαγορεύει την εξάρτηση των πολιτειακών οργάνων**, και πιο συγκεκριμένα αυτών που ασκούν τη νομοθετική, εκτελεστική ή δικαστική εξουσία, από τα οργανωμένα συμφέροντα. Στα τελευταία, σίγουρα **εντάσσονται** οι συνδικαλιστικές **οργανώσεις** και άλλες ομάδες πίεσης προς το κράτος, που **προωθούν τα εργασιακά συμφέροντα**⁶⁰.

Ακριβώς γι' αυτό λοιπόν, **αν** η απεργία διαμαρτυρίας **ξεπεράσει** κάποια **χρονικά** όρια, και η διάρκειά της **παρατείνεται χωρίς τέλος** στον ορίζοντα, τότε αυτή χάνει τον χαρακτήρα της διαμαρτυρίας, **υπερβαίνει** κατά πολύ τον **σκοπό** της και έτσι θεωρείται «**καταχρηστική**»⁶¹.

⁵⁵Γ. Λεβέντης, Συλλογικό Εργατικό Δίκαιο, σελ. 650

⁵⁶Α. Ντάσιος, Εργατικό Δικονομικό Δίκαιο, Τόμος Β/ΙΙ, σελ. 786, αλλά και 820 επ.

⁵⁷Για την όλη προβληματική, με παραπομπές σε ξένη (γαλλική & γερμανική) βιβλιογραφία, βλ.: Γ. Λεβέντης, Συλλογικό Εργατικό Δίκαιο, σελ. 650 - 652

⁵⁸Γ. Λεβέντης, Συλλογικό Εργατικό Δίκαιο, σελ. 652

⁵⁹Ενδεικτικά: ΕφΑθ 5817/85, ΔΕΝ 1985, σελ. 899, ΕφΠειρ 1140/81, ΕΕΔ 1981, σελ. 568, ΜονΠρωτΒολ 69/86, ΕΕΔ1986, σελ. 709

⁶⁰Γ. Λεβέντης, Συλλογικό Εργατικό Δίκαιο, σελ. 651 - 653

⁶¹Γ. Λεβέντης, ΝοΒ1984, σελ. 245

3.2.ΔΙΑΚΡΙΣΕΙΣ ΑΠΕΡΓΙΑΣ ΜΕ ΒΑΣΗ ΤΗΝ ΑΚΟΛΟΥΘΟΥΜΕΝΗ ΤΑΚΤΙΚΗ

3.2.1.Γενική Απεργία

Γενική είναι η απεργία όταν η παύση της εργασίας είναι **συνολική**. Δηλαδή, στην απεργία**συμμετέχουν**όλοι οι μισθωτοί μίας επιχείρησης και όχι ένα μέρος αυτών, όπως για παράδειγμα μία παραγωγική μονάδα, ή μία συγκεκριμένη ειδικότητα όπως οι ηλεκτρολόγοι μίας εταιρείας κ.λπ. Στην τελευταία περίπτωση, έχουμε μερική απεργία, την οποία θα εξετάσουμε αμέσως παρακάτω.

3.2.2.Μερική και Περιτροφική (ή «εκ περιτροπής») Απεργία

Βασικό χαρακτηριστικό της μερικής απεργίας είναι η παύση της εργασίας, από **ορισμένους μόνο μισθωτούς** και όχι το σύνολο αυτών ή από ορισμένες μονάδες παραγωγής και **όχι το σύνολο**των τμημάτων παραγωγής⁶².Οι μισθωτοί αυτοί κατέχουν θέσεις – κλειδιά στον παραγωγικό μηχανισμό της επιχείρησης⁶³.Η μορφή αυτής τηςκινητοποίησης έχει συχνά **αποτέλεσμα**όμοιο με αυτό της γενικής απεργίας, γιατί συνήθως οι συγκεκριμένοι μισθωτοί πουαπεργούν αποτελούν **σημαντικέςμονάδες** στην επιχείρηση χωρίς τους οποίους παραλύουν ολόκληρες μονάδες παραγωγής (αλληλεξάρτηση τμημάτων της επιχείρησης). Το ίδιο συμβαίνει και όταν η απεργία κηρύσσεται από έναν κλάδο της επιχείρησης μεμονωμένα.Κατά κανόνα λοιπόν, η μερική απεργία έχει ως αποτέλεσμα τη μη λειτουργία όλης της επιχείρησης⁶⁴.

Στις περισσότερες περιπτώσεις, αυτό που συμβαίνει είναι ότι, αν και κάποιοι μόνο μισθωτοί, ή κάποιες μόνο μονάδες μίας επιχείρησης απεργούν, **σταματά**προσωρινάη εργασία σε **ολόκληρη** την **επιχείρηση**, γιατί συνήθως τα περισσότερα τμήματα της**αλληλεξαρτώνται**⁶⁵. Αυτό έχει άλλη μία **σκληρήσυνέπεια** για τον εργοδότη:Ο εργοδότης δεν είναι σε θέση να

⁶²Γ. Λεβέντης, Συλλογικό Εργατικό Δίκαιο, σελ. 653

⁶³Ν. Γεωργιάδου, Εισαγωγή στο Εργατικό Δίκαιο, σελ. 105

⁶⁴Γ. Λεβέντης, Συλλογικό Εργατικό Δίκαιο, σελ. 653 και Ν. Γεωργιάδου, Εισαγωγή στο Εργατικό Δίκαιο, σελ. 105

⁶⁵Γ. Λεβέντης, Συλλογικό Εργατικό Δίκαιο, σελ. 653 - 654

αποδεχθεί το έργο των μισθωτών που **δεν απεργούν**⁶⁶. Τους τελευταίους όμως, πρέπει να τους **πληρώνει**, γιατί αυτοί δεν απεργούν και είναι σε θέση να δουλέψουν. Για πρακτικούς λόγους όμως, αυτό δε γίνεται. Επομένως, και η **επιχείρηση** μένει **κλειστή** και **πληρώνει περισσότερο ο εργοδότης**.

Με αυτόν τον τρόπο όμως, η μερική απεργία είναι ίσως η πιο σκληρή, η πιο αποτελεσματική μορφή απεργίας, από τη στιγμή που στην εργοδοτική πλευρά προκαλείται **ζημία μεγαλύτερη** από τη συνηθισμένη, σε περίπτωση που απεργούν όλοι οι εργαζόμενοι δηλαδή. Και αυτό διότι και δε λειτουργεί η επιχείρηση γενικά, και πληρώνει το μεγαλύτερο μέρος του προσωπικού!

Για να το εξηγήσουμε λίγο καλύτερα: Οι εργάτες που συμμετέχουν στη μερική απεργία (που συνήθως είναι πολύ λιγότεροι από αυτούς δε συμμετέχουν και άρα μπορούν να εργαστούν), **χάνουν** την **αξίωση** για το μισθό τους. Οι υπόλοιποι όμως, οι μη απεργοί οι οποίοι (συνήθως σε αυτή τη μορφή απεργίας) **αποτελούν** και την **πλειοψηφία** του εργατικού δυναμικού, «**φαινομενικά**» (νομικά, «τεχνικά»), **προσφέρουν** την εργασία τους στον εργοδότη και έτσι **διατηρούν** την **αξίωση** για την καταβολή του μισθού τους⁶⁷. Βέβαια, είναι σε θέση να γνωρίζουν πως ο εργοδότης, λόγω της αλληλεξάρτησης των περισσότερων κλάδων μίας επιχείρησης, δεν μπορεί να αποδεχτεί την προσφορά της εργασίας τους. Έτσι αυτός αναγκάζεται να τους πληρώνει χωρίς αυτοί να δουλεύουν. Ένα πρακτικό παράδειγμα μερικής απεργίας είναι όταν απέχουν από την εργασία οι πιλότοι των αεροπλάνων. Αν και απεργούν μόνο οι πιλότοι, αυτό συμπαρασύρει όλη την επιχείρηση σε μη λειτουργία. Έτσι, αν και δεν απεργούν συγκεκριμένα οι αεροσυνοδοί, οι τελευταίες δεν μπορούν, εκ των πραγμάτων, να δουλέψουν⁶⁸.

Τέλος, ως «κυκλική», διαδοχική/ περιστροφική απεργία (ειδικότερη μορφή της μερικής), ονομάζεται η ακόμα πιο «έντονη» μορφή της απεργίας αυτής, κατά την οποία, διάφορα τμήματα

⁶⁶Ν. Γεωργιάδου, Εισαγωγή στο Εργατικό Δίκαιο, σελ. 105

⁶⁷Γ. Λεβέντης, Συλλογικό Εργατικό Δίκαιο, σελ. 653 - 654

⁶⁸Δ. Ι. Παπασταύρου, Απεργία – Συλλογικό Εργατικό Δίκαιο, σελ. 56 επ. και Ν. Γεωργιάδου, Εισαγωγή στο Εργατικό Δίκαιο, σελ. 105

της επιχείρησης απεργούν διαδοχικά, το ένα μετά το άλλο (π.χ. μία μέρα οι πιλότοι, την επόμενη οι ιπτάμενοι μηχανικοί κ.λπ)⁶⁹. Έτσι, η επιχείρηση παραμένει έτσι **μόνιμα κλειστή**⁷⁰.

3.2.3. Διαλείπουσα Απεργία – «Στάσεις Εργασίας»

Επόμενη κατηγορία απεργίας είναι λεγόμενη *διαλείπουσα απεργία*. Στη διαλείπουσα απεργία η αποχή από την εργασία **δεν είναι συνεχής**, αλλά διακόπτεται («διαλείπει») ανά τακτά **χρονικά διαστήματα**⁷¹. Με τη σειρά τους, οι στάσεις εργασίας είναι **μορφή διαλείπουσας απεργίας**. Σε αυτή την περίπτωση όμως, η αποχή από την εργασία καλύπτει μερικές μόνο ώρες από το καθορισμένο ημερήσιο ωράριο⁷².

Πρακτικά ολιγόωρες διακοπές της εργασίας, οι οποίες δεν καλύπτουν όλο το ωράριο παροχής εργασίας. Για παράδειγμα, όταν το ωράριο είναι 09.00 – 17.00 η στάση εργασίας μπορεί να οριστεί για 12.00 – 15.00. Η αποχή που πραγματοποιούν οι εργαζόμενοι διακόπτεται ανά μικρά, όπως είπαμε, χρονικά διαστήματα και δεν είναι συνεχής. Έτσι, οι στάσεις εργασίας μπορεί να συμβαίνουν πάνω από μια φορά μέσα στην ίδια μέρα, βδομάδα, μία φορά ανά βδομάδα κ.λπ⁷³.

Οι στάσεις εργασίας είναι μορφή απεργίας με την **τεχνική έννοια**, βρίσκονται δηλαδή μέσα στα **νόμιμα όρια** άσκησης του δικαιώματος της απεργίας. Οι στάσεις εργασίας και η διαλείπουσα εργασία, εφόσον επαναλαμβάνονται για τα ίδια αιτήματα, χωρίς κάποια μεταβολή της περιοδικότητας (δηλαδή της συχνότητας) μεταξύ των αποχών, θεωρούνται ως μια κοινή και ενιαία απεργία⁷⁴. Αυτό έχει γίνει **δεκτό** και από τον **Άρειο Πάγο**⁷⁵.

⁶⁹Γ. Λεβέντης, Συλλογικό Εργατικό Δίκαιο, σελ. 654

⁷⁰Ν. Γεωργιάδου, Εισαγωγή στο Εργατικό Δίκαιο, σελ. 105

⁷¹Γ. Λεβέντης, Συλλογικό Εργατικό Δίκαιο, σελ. 654

⁷²Ν. Γεωργιάδου, Εισαγωγή στο Εργατικό Δίκαιο, σελ. 105

⁷³Γ. Λεβέντης, Συλλογικό Εργατικό Δίκαιο, σελ. 654

⁷⁴Γ. Λεβέντης, Συλλογικό Εργατικό Δίκαιο, σελ. 654

⁷⁵ΑΠ 528/1990, ΔΕΝ 1991, σελ. 455

Στις στάσεις εργασίας λοιπόν, οι απεργοί στοχεύουν να **ακινητοποιούν** την λειτουργία της επιχείρησης σε ώρες αιχμής, δηλαδή σε ώρες όπου τα έσοδα μίας επιχείρησης είναι τα περισσότερα δυνατά. Δηλαδή, στις ώρες που η παραγωγικότητα της επιχείρησης, αλλά και των εργαζομένων βρίσκεται υψηλότερα επίπεδα, η επιχείρηση **πλήττειταικαιρία**, ενώ οι εργαζόμενοι όχι τόσο, διότι αυτοί (: οι απεργοί), αναλογικά με το χρόνο της αποχής τους, χάνουν ένα πολύ μικρό μέρος του ημερομισθίου τους. Αυτό συμβαίνει ώστε να ασκήσουν μεγαλύτερη πίεση στον εργοδότηπροκειμένου να κάμψουν τη θέλησή του και αυτός να υποχωρήσει στις διεκδικήσεις τους. Φυσικά, μιας και οι στάσεις εργασίας είναι απεργία, πρέπει να προβάλλονται **νόμιμα** και **συγκεκριμένα** αιτήματα⁷⁶.

3.2.4.Λευκή/ Αφανής Απεργία

Μία ακόμη μορφή απεργίας είναι η λευκή, ή αλλιώς«αφανής». Στη λευκή απεργία, οι εργαζόμενοι δεν απέχουν πλήρως από την εργασία καθαυτή, μα μεταβαίνουν κανονικά στον χώρο που παρέχουν την εργασία τους, παραμένουν εκείγια όλη τη διάρκεια του συμβατικού ωραρίου τους, ενώ αυτό το οποίο κάνουν είναι να **μειώσουν δραστικά** τον ρυθμό απόδοσης τους στην παροχή της εργασίας, ώστε με αυτόν τον τρόπο, η εργασία που παρέχουν στην επιχείρηση να είναι χαμηλότερης απόδοσης από τη συνηθισμένη⁷⁷.

Η λευκή απεργία μπορεί στην πράξη να πάρει διάφορες **εκδηλώσεις**. Για παράδειγμα, μπορεί να εμφανιστεί ως **επιβράδυνση** στον ρυθμό της εργασίαςκαι, άρα, μείωση στην αποδοτικότητά της ή, για παράδειγμα, εσκεμμένη επίδειξη **υπερβολικούζήλου** στο να τηρηθούν σχολαστικά διάφοροι τυπικοίκανονισμοί της εταιρίας, προκειμένου να δημιουργηθούν δυσχέρειες και **μείωση** της **αποδοτικότητας** στους εργαζόμενους (δηλαδή υπερβολική προσήλωση στη γραφειοκρατία, με τρόπο που μειώνει **δραστικά** την παραγόμενη δουλειά)⁷⁸.Υπάρχει πάντως το στοιχείο της αποχής από την εργασία που την κατατάσσει στη

⁷⁶Γ. Λεβέντης, Συλλογικό Εργατικό Δίκαιο, σελ. 655

⁷⁷Ν. Γεωργιάδου, Εισαγωγή στο Εργατικό Δίκαιο, σελ. 105

⁷⁸Α. Ι. Παπασταύρου, Απεργία – Συλλογικό Εργατικό Δίκαιο, σελ. 117

νόμιμη απεργία. Τέλος, μπορεί να πραγματοποιηθεί και με **σύντομη διακοπή** της εργασίας, δίχως οι εργαζόμενοι να εγκαταλείπουν τον χώρο εργασίας⁷⁹.

Πρέπει πάντως να σημειώσουμε πως «λευκή απεργία» δε σημαίνει μείωση της ποιότητας της εργασίας με παραγωγή ελαττωματικών προϊόντων, ή καταστροφή πρώτων υλών και εργαλείων της επιχείρησης! Αυτό μόνο απεργία δεν είναι. Αντίθετα, αυτές οι μορφές κινητοποιήσεις που **δεν προστατεύει το δίκαιο ης απεργίας**, ονομάζονται «σαμποτάζ» ή και «μπούκοτάζ» της επιχείρησης. Και δεν είναι απεργία ακριβώς επειδή δε συμπεριλαμβάνουν το στοιχείο της αποχής από την εργασία ή ελάττωσης της εργασίας, εννοιολογικό στοιχείο της απεργίας, όπως είδαμε παραπάνω. Οι «αγωνιστικές» αυτές κινητοποιήσεις λοιπόν **δεν είναι επιτρεπτές**⁸⁰.

Η νομιμότητα της λευκής απεργίας έχει αμφισβητηθεί. Κατά μία άποψη, η προσχεδιασμένη αυτή μείωση της ποσότητας της εργασίας θεωρείται ως αθέτηση ης ατομικής σύμβασης εργασίας και έτσι, πράξη παράνομη⁸¹.

Πάντως, η νομολογία των ελληνικών Δικαστηρίων θεωρεί αυτή τη μορφή συνδικαλιστικού αγώνα, νόμιμη⁸². Κατά την κρατούσα και στην ελληνική θεωρία άποψη, η λευκή απεργία αποτελεί νόμιμη μορφή συνδικαλιστικού αγώνα, εφόσον φυσικά τηρούνται οι προϋποθέσεις του νόμου, που θα τις εξετάσουμε σε άλλο κεφάλαιο (βλ. παρακάτω, κεφάλαια Ε! και Ζ!)⁸³. Κατά τον Γ. Λεβέντη, συγκεκριμένα, από τη στιγμή που υπάρχει το στοιχείο της αποχής, αλλά και η ελευθερία των απεργών να επιλέξουν τον μέσο του συνδικαλιστικού αγώνα που αυτοί θεωρούν αποτελεσματικότερο, η νομιμότητα πρέπει να γίνει δεκτή⁸⁴. Άλλοι, τέλος,

⁷⁹ Γ. Λεβέντης, Συλλογικό Εργατικό Δίκαιο, σελ. 655 - 656

⁸⁰ Γ. Λεβέντης, Συλλογικό Εργατικό Δίκαιο, σελ. 656, 658 - 659

⁸¹ Βλ. **Ι. Καποδίστριας** ΕρμΑΚ, 652, αρ. 70. και **Γ. Λεβέντης**, ο.π., σελ. 656, όπου παραθέτει διάφορες παραπομπές για αυτή την άποψη, χωρίς όμως να τη συμεριζεται!

⁸² Ενδεικτικά: **ΕφΑθ 8092/1983**, ΔΕΝ 1984, σελ. 667, **ΕφΑθ 8272/1980**, ΔΕΝ 1981, σελ. 354

⁸³ Γ. Λεβέντης, Συλλογικό Εργατικό Δίκαιο, σελ. 657 - 658

⁸⁴ Γ. Λεβέντης, Συλλογικό Εργατικό Δίκαιο, σελ. 657

δέχονται μεν τη νομιμότητα της λευκής απεργίας, χωρίς όμως να θεωρούν ότι υπάρχει πλήρης αποχή από την εργασία⁸⁵.

3.3.ΔΙΑΚΡΙΣΕΙΣ ΑΠΕΡΓΙΑΣ ΜΕ ΒΑΣΗ ΤΟΝ ΦΟΡΕΑ ΠΟΥ ΑΝΑΛΑΜΒΑΝΕΙ ΤΗΝ ΕΥΘΥΝΗ

3.3.1.Συνδικαλιστική Απεργία

Ως συνδικαλιστική απεργία, ονομάζουμε την απεργία που πραγματοποιείται υπό την καθοδήγηση και ευθύνη μιας συνδικαλιστικής οργάνωσης. Ταυτόχρονα, ο κάθε μισθωτός, ακόμη και αν δεν είναι «οργανωμένο» μέλος της συνδικαλιστικής οργάνωσης που κηρύσσει την απεργία, έχει νόμιμο δικαίωμα να λάβει μέρος στη συνδικαλιστική απεργία⁸⁶, εφόσον βέβαια αυτή κηρύσσεται νόμιμα, δηλαδή από μια συνδικαλιστική οργάνωση που έχει ιδρυθεί σύμφωνα με τους όρους της έννομης τάξης.

3.3.2.Μη Συνδικαλιστική – «Αδέσποτη» απεργία

Αντίθετη μορφή απεργίας της συνδικαλιστικής είναι η αδέσποτη. Στην κατηγορία αυτήν κατατάσσονται οι απεργίες, κατά τις οποίες λαμβάνει μεν χώρα ομαδική αποχή από την εργασία για αγωνιστικό σκοπό, ή άλλη μορφή μη εκπλήρωσης υποχρεώσεων που απορρέουν από τις ατομικές συμβάσεις εργασίας, αυτή η απεργία ωστόσο δεν έχει αποφασιστεί/ κηρυχθεί από κάποια συνδικαλιστική οργάνωση ή από κάποια οργάνωση που να έχει συστηθεί με νόμιμο τρόπο⁸⁷. Η αδέσποτη απεργία είναι παράνομη, για τους λόγους που αναπτύσσουμε παρακάτω⁸⁸.

Υπενθυμίζουμε ότι βασική προϋπόθεση για τη νόμιμη άσκηση του δικαιώματος της απεργίας αποτελεί η ανάληψη της ευθύνης για την πραγμάτωσή της, από κάποια συνδικαλιστική οργάνωση. Μάλιστα, το ίδιο Σύνταγμα, στο άρθρο 23 §2(βλ. αμέσως παρακάτω) απαγορεύει

⁸⁵ Αλέξ. Λιτζερόπουλος, ΕΕΔ 1953, σελ. 642, Α. Ντάσιος, Εργατικό δικονομικό δίκαιο, Τόμος Β/ΙΙ, σελ. 883 επ.

⁸⁶ Ν. Γεωργιάδου, Εισαγωγή στο Εργατικό Δίκαιο, σελ. 105 - 106

⁸⁷ Γ. Λεβέντης, Συλλογικό Εργατικό Δίκαιο, σελ. 659 επ.

⁸⁸ Ν. Γεωργιάδου, Εισαγωγή στο Εργατικό Δίκαιο, σελ. 106

ρητά τη μη συνδικαλιστική (αδέσποτη) απεργία. Ακόμη και προτού επέλθει το Σύνταγμα του 1975, η άποψη που επικρατούσε ήδη στις αποφάσεις των Δικαστηρίων μας ήταν πως μια μη συνδικαλιστική απεργία είναι παράνομη⁸⁹. Είναι πάντως ξεκάθαρο πως μία τέτοια απεργία βρίσκεται έξω από την προστασία του Συντάγματος, από τη στιγμή που το τελευταίο ορίζει ότι: «*Η απεργία αποτελεί δικαίωμα και ασκείται από τις νόμιμα συστημένες συνδικαλιστικές οργανώσεις...*»⁹⁰.

Με αυτό τον τρόπο, οι συνδικαλιστικές οργανώσεις αναλαμβάνουν αναγκαστικά (και μόνο αυτές) την ευθύνη της απεργίας, δηλαδή μόνο αυτές έχουν την «εξουσία» να αποφασίσουν για την κήρυξη της απεργίας και φυσικά την τήρηση της διαδικασίας που προβλέπει ο νόμος.

Αυτό έχει την εξής πολύ σημαντική συνέπεια: Από τη στιγμή που μια απεργία που δεν καλύπτεται από τον νόμο προκαλέσει κάποια ζημιά ή καταστροφή, ως υπαίτιοι προβλέπονται στον νόμο οι οργανώσεις, και όχι οιμισθωτοί μεμονωμένα. Ο κάθε εργαζόμενος φέρει την ευθύνη αποκλειστικά και μόνο για προσωπικές του πράξεις, παραλείψεις, αλλά και συνέπειες που προκάλεσε η ατομική συμμετοχή του σε κάποια παράνομη απεργία.

Παράλληλα, πρέπει να υπογραμμίσουμε πως στην περίπτωση που μια νόμιμη συνδικαλιστική οργάνωση (δηλαδή μία οργάνωση που έχει ιδρυθεί με η «σωστή» διαδικασία) αναλάβει σε μεταγενέστερο χρόνο την ευθύνη μιας αρχικά αδέσποτης απεργίας, η απεργία αυτή δεν καθίσταται ως αναδρομικά νόμιμη, δηλαδή δε θεωρείται νόμιμη από τη στιγμή που ξεκίνησε (το όλο ζήτημα είναι γνωστό ως «*νομιμοποίηση αδέσποτης απεργίας*»). Αυτό δέχεται η νομολογία των Δικαστηρίων μας⁹¹. Μια τέτοια ανάληψη ευθύνης νομιμοποιεί την αδέσποτη απεργία αποκλειστικά για το μέλλον⁹².

Φυσικά, υπάρχουν και αντίθετες απόψεις, που θεωρούν ότι η ανάληψη, εκ των υστέρων, ευθύνης για μία αρχικά αδέσποτη απεργία, νομιμοποιεί την απεργία αυτή αναδρομικά, δηλαδή

⁸⁹ **ΑΠ 495/66**, ΔΕΝ1966, σελ. 897, **ΟλΑΠ. 526/67**, ΔΕΝ1967, σελ. 936, και **ΑΠ 272/68**, ΔΕΝ1968, σελ. 581

⁹⁰ Γ. Λεβέντης, Συλλογικό Εργατικό Δίκαιο, σελ. 659 επ.

⁹¹ **ΑΠ 895/81**, ΔΕΝ1981, σελ. 1014, **ΕφΝαυπλ 292/78**, ΔΕΝ 1979, σελ. 75, **ΕφΑθ 268/77**, ΕΕΔ 1977, σελ. 231,

ΕφΑθ 2467/79, ΕΕΔ198, σελ. 513, **ΜονΠρωτΑθ 3706/91**, ΕΕΔ1992, σελ. 323

⁹² Γ. Λεβέντης, Συλλογικό Εργατικό Δίκαιο, σελ. 662

από το σημείο έναρξής της⁹³. Αυτή η άποψη όμως είναι εκτεθειμένη σε σοβαρό αντίλογο: Αγνοεί τους σκοπούς του Συντάγματος, το ότι το τελευταίο αναγνωρίζει μόνο στις συνδικαλιστικές οργανώσεις το δικαίωμα άσκησης απεργίας. Και αυτό γίνεται με σκοπό την υπεύθυνη άσκηση του δικαιώματος της απεργίας. Την προστασία του κοινωνικού συνόλου. Αν όμως μία οποιαδήποτε ομάδα ανθρώπων μπορεί να κηρύσσει μόνη της απεργία και αργότερα να αναλαμβάνει την ευθύνη της απεργίας αυτής μία συνδικαλιστική οργάνωση αναδρομικά, όλοι αυτοί οι σκοποί μένουν ανεκπλήρωτοι και οι διατάξεις του συντάγματος καταστρατηγούνται⁹⁴.

Όπως ήδη αναφέραμε, στο άρθρο 23 §2 του Συντάγματος, ως νόμιμα συνεστημένες συνδικαλιστικές οργανώσεις θεωρούνται όλες οι συνδικαλιστικές οργανώσεις οι οποίες προβλέπονται στην αντίστοιχη συνδικαλιστική νομοθεσία και ρυθμίζονται σε αυτή, και όχι μόνο αυτές οι οποίες έχουν σωματειακή μορφή. Αυτό σημαίνει ότι ο κοινός νομοθέτης έχει τηγεξουσία να επεκτείνει την άσκηση του δικαιώματος απεργίας και στις ομάδες των εργαζομένων, οι οποίες δεν αποτελούν συνδικαλιστική οργάνωση ή σωματείο. Αυτό θα έπρεπε να θεωρείται επιτρεπτό, κατά τη γνώμη μας, και για έναν ακόμη λόγο: Διότι μία τέτοια προσέγγιση οδηγεί σε θεμιτή επέκταση του δικαιώματος της απεργίας και όχι στην (αντισυνταγματική) συρρίκνωσή του!

3.4. ΜΟΡΦΕΣ ΑΠΕΡΓΙΑΣ ΜΕ ΒΑΣΗ ΤΟΝ ΑΠΟΔΕΚΤΗ ΤΗΣ ΚΙΝΗΤΟΠΟΙΗΣΗΣ

3.4.1. Απεργία αλληλεγγύης/ Συμπάθειας

Άλλη μορφή που μπορεί να λάβει η απεργιακή κινητοποίηση, είναι η «αλληλεγγύης». Η μορφή αυτή της απεργίας προβλέπεται στο άρθρο 19 §2 του νόμου 1264/1982. Το άρθρο αυτό εξηγεί ότι το απεργιακό δικαίωμα μπορεί να ασκηθεί νόμιμα και ως «εκδήλωση αλληλεγγύης για

⁹³Λ. Ντάσιος, Εργατικό δικονομικό δίκαιο, Τόμος Β/II, σελ. 807 και 859

⁹⁴Γ. Λεβέντης, Συλλογικό Εργατικό Δίκαιο, σελ. 662 – 663, όπου παρατίθενται αναλυτικότερα οι αντικρουόμενες απόψεις.

αυτούς τους σκοπούς»⁹⁵. Έτσι, σύμφωνα πάντα με αυτή τη διάταξη, το δικαίωμα αυτό ασκείται για τη διαφύλαξη, αλλά και προαγωγή των οικονομικών, εργασιακών, συνδικαλιστικών και ασφαλιστικών συμφερόντων των εργαζομένων. Αυτό το νόημα έχει η φράση «...για αυτούς τους σκοπούς». Πρέπει δηλαδή, οι άλλοι απεργοί, προς τους οποίους οι «δεύτεροι» αλληλέγγυοι απεργοί θέλουν να εκδηλώσουν συμπαράσταση, να απεργούν για τους (συνταγματικά) αναγνωρισμένους αγωνιστικούς σκοπούς! Αυτό μάλιστα σημαίνει ότι η απεργία αλληλεγγύης δεν προβάλλει κάποιο αυτοτελές αίτημα των απεργών κατά του εργοδότη τους. Η πραγματοποίησή της έχει ως στόχο την υποστήριξη των συλλογικών αιτημάτων άλλων εργατών οι οποίοι την ίδια περίοδο απεργούν. Έτσι, η νομιμότητα της απεργίας αλληλεγγύης εξαρτάται από τη νομιμότητα της απεργίας που υποστηρίζεται⁹⁶.

Ανάλογα με την απεργία που υποστηρίζει η απεργία αλληλεγγύης γίνεται μία διάκριση σε δύο κατηγορίες. Στην απεργία: α) εσωτερικής και β) εξωτερικής αλληλεγγύης.

Συγκεκριμένα, «εσωτερικής αλληλεγγύης» θεωρείται η απεργία που έχει στόχο να υποστηρίζει κάποια άλλη απεργία, την οποία πραγματοποιεί μια διαφορετική συνδικαλιστική οργάνωση, μα κατά του κοινού τους εργοδότη. Από την άλλη, «εξωτερικής αλληλεγγύης» είναι η απεργία που διαδηλώνει συμπαράσταση σε κάποια άλλη απεργία, την οποία πραγματοποιεί μια διαφορετική συνδικαλιστική οργάνωση και, ταυτόχρονα, κατά ενός διαφορετικού εργοδότη. Η συγκεκριμένη μορφή απεργία αλληλεγγύης παρουσιάζει κάποια προβλήματα.

Το βασικότερο γνώρισμα της απεργίας «εξωτερικής αλληλεγγύης» είναι ότι η δυνατότητα ικανοποίησης των απεργιακών αιτημάτων των μισθωτών δεν εξαρτάται από τον εργοδότη ο οποίος πλήττεται, αλλά από κάποιο τρίτο πρόσωπο και συγκεκριμένα από έναν άλλον εργοδότη, του οποίου οι εργάτες απεργούν και προς τους οποίους άλλοι εργάτες θέλουν να επιδείξουν συμπαράσταση.

Έτσι, μια απεργία «εξωτερικής αλληλεγγύης» είναι νόμιμη μόνο αν θεωρηθεί ως (σύντομη) απεργία διαμαρτυρίας (υπενθυμίζουμε ότι η απεργία διαμαρτυρίας είναι από τη φύση

⁹⁵Γ. Λεβέντης, ΝοΒ 1984, σελ. 246

⁹⁶Ν. Γεωργιάδου, Εισαγωγή στο Εργατικό Δίκαιο, σελ. 106

της σύντομη). Η αρχή της αλληλεγγύης δηλαδή «από μόνη της» δεν είναι αρκετή έτσι ώστε να καταστήσει την απεργία ως νόμιμη, χωρίς άλλες προϋποθέσεις (αμέσως παρακάτω).

Είδαμε ότι η *αρχή της αλληλεγγύης* δεν αρκεί από μόνη της προκειμένου να θεωρείται νόμιμη η απεργία **εξωτερικής αλληλεγγύης**. Αυτό πιστεύουμε ότι συμβαίνει γιατί πλήττεται ένας εργοδότης ο οποίος δεν έχει σχέση με τα αιτήματα που προβάλλουν απεργοί κατά άλλου εργοδότη. Επομένως, μοιάζει αρκετά άδικο να γίνει τόσο εύκολα δεκτή η νομιμότητα αυτής της απεργίας. Προκειμένου, επομένως, να μη θεωρείται καταχρηστική η άσκηση του δικαιώματος της απεργίας των μισθωτών που θέλουν να εκδηλώσουν την αλληλεγγύη τους με τη μορφή της απεργίας εξωτερικής αλληλεγγύης, πρέπει να τηρούνται κάποιες προϋποθέσεις!

Αρχικά, είναι σχεδόν αυτονόητο ότι πρέπει να πραγματοποιείται **ήδη** μια άλλη απεργία, η «κύρια» απεργία, την οποία ενισχύει η αλληλεγγύη⁹⁷. Έχει όμως υποστηριχθεί η άποψη ότι η απεργία αλληλεγγύης μπορεί να είναι και αυτοτελής, χωρίς να ενισχύει κάποια άλλη, κύρια απεργία. Αυτό, λένε, δικαιολογείται από τη γενικότερη ταξική εγγύτητα των εργαζομένων⁹⁸.

Η παραπάνω άποψη δεν μπορεί να γίνει δεκτή στο ελληνικό δίκαιο, διότι ο νόμος 1264/1982 αναγνωρίζει την απεργία αλληλεγγύης ως αγωνιστικό μέσο για τους σκοπούς που επιφυλάσσει και για τις άλλες απεργίες⁹⁹. Δε δικαιολογείται δηλαδή, από λόγους ταξικής συμπάθειας και μόνο.

Έτσι, η απεργία αλληλεγγύης, ως «δεύτερη», υποστηρικτική απεργία, πρέπει πράγματι να εκφράζει την αλληλεγγύη της σε κάποια άλλη απεργία, δηλαδή την κύρια. Επίσης, η κύρια αυτή απεργία πρέπει να είναι νόμιμη¹⁰⁰. Άρα, αν η κύρια απεργία είναι παράνομη ή καταχρηστική, το ίδιο θα συμβαίνει και για την απεργία συμπάθειας¹⁰¹. Εκτός αυτών, πρέπει να συντρέχει ένας ακόμη λόγος που να «νομιμοποιεί» την απεργία αλληλεγγύης: Η έκβαση της κύριας απεργίας πρέπει με κάποιο τρόπο να επηρεάζει τα συμφέροντα και αυτών οι οποίοι

⁹⁷Γ. Λεβέντης, Συλλογικό Εργατικό Δίκαιο, σελ. 666

⁹⁸Α. Ντάσιος, Εργατικό δικονομικό δίκαιο, Β/ΙΙ, σελ. 837 επ.

⁹⁹Γ. Λεβέντης, Συλλογικό Εργατικό Δίκαιο, σελ. 667

¹⁰⁰Γ. Λεβέντης, ΝοΒ 1984, σελ. 246

¹⁰¹Ν. Γεωργιάδου, Εισαγωγή στο Εργατικό Δίκαιο, σελ. 106

συμμετέχουν στην απεργία αλληλεγγύης. Δηλαδή τα αιτήματα της απεργίας αλληλεγγύης δεν μπορούν να είναι τελείως άσχετα με τους εργάτες που συμμετέχουν στην απεργία αλληλεγγύης, αλλά να επηρεάζουν τους απεργούς αλληλεγγύης, έστω έμμεσα¹⁰². Τέλος, πρέπει η απεργία αλληλεγγύης να είναι «κατάλληλη» να βοηθήσει την κύρια απεργία. Να μην εμφανίζεται δηλαδή παντελώς άσχετη με την κύρια, απολύτως αδύνατη να επηρεάσει την κύρια. Πρέπει εδώ να σημειώσουμε επίσης πως, από τη στιγμή που η απεργία αλληλεγγύης έχει «δευτερεύοντα» ρόλο και υποστηρίζει μία άλλη απεργία, η διάρκειά της δεν μπορεί να είναι μεγαλύτερη από αυτή της κύριας απεργίας!

Μία ειδική μορφή απεργίας αλληλεγγύης, που φαίνεται να συμβαδίζει με το σύγχρονο φαινόμενο της παγκοσμιοποίησης, προβλέπει το άρθρο 19 §2 εδάφιο β' του νόμου 1264/1982. Συγκεκριμένα, ορίζεται ότι: *«η άσκηση του απεργιακού δικαιώματος μπορεί να πάρει και τη μορφή εκδήλωσης αλληλεγγύης εργαζομένων επιχειρήσεων, ή εκμεταλλεύσεων που εξαρτώνται από πολυεθνικές εταιρίες προς εργαζομένους σε επιχειρήσεις, εκμεταλλεύσεις, ή και στην έδρα της ίδιας πολυεθνικής εταιρίας¹⁰³, και, εφόσον η έκβαση της απεργίας των τελευταίων έχει με τη σειρά της άμεσες επιπτώσεις στα οικονομικά και εργασιακά συμφέροντα των πρώτων»¹⁰⁴*. Η απεργία αυτή είναι γνωστή ως απεργία «διεθνούς αλληλεγγύης».

Εάν η απεργία παίρνει τη μορφή που προβλέπει η περίπτωση αυτή, η νομιμότητα της απεργίας διεθνούς αλληλεγγύης κρίνεται από το δίκαιο της χώρας στην οποία αυτή πραγματοποιείται. Επίσης, εφόσον προϋπόθεση της νομιμότητας της απεργίας αλληλεγγύης είναι πρώτα η νομιμότητα της ίδιας της κύριας απεργίας, η κρίση σχετικά με το αν είναι όντως νόμιμη η απεργία αλληλεγγύης εξαρτάται από τη νομιμότητα της κύριας απεργίας, πάλι από το δίκαιο της χώρας, στην οποία αυτή διεξάγεται.

3.4.2. Πολιτική Απεργία

¹⁰²Γ. Λεβέντης, Συλλογικό Εργατικό Δίκαιο, σελ. 667

¹⁰³Πρακτικά Βουλής, Συνεδρίαση ΡΙΒ/10.6.82, σελ. 4577 επ.

¹⁰⁴Γ. Λεβέντης, Συλλογικό Εργατικό Δίκαιο, σελ. 669-670

Έχουν προταθεί διάφορα κριτήρια για τον ασφαλή προσδιορισμό μίας απεργίας ως πολιτικής. Για τη διάκριση δηλαδή μιας πολιτικής απεργίας από μία μη πολιτική. Ως ασφαλέστερο κριτήριο, φαίνεται να είναι ο αποδέκτης των αιτημάτων¹⁰⁵. Ωστόσο, είναι νοητή και η πολιτική απεργία με βάση το αίτημα που προβάλλεται.

Ως «πολιτική» χαρακτηρίζεται (μεταξύ άλλων – βλ. παρακάτω) η απεργία της οποίας τα αιτήματα έχουν καθαρά πολιτικό περιεχόμενο¹⁰⁶. Δηλαδή, δεν προβάλλονται καθόλου εργασιακά, οικονομικά κ.α. αιτήματα, δηλαδή αιτήματα που δεν αφορούν τους αναγνωρισμένους από το Σύνταγμα και τον νόμοαπεργιακούς σκοπούς. Συνήθως, αίτημα της πολιτικής απεργίας είναι η διεκδίκηση ορισμένης πολιτικής σε συγκεκριμένο τομέα που επηρεάζει τις ζωές των απεργών, με αίτημα είτε τη μεταβολή της, την ψήφιση, τροποποίηση, ή ακόμη και κατάργηση νόμου, κ.λπ. Έτσι, αποδέκτες των αιτημάτων της πολιτικής απεργίας είναι η νομοθετική, η εκτελεστική, ή ακόμη, και η δικαστική εξουσία. Αυτό σημαίνει πως τα αιτήματα τα οποία προβάλλονται από τους απεργούς είναι πολύ πιθανό να βρίσκονται εκτός των επαγγελματικών συμφερόντων τους.

Επιπλέον, πολιτική είναι και η απεργία η οποία στρέφεται κατά του ίδιου κράτους, με την έννοια ότι η Κυβέρνηση είναι η μόνη αρμόδια για να ικανοποιήσει τα αιτήματά της. Γνώρισμα της πολιτικής αυτής απεργίας είναι ότι διεκδικεί ορισμένη πολιτική σε συγκεκριμένο τομέα. Δηλαδή, άμεσο ή έμμεσο αίτημα της απεργίας είναι είτε η μεταβολή της κυβερνητικής πολιτικής, είτε ακόμη και η ψήφιση ή τροποποίηση, ή και η κατάργηση ενός νόμου.

Για να γίνει ακόμη πιο ξεκάθαρο: Αποδέκτες των διεκδικήσεων της πολιτικής απεργίας είναι εκ των πραγμάτων η νομοθετική, η εκτελεστική, ή ακόμη, και η δικαστική εξουσία. Αυτό σημαίνει πως τα αιτήματα τα οποία προβάλλονται από τους απεργούς είναι πολύ πιθανό να βρίσκονται και εκτός των επαγγελματικών συμφερόντων τους, ή και να είναι ευθέως καθαρά πολιτικά!

Να κάνουμε όμως μία διάκριση: Μια απεργία η οποία στρέφεται κατά του «κράτους – εργοδότη», διεκδικώντας έτσι βελτιωμένους όρους εργασίας, δεν μπορεί να χαρακτηριστεί ως

¹⁰⁵Γ. Λεβέντης, Συλλογικό Εργατικό Δίκαιο, σελ. 663

¹⁰⁶Γ. Λεβέντης, ο.π., σελ. 663

πολιτική απεργία! Είναι δηλαδή, μία απεργία που βρίσκεται στα όρια του Συντάγματος. Από την άλλη μεριά όμως, όταν απεργία απευθύνεται «φαινομενικά» σε ιδιώτη – εργοδότη, διεκδικώντας ωστόσο αιτήματα τα οποία ο ιδιώτης - εργοδότης δεν μπορεί να ικανοποιήσει έτσι κι αλλιώς, επειδή αυτά είναι μέρος της αποκλειστικής ρυθμιστικής εξουσίας του Κράτους είναι πολιτική¹⁰⁷.

Κατά τη νομολογία, η απεργία που έχει μεν ως αποδέκτη το ίδιο το Κράτος αλλά αποβλέπει, είτε στη διαμαρτυρία είτε, ακόμη και στη μη λήψη, κάποιου δυσμενούς μέτρου σε βάρος των μισθωτών εργαζομένων που απασχολούνται στο Δημόσιο αυτή θεωρείται νόμιμη απεργία διαμαρτυρίας, όταν τα αιτήματα σχετίζονται πάντα με εργασιακά ή/ και οικονομικά ζητήματα. Η «αλλαγή κυβερνητικής πολιτικής» δεν είναι αποδεκτό αίτημα για λόγους που εξηγήσαμε στο προηγούμενο κεφάλαιο (βλ. Γ!, παρ. 3.4. επ.).

Επομένως για να συννοήσουμε: Ως «συμπέρασμα», αξίζει να κρατήσουμε ότι, πολιτική, χαρακτηρίζουμε την απεργιακή εκείνη κινητοποίηση που στην πραγματικότητα στρέφεται κατά του Κράτους (δηλαδή κατά της νομοθετικής, εκτελεστικής ή δικαστικής εξουσίας), αλλά ταυτόχρονα η αποχή από την εργασία γίνεται σε βάρος κάποιου ιδιώτη – εργοδότη. Ο τελευταίος έτσι κι αλλιώς δεν είναι σε θέση να σταματήσει την απεργία με συμφωνία και αποδοχή των αιτημάτων των απεργών διότι δεν έχει εξουσία να ρυθμίσει τα αιτήματα των απεργών, τα οποία μπορεί να ρυθμίσει μόνο το Κράτος (για παράδειγμα, οι απεργοί προσπαθούν να παρεμποδίσουν την ψήφιση ενός νόμου που αυξάνει τους φόρους, απέχοντας από τη δουλειά τους σε μία ιδιωτική εταιρεία). Μια απεργία η οποία απευθύνεται σε ιδιώτη – εργοδότη, προβάλλοντας όμως αιτήματα τα οποία είναι μέρος της αποκλειστικής ρυθμιστικής εξουσίας του κράτους (δηλαδή προβάλλουν αιτήματα τα οποία έτσι κι αλλιώς δεν μπορεί να ικανοποιήσει ο εργοδότης) και επιδιώκουν να πλήξουν τη νομοθετική εξουσία, είναι πολιτική. Σε αυτή την περίπτωση δηλαδή, η απεργία χρησιμοποιείται ως μέσο άσκησης πίεσης στη βούληση κάποιου **τρίτου**, και συνήθως της Κυβέρνησης.

Τέλος, πριν συνεχίσουμε να εξετάζουμε την έννοια της πολιτικής απεργίας, αξίζει να κάνουμε κάποιες σκέψεις: Οι πολιτικές εξουσίες ασκούνται κατά το Σύνταγμα στο όνομα **όλων** των Ελλήνων. Με τη δημοκρατική διαδικασία των εκλογών επέρχεται η νομιμοποίηση του

¹⁰⁷Γ. Λεβέντης, Συλλογικό Εργατικό Δίκαιο, σελ. 664

νομοθετικού σώματος, ανατίθεται η άσκηση της εκτελεστικής εξουσίας στην εκλεγμένη Κυβέρνηση κ.α. Η εξουσία αυτή πάντως, τόσο η νομοθετική όσο και η εκτελεστική πρέπει να ασκούνται χωρίς εξωγενείς επιρροές και πιέσεις, χωρίς δηλαδή πιέσεις που είναι έξω από τις δημοκρατικές διαδικασίες. Η λήψη αποφάσεων πρέπει να είναι ελεύθερη και να ασκείται στο όνομα όλου του ελληνικού λαού και να εξυπηρετούν αυτές (:οι αποφάσεις) το γενικότερο συμφέρον. Δυστυχώς όμως, μια πολιτική απεργία κινδυνεύει να νοθεύσει τις δημοκρατικές διαδικασίες που έχουν τη βάση τους στη λαϊκή κυριαρχία ή την υπηρεσία του γενικότερου συμφέροντος, μέσω της πίεσης που ασκεί την Κυβέρνηση. Για όλους αυτούς τους λόγους, για να μην αλλοιώνεται δηλαδή η άσκηση εξουσίας προς το συμφέρον λίγων μόνο ομάδων που καταφέρνουν με απεργίες να πιέσουν την Κυβέρνηση, η πολιτική απεργία κρίνεται διεθνώς απαγορευμένη, με μία εξαίρεση: όταν αυτή στοχεύει στην αποκατάσταση της λαϊκής κυριαρχίας με τη μορφή αντίστασης, στην περίπτωση που κάποια ομάδα επιχειρήσει βίαιη κατάλυση του ίδιου του δημοκρατικού πολιτεύματος¹⁰⁸.

3.4.3.Εργασιακή - Πολιτική Απεργία

Επόμενη μορφή απεργίας, είναι αυτή της «εργασιακής – πολιτικής». Ο χαρακτήρας της, προσδίδεται όταν η απεργία υποστηρίζει οικονομικά, ασφαλιστικά, κοινωνικά, συνδικαλιστικά και γενικότερα, προβάλλει εργασιακά αιτήματα, τα οποία μπορούν να ρυθμιστούν αποκλειστικά και μόνο από το κράτος¹⁰⁹.

Τέτοια αιτήματα έχουν να κάνουν με ζητήματα όπως οι άδειες των εργαζομένων, το νόμιμο/ ανώτατο ωράριο εργασίας και την κατανομή του ωραρίου αυτού μέσα στην ημέρα ή την εβδομάδα, την αμοιβή υπερωριών, τη διασφάλιση και προστασία της των μισθωτών, ακόμη και την τροποποίηση προϋποθέσεων που αφορούν τη συνταξιοδότηση.

Νομολογιακά, ο συγκεκριμένος τύπος απεργίας θεωρείται νόμιμος, έστω και αν στην πραγματικότητα στρέφεται κατά της εκτελεστικής ή/ και νομοθετικής εξουσίας¹¹⁰. Από την άλλη

¹⁰⁸Γ. Λεβέντης, Συλλογικό Εργατικό Δίκαιο, σελ. 664

¹⁰⁹Γ. Λεβέντης, Συλλογικό Εργατικό Δίκαιο, σελ. 664

¹¹⁰Ενδεικτικά: ΕφΑθ 5827/2985, ΔΕΝ 1985, σελ. 899, και ΕφΠειρ 1140/1981, ΕΕΔ 1981, σελ. 568

μεριά, μια απεργία η οποία έχει ως στόχο το Κράτος και προβαίνει στη διεκδίκηση αιτημάτων τα οποία μπορούν να ικανοποιηθούν αποκλειστικά και μόνο με κάποια θέσπιση, ανάκληση, ή τροποποίηση νόμων, θεωρείται νόμιμη μόνο εάν έχει το χαρακτήρα μιας «απεργίας διαμαρτυρίας»¹¹¹.

Η συγκεκριμένη απεργία, ως απεργία διαμαρτυρίας διαρκεί για περιορισμένο χρονικό διάστημα, και κρίνεται ως παράνομη από τη στιγμή που θα μεταβληθεί σε κάποια διεκδικητική απεργία¹¹². Η πολιτική απεργία η οποία θα στραφεί κατά της δικαστικής εξουσίας¹¹³, επιδιώκοντας με αυτό τον τρόπο να επηρεάσει την κρίση της, έστω και σχετικά με κάποια εργατική διαφορά, κρίνεται ως απόλυτα παράνομη, μιας και προσβάλλει τη δικαστική ανεξαρτησία¹¹⁴. Η θεμελιώδης αυτή αρχή του πολιτεύματος της Χώρας μας, που στηρίζεται στην αρχή της διάκρισης των εξουσιών, κατοχυρώνεται στο άρθρο 87 του Συντάγματος.

3.5.ΑΙΤΗΜΑΤΑ ΑΠΕΡΓΙΑΣ

Στην ίδια θεματική, νομίζουμε πως πρέπει να εξεταστούν και τα αιτήματα τις απεργίας, αυτοτελώς. Έτσι κι αλλιώς, είδαμε πως τα αιτήματα που προβάλλονται με μία απεργία χρησιμοποιούνται και ως κριτήριο διάκρισης μορφών απεργίας.

Υπενθυμίζουμε ότι στο άρθρο 23 §2 του Συντάγματος, υπάρχει μία γενική διατύπωση η οποία παραθέτει τους σκοπούς για τους οποίους μπορεί νόμιμα να κηρυχθεί μία απεργία. Η διάταξη αυτή αναφέρει: «*Η απεργία αποτελεί δικαίωμα και ασκείται από τις νόμιμα συστημένες συνδικαλιστικές οργανώσεις για τη διαφύλαξη και προαγωγή των οικονομικών και εργασιακών γενικά συμφερόντων των εργαζομένων*».

Πέρα από το Σύνταγμα, το άρθρο 19 §1 του νόμου 1264/1982, έρχεται, με τη σειρά του, να προσθέσει τα «*συνδικαλιστικά και ασφαλιστικά συμφέροντα*», εκτός δηλαδή των όσων ήδη

¹¹¹Γ. Λεβέντης, Συλλογικό Εργατικό Δίκαιο, σελ. 664

¹¹²Γ. Λεβέντης, Συλλογικό Εργατικό Δίκαιο, σελ. 664

¹¹³Ι. Κουκιάδης, Συλλογικές εργασιακές σχέσεις, σελ. 562, Α. Ντάσιος, Εργατικό δικονομικό δίκαιο, Β/Π, σελ. 813

¹¹⁴Γ. Λεβέντης, Συλλογικό Εργατικό Δίκαιο, σελ. 665

προβλέπει το Σύνταγμα. Έτσι, μπορούμε να διακρίνουμε τέσσερις βασικές κατηγορίες αιτημάτων για τις οποίες μπορεί να κηρυχθεί απεργία..

3.5.1. Εργασιακά Συμφέροντα

Ως εργασιακά νοούνται τα συμφέροντα των μισθωτών που συνδέονται άρρηκτα με τη ρύθμιση των όρων της παροχής εξαρτημένης εργασίας, με τον τρόπο προσφοράς της δουλειάς τους, δηλαδή! Κατά βάση, αυτά έχουν να κάνουν με τις συνθήκες παροχής της εργασίας (π.χ. την υγιεινή των χώρων) αλλά και την αμοιβή ακόμη, την πρόσληψη μισθωτού ή και τη λύση της εργασίας. Σε κάποια σημεία, είναι λογικό τα εργασιακά συμφέροντα να αλληλοκαλύπτονται, να «συμπίπτουν» με τα οικονομικά¹¹⁵.

Από τη στιγμή που η εξαρτημένη εργασία είναι καταλυτικός όρος για τον χαρακτηρισμό των αιτημάτων της απεργίας ως νόμιμων εργασιακών αιτημάτων¹¹⁶, αλλά και για την εν γένει δυνατότητα άσκησης του δικαιώματος της απεργίας, θα πρέπει η ικανοποίηση των εργασιακών αιτημάτων να έχει επιπτώσεις στον εργασιακό χώρο, καθώς και τους όρους με τους οποίους αυτή παρέχεται¹¹⁷.

Το περιεχόμενο των εργασιακών αιτημάτων αποφασίζουν οι απεργοί. Πρέπει επίσης να τονίσουμε πως, το ότι μία απεργία νόμιμα κηρύσσεται για εργασιακές διεκδικήσεις, δε σημαίνει αναγκαστικά πως η απεργία αυτή είναι «ντε και καλά» νόμιμη. Αρκεί να υπενθυμίσουμε ότι η απεργία πρέπει να αφορά συλλογικές διεκδικήσεις. Έτσι, μεγάλο μέρος εργασιακών αιτημάτων δε γίνεται να διεκδικηθούν νόμιμα μέσω της απεργιακής κινητοποίησης, όπως για παράδειγμα το αίτημα για επαναπρόσληψη ενός εργάτη που απολύθηκε, έστω και με παράνομο τρόπο! Ακόμη, δε γίνεται π.χ. να είναι το αίτημα για πρόσληψη μόνο των μελών ενός σωματείου¹¹⁸.

¹¹⁵Γ. Λεβέντης, Συλλογικό Εργατικό Δίκαιο, σελ. 639 - 640

¹¹⁶ΣτΕ Ολομ., 2512/97, ΔΕΝ1997, 114, ΣτΕ 2960/83, ΔΕΝ1984, 4, Γ. Λεβέντης, Συλλογική αυτονομία και κρατικός παρεμβατισμός στο Εργατικό δίκαιο, σελ. 8

¹¹⁷Γ. Λεβέντης, Συλλογικό Εργατικό Δίκαιο, σελ. 639

¹¹⁸Γ. Λεβέντης, Συλλογικό Εργατικό Δίκαιο, σελ. 640

3.5.2. Οικονομικά Συμφέροντα

Τα οικονομικά συμφέροντα, από τη στιγμή που αποτελούν νόμιμα αιτήματα μιας απεργίας, είναι σε θέση να λάβουν είτε μια αυτοτελή μορφή, είτε να συμπέσουν σε κάποιο βαθμό με τα εργασιακά συμφέροντα¹¹⁹. Η ταύτιση αυτή πραγματοποιείται από τη στιγμή που στην απεργία προβάλλονται αιτήματα που σχετίζονται με την αμοιβή, είτε αυτή καταβάλλεται σε χρήματα, είτε αυτή καταβάλλεται είδος, για την εργασία την οποία παρέχεται. Η αμοιβή δηλαδή, αν και αρχικά είναι «οικονομικό» αίτημα, δεν μπορεί κανείς να διαφωνήσει ότι είναι και εργασιακό!

Ωστόσο, πρέπει να κάνουμε μία διευκρίνιση: Στην περίπτωση που τα αιτήματα αυτά δε συνδέονται, με κάποιο τρόπο, με την παροχή εξαρτημένης εργασίας, μα αφορούν τους εργαζόμενους ως μια κοινωνική ομάδα, καθώς και τη γενικότερη οικονομική θέση την οποία αυτοί κατέχουν μέσα στο οικονομικό σύστημα (την «ταξική» θέση, θα μπορούσαμε να πούμε), τότε τα αιτήματα αυτά αναφέρονται μάλλον σε *γενικότερα κοινωνικά συμφέροντα* των εργαζομένων.

Διαφωνία επικρατεί σχετικά με το αν τα οικονομικά-κοινωνικά συμφέροντα για τα οποία γίνεται λόγος μπορούν να καταστούν νόμιμα αιτήματα απεργίας. Κατά μία άποψη, υποστηρίζεται πως τα συγκεκριμένα αιτήματα είναι νόμιμα, διότι εκείνα εγγράφονται στους νόμιμους σκοπούς μιας συνδικαλιστικής οργάνωσης, μέσα στους οποίους προβλέπεται ρητά και η προαγωγή των κοινωνικών συμφερόντων των εργαζομένων¹²⁰.

Αντίθετα, κατ' άλλη άποψη, υποστηρίζεται πως η ενδεχόμενη αποδοχή, ως νόμιμου, του χαρακτήρα αυτών των αιτημάτων παραβλέπει το γεγονός πως οι σκοποί της απεργίας διατυπώνονται στον ίδιο τον νόμο με πιο στενό τρόπο. Συγκεκριμένα, στο άρθρο 19 §1 του νόμου 1264/1982, παρατίθενται οι (αποδεκτοί) στόχοι που μπορεί να έχει μία συνδικαλιστική οργάνωση.

¹¹⁹ Γ. Λεβέντης, Συλλογικό Εργατικό Δίκαιο, σελ. 133, 640

¹²⁰ Α. Ντάσιος, Εργατικό Δικονομικό Δίκαιο, Τόμος Β/II, σελ. 775 επ. 1978, σελ. 171, και Ι. Κουκιάδης, Συλλογικές εργασιακές σχέσεις, σελ. 566 επ.

Σύμφωνα με την άποψη αυτή, η παραπάνω επιλογή του νομοθέτη είναι «ενσυνείδητη απόφαση» που αποβλέπει στη μεγαλύτερη δυνατή σαφήνεια σχετικά με τους νόμιμους σκοπούς της απεργίας¹²¹. Έτι, τα οικονομικά συμφέροντα μπορούν μεν να καταστούν νόμιμο αίτημα σε μια απεργία, θα πρέπει όμως να συνδέονται με τους όρους και τις συνθήκες της εργασίας, με τρόπο που έστω και αν είναι έμμεσος, πρέπει πάντως να είναι σαφής και ξεκάθαρος. Όχι δηλαδή να έχουν τόσο γενικό χαρακτήρα, που να καταλήγουν κοινωνικά συμφέροντα (συμφέροντα που επηρεάζουν τη θέση τους στην κοινωνία). Έτσι, νόμιμα αιτήματα μιας απεργίας δεν μπορεί να θεωρείται αλλαγή της φορολογικής πολιτικής¹²².

3.5.3. Συνδικαλιστικά Συμφέροντα

Ως συνδικαλιστικά, νοούνται τα συμφέροντα τα οποία έχουν άμεση σχέση με την άσκηση δικαιώματος της συνδικαλιστικής ελευθερίας, με οποιονδήποτε τρόπο μπορεί να ενισχύσει, διευκολύνει και προάγει την συνδικαλιστική δράση, καθώς και την αλληλεγγύη μεταξύ των εργαζομένων.

Μιας και τα συγκεκριμένα συμφέροντα έχουν άμεση σύνδεση με τη σύμβαση παροχής εξαρτημένης εργασίας, έχουν άμεση σύνδεση και με τα αντίστοιχα εργασιακά συμφέροντα¹²³. Στην κατηγορία των συνδικαλιστικών συμφερόντων εμπίπτουν η προστασία της συνδικαλιστικής δράσης εντός της επιχειρήσεως, όπως η μη απόλυση μισθωτών για τη συνδικαλιστική τους δράση (συγκεκριμένα για αυτή τη δράση και όχι για άλλους λόγους!), και, γενικότερα, οποιοδήποτε μέτρο αποσκοπεί στον περιορισμό της συνδικαλιστικής δράσης του προσωπικού από την εργοδοτική ομάδα¹²⁴.

Παρότι η συνδικαλιστική δράση είναι προστατευμένη, μέσω της συνταγματικά κατοχυρωμένης συνδικαλιστικής ελευθερίας, η ειδική μνεία η οποία επιφυλάχθηκε για τα

¹²¹ Γ. Λεβέντης, Συλλογικό Εργατικό Δίκαιο, σελ. 641

¹²² Γ. Λεβέντης, Συλλογικό Εργατικό Δίκαιο, σελ. 641 - 642

¹²³ Γ. Λεβέντης, Συλλογικό Εργατικό Δίκαιο, σελ. 642

¹²⁴ Γ. Λεβέντης, Συλλογικό Εργατικό Δίκαιο, σελ. 163 επ., 642

συνδικαλιστικά συμφέροντα ως νόμιμα αιτήματα των απεργών, αποτελεί την απόδειξη του πόσο σπουδαία είναι αυτά, καθώς και το πόσο συχνά διακυβεύονται αλλά και αμφισβητούνται...

3.5.4. Ασφαλιστικά Συμφέροντα

Ως ασφαλιστικά συμφέροντα, θεωρούνται τα συμφέροντα εκείνα τα οποία έχουν άμεση σχέση με τη διαμόρφωση των προϋποθέσεων, αλλά και των ορίων της κοινωνικής ασφάλισης των εργαζομένων¹²⁵.

Παρόλα αυτά, η ρύθμιση των συγκεκριμένων θεμάτων είναι αρμοδιότητα της πολιτείας, τουλάχιστον σχετικά με τη δημόσια υποχρεωτική ασφάλιση (που είναι και η συνηθισμένη). Κάτι τέτοιο οδηγεί όλες τις απεργίες, οι οποίες έχουν ασφαλιστικά ζητήματα να στρέφονται αυτόματα κατά του Κράτους, το οποίο θέτει ζητήματα νομιμότητάς τους λόγω του παράνομου χαρακτήρα των πολιτικών απεργιών¹²⁶. Την προβληματική την έχουμε αναπτύξει ήδη αναλυτικά (βλ. κεφάλαιο Γ!, παρ. 3.4. επ.).

ΚΕΦΑΛΑΙΟ Δ

Η ΚΗΡΥΞΗ ΤΗΣ ΚΙΝΗΤΟΠΟΙΗΣΗΣ

4.1. Εισαγωγικές Επισημάνσεις

Ο Νομοθέτης θεώρησε ότι η διαδικασία με την οποία πρέπει να λαμβάνεται η απόφαση για την κήρυξη μιας απεργίας πρέπει να προβλέπεται στον νόμο. Αυτό συμβαίνει διότι μια απεργία, όπως έχει ήδη εξάλλου εκτεθεί, είναι πιθανό να επιφέρει σημαντικές επιπτώσεις, ακόμη και στην ίδια την εθνική οικονομία της χώρας. Με αυτό το σκεπτικό, καθόρισε ποιες προϋποθέσεις πρέπει να τηρούνται οπωσδήποτε και ποιες όχι, προκειμένου η απόφαση που κηρύσσει μια απεργία να είναι προϊόν, όσο γίνεται, «ώριμης σκέψης». Να υπάρχουν, δηλαδή, κάποιες «ασφαλιστικές δικλείδες».

¹²⁵Γ. Λεβέντης, ο.π., σελ. 642

¹²⁶Γ. Λεβέντης, Συλλογικό Εργατικό Δίκαιο, σελ. 643 και 664 επ.

Περαιτέρω, κάποιες από αυτές τις προϋποθέσεις επιβάλλονται με διατάξεις **αναγκαστικούδικαίου**(ή αλλιώς, δημοσίας τάξεως), ενώ άλλες με διατάξεις **ενδοτικούδικαίου** Μάλιστα, στο άρθρο 3 του Αστικού Κώδικα (με τίτλο «*διατάξεις δημοσίας τάξεως*»), ορίζεται ότι: «*Η ιδιωτική βούληση¹²⁷ δεν μπορεί να αποκλείσει την εφαρμογή κανόνων δημοσίας τάξης*». Διάταξη αναγκαστικού δικαίου και δημοσίας τάξεως είναι το ίδιο.

Εξηγούμεστε: Όσες προϋποθέσεις επιβάλλονται με διατάξεις αναγκαστικού δικαίου δεν επιτρέπουν στο καταστατικό ενός συλλογικού οργάνου να αποκλίνει από αυτές¹²⁸. Και αν το καταστατικό ενός τέτοιου οργάνου, ρυθμίζει, για παράδειγμα, τη διαδικασία λήψης απόφασης με τρόπο διαφορετικό από μία διάταξη αναγκαστικού δικαίου, τότε, στο σημείο αυτό, η πρόβλεψη του καταστατικού είναι παράνομη. Από την άλλη, όταν ένα μέρος της διαδικασίας κήρυξης μιας απεργίας, ρυθμίζεται από τον Νομοθέτη με διατάξεις ενδοτικού δικαίου, τότε, επιτρέπεται στο συλλογικό όργανο να ενεργεί διαφορετικά από αυτές τις διατάξεις¹²⁹.

Συνήθως, με διατάξεις αναγκαστικού δικαίου, ρυθμίζονται μέρη της διαδικασίας που είναι **τόσοσπουδαία**, κατά τη γνώμη του νομοθέτη, που πρέπει οπωσδήποτε να τηρούνται προκειμένου να υπάρχει η **εγγύηση** ότι αυτή η απόφαση λαμβάνεται με δημοκρατικό τρόπο. Τέτοια κρίσιμη απόφαση είναι και η κήρυξη της απεργίας. Αυτή απαιτεί «ορθή εκτίμηση της κατάστασης», γι' αυτό και ανατίθεται στη Γενική Συνέλευση¹³⁰. Λιγότερο σημαντικά (κατά τη γνώμη του νομοθέτη, πάντα) μέρη της διαδικασίας ρυθμίζονται με διατάξεις ενδοτικού δικαίου, ώστε, αν ένα συνδικαλιστικό όργανο χρειάζεται, για λόγους ταχύτητάς («ευελιξίας») ή άλλους, να αποκλίνει από αυτές, να έχει αυτό το δικαίωμα!

4.1.2.

¹²⁷Η σύνταξη του Καταστατικού μίας οργάνωσης είναι προϊόν ιδιωτικής βούλησης

¹²⁸Α. Ντάσιος, Εργατικό Δικονομικό Δίκαιο, Τόμος /II, σελ. 933

¹²⁹Γ. Λεβέντης, Συλλογικό Εργατικό Δίκαιο, σελ 673, όπου, κατά τον συγγραφέα, το άρθρο 20 §1 του νόμου 1264/82, π.χ. είναι αναγκαστικού δικαίου, επειδή διασφαλίζει την υπεύθυνη άσκηση του δικαιώματος της απεργίας.

¹³⁰Γ. Λεβέντης, ο.π., σελ 673

Το νομοθέτημα το οποίο κατά βάση ρυθμίζει τον τρόπο με τον οποίο λαμβάνεται μία απόφαση για να κηρυχθεί μία απεργία, είναι ο νόμος 1264/1982¹³¹. Η διαδικασία αλλάζει ανάλογα με τον βαθμό της συνδικαλιστικής οργάνωσης που κηρύσσει την απεργία. Άλλη διαδικασία προβλέπεται για τις πρωτοβάθμιες συνδικαλιστικές οργανώσεις, άλλη για τις δευτεροβάθμιες και άλλη για τις τριτοβάθμιες. Οι διαφοροποιήσεις αυτές (που θα εξετάσουμε στη συνέχεια) δικαιολογούνται από τον πολύ διαφορετικό ρόλο που επιτελούν οι οργανώσεις αυτές.

4.2.Οι Πρωτοβάθμιες Συνδικαλιστικές Οργανώσεις

Σύμφωνα με το άρθρο 20 §1 του νόμου 1264/1982, αρμόδιο όργανο για την κήρυξη της απεργίας στις **πρωτοβάθμιες συνδικαλιστικές οργανώσεις** (π.χ. εργατικό σωματείο εντός μίας επιχείρησης), είναι η **Γενική Συνέλευση**. Η Γενική Συνέλευση είναι το ανώτατο όργανο της συνδικαλιστικής οργάνωσης. Ακριβώς γι' αυτό το λόγο, ο νομοθέτης ανέθεσε μία κρίσιμη απόφαση, όπως είναι η κήρυξη απεργίας, στη Γενική Συνέλευση. Υπενθυμίζουμε ότι το άρθρο 20 §1 αναφέρεται σε συνδικαλιστικές οργανώσεις ιδιωτικών υπαλλήλων. Σε συνδικαλιστικές οργανώσεις δημοσίων υπαλλήλων αναφέρεται το άρθρο 30, το οποίο θα εξετάσουμε αργότερα¹³².

Επιπλέον, επισημαίνουμε ότι στη Γενική Συνέλευση συμμετέχουν όλα τα μέλη του εργατικού σωματείου. Αυτό σημαίνει ότι στο όργανο αυτό υπάρχει πραγματική εκπροσώπηση σωματείου και αυξημένη «νομιμοποίηση» της όποιας απόφασης λάβει αυτό το όργανο. Σε αυτό ακριβώς στοχεύει ο νομοθέτης. Στο να είναι όσο το δυνατόν περισσότερο νομιμοποιημένη μία τόσο κρίσιμη απόφαση, όπως είναι αυτή που αφορά την απεργία. Το άρθρο 20 §1 αυτού του νόμου, επομένως, διασφαλίζει την έκφραση της πραγματικής βούλησης της πρωτοβάθμιας συνδικαλιστικής οργάνωσης. Με αυτόν τον τρόπο, διασφαλίζεται η υπεύθυνη άσκηση του

¹³¹Γ. Λεβέντης, Συλλογικό Εργατικό Δίκαιο, σελ 673

¹³²Δ. Ι. Παπασταύρου, Απεργία – Συλλογικό Εργατικό Δίκαιο, σελ 187

δικαιώματος της απεργίας¹³³. Είναι πολύ πιο πιθανό ένα ολιγομελές όργανο (όπως είναι το Διοικητικό Συμβούλιο) να παρασύρεται σε «απερίσκεπτες» αποφάσεις που κηρύσσουν απεργία και μία τέτοια απόφαση να μην ανταποκρίνεται στην πραγματική βούληση του σωματείου. Γι' αυτό, λοιπόν, η εξουσία για κήρυξη της απεργίας, στις πρωτοβάθμιες συνδικαλιστικές οργανώσεις, παραχωρείται στη Γενική Συνέλευση αυτών των οργανώσεων.

Σε συνέχεια αυτών, είναι φανερό ότι η διάταξη του άρθρου 20 §1 έχει χαρακτήρα αναγκαστικού δικαίου. Διασφαλίζει την υπεύθυνη άσκηση του δικαιώματος σε απεργία. Κατευθύνεται στον εκδημοκρατισμό της διαδικασίας λήψης απόφασης για την κήρυξη της απεργιακής κινητοποίησης. Όπως ήδη είπαμε στην εισαγωγή αυτής της ενότητας, το καταστατικό μίας συνδικαλιστικής οργάνωσης δεν μπορεί να ρυθμίζει μία διαδικασία διαφορετικά από το πώς τη ρυθμίζει μία διάταξη αναγκαστικού δικαίου (δημοσίας τάξεως). Έτσι, αν τυχόν η πρόβλεψη του καταστατικού είναι αντίθετη σε μία τέτοια διάταξη, αν για παράδειγμα προβλέπεται ότι εξουσία για την κήρυξη της απεργίας έχει το Διοικητικό Συμβούλιο, αντί για τη Γενική Συνέλευση, τότε το άρθρο αυτό του καταστατικού δεν έχει ισχύ¹³⁴. Αυτό έχει κριθεί και από τα Δικαστήρια¹³⁵.

4.2.1.

Αν και η Γενική Συνέλευση είναι η μόνη αρμόδια να αποφασίσει για την κήρυξη της απεργιακής κινητοποίησης σε μία πρωτοβάθμια συνδικαλιστική οργάνωση, γίνεται δεκτό από τη θεωρία και στις αποφάσεις των Δικαστηρίων ότι η **εκτέλεση** (και όχι η λήψη) αυτής της απόφασης μπορεί να ανατεθεί σε ολιγομελές όργανο, το Διοικητικό Συμβούλιο. Πρόκειται για μία «μεταφορά» προς το Διοικητικό Συμβούλιο, ενός μέρους της εξουσίας που ο νόμος αναγνωρίζει στη Γενική Συνέλευση¹³⁶.

¹³³Γ. Λεβέντης, Συλλογικό Εργατικό Δίκαιο, σελ. 673

¹³⁴Α. Ντάσιος, Εργατικό Δικονομικό Δίκαιο, Τόμος Β/ΙΙ, σελ. 933, Δ. Ι. Παπασταύρου, Απεργία – Συλλογικό Εργατικό Δίκαιο, σελ. 187 και Γ. Λεβέντης, Συλλογικό Εργατικό Δίκαιο, σελ. 673

¹³⁵Ενδεικτικά: ΜονΠρωτΑ0 1067/1985, ΔΕΝ 1985, σελ. 385

¹³⁶Γ. Λεβέντης, Συλλογικό Εργατικό Δίκαιο, σελ. 674

Το τελευταίο, όπως είπαμε, δεν μπορεί να αποφασίσει για το κρίσιμο ζήτημα της κινητοποίησης ή μη. Μπορεί όμως, να ανατεθεί σε αυτό η διεκπεραίωση της απεργίας, διαδικαστικών κυρίως ζητημάτων, όπως ο ειδικότερος καθορισμός της διάρκειας της απεργίας, της ακριβούς ημερομηνίας έναρξης, να ορίσει προσωπικό ασφαλείας (σχετικά με αυτή τη θεματική βλ. κεφάλαιο Ζ!), ακόμη και να αποφασίσει για το τι μορφή θα λάβει ο απεργιακός αγώνας (απεργία με τη στενή έννοια ή στάση εργασίας)¹³⁷.

Αντίθετα, έχουμε να κάνουμε με **απαγορευμένη** μετάθεση εξουσίας («εξουσιοδότηση») προς το Διοικητικό Συμβούλιο, στην περίπτωση που η Γενική Συνέλευση επιτρέπει στο Διοικητικό Συμβούλιο να κηρύξει απεργία για μελλοντικά αιτήματα («εξουσιοδότηση εν λευκώ», κατά τον Γ. Λεβέντη). Γενικά, τόσο η κήρυξη απεργίας, όσο και το αίτημα ή τα αιτήματα για τα οποία αυτή η απεργία κηρύσσεται ανήκουν στην αποκλειστική αρμοδιότητα της Γενικής Συνέλευσης. Αν δε συμβαίνει αυτό, δεν τηρείται το «πνεύμα» της διάταξης του 20 §1 διότι, το αίτημα το οποίο προβάλλουν οι εργαζόμενοι με την κινητοποίησή τους, είναι, στην τελική, εξίσου σημαντικό με την ίδια την κήρυξη της απεργίας¹³⁸.

Τέλος, αξίζει να σημειώσουμε πως, αν τελικά προκύψει κάποια δικαστική διαμάχη, όπως για παράδειγμα, αν ο εργοδότης κάνει αγωγή στα Δικαστήρια πιστεύοντας ότι η εξουσιοδότηση προς το Διοικητικό Συμβούλιο έχει γίνει παράνομα, τότε τα Δικαστήρια πρέπει να κάνουν χρήση του άρθρου 173 του Αστικού Κώδικα. Το άρθρο αυτό (με τίτλο «*Ερμηνεία της δήλωσης*») έχει ως εξής: «*Κατά την ερμηνεία της δήλωσης βουλήσεως αναζητείται η αληθινή βούληση χωρίς προσήλωση στις λέξεις*». Η απόφαση της Γενικής Συνέλευσης που επιτρέπει στο Διοικητικό Συμβούλιο να πάρει κάποιες άλλες αποφάσεις είναι μία δήλωση βούλησης. Επομένως, καλύπτεται από το άρθρο 173 ΑΚ. Αν δηλαδή, η απόφαση αυτή έχει κάποιες εκφραστικές αστοχίες κ.α., που από παραδρομή αλλάζουν το περιεχόμενο της απόφασης, δεν επιτρέπεται ο εργοδότης να ευνοηθεί από αυτά τα εκ παραδρομής λάθη. Αντίθετα, πρέπει να αναζητηθεί το

¹³⁷Γ. Λεβέντης, Συλλογικό Εργατικό Δίκαιο, σελ. 674

¹³⁸Γ. Λεβέντης, ο.π., σελ. 674 - 675

αληθινό νόημα της εξουσιοδότησης προς το Διοικητικό Συμβούλιο. Αυτά έχουν υιοθετηθεί από τα Δικαστήρια¹³⁹.

4.2.2.

Με διαφορετικό τρόπο ρυθμίζεται η διαδικασία κήρυξης μιας απεργιακής κινητοποίησης στις συνδικαλιστικές οργανώσεις των δημοσίων υπαλλήλων. Σε αντίθεση με το άρθρο 20 §1, το άρθρο 30 §8 του νόμο 1264/1982 ορίζει ότι η απεργία των δημοσίων υπαλλήλων «*κηρύσσεται από δευτεροβάθμιες ή τριτοβάθμιες οργανώσεις μετά από απόφαση της Γενικής Συνέλευσης*». Αυτό έχει ως συνέπεια ότι, ακόμη και μία ολιγόωρη στάση εργασίας, πρέπει να συγκληθεί και να αποφασίσει η γι' αυτό η Γενική Συνέλευση της δευτεροβάθμιας ή τριτοβάθμιας οργάνωσης¹⁴⁰. Αν και η διάταξη του άρθρου αυτού δεν το λέει ρητά, συμπεραίνει κανείς εξ αντιδιαστολής (με την έννοια ότι η διάταξη επιβάλλει το ακριβώς αντίθετο) ότι οι πρωτοβάθμιες συνδικαλιστικές οργανώσεις των δημοσίων υπαλλήλων δεν μπορούν να άρουν απόφαση για την κήρυξη απεργίας¹⁴¹.

Αυτό όμως, δημιουργεί εύλογα ερωτήματα. Στην περίπτωση που πρέπει να συγκληθεί η Γενική Συνέλευση της πρωτοβάθμιας συνδικαλιστικής οργάνωσης, αυτό δεν είναι τόσο δύσκολο. Τα μέλη της, συχνά θα εργάζονται στον ίδιο χώρο και σπάνια θα είναι πάρα πολλά. Επομένως, οι εγγυήσεις που παρέχει η απόφαση της Γενικής Συνέλευσης,, οπωσδήποτε δικαιολογούν τη σύγκλησή της για την κήρυξη απεργίας, στις πρωτοβάθμιες.

Δε συμβαίνει όμως το ίδιο και στις υπερκείμενες συνδικαλιστικές οργανώσεις. Οι δευτεροβάθμιες, για παράδειγμα, οργανώσεις αποτελούνται από περισσότερες πρωτοβάθμιες (για την ακρίβεια, αντιπρόσωπους αυτών). Είναι συνηθισμένο φαινόμενο, οι αντιπρόσωποι των σωματείων βάσεως (: πρωτοβαθμίων οργανώσεων), τα μέλη που συμμετέχουν στη Γενική Συνέλευση και την απαρτίζουν δηλαδή, να μην κατοικούν καν στην ίδια περιφέρεια και να πρέπει να μετακινηθούν στην έδρα της δευτεροβάθμιας οργάνωσης (π.χ. άλλη πόλη), όπου και

¹³⁹ Ενδεικτικά: ΕφΘες.303/1982, ΕΕΔ 1982, σελ. 766 και ΕφΑ08272/1980, ΕΕΔ 1981, σελ. 56

¹⁴⁰ Γ. Λεβέντης, Συλλογικό Εργατικό Δίκαιο, σελ. 675

¹⁴¹ Δ. Ι. Παπασταύρου, Απεργία – Συλλογικό Εργατικό Δίκαιο, σελ. 199

λαμβάνει χώρα η Γενική Συνέλευση. Έτσι, γίνεται κατανοητό το πόσο βραδυκίνητη είναι αυτή η διαδικασία κήρυξης απεργίας στους δημοσίους υπαλλήλους¹⁴².

Εν όψει αυτών, έχουν διατυπωθεί εύλογες αμφιβολίες σχετικά με τη συνταγματικότητα αυτής της διάταξης. Το ερώτημα που τίθεται είναι: Δικαιολογείται ο περιορισμός αυτός του δικαιώματος άσκησης της απεργίας από το ιδιαίτερο νομικό καθεστώς στο οποίο τελούν οι δημόσιοι υπάλληλοι; Κατά τον Γ. Λεβέντη, το άρθρο 30 §8 «δεσμεύει υπέρμετρα την εσωτερική αυτονομία των δευτεροβαθμίων και περιορίζει την άσκηση του δικαιώματος απεργίας»¹⁴³. Πάντως, η νομολογία έχει απαντήσει διαφορετικά σε αυτό το ερώτημα, κρίνοντας υπέρ της συνταγματικότητας του άρθρου¹⁴⁴.

4.2.3.

Στις παραπάνω περιπτώσεις, όπου η κήρυξη της απεργίας γίνεται με απόφαση του ανώτατου οργάνου της συνδικαλιστικής οργάνωσης, δηλαδή της Γενικής Συνέλευσης, ισχύει η αρχή της **μυστικότητας της ψηφοφορίας**. Αυτό, **στην πράξη**, σημαίνει ότι το ψηφοδέλτιο το οποίο ο κάθε ψηφοφόρος ρίχνει στην κάλπη είναι ανώνυμο και είναι απολύτως απαγορευμένο να υπάρχει πάνω στο ψηφοδέλτιο οποιοδήποτε διακριτικό γνώρισμα που μπορεί να συσχετίσει το δελτίο αυτό με συγκεκριμένο πρόσωπο, δηλαδή να αποκαλύψει την ταυτότητα του ψηφοφόρου¹⁴⁵. Για παράδειγμα, το να πρέπει κάθε ψηφοφόρος να γράφει με το χέρι του «Ναι» ή «Όχι» για να ταχθεί υπέρ ή κατά της κήρυξης απεργίας είναι απαγορευμένο διακριτικό γνώρισμα διότι η γραφή κάθε προσώπου είναι μοναδική και μπορεί να οδηγήσει σε ταυτοποίηση του ψηφοφόρου¹⁴⁶.

Πιστεύουμε πως αυτή η άποψη είναι σωστή. Το αντίθετο (δηλαδή η έμμεση έστω παραβίαση της αρχής της μυστικής ψήφου, όπως στο παραπάνω παράδειγμα) είναι, νομίζουμε,

¹⁴²Γ. Λεβέντης, Συλλογικό Εργατικό Δίκαιο, σελ. 675

¹⁴³Γ. Λεβέντης, Εργατική Νομοθεσία, Τόμος Α', σελ. 488 και Συλλογικό Εργατικό Δίκαιο, σελ. 675 - 676

¹⁴⁴ΜονΠρωτΑθ 3706/1991, ΔΕΝ 1991, σελ. 1234 και ΜονΠρωτΑθ 2182/1994, ΕΕΔ 1994, σελ. 1124

¹⁴⁵Γ. Λεβέντης, Συλλογικό Εργατικό Δίκαιο, σελ. 676

¹⁴⁶Αυτό δέχθηκε η πολύ ενδιαφέρουσα απόφαση: ΜονΠρωτΤρίτολης196/1984, ΕΕΔ 1985, σελ. 114

αντισυνταγματικό, διότι είναι ενδεχόμενο ο ψηφοφόρος **να φοβάται** να ψηφίσει **ελεύθερα**, γνωρίζοντας ότι ίσως αποκαλυφθεί το τι ψήφισε! Πρόκειται, δηλαδή, για αντισυνταγματικό περιορισμό της ελεύθερης άσκησης του δικαιώματος της απεργίας. Ακριβώς αυτό προστατεύει η αρχή της μυστικότητας (πάντα κατά την άποψή μας). Τη σπουδαιότητα της μυστικότητας της ψηφοφορίας δείχνει και το γεγονός πως αν αυτή η αρχή παραβιαστεί, τότε η απόφαση που εκδίδει η Γενική Συνέλευση είναι άκυρη και όχι ακυρώσιμη, δηλαδή το ελάττωμα της είναι σπουδαίο (για τη διάκριση μεταξύ άκυρης και ακυρώσιμης απόφασης, βλ. αμέσως παρακάτω)¹⁴⁷.

4.3. Άκυρες, Ακυρώσιμες & Ανοπόστατες Αποφάσεις της Γενικής Συνέλευσης

Η διάκριση της απόφασης της Γενικής Συνέλευσης σε άκυρη και ακυρώσιμη γίνεται με κριτήριο το πόσο σημαντικό είναι το ελάττωμα της απόφασης αυτής.

Συνήθως, η απόφαση που είναι αντίθετη σε κάποια διάταξη νόμου ή του καταστατικού είναι **ακυρώσιμη**. Στην πράξη, είναι συνηθισμένο το φαινόμενο τα ελαττώματα μίας απόφασης να έχουν σχέση με την τήρηση της προβλεπόμενης διαδικασίας σύγκλησης της Γενικής Συνέλευσης. Για παράδειγμα, δεν αποστέλλονται προσκλήσεις σε όλα τα μέλη, δεν τηρείται η προθεσμία μέσα στην οποία πρέπει να σταλούν αυτές οι προσκλήσεις (π.χ., το καταστατικό ορίζει 10 μέρες πριν από τη Γενική Συνέλευση). Ακόμη, τέτοια ελαττώματα είναι και αυτά που αφορούν τη διεξαγωγή της συζήτησης πριν τη λήψη απόφασης, την πλειοψηφία που, το καταστατικό ή ο νόμος ορίζει ώστε να παρθεί μια απόφαση κ.α.^{148,149}. Με άλλα λόγια, όλα αυτά τα **διαδικαστικά σφάλματα**, τα «**γραφειοκρατικά**», θα μπορούσαμε να πούμε, καθιστούν την απόφαση που εκδίδει η Γενική Συνέλευση ακυρώσιμη.

¹⁴⁷ Δ. Ι. Παπασταύρου, Απεργία – Συλλογικό Εργατικό Δίκαιο, σελ. 199. Έτσι έχουν κρίνει και οι αποφάσεις:

ΜονΠρωτΤρίπολης 196/1984, ΕΕΔ 1985, σελ. 114 και ΕφΑθ 2467/1979. ΕΕΔ 1981, σελ. 513

¹⁴⁸ Γ. Λεβέντης, Συλλογικό Εργατικό Δίκαιο, σελ. 215 – 216 και 677

¹⁴⁹ Αθ. Κρητικός, Ορια Νόμιμης Λειτουργίας Συλλογικών Οργάνων Σωματείων, Συνδικαλιστικών Οργανώσεων και Συνεταιρισμών, σελ. 45 επ.

Το άρθρο 8 του νόμου 1264/1984 ρυθμίζει το καθεστώς ακυρωσίας των αποφάσεων της Γενικής Συνέλευσης ως εξής: «*Αίτηση για την αναγνώριση ακυρότητας απόφασης Συνέλευσης υποβάλλεται μέσα σε αποκλειστική προθεσμία τριάντα (30) ημερών από τη λήξη της Συνέλευσης στο Ειρηνοδικείο της περιφέρειας που έδρευε η συνδικαλιστική οργάνωση*». Αυτό σημαίνει πως το ελάττωμα της ακυρώσιμης απόφασης, μετά την πάροδο της προθεσμίας των τριάντα ημερών, θεραπεύεται και, πλέον, η απόφαση δεν μπορεί να προσβληθεί με κανέναν τρόπο (για ελάττωμα που επιφέρει ακυρωσία και μόνο, όχι για βαρύτερα ελαττώματα).

Σε αντίθεση με τα όσα ισχύουν για την ακυρωσία (περιπτώσεις όχι σπουδαιών ελαττωμάτων), όταν το ελάττωμα που έχει μια απόφαση είναι πολύ βαρύ, τότε έχουμε να κάνουμε με μία **απόλυτα άκυρη** απόφαση. Η πρακτική διαφορά μεταξύ των δύο τύπων ελαττωματικών αποφάσεων είναι ότι οι (απόλυτα) άκυρες αποφάσεις δε θεραπεύονται μετά την πάροδο των τριάντα ημερών από την έκδοσή τους (κατά το άρθρο 8 §4 του νόμου 1264/1982). Αυτό είναι λογικό γιατί, αν θεραπεύονταν τα βαρύτερα αυτά ελαττώματα με απλά την άπρακτη παρέλευση μίας τόσο σύντομης προθεσμίας «*θα κατελύετο κάθε έννοια νομιμότητας*»¹⁵⁰. Το ίδιο έχει κάνει δεκτό και ο Άρειος Πάγος¹⁵¹. Δεν είναι μάλιστα καθόλου απίθανο, μέσα σε αυτές τις τριάντα ημέρες να μην έχει καν εντοπίσει ο ενδιαφερόμενος (π.χ. ο εργοδότης ή κάποιος εργαζόμενος που είναι κατά της απεργίας) το επίμαχο ελάττωμα!

Τέτοια ελαττώματα, που καθιστούν την απόφαση απόλυτα άκυρη είναι όταν η απόφαση έχει ληφθεί με τρόπο αντίθετο σε βασικές, θεμελιώδεις διατάξεις. Διατάξεις δηλαδή δημόσιας τάξης. Αυτό συμβαίνει ιδιαίτερα όταν, για παράδειγμα, αντί για μυστική ψηφοφορία, η απόφαση για κήρυξη απεργίας λαμβάνεται διά βοής. Το ίδιο θα πρέπει να ισχύσει και στην περίπτωση της φανεράς ψηφοφορίας¹⁵². Δημόσιας τάξης θεωρούνται και οι διατάξεις που εισάγουν το σύστημα της απλής αναλογικής για την ανάδειξη των οργάνων της συνδικαλιστικής οργάνωσης (άρθρο 12 του νόμου 1264/82), όπως και οι διατάξεις που ρυθμίζουν τον τρόπο είσπραξης της συνδικαλιστικής συνδρομής και άλλα παρεμφερή ζητήματα (άρθρο 6 του ίδιου νόμου).

¹⁵⁰ Γ. Λεβέντης, Συλλογικό Εργατικό Δίκαιο, σελ. 212

¹⁵¹ ΑΠ 1430/1987, ΔΕΝ 1988, σελ. 21

¹⁵² Γ. Λεβέντης, Συλλογικό Εργατικό Δίκαιο, σελ. 213

Τέλος, υπάρχει μία κατηγορία ελαττωματικών «αποφάσεων» της Γενικής Συνέλευσης που ονομάζονται **ανυπόστατες**. Οι ανυπόστατες αποφάσεις δε φέρουν καν τα εξωτερικά γνωρίσματα που πρέπει να έχει μία απόφαση για να θεωρείται απόφαση της Γενικής Συνέλευσης¹⁵³. Για παράδειγμα, προσέρχονται στην κάλπη και ψηφίζουν πρόσωπα που δεν είναι μέλη της συνδικαλιστικής οργάνωσης. Ανυπόστατη είναι επίσης μία απόφαση που λήφθηκε με την ευκαιρία μίας τυχαίας συνάντησης των μελών και δε «θυμίζει» ούτε στα απολύτως βασικά τη νόμιμη διαδικασία με την οποία πρέπει να λαμβάνεται η απόφαση.

Διαφωνία υπάρχει σχετικά με το ζήτημα, εάν η σύγκληση Γενικής Συνέλευσης από παράνομη Διοίκηση (π.χ., της οποίας έχει λήξει η θητεία) καθιστά την απόφαση που εκδίδει η Γενική Συνέλευση άκυρη, ακυρώσιμη ή ανυπόστατη. Μέρος της θεωρίας¹⁵⁴ και της νομολογίας¹⁵⁵ εκτιμά ότι η απόφαση είναι ανυπόστατη, ενώ άλλη μερίδα της θεωρίας¹⁵⁶ και της νομολογίας¹⁵⁷ θεωρεί ότι η απόφαση είναι άκυρη ή ακυρώσιμη. Η τελευταία άποψη, με την οποία συντασσόμαστε, θεωρεί ότι δεν μπορεί να συντρέξει περίπτωση ανυπόστατης απόφασης εν προκειμένω, διότι δεν ελλείπουν τα εξωτερικά γνωρίσματα της απόφασης, βασικό ελάττωμα της ανυπόστατης «απόφασης»²².

4.4.

Οι Δευτεροβάθμιες & Τριτοβάθμιες Συνδικαλιστικές Οργανώσεις

Σε αντίθεση με τα όσα ισχύουν για τις πρωτοβάθμιες συνδικαλιστικές οργανώσεις, στις δευτεροβάθμιες, τριτοβάθμιες, αλλά και στις οργανώσεις ευρύτερης ή πανελλαδικής έκτασης, η

¹⁵³Δ. Ι. Παπασταύρου, Απεργία – Συλλογικό Εργατικό Δίκαιο, σελ. 204, Αθ. Κρητικός, Όρια Νόμιμης Λειτουργίας Συλλογικών Οργάνων Σωματείων, Συνδικαλιστικών Οργανώσεων και Συνεταιρισμών, σελ. 187 και Γ. Λεβέντης, Συλλογικό Εργατικό Δίκαιο, σελ. 210

¹⁵⁴Ι. Καποδίστριας ΕΕΔ 1979, σελ. 2 επ.

¹⁵⁵Ενδεικτικά: ΕφΑθ 302/1981, ΕΕΔ, 1982 σελ. 761

¹⁵⁶Ι. Κουκιάδης, Εργατικό Δίκαιο – Συλλογικές Εργασιακές Σχέσεις, Τόμος 1, σελ. 268 και Γ. Λεβέντης, Συλλογικό Εργατικό Δίκαιο, σελ. 211

¹⁵⁷ΕφΑθ 3321/1998, ΕΕΔ 2000, σελ. 73

κήρυξη της απεργίας ανατίθεται, σύμφωνα με το άρθρο 20 §1 του νόμου 1264/1982, σε ολιγομελές όργανο, το Διοικητικό Συμβούλιο. Αυτό είναι απολύτως λογικό, διότι η Γενική Συνέλευση των οργανώσεων αυτού του επιπέδου αποτελείται από τις επί μέρους συνελεύσεις των τοπικών παραρτημάτων¹⁵⁸. Τα παραρτήματα αυτά, δηλαδή, συνθέτουν τις υπερκείμενες οργανώσεις (συμμετέχουν σε αυτές). Το να επιβάλλεται η κήρυξη της απεργίας να γίνεται με απόφαση της Γενικής Συνέλευσης θα ήταν σημαντικό εμπόδιο στην ελεύθερη άσκηση του δικαιώματος της απεργίας. Το ίδιο ισχύει και για την περίπτωση κήρυξης στάσης εργασίας. Αυτό είναι αναμενόμενο, δεδομένου ότι η στάση εργασίας είναι ένα μέτρο ήπιο εργατικού αγώνα, σε σχέση με την απεργία.

Πάντως, η διάταξη αυτή είναι ενδοτικού δικαίου. Αυτό σημαίνει πως η συνδικαλιστική οργάνωση μπορεί να προβλέψει στο καταστατικό της διαφορετική ρύθμιση, δηλαδή να αναθέσει στη Γενική Συνέλευση την κήρυξη απεργίας¹⁵⁹. Αυτό δικαιολογείται με την εξής σκέψη: Ο νόμος, με διατάξεις αναγκαστικού δικαίου εξασφαλίζει έναν ελάχιστο δημοκρατικό χαρακτήρα στον τρόπο που λαμβάνονται τέτοιες αποφάσεις. Αποκλίσεις του καταστατικού από τη νομοθετική πρόβλεψη, που ενισχύουν αυτόν τον χαρακτήρα, είναι επιτρεπτές!

Σε αντίθεση και πάλι με τη διαδικασία λήψης απόφασης στη Γενική Συνέλευση, στην περίπτωση των Διοικητικών Συμβουλίων δεν ισχύει η αρχή της μυστικότητας της ψήφου. Δε συντρέχει ο λόγος που επιβάλλει αυτή την αρχή (η διασφάλιση της αδέσμευτης ψήφου). Εξηγούμαστε: Σε ένα ολιγομελές σχήμα όπως το Διοικητικό Συμβούλιο, η απόφαση λαμβάνεται κατόπιν συζήτησης (και συχνά, αντιπαράθεσης) στην οποία όλα τα μέλη που συμμετέχουν εκφράζουν τη θέση τους. Με άλλα λόγια, κάθε μέλος έχει, εμμέσως πλην σαφώς, εκφράσει τι θα ψηφίσει¹⁶⁰. Επομένως, η αρχή της μυστικής ψήφου είναι, σε αυτή την περίπτωση, περιττή.

¹⁵⁸ Γ. Λεβέντης, Συλλογικό Εργατικό Δίκαιο, σελ. 678 - 679

¹⁵⁹ Γ. Λεβέντης, ο.π.

¹⁶⁰ Γ. Λεβέντης, Συλλογικό Εργατικό Δίκαιο, σελ. 679 - 680, Αθ. Κρητικός, ΕΕΔ 1984, σελ. 8 και Α. Ντάσιος, Εργατικό Δικονομικό Δίκαιο, Τόμος Β/ΙΙ, σελ. 943

Η άποψη αυτή γίνεται δε γίνεται απόλυτα δεκτή. Μέρος της θεωρίας¹⁶¹ (αλλά και κάποιες αποφάσεις Δικαστηρίων¹⁶²) πιστεύουν ότι το άρθρο 8 §3 του νόμου 1264/82 (που επιβάλλει τη μυστική ψηφοφορία στη Γενική Συνέλευση όταν πρόκειται να αποφασιστεί αν θα κηρυχθεί απεργία ή όχι), εφαρμόζεται κατ' αναλογία και στην περίπτωση που τέτοια απόφαση καλείται να λάβει το Διοικητικό Συμβούλιο, «για την ταυτότητα του νομικού λόγου».

ΥΠΟΧΡΕΩΣΕΙΣ ΤΩΝ ΑΠΕΡΓΩΝ

Σταεπόμενα δύο κεφάλαια (E! και Z!) αυτό θα εξετάσουμε δύο «προκαταρκτικές» υποχρεώσεις των απεργών. Δύο υποχρεώσεις, δηλαδή, που πρέπει να τηρηθούν, ώστε η απεργιακή κινητοποίηση που ακολουθεί, να είναι νόμιμη.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ E! Η ΠΡΟΕΙΔΟΠΟΙΗΣΗ ΤΗΣ ΑΠΕΡΓΙΑΣ

5.1.Υποχρέωση

Πριν ξεκινήσει μια απεργία, το σωματείο των εργαζομένων είναι υποχρεωμένο να κάνει **γνωστό** στον εργοδότη, τα αιτήματα που διεκδικεί. Αυτό πρέπει να συμβαίνει, ώστε να υπάρχει «χώρος» για μια προσπάθεια να λυθούν οι συλλογικές διαφορές που υπάρχουν μεταξύ των δύο πλευρών με **ειρηνικό** τρόπο, μέσω των διαπραγματεύσεων (βλ. παρακάτω, για την υποχρέωση ειρήνης, αναλυτικά – Κεφάλαιο I!).

Με βάση την «αρχή της καλής πίστης», που επιβάλλει την καλόπιστη συμπεριφορά σε κάθε συναλλαγή, και παράλληλα, με βάση την «*αρχή του εσχάτου μέσου*», που θεωρεί ότι η απεργία πρέπει να είναι το έσχατο μέσο επίλυσης διαφορών και ικανοποίησης των

¹⁶¹ **Αντ. Βάγιας**, ΕΕΔ 1982, σελ. 709

¹⁶² **ΜονΠρωτΑθ 1067/1986**, ΔΕΝ 1985, σελ. 385

αιτημάτων(*ultimaratio*), οι εργαζόμενοι είναι υποχρεωμένοι να γνωστοποιούν τα αιτήματά τους προς τον εργοδότη¹⁶³. Η συνδικαλιστική οργάνωση των εργαζομένων θα πρέπει να προειδοποιεί τον εργοδότη ή τη συνδικαλιστική του οργάνωση τουλάχιστον 24 ώρες πριν την πραγματοποίηση της απεργίας¹⁶⁴.

Κατά το προϊσχύσαν καθεστώς (νόμος 330/76 - άρθρο 33) η προειδοποίηση του εργοδότη ήταν επιτακτική, μα θεωρούσε πως αυτή έχει πραγματοποιηθεί από τη στιγμή που είχαν γίνει διαπραγματεύσεις μεταξύ εργοδοτικής πλευράς και συνδικαλιστικής οργάνωσης προτού ξεκινήσει η απεργία¹⁶⁵.

5.2.Σκοπός

Για να γίνει κατανοητή η υποχρέωση προειδοποίησης του εργοδότη, για την επικείμενη απεργία, πρέπει να εξηγήσουμε τον **σκοπό** για τον οποίον ο νόμος την **επιβάλλει**. Η **προ 24ώρου** αυτή προειδοποίηση λοιπόν, έχει σκοπό να δώσει στην εργοδοτική πλευρά τη δυνατότητα να **λάβει** στοιχειώδη **μέτρα**, έτσι ώστε να αντιμετωπιστούν τα προβλήματα που προκύπτουν από την εκάστοτε απεργία σε μία επιχείρηση. Βασικός στόχος είναι δηλαδή, κάποια **προστασία** του εργοδότη και της επιχείρησης και η έλλειψη αιφνιδιασμού του εργοδότη¹⁶⁶. Αυτά εξάλλου, δέχονται και τα Δικαστήριά μας¹⁶⁷. Μάλιστα, με αυτό το σκεπτικό «πέρασε» στη Βουλή και η πρόταση για την υποχρέωση προειδοποίησης. Ο, τότε, βουλευτής **Π. Κανελλόπουλος**, ανέφερε πως δεν είναι δυνατόν να θεσπιστεί το δικαίωμα οποιουδήποτε Έλληνα να ξαφνιάζει από τη μια στιγμή στην άλλη εκείνο το πρόσωπο με τον οποίο βρίσκεται

¹⁶³ **Αλέξ. Καρακατσάνης**, Συλλογικό Εργατικό Δίκαιο, σελ. 249

¹⁶⁴ **Ν. Γεωργιάδου**, Εισαγωγή στο Εργατικό Δίκαιο, σελ. 106 και **Γ. Λεβέντης**, Συλλογικό Εργατικό Δίκαιο, σελ. 688, 747

¹⁶⁵ **Γ. Λεβέντης**, Συλλογικό Εργατικό Δίκαιο, σελ. 687

¹⁶⁶ **Γ. Λεβέντης**, ΝοΒ 1984, σ. 242, αλλά και **Γ. Λεβέντης**

¹⁶⁷ Ενδεικτικά: **ΕφΑ04552/84**, ΔΕΝ1984, σελ. 1065 και **ΜονΠρωτΙωαν 557/1985**, ΔΕΝ1986, σελ. 27

σε σχέση συναλλαγής (: τον εργοδότη)¹⁶⁸. Αυτή η αιφνιδιαστική πάντως κινητοποίηση, κατά την άποψή μας, θα μπορούσε έτσι κι αλλιώς να συνιστά **καταχρηστική άσκηση** δικαιώματος.

Για να το πούμε και πιο απλά: Ο νομοθέτης έκρινε πως πρέπει να υπάρχουν «**ασφαλιστικές δικλείδες**» σε μια απεργία, ώστε να **μην** επικρατεί **χάος** και να μη βρίσκεται ο εργοδότης προ «**εκπλήξεων**» πέρα από τα όρια της θεμιτής άσκησης του δικαιώματος της απεργίας. Αυτό θα πρέπει να συμβαίνει προκειμένου και οι εργαζόμενοι, αλλά και ο εργοδότης, να γνωρίζουν και να προετοιμάζονται σχετικά με την απεργία, αλλά και οι εργαζόμενοι να μην παγιδεύονται τις περισσότερες φορές σε κάποια ενδεχομένως πρόχειρη διαδικασία και απόφαση. Αυτές ήταν και οι σκέψεις του τότε αρμόδιου Υπουργού κατά την ψήφιση του νόμου¹⁶⁹. Έτσι, ο νόμος 1264/82 θεσπίστηκε προκειμένου να αποτρέψει έναν ενδεχόμενο πλήρη αιφνιδιασμό του εργοδότη, ενώ ταυτόχρονα διαφυλάσσει τους ίδιους τους εργαζόμενους από κάποια στιγμιαία και πρόχειρη απόφαση, από κάποια «απόφαση της στιγμής»¹⁷⁰.

Πάντως, μπορεί κανείς να πει ότι γενικά το πνεύμα του νόμου 1264/82 είναι φιλεργατικό, χωρίς αυτό να είναι άδικο. Ο νόμος ήρθε να εξισορροπήσει την έλλειψη ισορροπίας που υπήρχε μεταξύ εργατών και εργοδοσίας. Από τη στιγμή που ο νόμος περιόρισε σε μεγάλο βαθμό τα μέσα άμυνας του εργοδότη κατά των απεργιών, κυρίως από τη στιγμή που **απαγορεύτηκαν** οι **ανταπεργίες**, οι προσλήψεις απεργοσπαστών, καθώς και οι **λήψεις ασφαλιστικών μέτρων**, η «ζυγαριά» γέρνει ήδη υπέρ των απεργών και μπορεί κανείς πλέον να διακρίνει κάποια ισότητα στη σύγκρουση των δύο πλευρών¹⁷¹.

Ωστόσο, αν υπήρχε ταυτόχρονα η δυνατότητα να αιφνιδιάζεται ο εργοδότης ανά πάσα στιγμή από την κήρυξη μίας απεργίας, θα υπήρχε ανατροπή της ισορροπίας του συστήματος των εργατικών αγώνων, καθώς και πιθανός κίνδυνος για την εύρυθμη λειτουργία των επιχειρήσεων,

¹⁶⁸ **Πρακτικά Βουλής**, Συνεδρίαση της **03.06.1982**, σ. 4403

¹⁶⁹ **Πρακτικά Βουλής**, Συνεδρίαση της **03.06.1982**, σ. 4403 επ.

¹⁷⁰ **Γ. Λεβέντης**, Συλλογικό Εργατικό Δίκαιο, σελ. 688 - 689

¹⁷¹ Βλ. και σκέψεις **Γ. Λεβέντη** για το ζήτημα, Συλλογικό Εργατικό Δίκαιο, σελ. 689

και έτσι, η τήρηση της υποχρέωσης της προ 24ώρου προειδοποίησης από τους απεργούς φαίνεται να είναι πολύ σημαντική.

Πάντως η **συνταγματικότητα** αυτής της υποχρέωσης **δεν είναι δεδομένη**. Κατά μία άποψη, η συγκεκριμένη διάταξη θεωρείται αντισυνταγματική, από τη στιγμή που η αναγκαία 24ωρη προειδοποίηση περιορίζει με την ύπαρξή της τη δυνατότητα αιφνιδιαστικών απεργιών, και έτσι, περιορίζεται το δικαίωμα απεργίας καθαυτό¹⁷².

Κατά την άποψή που συμεριζόμαστε και εμείς, πάντως, κάτι τέτοιο, δεν φαίνεται πολύ πειστικό: Ο αιφνιδιαστικός χαρακτήρας της απεργίας δεν αναιρείται από την 24ωρη προειδοποίηση. Το να προειδοποιείς μία μόνο ημέρα πριν για την απεργία, δεν είναι μεγάλο χρονικό διάστημα. Δηλαδή, βάσει **κοινής λογικής**, μέσα στο 24ωρο το οποίο έχει στη διάθεσή του ο εργοδότης, δεν μπορεί να περιορίσει την αποτελεσματικότητα της απεργίας, παρά μόνο να λάβει κάποια **στοιχειώδη μέτρα**, προκειμένου να **περιορίσει** την έκταση στις ζημιές της εταιρίας, όπως, για παράδειγμα, να τακτοποιήσει κάποιες οφειλές που εκκρεμούν κ.α.¹⁷³.

5.3. Παράλειψη – Συνέπειες

Η απεργία που λαμβάνει χώρα δίχως να έχει προηγηθεί η 24ωρη προειδοποίηση, κρίνεται παράνομη¹⁷⁴. Αυτό λέει και η νομολογία¹⁷⁵. Ακόμη και στην περίπτωση που έχουμε μία απεργία για την οποία δεν τηρήθηκε η υποχρέωση προειδοποίησης και διακόπηκε, η ενδεχόμενη προειδοποίηση που αφορά τη συνέχιση ή επανάληψή της, δεν την καθιστά νόμιμη εξαρχής, αλλά μόνο «για το μέλλον»! Διότι, αν γινόταν δεκτό το αντίθετο, θα έμενε απραγματοποίητος ο

¹⁷² **Ι. Ληξουριώτης**, ΕΕΔ 1985, σελ. 319 επ. και **Θεόδ. Θεοδώρου**, Συνδικαλιστικό Δίκαιο, σελ. 275 επ.

¹⁷³ **Γ. Λεβέντης**, Συλλογικό Εργατικό Δίκαιο, σελ. 689

¹⁷⁴ **Ν. Γεωργιάδου**, Εισαγωγή στο Εργατικό Δίκαιο, σελ. 106

¹⁷⁵ **ΑΠ 515/84**, ΔΕΝ1985, σελ. 221, **Εφαθ 10048/90**, ΕλλΔνη1993, σελ. 87, **Εφαθ 2522/90**, ΝοΒ1990, σελ. 1345 και **Εφαθ10599/87**, ΔΕΝ1988, σελ. 488

σκοπός της επιβολής της υποχρέωσης προειδοποίησης¹⁷⁶. Εμείς συμπληρώνουμε πως αυτό θα συνιστούσε έμμεση παράκαμψη της!

Αναλυτικότερα, όταν μια απεργία πραγματοποιείται με συνεχείς τμηματικές κινητοποιήσεις, οι οποίες όμως εξαγγέλλονται και διεξάγονται αδιάκοπα, η προειδοποίηση η οποία θα γίνει δεν έχει τη δυνατότητα να νομιμοποιήσει την εξαρχής παράνομη απεργία, ούτε και για το μέλλον (έτσι και η νομολογία)¹⁷⁷. Αυτό συμβαίνει διότι η προειδοποίηση που ακολουθεί δεν έχει τη δυνατότητα να εκπληρώσει τον αρχικό σκοπό της προειδοποίησης¹⁷⁸. Είναι πλέον, θα μπορούσαμε να πούμε, «χωρίς αντικείμενο», μία τέτοια προειδοποίηση.

Για να ισχύει κάτι τέτοιο, πρέπει οι κινητοποιήσεις αυτές να είναι μέρος μιας «μεγαλύτερης», **ενιαίας απεργίας**, η οποία θα λαμβάνει χώρα αδιάκοπα. Αυτό συμβαίνει όταν οι περισσότερες απεργιακές κινητοποιήσεις αποτελούν **ενιαία και συνεχή δράση** μέσα στο (ευρύτερο) ιστορικό πλαίσιο μίας και αυτής απεργίας, και είναι παρόμοιας έντασης και έκτασης, έτσι ώστε να επιτευχθεί ο ίδιος αγωνιστικός στόχος που τέθηκε στην αρχή της απεργίας. Αυτές τις προϋποθέσεις δέχεται και η νομολογία μας¹⁷⁹.

Από την άλλη, για να συνεχιστεί μια απεργία η οποία είχε λήξει, ανασταλεί ή διακοπεί, είναι αναγκαία η πραγματοποίηση νέας προειδοποίησης προς τον εργοδότη¹⁸⁰. Έτσι, για να επαναληφθεί ή συνεχιστεί μια απεργία η οποία έληξε ή διακόπηκε, η νέα προειδοποίηση του εργοδότη καθίσταται αναγκαία, από τη στιγμή που εάν δεν τηρηθεί αυτή η προϋπόθεση, ο σκοπός της προειδοποίησης θα παραμένει «κενό γράμμα».

Όμως στην περίπτωση που η αρχική απεργία ανεστάλη ή διακόπηκε για κάποιο πεπερασμένο χρονικό διάστημα, δεν είναι αναγκαίο να πραγματοποιηθεί μια νέα προειδοποίηση,

¹⁷⁶ Δ. Ι. Παπασταύρου, Συλλογικό Εργατικό Δίκαιο – Απεργία, σελ. 95 και Γ. Λεβέντης, Συλλογικό Εργατικό Δίκαιο, σελ. 690

¹⁷⁷ Ενδεικτικά: ΕφΑθ 4552/84, ΔΕΝ1984, σελ. 1065.

¹⁷⁸ Γ. Λεβέντης, ΔΕΝ 1984, σελ. 1058

¹⁷⁹ Πάλι, ενδεικτικά: ΕφΑθ 4552/84, ΔΕΝ1984, σελ.1065.

¹⁸⁰ ΕφΑθ1702/85, ΔΕΝ1985, 303.

από τη στιγμή που για τη σύντομη αυτή διακοπή γνώριζε ο εργοδότης, και μόνο τότε¹⁸¹.

5.4.Τρόπος – Περιεχόμενο

Η προειδοποίηση είναι δυνατόν να πραγματοποιηθεί με διάφορους τρόπους, όπως η έκδοση ενός εγγράφου, ένα τηλεγράφημα, κάποιο τέλεξ, ή και μέσω του προφορικού λόγου. Όλοι αυτοί οι τρόποι γίνονται αποδεκτοί από τη νομολογία. Επομένως, τα Δικαστήρια θέτουν ως **κριτήριο** την «*πραγματική ενημέρωση*» του εργοδότη, ανεξάρτητα από την «επισημότητα» του τρόπου που αυτός ενημερώθηκε¹⁸². Είναι όμως προτιμότερο να γίνεται εγγράφως, ώστε, αν αμφισβητηθεί ότι έγινε η προειδοποίηση, να μπορεί να αποδειχθεί πιο εύκολα¹⁸³.

Αμφισβήτηση επικρατεί σχετικά με το αν η προειδοποίηση πρέπει να έχει κάποια συγκεκριμένη έκταση, δηλαδή εάν πρέπει να προαναγγέλλει την πραγματοποίηση της απεργίας αόριστα, ή αν θα πρέπει να καλύπτει λεπτομέρειες σχετικά με το χρονικό σημείο έναρξης της. Πάνω στο θέμα υπάρχει διαφωνία. Κατά μία άποψη, την επικρατέστερη στη νομολογία, η προειδοποίηση για την επικείμενη απεργία θα πρέπει να είναι συγκεκριμένη και να προσδιορίζει με σαφή τρόπο την ημέρα και ώρα έναρξης της απεργίας¹⁸⁴.

Από την άλλη, περιορισμένα έχει υποστηριχθεί στη νομολογία πως η προειδοποίηση αρκεί να προαναγγέλλει την απεργία, δίχως κάποιο συγκεκριμένο χρονικό προσδιορισμό¹⁸⁵. Ως κύριο επιχείρημά της, η συγκεκριμένη άποψη υποστηρίζει πως ο εργατικός αγώνας θα πρέπει να εμπεριέχει το στοιχείο του αιφνιδιασμού, κάτι ο οποίο σημαίνει ότι η επιλογή του κατάλληλου χρόνου για την έναρξη μιας απεργίας είναι μέρος της στρατηγικής του. Έτσι, συμπεραίνεται πως

¹⁸¹Γ. Λεβέντης, Συλλογικό Εργατικό Δίκαιο, σελ. 690

¹⁸²Εφαθ 10599/87, ΔΕΝ1988, σελ. 488, Εφαθ 1702/85, ΔΕΝ1985, σελ. 385, ΜονΠρωτΑθ1298/87, ΕΕΔ1988, σελ. 410

¹⁸³Ν. Γεωργιάδου, Εισαγωγή στο Εργατικό Δίκαιο, σελ. 106

¹⁸⁴Εφαθ 1702/85, ΔΕΝ 1985, σελ. 383, ΕφΘεσ. 2285/83, ΕΕΔ1984, σελ. 135, ΜονΠρωτΠειρ 716/85, ΔΕΝ1985, σελ. 448

¹⁸⁵ΜονΠρΑθ 714/83, ΕΕΔ1983, σελ. 260.

οι απεργοί επιλέγουν ένα (χρονικό) σημείο έναρξης της απεργίας, με το οποίο θα καταφέρουν να πλήξουν **όσο το δυνατό περισσότερο** τον εργοδότη. Κάτι τέτοιο, βέβαια, έρχεται σε αντιπαράθεση με το γραπτό δίκαιο, που η 24ωρη προειδοποίηση είναι αναγκαία, από τη στιγμή που ο πλήρης αιφνιδιασμός του εργοδότη δεν είναι αποδεκτός (βλ. αμέσως παραπάνω **Στ. 2!**).

Αρχικά, φαίνεται να αρκεί η **γενική προειδοποίηση**. Από τη στιγμή που αυτή πραγματοποιείται συνήθως μετά την αποτυχία των διαπραγματεύσεων μεταξύ εργοδοτικής πλευράς και μισθωτών, η πρώτη έχει **συνείδησηκινδύνου**, και συνήθως κατανοεί πως η πραγματοποίηση απεργίας είναι το πιθανότερο σενάριο. Έτσι, η ύπαρξη συγκεκριμένης προειδοποίησης σε τέτοιες περιπτώσεις δεν είναι αναγκαία, και, επιπρόσθετα, από τη στιγμή που τηρείται το γράμμα του νόμου, μια γενική προειδοποίηση αρκεί¹⁸⁶.

Στην παραπάνω γενική προειδοποίηση πάντως, υπάρχουν **εξαιρέσεις**. Σε κάποιες περιπτώσεις απαιτείται ακριβής προσδιορισμός του χρόνου έναρξης της απεργίας. Κάτι τέτοιο συνήθως συμβαίνει όταν έχει περάσει μεγάλο χρονικό διάστημα από την τελευταία αποτυχημένη συζήτηση, κατά το στάδιο των διαπραγματεύσεων. Σε τέτοιες περιπτώσεις έχουν δημιουργηθεί **εύλογες εντυπώσεις** στον εργοδότη πως οι εργαζόμενοι **δε θα κινηθούν** με απεργία και έτσι δικαιολογείται η εξαίρεση¹⁸⁷.

Τέλος, σε περιπτώσεις που η γενική προειδοποίηση έχει χαρακτήρα απειλής, ο οποίος υπερισχύει της εντύπωσης της συγκεκριμένης απόφασης για πραγματοποίηση απεργίας, πραγματοποιείται άλλη μια εξαίρεση, και είναι αναγκαίο η προειδοποίηση να έχει πιο συγκεκριμένο χαρακτήρα. Το ίδιο συμβαίνει στις **κοινοφελείς επιχειρήσεις**, όπως θα δούμε παρακάτω¹⁸⁸.

5.5. Προειδοποίηση Στάσεων Εργασίας

¹⁸⁶Γ. Λεβέντης, Συλλογικό Εργατικό Δίκαιο, σελ. 692

¹⁸⁷Γ. Λεβέντης, Συλλογικό Εργατικό Δίκαιο, σελ. 6692

¹⁸⁸Γ. Λεβέντης, ο.π., σελ. 687

Στις στάσεις εργασίας και τη διαλείπουσα εργασία πάντως, είναι απαραίτητη η εξαγγελία **συγκεκριμένης προειδοποίησης** προς τον εργοδότη. Δεν αρκεί δηλαδή, ούτε εδώ, όπως ούτε στις κοινοφελείς επιχειρήσεις π.χ., η γενική προειδοποίηση.

Στις περιπτώσεις αυτές, η αποχή από την εργασία δεν είναι συνεχής, αλλά παροδική και επαναλαμβάνεται συνήθως ανά τακτά χρονικά διαστήματα. Αυτό συνεπάγεται, πως στην περίπτωση που η προειδοποίηση δεν είναι συγκεκριμένη και δεν υπάρχει σαφής προσδιορισμός της **έναρξης** και της **περιοδικότητας** της απεργίας, οι απεργοί θα είναι σε θέση να απέχουν από την εργασία **τους ανά πάσα** ώρα και στιγμή και έτσι θα αιφνιδιάζεται με αδικαιολόγητο τρόπο ο εργοδότης.

Έτσι, μια απεργία η οποία έχει τη συγκεκριμένη μορφή, προσβάλλει, **κατάφωρα** μάλιστα¹⁸⁹, την αρχή της καλής πίστης (που όπως είπαμε στην αρχή, φαίνεται να «γεννάει» την υποχρέωση προειδοποίησης), και έτσι στις στάσεις εργασίας κ.λπ, πρέπει η προειδοποίηση για τον συνδικαλιστικό αγώνα που θα ακολουθήσει να έχει **συγκεκριμένο** περιεχόμενο.

Στην προειδοποίηση θα πρέπει να αναφέρεται συγκεκριμένα η έναρξη και η λήξη κάθε μιας από τις «**επιμέρους αποχές**» από την προσφορά εργασίας, είτε η έναρξη και η περιοδικότητα αυτών, προκειμένου αυτή (: η προειδοποίηση) να εκπληρώνει το σκοπό για τον οποίον την προέβλεψε ο νόμος¹⁹⁰. Αυτά γίνονται δεκτά και στη νομολογία¹⁹¹. Στην περίπτωση κάποιας μεταβολής των παραπάνω στοιχείων (π.χ. έκτακτη αλλαγή ώρας της στάσης εργασίας), όπως είναι φυσικό, οι εργαζόμενοι είναι υποχρεωμένοι να προβούν σε νέα προειδοποίηση προς την εργοδοτική πλευρά¹⁹².

5.6. Υπολογισμός 24ώρου

¹⁸⁹Γ. Λεβέντης, Συλλογικό Εργατικό Δίκαιο, σελ. 692

¹⁹⁰Δ. Ι. Παπασταύρου – Εργατικό Συλλογικό Δίκαιο – Απεργία, σελ. 116

¹⁹¹Όπως οι: ΕφΑ07807/91, ΕλλΔνη1993, σελ. 110, ΕφΑ0 2285/83, ΕΕΔ1984, σελ. 135, ΜονΠρωτΑ02722/87, ΔΕΝ1988, σελ. 181

¹⁹²Δ. Ι. Παπασταύρου – Εργατικό Συλλογικό Δίκαιο – Απεργία, σελ. 116 επ. και Γ. Λεβέντης Συλλογικό Εργατικό Δίκαιο, σελ. 693

Το «24ωρο», όπως το ορίζει ο νόμος, είναι μια προθεσμία που προσδιορίζεται σε ώρες. Ο υπολογισμός του επομένως, γίνεται «από στιγμή σε στιγμή», δηλαδή με τον λεγόμενο «φυσικό υπολογισμό». Αυτό σημαίνει ότι στην περίπτωση αυτή δεν εφαρμόζεται το άρθρο 144 §1 ΚΠολΔ, στο οποίο ορίζεται πως «η έναρξη της προθεσμίας ξεκινά από την επόμενη της επιδόσεως». Κατά τον υπολογισμό 24ωρου δε συνυπολογίζονται οι ώρες των ημερών που παρεμβάλλονται μεν, μα εξαιρούνται από τον νόμο. Έτσι, για παράδειγμα, δε συνυπολογίζονται κατά τους υπολογισμούς αυτούς οι Κυριακές και οι υπόλοιπες, κατά τον νόμο, αργίες¹⁹³.

Αμφισβήτηση επικρατεί για το αν θα πρέπει να υπολογίζονται τα Σάββατα. Μεγάλο μέρος της νομολογίας επικαλείται την παράγραφο το άρθρο 1 §12, από τις *Πράξεις Νομοθετικού Περιεχομένου του Προέδρου της Δημοκρατίας (29.12.80)*, και καταλήγει στο ότι τα Σάββατα δεν συνυπολογίζονται¹⁹⁴. Κατ' άλλη άποψη, πιο περιορισμένη στη νομολογία, τα Σάββατα πρέπει να συνυπολογίζονται, από τη στιγμή που δεν αποτελούν «εξαιρετέες κατά νόμο» μέρες¹⁹⁵.

Κατά την άποψη που υιοθετούμε και εμείς, κριτήριο θα έπρεπε να είναι το αν μία επιχείρηση λειτουργεί με καθεστώς πενθήμερης ή εξαήμερης εργασίας, ανά εβδομάδα. Διότι αν η επιχείρηση λειτουργεί 5 ημέρες, τότε τα Σάββατα θα έπρεπε να μη συνυπολογίζονται¹⁹⁶.

5.7. Προειδοποίηση Απεργίας Δημοσίων Υπαλλήλων ή Εργαζομένων Σε Κοινοφελείς Επιχειρήσεις & Δημόσιος Διάλογος

Οι απεργίες που πραγματοποιούνται από τους **δημόσιους υπαλλήλους**, τους εργαζόμενους των επιχειρήσεων **κοινής ωφέλειας**, καθώς και τους εργαζόμενους που έχουν σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου στο δημόσιο, τους ΟΤΑ ή τα Ν.Π.Δ.Δ., υποβάλλονται από το Σύνταγμα (23 §2) και τον νόμο σε πιο αυστηρούς περιορισμούς.

¹⁹³Γ. Λεβέντης Συλλογικό Εργατικό Δίκαιο, σελ. 693

¹⁹⁴ΜονΠρωτΒόλ 27/88, ΕΕΔ1988, σελ. 681, ΜονΠρωτΑ01012/85, ΕΕΔ1985 κ.α.

¹⁹⁵ΕφΠειρ 225/83, ΔΕΝ1983, 706

¹⁹⁶Γ. Λεβέντης Συλλογικό Εργατικό Δίκαιο, σελ. 694

Οι συγκεκριμένοι περιορισμοί δικαιολογούνται με βάση ότι η εργασία αυτών των μισθωτών καλύπτει βασικές ανάγκες ολόκληρου του κοινωνικού συνόλου¹⁹⁷.

Ειδικοί περιορισμοί για το δικαίωμα απεργίας των εργαζομένων σε επιχειρήσεις κοινής ωφέλειας προβλέπονται και σε ξένες έννομες τάξεις. Οι πιο συνηθισμένοι περιορισμοί οι οποίοι προβλέπονται γενικά (δηλαδή **και από άλλες έννομες τάξεις**) για την απεργία των συγκεκριμένων μισθωτών είναι:

1. Η υποχρέωση για ειδική προειδοποίηση κάποιες μέρες πριν από την έναρξη της απεργίας.
2. Η υποχρέωση για στοιχειώδη λειτουργία των επιχειρήσεων κοινής ωφέλειας κατά τη διάρκεια της απεργίας, έτσι ώστε να ικανοποιούνται με στοιχειώδη τρόπο βασικές ανάγκες του κοινωνικού συνόλου.
3. Η απαγόρευση ορισμένων μορφών απεργίας σε επιχειρήσεις κοινωνικής ωφέλειας¹⁹⁸.

5.7.1. Το καθεστώς του Νόμου 1264/1982

Στο άρθρο 20 §2 του γνωστού πια νόμου, στις επιχειρήσεις κοινής ωφέλειας δεν μπορεί να πραγματοποιηθεί απεργία πριν το πέρας 4 πλήρων ημερών από τη γνωστοποίηση των αιτημάτων και των λόγων που τα θεμελιώνουν στην εργοδοτική πλευρά, στο Υπουργείο Εργασίας, καθώς και στο Υπουργείο το οποίο ασκεί την εποπτεία στη συγκεκριμένη επιχείρηση¹⁹⁹.

Το ίδιο ισχύει και για την περίπτωση της απεργίας των έμμισθων πολιτικών υπαλλήλων του Δημοσίου, των ΟΤΑ, των ΑΕΙ και άλλων ΝΠΔΔ. Αυτό σημαίνει πως και η απεργία των δημοσίων υπαλλήλων δεν μπορεί να πραγματοποιηθεί πριν το πέρας 4 πλήρων ημερών από τη στιγμή της γνωστοποίησης των αιτημάτων και των λόγων που τα θεμελιώνουν στο Υπουργείο

¹⁹⁷Γ. Λεβέντης Συλλογικό Εργατικό Δίκαιο, σελ. 694 - 695

¹⁹⁸Αντί πολλών: Γ. Λεβέντης Συλλογικό Εργατικό Δίκαιο, σελ. 694- 695, με **περαιτέρω παραπομπές** σε ξένη βιβλιογραφία, όπως γαλλική γερμανική κ.α., όπου ισχύουν και τα μοντέλα περιορισμών της απεργίας, τα οποία καταγράφει.

¹⁹⁹Ν. Γεωργιάδου, Εισαγωγή στο Εργατικό Δίκαιο, σελ. 107

Προεδρίας της Κυβερνήσεως, στο Υπουργείο Οικονομικών, στο Υπουργείο το οποίο υπάγονται οι υπάλληλοι, καθώς και στις διοικήσεις των φορέων που εποπτεύονται από αυτό, τη στιγμή που πρόκειται για απεργία υπαλλήλων τους²⁰⁰.

Επομένως, πρέπει να υπογραμμίσουμε πως η απεργία που πραγματοποιείται χωρίς να τηρηθεί αυτή η υποχρέωση γνωστοποίησης κρίνεται ως παράνομη. Αυτά δέχονται και τα Δικαστήρια²⁰¹.

Για να γίνει κατανοητή καλύτερα η ρύθμιση του νόμου για τους δημοσίους υπαλλήλους, πρέπει να εξετάσουμε τους σκοπούς του. Η γνωστοποίηση αυτή λοιπόν εξυπηρετεί πολλούς σκοπούς, δηλαδή:

1. Η ευκαιρία μιας «τελευταίας στιγμής» στα δύο μέρη να επιλύσουν τη συλλογική διαφορά χρησιμοποιώντας ειρηνικά μέσα. Με αυτό τον τρόπο, αποφεύγονται οι δυσμενείς επιπτώσεις του επικείμενου εργατικού αγώνα για το κοινωνικό σύνολο. Αυτό βρίσκεται σε συνέπεια με το πνεύμα της αρχής του εσχάτου μέσου, που θα δούμε λίγο παρακάτω.
2. Η έγκαιρη προειδοποίηση της επιχειρήσεως για την απεργία που επέρχεται, προκειμένου να ληφθούν μέτρα για την πρόληψη κοινωνικής ανάγκης από την πραγματοποίηση της απεργίας.
3. Η γνωστοποίηση των αιτημάτων συνιστά ταυτόχρονα και προειδοποίηση του εργοδότη, από τη στιγμή που σε αυτήν αναφέρεται η ημέρα και η ώρα της έναρξης της απεργίας. Στην περίπτωση που η γνωστοποίηση δεν αναφέρει τα συγκεκριμένα στοιχεία, θα πρέπει τουλάχιστον 24 ώρες πριν από την πραγματοποίηση της απεργίας, ο εργοδότης να λάβει προειδοποίηση η οποία θα περιέχει την ημέρα και την ώρα έναρξης της απεργίας, σύμφωνα με το άρθρο 19 §1²⁰².

²⁰⁰Γ. Λεβέντης Συλλογικό Εργατικό Δίκαιο, σελ. 695

²⁰¹ Ενδεικτικά: **ΠρΕφΑθ 1/92**, ΔΕΝ1992, σελ. 298, **ΜονΠρωτΑθ 1495/98**, ΔΕΝ1998, σελ. 684, **ΜονΠρωτΑθ 3250/91**, ΕΕΔ1992, σελ. 37

²⁰²Γ. Λεβέντης Συλλογικό Εργατικό Δίκαιο, σελ. 695 – 697, όπου καταγράφονται οι «σκοποί» του νόμου

Η συγκεκριμένη παράγραφος (19 §1 του νόμου 1264/1982) αποτελεί τη γενική προϋπόθεση για την πραγματοποίηση κάθε απεργίας, άρα και της απεργίας στις επιχειρήσεις κοινής ωφελείας. Πιο συγκεκριμένα, για την απεργία στις επιχειρήσεις κοινής ωφελείας η προειδοποίηση είναι ιδιαίτερος σημαντική, από τη στιγμή που η συγκεκριμένη απεργία **πλήττει βαριά μέγιστο** του πληθυσμού, με επιπτώσεις στο κοινωνικό σύνολο. Έτσι, η προειδοποίηση στις συγκεκριμένες επιχειρήσεις είναι επιτακτικό να είναι συγκεκριμένη και να αναφέρει την ημέρα και την ώρα έναρξης της απεργίας. Υπάρχει πάντως αντίλογος εδώ καθώς, με αυτή την άποψη, δε συντάσσεται μέρος της θεωρίας, που πιστεύει ότι αρκεί η, από 4 ημέρες πριν, γνωστοποίηση των αιτημάτων προς τον εργοδότη, χωρίς την προειδοποίηση της απεργίας²⁰³.

Μάλιστα, σύμφωνα με το άρθρο 294 του Ποινικού Κώδικα, η πρόκληση καταστάσεως κοινής ανάγκης με την παύση εργασίας σε επιχειρήσεις κοινής ωφελείας, η οποία δε συνοδεύεται από έγκαιρη προειδοποίηση του εργοδότη, αποτελεί **ποινικό αδίκημα!** Η πλήρωση της αντικειμενικής υπόστασης του εγκλήματος του άρθρου 294 στον Ποινικό Κώδικα, σύμφωνα με την υπ' αριθ. 106/1980 γνωμοδότηση του Νομικού Συμβουλίου του Κράτους, προϋποθέτει πως οι απεργοί δεν προειδοποιούν έγκαιρα τον εργοδότη, καθώς και στην αστυνομική Αρχή για τον χρόνο έναρξης της απεργίας²⁰⁴.

Επίσης, σύμφωνα με τη γραμματική διατύπωση της διάταξης (άρθρο 3 §1, εδάφιο α' του νόμου 2224/94), η γνωστοποίηση των αιτημάτων είναι υποχρεωτικό να γίνεται με ένα έγγραφο το οποίο κοινοποιείται με δικαστικό επιμελητή. Γνωστοποίηση που πραγματοποιείται με διαφορετικό τρόπο είναι άκυρη, και έτσι η απεργία η οποία θα πραγματοποιηθεί κρίνεται ως παράνομη²⁰⁵.

Τέλος, η τετραήμερη προθεσμία ξεκινά την επόμενη μέρα, από εκείνη που επιδίδεται το έγγραφο και λήγει στις 7 μ.μ. της τέταρτης ημέρας, εκτός βέβαια αν η τέταρτη μέρα είναι κατά

²⁰³Α. Ντάσιος, Εργατικό Δικονομικό Δίκαιο, Τόμος Β/II, σελ. 961

²⁰⁴Γ. Λεβέντης Συλλογικό Εργατικό Δίκαιο, σελ. 697 και ΔΕΝ1980, σελ. 1088

²⁰⁵Βλ. ΜονΠρωτΑθ 2975/83, ΔΕΝ1984, σελ. 175.

νόμο «εξαιρετέα» (δηλαδή δεν υπολογίζεται στην προθεσμία), και έτσι λήγει την ίδια ώρα της επόμενης μέρας δεν είναι εξαιρετέα²⁰⁶.

5.7.2. Δημόσιος Διάλογος

Εκτός από την υποχρέωση για γνωστοποίηση των αιτημάτων, κάθε απεργία των εργατών σε επιχειρήσεις κοινής ωφέλειας υποβάλλεται από τον νόμο και σε μια ακόμη προϋπόθεση. Αυτή είναι η υποχρέωση για πρόσκληση του εργοδότη σε *δημόσιο διάλογο*.

Σύμφωνα με το άρθρο 3 §1, εδάφιο α' του νόμου 2224/94, οι συνδικαλιστικές οργανώσεις οι οποίες κηρύσσουν απεργία στις υπηρεσίες, οργανισμούς και επιχειρήσεις του άρθρου 19 §2 του νόμου 1264/82, όπως είναι οι επιχειρήσεις κοινής ωφέλειας, είναι υποχρεωμένες να καλέσουν τον εργοδότη με έγγραφο, το οποίο κοινοποιείται με δικαστικό επιμελητή, σε δημόσιο διάλογο για τα αιτήματα αυτής, πριν ασκήσουν το δικαίωμα απεργίας.

Ο διάλογος ονομάζεται **δημόσιος** επειδή κατά τη διεξαγωγή του μπορούν να προσκαλούνται και να συμμετέχουν σε αυτόν εκπρόσωποι των εργατικών και εργοδοτικών οργανώσεων, των αρμοδίων δημοσίων υπηρεσιών, των κοινωνικών φορέων, καθώς και των μέσων μαζικής ενημέρωσης ακόμη, υπό την προϋπόθεση πάντως ότι τα μέρη συμφωνούν για τις συμμετοχές αυτές.

Ακόμη, ο διάλογος αυτός είναι δημόσιος επειδή η έκθεση του μεσολαβητή (βλ. αμέσως παρακάτω για τον ρόλο του) σχετικά με τα αιτήματα και τις θέσεις των μερών μπορεί να δημοσιευθεί στον ημερήσιο τύπο (δηλαδή σε εφημερίδες, σε ιστοσελίδες κ.α.) είτε από τον μεσολαβητή, εάν τα μέρη συμφωνούν, είτε από οποιοδήποτε μέρος χωρίς προηγούμενη συμφωνία. Έτσι, γίνεται ξεκάθαρος ο στόχος και η επιδίωξη του νόμου: Ο διάλογος μεταξύ των μερών να πραγματοποιείται δημοσίως, έτσι ώστε να παρακολουθείται από την κοινή γνώμη, μέσω της οποίας μπορεί να ελέγχεται η ροή του και να ασκείται πίεση προς την πλευρά η οποία θα θέσει υπερβολικές ή μη τεκμηριωμένες θέσεις!

²⁰⁶Γ. Λεβέντης Συλλογικό Εργατικό Δίκαιο, σελ. 697

Ο νόμος προβλέπει πως η πρόσκληση του εργοδότη σε δημόσιο διάλογο είναι **προϋπόθεση** για τη **νομιμότητα** της απεργίας στις επιχειρήσεις κοινής ωφέλειας και έτσι, η απεργία που πραγματοποιείται χωρίς προηγούμενη πρόσκληση κρίνεται ως **παράνομη** από τα Δικαστήρια²⁰⁷. Στις υπόλοιπες επιχειρήσεις, η συνδικαλιστική οργάνωση η οποία αποφασίζει την κήρυξη της απεργίας δεν είναι υποχρεωμένη να ζητήσει τη διεξαγωγή δημοσίου διαλόγου πριν ή κατά τη διάρκεια της απεργίας, μα έχει την **ευχέρεια** να το πραγματοποιήσει, εάν το επιθυμεί²⁰⁸.

Πάντως, κατά τα Δικαστήρια μας, την **ευχέρεια** να ζητήσει τη διεξαγωγή δημοσίου διαλόγου **έχει** και ο **εργοδότης**, από τη στιγμή που αυτός πληροφορείται με οποιονδήποτε τρόπο τα αιτήματα ή την κήρυξη της απεργίας, ακόμη και όταν κρίνει πως υπάρχει κίνδυνος διατάραξης της εργασιακής ειρήνης στην επιχείρηση²⁰⁹.

Η **διαδικασία** του δημοσίου διαλόγου **ρυθμίζεται** στο άρθρο 3 § νόμου 2224/94. Εκεί, προβλέπονται οι προϋποθέσεις έγκυρης διεξαγωγής του διαλόγου, όπως για παράδειγμα ότι πρέπει αυτός (: ο διάλογος) να πραγματοποιηθεί εντός 48 ωρών από την κοινοποίηση της γραπτής πρόσκλησης στον εργοδότη. Στην έγγραφη αυτή πρόσκληση πρέπει να ορίζεται τόσο ο τόπος, όσο και ο χρόνος της επικείμενης συνάντησης.

Τον διάλογο **διευθύνει** ο «μεσολαβητής». Αυτός είναι πρόσωπο που επιλέγεται με **συμφωνία**, μέσα από έναν κατάλογο μεσολαβητών που υπάρχει και τηρείται σε μία υπηρεσία που λέγεται ΟΜΕΔ. Στην περίπτωση που δεν υπάρξει συμφωνία για τον μεσολαβητή, η πλευρά η οποία προκάλεσε τη διεξαγωγή του δημοσίου διαλόγου, έχει 48 ώρες για να ζητήσει με αίτηση προς την υπηρεσία ΟΜΕΔ να γίνει κλήρωση για την επιλογή κάποιου μεσολαβητή.

Μιας και **σκοπός** της διεξαγωγής του δημοσίου διαλόγου είναι η αποτροπή της απεργίας, είναι η πρόσκληση προς την εργοδοτική πλευρά πρέπει να μην υποβάλλεται **«τελευταίαστιγμή»** πριν την έναρξη της απεργίας, μα κάποιο εύλογο χρονικό διάστημα πριν, έτσι ώστε να υπάρχει κάποιος χρόνος που θα μπορεί να λάβει χώρα ο δημόσιος διάλογος, και έτσι ενδεχομένως να

²⁰⁷ ΕφΠατρ 917/2000, ΕΕΔ2001, σελ. 544, ΜονΠρωτΑθ 1505/2001, ΕΕΔ2002, σελ. 785

²⁰⁸ ΜονΠρωτΙωαν 456/96, ΔΕΝ1998, σελ. 26, ΜονΠρωτΑθ 1713/2001, ΕΕΔ2002, σελ. 790.

²⁰⁹ ΜονΠρωτΑθ 1505/2001, ΕΕΔ2002, σελ. 785.

αποφευχθεί η απεργία. Αυτό φαίνεται να απορρέει από την αρχή της καλής πίστης, που ρυθμίζει τον θεσμό του δημόσιου διαλόγου. Αυτό σημαίνει πως η πρόσκληση προς τον εργοδότη πλευρά να υποβάλλεται, κατά το δυνατόν, μαζί με τη γνωστοποίηση των αιτημάτων κάτι το οποίο συνεπάγεται 4 πλήρων ημερών πριν από την έναρξη της απεργίας, ή, έστω, λίγο μετά από αυτή²¹⁰.

Ο **αποδέκτης** της πρόσκλησης, συνήθως δηλαδή ο εργοδότης, **δενείναι υποχρεωμένος** να συμμετέχει στον δημόσιο διάλογο που προσκαλείται. Αν αρνηθεί, η διεξαγωγή του δημοσίου διαλόγου ματαιώνεται, και φυσικά η εκλογή του μεσολαβητή καθίσταται περιττή²¹¹.

Στο άρθρο 3 §6 του νόμου 2224/1994, **απαγορεύεται η προσφυγή στα δικαστήρια** κατά τη διάρκεια διεξαγωγής του δημοσίου διαλόγου για ζητήματα τα οποία σχετίζονται με τη νομιμότητα της επικείμενης, ή και ήδη διεξαγόμενης, απεργίας, καθώς και για οτιδήποτε ζήτημα σχετικό με την εφαρμογή του άρθρου αυτού. Αυτό συμβαίνει προκειμένου να μην υπάρχει «**τεταμένο κλίμα**» κατά τη διεξαγωγή του διαλόγου. Να μπορούν οι δύο πλευρές δηλαδή, να **συζητούν πραγματικά**, χωρίς άλλες πιέσεις ή εκβιασμούς²¹². Η απαγόρευση αυτή **προϋποθέτει** βέβαια την αποδοχή του διαλόγου από την άλλη πλευρά και την επικείμενη διεξαγωγή του.

Εάν δηλαδή, την πρόσκληση για δημόσιο διάλογο ακολουθήσει απόκρουση και μη αποδοχή του διαλόγου, από την άλλη πλευρά, σε αυτή την περίπτωση δεν υπάρχει έδαφος εφαρμογής για την απαγόρευση αυτή, και έτσι η πλευρά η οποία δίνει αρνητική απάντηση για τη διεξαγωγή του διαλόγου (συνήθως είναι η εργοδοτική), έχει δικαίωμα να ασκήσει αγωγή²¹³, και κατά τη νομολογία των Δικαστηρίων μας²¹⁴. Η αγωγή αυτή μπορεί να προσβάλλει τη

²¹⁰Γ. Λεβέντης, Συλλογικό Εργατικό Δίκαιο, σελ. 700

²¹¹Γ. Λεβέντης, Συλλογικό Εργατικό Δίκαιο, σελ. 700

²¹²Γ. Λεβέντης, Συλλογικό Εργατικό Δίκαιο, σελ. 700 - 701

²¹³Κ. Παπαδημητρίου, ΔΕΝ, 1998, σελ. 28

²¹⁴ΕφΘεσ 2763/97, ΕΕΔ1998, 729, ΜονΠρωτΘεσ 23890/2000, Αρμ. 2000, 1675, ΜονΠρωτΙωαν 456/96, ΔΕΝ1998, 26

νομιμότητα της επικείμενης ή και ήδη διεξαγόμενης απεργίας, όπως επίσης και ζητήματα σχετικά με την εφαρμογή του άρθρου 3 του νόμου 2224/94²¹⁵.

Η απαγόρευση αγωγής όσο διαρκεί ο δημόσιος διάλογος, πάντως, καταλαμβάνει την έγερση αγωγής μέσα στο χρονικό πλαίσιο που ξεκινά από την αποδοχή της πρόσκλησης για δημόσιο διάλογο και τελειώνει με τη λήξη του διαλόγου με οποιονδήποτε τρόπο²¹⁶. Η λήξη αυτή μπορεί να έρθει με διάφορους τρόπους, όπως για παράδειγμα με την ολοκλήρωσή του, την οριστική διακοπή του, ή και την άρνηση συνέχισης του από το ένα μέρος²¹⁷. Αντίθετα, η απαγόρευση δεν καταλαμβάνει την επίσπευση και συζήτηση άλλης εκκρεμούς αγωγής²¹⁸.

Πριν κλείσουμε, να σημειώσουμε πως το άρθρο 3 §7 του Νόμου 2224/1994 δίνει τη δυνατότητα στα μέρη να ρυθμίζουν με συμφωνία τα διαδικαστικά ζητήματα διεξαγωγής του δημόσιου διαλόγου, όπως επίσης και την επιλογή του μεσολαβητή, τη διάρκεια του δημοσίου διαλόγου, καθώς και την αναστολή του δικαιώματος απεργίας.²¹⁹

ΚΕΦΑΛΑΙΟ Ζ

ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ ΑΣΦΑΛΕΙΑΣ

6.1.Υποχρέωση

Η άσκηση του δικαιώματος της απεργίας δεν μπορεί να θεωρηθεί ότι περιλαμβάνει και δικαίωμα πρόκλησης κινδύνου για τις εγκαταστάσεις της εκάστοτε επιχείρησης ή πολύ

²¹⁵Γ. Λεβέντης, Συλλογικό Εργατικό Δίκαιο, σελ. 701

²¹⁶Δ. Ι Παπασταύρου, Συλλογικός Εργατικό Δίκαιο – Απεργία, αριθ. 271

²¹⁷ΕφΘεσ.2763/97, ΕΕΔ1998, σελ. 729, ΕφΘεσ.1608/2000, Αρμ. 2000, σελ. 1116, ΜονΠρωτΙωαν 456/96, ΔΕΝ1998, σελ. 26.

²¹⁸Γ. Λεβέντης, Συλλογικό Εργατικό Δίκαιο, σελ. 700 - 701

²¹⁹Γ. Λεβέντης, Συλλογικό Εργατικό Δίκαιο, σελ. 701

περισσότερο, πρόκλησης ατυχημάτων ή και καταστροφών. Μία τέτοια άσκηση δεν προστατεύεται από το Σύνταγμα. Έτσι, κατά το δίκαιό μας, η συνδικαλιστική οργάνωση που έχει αναλάβει την ευθύνη της απεργίας μεριμνά για τη διάθεση του προσωπικού ασφαλείας²²⁰.

Κάθε ζημιά στην επιχείρηση βρίσκεται πέρα από τον αγωνιστικό σκοπό για τον οποίον αναγνωρίστηκε το δικαίωμα της απεργίας. Κάθε τέτοια «καταστροφική συμπεριφορά», όχι μόνο υπερβαίνει τον σκοπό του δικαιώματος, αλλά και έρχεται σε αντίθεση με την αρχή της καλής πίστης. Η αρχή αυτή, που ρυθμίζεται τόσο στο άρθρο 281 του Αστικού Κώδικα, όσο και στο άρθρο 25 §3 του Συντάγματος. Εξάλλου, έχουμε δει ότι η αρχή της καλής πίστης βρίσκει εφαρμογή και στον θεσμό της απεργίας (π.χ. κατά τη διεξαγωγή των διαπραγματεύσεων με πραγματική διάθεση για συζήτηση κ.α.)²²¹.

Επίσης μία ενδεχόμενη καταστροφή δεν πλήττει μόνο την εργοδοτική πλευρά, αλλά και τους ίδιους τους εργάτες – απεργούς. Αυτό συμβαίνει επειδή, όπως έχουμε ήδη δει (βλ. κεφάλαιο Β!), όπου παραθέτουμε τα εννοιολογικά στοιχεία του νομικού ορισμού της απεργίας), για να είναι μία απεργία νόμιμη, πρέπει να συντρέχει προσωρινή αποχή από την εργασία, με παράλληλη βούληση για επάνοδο στην κανονική εκπλήρωση της σύμβασης²²². Έτσι, οι απεργοί πρέπει, όταν επιστρέψουν στη δουλειά τους, να βρουν την επιχείρηση σε καλή κατάσταση, για να συνεχίσουν την εργασία τους! Με αυτές τις σκέψεις, η διάθεση του προσωπικού ασφαλείας για τη φροντίδα και την πρόληψη κάθε μορφής καταστροφής στις εγκαταστάσεις όχι μόνο δεν περιορίζει σε καμία περίπτωση την άσκηση του δικαιώματος της απεργίας. Αντίθετα, προστατεύει αυτό το δικαίωμα²²³!

Το εθνικό μας δίκαιο προβλέπει **ρητάνυποχρέωση** διάθεσης προσωπικού ασφαλείας για την απεργία, σε αντίθεση με ξένες έννομες τάξεις, όπου η αντίστοιχη υποχρέωση προκύπτει μέσω θεωρίας και νομολογίας, οι οποίες χρησιμοποιούν τη σχέση εργασίας, και πιο

²²⁰Ν. Γεωργιάδου, Εισαγωγή στο Εργατικό Δίκαιο, σελ. 107

²²¹Γ. Λεβέντης, Συλλογικό Εργατικό Δίκαιο, σελ. 701

²²²Γ. Λεβέντης, Συλλογικό Εργατικό Δίκαιο, σελ. 702

²²³Γ. Λεβέντης, ο.π., σελ. 702

συγκεκριμένα, την υποχρέωση πίστεως για να δικαιολογήσουν την υποχρέωση για τη διάθεση προσωπικού. Σε άλλες έννομες τάξεις δηλαδή, η υποχρέωση αυτή προκύπτει «έμμεσα»²²⁴.

Σημειώνουμε ότι **όλες** οι συνδικαλιστικές οργανώσεις πρέπει να διαθέτουν προσωπικό ασφαλείας. Ο νόμος δεν εξαιρεί τις οργανώσεις που δεν ανήκουν σε επιχειρήσεις κοινής ωφέλειας²²⁵. Τα ίδια δέχονται και τα Δικαστήριά μας²²⁶. Αντίθετη άποψη υιοθετεί μόνο ο Θεόδ. Θεοδώρου, ο οποίος υποστηρίζει ότι η παραπάνω υποχρέωση υφίσταται μόνο για τις επιχειρήσεις κοινής ωφέλειας²²⁷.

Με άλλα λόγια, σκοπός του νόμου είναι ότι: **Κάθε** επιχείρηση πρέπει να είναι σε θέση να **επαναλειτούργησει** σε επίπεδο ίδιο με αυτό που βρισκόταν πριν λάβει χώρα ο απεργιακός αγώνας. Αυτό συνεπάγεται πως οι εγκαταστάσεις, ο τεχνικός εξοπλισμός, τα μηχανήματα, τα εργαλεία, οι πρώτες ύλες αλλά και ό,τι άλλο ανήκει στην επιχείρηση πρέπει προστατεύονται κατά τη διάρκεια της απεργίας.

6.2. Προσωπικό ασφαλείας για την ασφάλεια των εγκαταστάσεων και την πρόληψη καταστροφών και ατυχημάτων

Στη διάρκεια της απεργίας, οι ευθύνες του εκάστοτε προσωπικού ασφαλείας καθορίζονται από τον νόμο. Οι ευθύνες αυτές διαφέρουν ανάλογα με τον σκοπό για τον οποίον διατίθεται το προσωπικό²²⁸. Αυτό σημαίνει ότι το προσωπικό ασφαλείας έχει την ευθύνη της πρόληψης κάθε καταστροφής ή ατυχήματος, καθώς και της ασφάλειας των εγκαταστάσεων της επιχείρησης. Επίσης, οι ευθύνες του προσωπικού ασφαλείας εξαρτώνται και από το είδος της επιχείρησης στην οποία βρίσκονται, αλλά και τη φύση (: μορφή) της εκάστοτε απεργίας.

²²⁴Γ. Λεβέντης, Συλλογικό Εργατικό Δίκαιο, σελ. 702

²²⁵Δ. Ι. Παπασταύρου, Συλλογικό Εργατικό Δίκαιο – Απεργία, σελ. 235 επ.

²²⁶ Ενδεικτική νομολογία: ΣτΕ/ Ολομ.610/88, ΔΕΝ1988, σελ. 472, ΣτΕ 1123/87, ΕΕΔ1987, σελ. 526, ΣτΕ 3164/86, ΕΕΔ1987, σελ. 117

²²⁷Θ. Θεοδώρου, Συνδικαλιστικό Δίκαιο, σελ. 267 επ.

²²⁸Γ. Λεβέντης, Συλλογικό Εργατικό Δίκαιο, σελ. 703

Παράλληλα, το προσωπικό ασφαλείας είναι υποχρεωμένο να διαφυλάσσει οποιοδήποτε περιουσιακό στοιχείο τρίτων, που έχει οποιαδήποτε σχέση με τον τεχνικό - οικονομικό σκοπό της εκάστοτε απεργίας²²⁹. Αυτό γίνεται δεκτό και από τα Δικαστήριά μας²³⁰.

Το προσωπικό ασφαλείας που διατίθεται για τη διαφύλαξη των εγκαταστάσεων, επιτελεί διάφορες λειτουργίες. Κύρια υποχρέωση του είναι η πρόληψη των ατυχημάτων και των καταστροφών κατά τη διάρκεια μιας απεργίας, όπως επίσης και η διαφύλαξη της ακεραιότητας των εγκαταστάσεων της επιχείρησης²³¹.

Οι εγκαταστάσεις είναι πιθανό να υποστούν φθορές κατά τον συνδικαλιστικό αγώνα, και έτσι, να χρειαστεί να προστατευθούν και να συντηρηθούν οι πρώτες ύλες, τα προϊόντα, καθώς και τα μηχανήματα, τα οποία τίθενται σε κίνδυνο²³². Τέτοιες επικίνδυνες «συνθήκες» είναι ενδεχόμενο να προκύψουν σε απεργίες με έντονο συγκρουσιακό χαρακτήρα, όπου καμία από τις δύο πλευρές δεν υποχωρεί και έτσι, μπορεί οι απεργοί να καταστρέψουν, για να ασκήσουν πίεση, εμπορεύματα της εταιρείας. Αυτή η μορφή συνδικαλιστικού αγώνα είναι απαγορευμένη όμως²³³!

Επιπρόσθετα, το προσωπικό ασφαλείας έχει την ευθύνη και για κινδύνους που εμφανίζονται στις εγκαταστάσεις μιας επιχείρησης, οι οποίοι μπορούν να προέλθουν από τυχαία περιστατικά, αλλά και κατά τη συνηθισμένη λειτουργία της επιχείρησης, όπως κάποιο βραχυκύκλωμα, ή μια πυρκαγιά. Δηλαδή, το προσωπικό ασφαλείας, δεν ευθύνεται μόνο για κινδύνους από τη δράση των απεργών²³⁴!

Η ευθύνη αυτή (: η ευθύνη και για κινδύνους πέρα από αυτούς που συνδέονται με την απεργία δηλαδή) υφίσταται μόνο στην περίπτωση που οι εργάτες του προσωπικού ασφαλείας είναι όντως καταρτισμένοι στο να αντιμετωπίζουν τέτοιες καταστάσεις. Πρακτικά, έχουμε και

²²⁹Γ. Λεβέντης, Συλλογικό Εργατικό Δίκαιο, σελ. 703

¹⁰Ενδεικτική Νομολογία: ΣτΕ/Όλομ 610/88, ΔΕΝ 1988, σελ. 472, ΣτΕ 1123/97, ΕΕΔ 1987, σελ. 526

²³¹Γ. Λεβέντης, ο.π., σελ. 703

²³²Γ. Λεβέντης, ο.π., σελ. 703

²³³Βλ. για το όλο θέμα και Α. Ντάσιο, Εργατικό Δικονομικό Δίκαιο, Τόμος Β/ΙΙ, σελ. 964

²³⁴Γ. Λεβέντης, ο.π., σελ. 704

εδώ εφαρμογή της αρχής της καλής πίστης. Η ευθύνη αυτή ανήκει, θα μπορούσαμε να πούμε, από τα καθήκοντα που έχουν αναλάβει με την ατομική σύμβαση εργασίας τους. Η προστασία της επιχείρησης από κινδύνους που προέρχονται από τέτοιους παράγοντες συνδέεται με την παροχή της εργασίας τους διότι η παροχή αυτή πρέπει να γίνεται με ομαλό τρόπο και έτσι κι αλλιώς, η σχέση εργασίας περιέχει μία υποχρέωση πίστης προς την επιχείρηση²³⁵.

Για να το πούμε απλά: Μία επιχείρηση που έχει στις εγκαταστάσεις της εύφλεκτα υλικά, θα πρέπει να έχει στο προσωπικό ασφαλείας της ανθρώπους οι οποίοι ασχολούνται επαγγελματικά με την πυρασφάλεια, ενώ στην περίπτωση μιας επιχείρησης η οποία έχει μηχανήματα τα οποία κινούνται με ηλεκτρική ενέργεια, θα ήταν κατάλληλο να υπάρχουν αντίστοιχα ηλεκτρολόγοι (έτσι και η νομολογία)²³⁶.

Συμπερασματικά, πρέπει να «κρατήσουμε» ότι το προσωπικό ασφαλείας είναι αναγκαίο για κάθε είδος επιχείρησης και όχι μόνο των κοινωφελών, μιας και υπάρχει για να προλαμβάνονται οι καταστροφές και τα ατυχήματα από τυχαία περιστατικά, κάτι το οποίο απαιτείται για την ομαλή λειτουργία οποιασδήποτε επιχείρησης²³⁷.

Ωστόσο, η εργοδοτική πλευρά θα πρέπει να κάνει νομικώς ορθή χρήση του προσωπικού ασφαλείας, και όχι κατάχρηση αυτού, κατά τη διάρκεια μιας απεργίας. Εξαιρείται η περίπτωση της λευκής απεργίας, μιας και θα μπορούσε κανείς να πει πως από τη στιγμή που όλο το προσωπικό είναι στη διάθεση του εργοδότη για να διασφαλίσει την ακεραιότητα της επιχείρησης, αλλά και η περίπτωση που οι απεργοί έχουν απαλλαγεί από τα καθήκοντα ασφαλείας τους, και αυτά είναι υπό την ευθύνη τρίτων²³⁸.

6.3. Προσδιορισμός συγκεκριμένων καθηκόντων – Διευθυντικό δικαίωμα

²³⁵ Γ. Λεβέντης, Συλλογικό Εργατικό Δίκαιο, σελ. 704

²³⁶ ΜονΠρωτΛαρ1030/84, ΔΕΝ1984, σελ. 845.

²³⁷ Γ. Λεβέντης, ΔΕΝ 1985, σελ. 372

²³⁸ Γ. Λεβέντης, Συλλογικό Εργατικό Δίκαιο, σελ. 704

Η εργοδοτική πλευρά κατά τη διάρκεια της απεργίας, «ελέγχει» πλήρως το προσωπικό ασφαλείας, δηλαδή ο εργοδότης το κατανέμει όπως επιθυμεί²³⁹. Αυτό συμβαίνει επειδή της αναγνωρίζεται το λεγόμενο διευθυντικό δικαίωμα, δηλαδή το δικαίωμα να διευθύνει όσους υπάγονται στην εξουσία της. Το περιεχόμενο του δικαιώματος αυτού έχει προσδιορίσει, με τον καιρό, και η νομολογία²⁴⁰. Το άρθρο 21 §3 του νόμου 1264/82 ορίζει ακριβώς αυτή την «εξουσία» που αναγνωρίζεται στον εργοδότη. Σύμφωνα με αυτή τη διάταξη, το προσωπικό που διατίθεται για την ασφάλεια των εγκαταστάσεων παρέχει τις υπηρεσίες του κάτω από τις οδηγίες του εργοδότη, για την εκπλήρωση των σκοπών, για τους οποίους διατίθεται.

Συγκεκριμένα, η παραπάνω διάταξη ορίζει: «*Το διατιθέμενο προσωπικό των παραγράφων 1 και 2 του άρθρου αυτού παρέχει τις υπηρεσίες του κάτω από τις οδηγίες του εργοδότη, προς εκπλήρωση των σκοπών για τους οποίους διατίθεται*».

Με αυτό τον τρόπο, τα καθήκοντα του προσωπικού ασφαλείας, κατά τη διάρκεια μιας απεργίας, προσδιορίζει αποκλειστικά η εργοδοτική πλευρά, και όχι η συνδικαλιστική οργάνωση!

Πρέπει όμως να σημειώσουμε ότι ο εργοδότης **δεν μπορεί** να ασκεί το διευθυντικό του δικαίωμα **με τρόπο καταχρηστικό**, ούτε βέβαια να υποδεικνύει στο προσωπικό ασφαλείας εργασία δεν πραγματοποιείται για την πρόληψη καταστροφών, ατυχημάτων ή για την προστασία των εγκαταστάσεων της επιχείρησης, αλλά υποκρύπτει «κανονική» εργασία, με το πρόσχημα της πρόληψης καταστροφών... Η καταχρηστική άσκηση δικαιώματος, θυμίζουμε, απαγορεύεται σε κάθε πλευρά, όχι μόνο την πλευρά των απεργών (άρθρο 25 §3 του Συντάγματος)²⁴¹.

Πρέπει πάντως να τονίσουμε, ότι η **μη συμμόρφωση** σε νόμιμες οδηγίες (νόμιμη άσκηση του διευθυντικού δικαιώματος) του εργοδότη, ισούται ουσιαστικά με **μη διάθεση** προσωπικού ασφαλείας. Έτσι, η μία τέτοια εξέλιξη καθιστά την απεργία **παράνομη**²⁴².

²³⁹Ν. Γεωργιάδου, Εισαγωγή στο Εργατικό Δίκαιο, σελ. 107

²⁴⁰ΑΠ 30/91, ΕΕΔ1992, σελ. 76, ΣτΕ 3249/89, ΕΕΔ1990, σελ. 418

²⁴¹Γ. Λεβέντης, Συλλογικό Εργατικό Δίκαιο, σελ. 705

²⁴²Γ. Λεβέντης, Συλλογικό Εργατικό Δίκαιο, σελ. 706

Από την πλευρά του, το προσωπικό ασφαλείας της επιχείρησης δικαιούται να πληρωθεί, από τη στιγμή που βρίσκεται στο χώρο και σε ετοιμότητα να εκτελέσει τα καθήκοντά του κατά τη διάρκεια της απεργίας.

6.3.1.Ειδικά η αντιμετώπιση στοιχειωδών αναγκών του Κοινωνικού Συνόλου

Περιορισμοί στο δικαίωμα απεργίας των εργαζομένων, ειδικά στον δημόσιο τομέα, όπως π.χ. κοινωφελών επιχειρήσεων, επιβάλλονται ή μάλλον, μπορούν να επιβληθούν με νομοθετικά κείμενα υπερνομοθετικής ισχύος, διεθνή νομοθετήματα δηλαδή κ.α.

Τέτοιοι περιορισμοί είναι για παράδειγμα η προειδοποίηση της απεργίας για αρκετά νωρίτερα για τέτοιες επιχειρήσεις (βλ. για αυτό το θέμα κεφάλαιο Ε!), η οποία είναι επιτακτική για την έναρξη της απεργίας, η απαγόρευση κάποιων μορφών απεργίας, και, κυρίως, η παροχή ορισμένων ελάχιστων υπηρεσιών, καθώς και η πρόβλεψη προσωπικού το οποίο θα παρέχει τις συγκεκριμένες υπηρεσίες, προκειμένου να καλυφθούν βασικές ανάγκες του κοινωνικού συνόλου²⁴³.

Στην Ελλάδα, με την επικύρωση του Ευρωπαϊκού Κοινωνικού Χάρτη, που έγινε μέρος του εθνικού μας δικαίου με τον νόμο 1426/84, προβλέπεται στο άρθρο 31, η δυνατότητα επιβολής περιορισμών στα δικαιώματα που κατοχυρώνονται μέσω του Χάρτη. Το άρθρο αυτό ορίζει: «Τα δικαιώματα και οι αρχές που εξαγγέλλονται στο Μέρος I, όταν θα εφαρμοσθούν αποτελεσματικά και η αποτελεσματική άσκηση των δικαιωμάτων και αρχών αυτών, όπως προβλέπεται στο Μέρος II, δεν θα μπορούν να αποτελέσουν αντικείμενο περιορισμών που δεν προβλέπονται στα Μέρη I και II με εξαίρεση τους περιορισμούς που προβλέπονται από το νόμο και που είναι αναγκαίοι σε μια δημοκρατική κοινωνία για την εγγύηση του σεβασμού των δικαιωμάτων και ελευθεριών και των λοιπών προσώπων ή για την προστασία της δημόσιας τάξης, της εθνικής ασφάλειας, της δημόσιας υγείας ή των χρηστών ηθών»²⁴⁴.

²⁴³Ν. Γεωργιάδου, Εισαγωγή στο Εργατικό Δίκαιο, σελ. 1067 και Γ. Λεβέντης, Συλλογικό Εργατικό Δίκαιο, σελ.

706

²⁴⁴Γ. Λεβέντης, ο.π., σελ. 707

Αυτόματα αυτό σημαίνει πως υπάρχει εφαρμογή και στο δικαίωμα απεργίας, και η επιβολή αυτών μπορεί να συμβεί, από τη στιγμή που οι συγκεκριμένοι περιορισμοί είναι αναγκαίοι σε μια δημοκρατική κοινωνία, έτσι ώστε να διασφαλιστεί ο σεβασμός των δικαιωμάτων, των ελευθεριών, αλλά και των προσώπων, όπως επίσης και για την προστασία της δημόσιας τάξεως, της εθνικής ασφάλειας, της δημόσιας υγείας και των χρηστών ηθών²⁴⁵.

Βέβαια, σε πρακτικό επίπεδο, ο καθορισμός του προσωπικού ασφαλείας, προκειμένου αυτό να καλύψει στοιχειώδεις ανάγκες του κοινωνικού συνόλου αποτελεί ένα πολύ λεπτό ζήτημα. Αυτό συμβαίνει διότι υπάρχουν πολύπλευρες προσεγγίσεις πάνω στο θέμα του πόσο «στοιχειώδης» είναι μια ανάγκη, καθώς και για τις υπηρεσίες καθαυτές, οι οποίες είναι υπεύθυνες για την κάλυψη των αναγκών αυτών²⁴⁶.

Σύμφωνα με το Συμβούλιο της Επικρατείας, η Επιτροπή Προστασίας Συνδικαλιστικών στελεχών, η οποία έχει την αρμοδιότητα να αποφασίζει για το μέγεθος, αλλά και για τις ειδικότητες του προσωπικού ασφαλείας, είναι υποχρεωμένη να προσδιορίζει ειδικότερα το ποιες θεωρεί ως στοιχειώδεις ανάγκες του κοινωνικού συνόλου, και ταυτόχρονα ποιες υπηρεσίες θεωρεί πως είναι ικανές να τις καλύψουν, προκειμένου να αιτιολογήσει με αυτό τον τρόπο το μέγεθος και τις ειδικότητες του προσωπικού ασφαλείας²⁴⁷.

Επίσης, το άρθρο 21 §5 του νόμου 1264/82 αναφέρει πως για τη συμφωνία με την οποία ορίζεται το προσωπικό ασφαλείας, υπάρχει η δυνατότητα να καθορίζονται συγκεκριμένες ανάγκες του κοινωνικού συνόλου, τις οποίες θα πρέπει να καλύπτει η επιχείρηση στην περίπτωση απεργίας. Εκτός αυτών, ο συγκεκριμένος νόμος δίνει τη δυνατότητα να καθορίζονται και οι συνέπειες για την περίπτωση «παραβίασης» της συμφωνίας²⁴⁸.

Τέλος, κριτήρια για να καθορίζονται τα συγκεκριμένα θέματα, αποτελούν το είδος, καθώς και η κοινωνική χρησιμότητα των υπηρεσιών και των αγαθών που παρέχει η επιχείρηση,

²⁴⁵Γ. Λεβέντης, ο.π., σελ. 707

²⁴⁶Βλ. **άρθροΚαρδαρά**, *Προσωπικό Ασφαλείας σε Επιχειρήσεις Κοινής Ωφελείας*, ΕΕΔ 1987, σελ. 897

²⁴⁷**ΣτΕ 426/84**, ΔΕΝ1984, σελ. 661.

²⁴⁸Γ. Λεβέντης, *Συλλογικό Εργατικό Δίκαιο*, σελ. 708

καθώς και η ανάγκη διασφάλισης του δικαιώματος της απεργίας, τα οποία ορίζονται στην πέμπτη παράγραφο του άρθρου 21 του νόμου 1264²⁴⁹.

6.4.Επιχειρήσεις Κοινής Ωφέλειας

Οι επιχειρήσεις που είναι δημόσιο χαρακτήρα ή κοινής ωφέλειας, και κατά συνέπεια έχουν την ευθύνη να καλύπτουν τις στοιχειώδεις ανάγκες του κοινωνικού συνόλου²⁵⁰, προσδιορίζονται από τον Νόμο 1264/82, και είναι οι εξής:

- Οι επιχειρήσεις παροχής υγειονομικών υπηρεσιών από νοσηλευτικά ιδρύματα
- Οι επιχειρήσεις διύλισης και διανομής ύδατος
- Οι επιχειρήσεις παραγωγής και διανομής ηλεκτρικού ρεύματος ή καυσίμου αερίου
- Οι επιχειρήσεις μεταφοράς προσώπων και αγαθών από την ξηρά, τη θάλασσα και τον αέρα
- Οι επιχειρήσεις τηλεπικοινωνιών και ταχυδρομείων, ραδιοφωνίας και τηλεόρασης
- Οι επιχειρήσεις αποχέτευσης και απαγωγής ακαθάρτων υδάτων και λυμάτων και αποκομιδής και εναποθέσεως απορριμμάτων
- Οι επιχειρήσεις φορτοεκφόρτωσης και αποθήκευσης εμπορευμάτων στα λιμάνια
- Οι επιχειρήσεις της Τραπεζής της Ελλάδος, της Πολιτικής Αεροπορίας, καθώς και κάθε είδους υπηρεσίες ή τμήματα υπηρεσιών, τα οποία ασχολούνται με την εκκαθάριση και πληρωμή των μισθών του προσωπικού του, σύμφωνα με το άρθρο 51 του Νόμου 1892/90 δημοσίου τομέα²⁵¹.

Η απαρίθμηση των συγκεκριμένων επιχειρήσεων στον νόμο γίνεται με τρόπο «περιοριστικό». Αυτό σημαίνει πως η απαρίθμηση δεν είναι ενδεικτική και έτσι δεν επιτρέπεται

²⁴⁹Γ. Λεβέντης, Συλλογικό Εργατικό Δίκαιο, σελ. 708

²⁵⁰Ν. Γεωργιάδου, Εισαγωγή στο Εργατικό Δίκαιο, σελ. 107

²⁵¹Γ. Λεβέντης, Συλλογικό Εργατικό Δίκαιο, σελ. 708-709

να περιλαμβάνονται σε αυτό το καθεστώς επιχειρήσεις που δεν αναγράφονται ρητά. Δεν επιτρέπεται η διεύρυνση αυτής της λίστας ούτε με τη μέθοδο της αναλογίας²⁵².

Ως κοινωφελείς χαρακτηρίζονται νομικά οι επιχειρήσεις, ανεξαρτήτως από τη νομική τους μορφή. Δηλαδή ανεξάρτητα από το εάν ιδρύονται ως νομικά πρόσωπα ιδιωτικού ή δημοσίου δικαίου. Ως κριτήριο για να χαρακτηριστεί μια επιχείρηση ως κοινής ωφέλειας είναι οι υπηρεσίες τις οποίες παρέχει στο κοινωνικό σύνολο, και όχι η νομική της μορφή²⁵³.

Έτσι, μια επιχείρηση είναι κοινής ωφέλειας, από τη στιγμή που οι υπηρεσίες που αυτή παρέχει, υπάρχουν στην περιοριστική απαρίθμηση του νόμου. Αυτό συμβαίνει, όπως είπαμε, ακόμη και στις περιπτώσεις που οι επιχειρήσεις είναι ιδιωτικές, ή, ακόμη και αν δεν είναι (επειδή συμμετέχει το κράτος) λειτουργούν αποκλειστικά με ιδιωτικό - οικονομικά κριτήρια, χωρίς απαραίτητα να βρίσκονται υπό κρατική εποπτεία, ή δίχως να λαμβάνουν προνόμια, όπως για παράδειγμα οι ιδιωτικές επιχειρήσεις μεταφορών²⁵⁴.

Όλα αυτά σημαίνουν ότι βαρύνει τους εργαζόμενους με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου στο Δημόσιο, στους Οργανισμούς Τοπικής Αυτοδιοίκησης ή στα Νομικά Πρόσωπα Δημοσίου Δικαίου, η υποχρέωση να παρέχουν προσωπικό ασφαλείας για την κάλυψη βασικών αναγκών του κοινωνικού συνόλου, σε περίπτωση απεργίας. Επίσης, και οι δημόσιοι υπάλληλοι είναι υποχρεωμένοι να παρέχουν αντίστοιχα προσωπικό ασφαλείας για την κάλυψη βασικών αναγκών του κοινωνικού συνόλου, σύμφωνα με το εδάφιο α της έβδομης παραγράφου του άρθρου 30 του νόμου 1264/82²⁵⁵.

6.4.1.Καθορισμός του προσωπικού ασφαλείας

²⁵²ΕφΑθ 5817/85, ΔΕΝ 1985, 897.

²⁵³Δ. Ι. Παπασταύρου, Συλλογικό Εργατικό Δίκαιο – Απεργία, σελ. 238

²⁵⁴Γ. Λεβέντης, Συλλογικό Εργατικό Δίκαιο, σελ. 709

²⁵⁵Γ. Λεβέντης, Συλλογικό Εργατικό Δίκαιο, σελ. 710

Σύμφωνα με τον παλαιότερο νόμο 330/76, ο προσδιορισμός του προσωπικού ασφαλείας γινόταν κάθε συγκεκριμένης απεργίας. Δηλαδή, πρακτικά, για κάθε ξεχωριστή απεργία, επιλέγονταν τα άτομα που θα αναλάμβαναν την προστασία των εγκαταστάσεων²⁵⁶.

Όμως, με το νομοθέτημα που ισχύει πλέον, τον νόμο 1264/82 επήλθε η εξής αλλαγή: το προσωπικό ασφαλείας καθορίζεται πια με ειδική διαδικασία για όλο το επόμενο ημερολογιακό έτος. Για όσες απεργίες προκύψουν σε αυτό το έτος, επομένως, το προσωπικό ασφαλείας έχει καθοριστεί από πριν.

Η συγκεκριμένη μεταρρύθμιση έγινε προκειμένου να περιοριστούν οι αντιδικίες μεταξύ της εργοδοτικής πλευράς και των απεργών, οι οποίες είχαν σχέση με τη σύνθεση του προσωπικού ασφαλείας, και κατέληγαν να έχουν έντονο χαρακτήρα κατά τη φορτισμένη, γενικότερα, ατμόσφαιρα του εργατικού αγώνα²⁵⁷.

Παρ' όλ' αυτά, η συγκεκριμένη διαδικασία δεν τηρείται με ιδιαίτερο ζήλο. Τα πράγματα μάλιστα έγιναν πιο περίπλοκα με μία ακόμη μεταρρύθμιση αυτή που επέφερε το άρθρο 2 του νόμου 2224/1994²⁵⁸. Αυτό το ζήτημα εξετάζουμε παρακάτω.

6.4.2.Καθορισμός του προσωπικού ασφαλείας με την ειδική συμφωνία του άρθρου 21 παρ. 4 επ. Ν. 1264/82

Το άρθρο 21 §4 εδάφιο α' του νόμου 1264/82 αντικαταστάθηκε από το άρθρο 2 §1 του νόμου 2224/95, και έτσι το προσωπικό ασφαλείας το οποίο αναλαμβάνει τη φροντίδα και προστασία των εγκαταστάσεων της επιχείρησης στην οποία γίνεται η απεργία, ή την πρόληψη καταστροφών, όπως και το προσωπικό ασφαλείας το οποίο προσφέρει υπηρεσίες κατά τη διάρκεια που διαδραματίζεται η απεργία για την αντιμετώπιση των στοιχειωδών του κοινωνικού συνόλου, καθορίζεται με **ειδική συμφωνία**²⁵⁹.

²⁵⁶Γ. Λεβέντης, ο.π., σελ. 710

²⁵⁷Γ. Λεβέντης, ο.π., σελ. 710

²⁵⁸Γ. Λεβέντης, ο.π., σελ. 710

²⁵⁹Γ. Λεβέντης, Συλλογικό Εργατικό Δίκαιο, σελ. 710-711

Το άρθρο αυτό, στην τωρινή του διατύπωση, λέει: «*Το προσωπικό των παραγράφων 1 και 2 αυτού του άρθρου καθορίζεται με ειδική συμφωνία μεταξύ της αντιπροσωπευτικής συνδικαλιστικής οργάνωσης στην επιχείρηση και της διοίκησης της επιχείρησης. Η πλέον αντιπροσωπευτική είναι η συνδικαλιστική οργάνωση, η οποία έχει ως μέλη τους εργαζόμενους, που προέρχονται από όλους τους κλάδους της επιχείρησης*».

Η συγκεκριμένη συμφωνία γίνεται μεταξύ της πλέον αντιπροσωπευτικής συνδικαλιστικής οργάνωσης της επιχείρησης, από τη μία μεριά και της διοίκησης της επιχείρησης, από την άλλη. Δηλαδή, μεταξύ των εργατών και της εργοδοσίας. Ως πλέον αντιπροσωπευτική χαρακτηρίζεται η συνδικαλιστική οργάνωση της οποίας τα μέλη είναι εργαζόμενοι από όλους τους κλάδους της επιχείρησης (βλ. άρθρο 21 §4 εδάφιο β' του νόμου 1264/82)²⁶⁰.

Από τη στιγμή που στην επιχείρηση υπάρχουν περισσότερες συνδικαλιστικές οργανώσεις, ως πλέον αντιπροσωπευτική θεωρείται αυτή που έχει τον μεγαλύτερο αριθμό μελών, τα οποία ψήφισαν στις τελευταίες εκλογές για την ανάδειξη της διοίκησης, ανεξαρτήτως από τις ειδικότητες των εργαζομένων – μελών της, κάτι το οποίο ρητά προβλέπει το άρθρο 21 του ίδιου νόμου²⁶¹. Πάντως, αξίζει να σημειώσουμε πως, στο τελευταίο εδάφιο της ίδιας παραγράφου, παρέχεται και στις «υπόλοιπες συνδικαλιστικές οργανώσεις» να παρέμβουν στις διαπραγματεύσεις για την «ειδική» αυτή συμφωνία, καθώς και στις υπόλοιπες διαδικασίες.

Λαμβάνοντας υπόψη τις συγκεκριμένες διατάξεις, ίσως προκύψει το παράδοξο, να μην καθορίζεται απαραίτητα το προσωπικό ασφαλείας από την «άμεσα» ενδιαφερόμενη συνδικαλιστική οργάνωση (δηλαδή αυτή που κηρύσσει την απεργία), μα από την πλέον αντιπροσωπευτική²⁶². Αυτό σημαίνει πως ο νόμος επιλέγει μια ανορθόδοξη λύση, στην οποία η συνδικαλιστική οργάνωση η οποία κηρύσσει την απεργία και η συνδικαλιστική οργάνωση η

²⁶⁰Γ. Λεβέντης, Συλλογικό Εργατικό Δίκαιο, σελ. 711

²⁶¹Γ. Λεβέντης, Συλλογικό Εργατικό Δίκαιο, σελ. 711

²⁶²Ι. Ληξουριώτης, Νέες αρμοδιότητες των μεσολαβητών – διαιτητών του ΟΜΕΔ, ΕΕΔ 1995, σελ. 248

οποία αποφασίζει για τη σύνθεση, τις ειδικότητες και το μέγεθος του αριθμού του προσωπικού ασφαλείας μπορεί να είναι διαφορετικές²⁶³!

Με την §5 του άρθρου 21 του Νόμου 1264/82, η ειδική συμφωνία η οποία καταρτίζεται για τις επιχειρήσεις κοινής ωφέλειας, έχει τη δυνατότητα να καθορίζει τις συγκεκριμένες ανάγκες του κοινωνικού συνόλου, τις οποίες θα πρέπει να καλύπτει η επιχείρηση σε περίπτωση απεργίας, καθώς και τις συνέπειες για όποια πιθανή παράβαση της συμφωνίας. Στην ίδια διάταξη γίνεται αναφορά των κριτηρίων προκειμένου να προσδιοριστούν τα παραπάνω θέματα, τα οποία είναι η κοινωνική κρισιμότητα των υπηρεσιών και αγαθών τα οποία παρέχονται από την επιχείρηση κοινής ωφέλειας, καθώς και η ανάγκη της προστασίας του δικαιώματος της απεργίας²⁶⁴.

Έτσι, ο καθορισμός του προσωπικού ασφαλείας στις επιχειρήσεις κοινής ωφέλειας θα πρέπει να γίνεται μετά την εξέταση και εξισορρόπηση αυτών των συμφερόντων, τα οποία αντιτίθενται το ένα στο άλλο, και με αυτό τον τρόπο το συμφέρον του κοινού να μην στερείται οποιασδήποτε υπηρεσίας ή αγαθού που θα ικανοποιούσαν τις στοιχειώδεις ανάγκες του, αλλά και να ασκείται το δικαίωμα της απεργίας των εργαζομένων με τον πιο αποτελεσματικό τρόπο.

Από νομική άποψη, τίθενται προθεσμίες για την κατάρτιση της ειδικής αυτής συμφωνίας. Ο σκοπός της ύπαρξης των προθεσμιών είναι η επιτάχυνση της διαδικασίας καταρτίσεως της ειδικής συμφωνίας, με έναν τρόπο ο οποίος θα έχει διασφαλίσει την ισχύ του προσωπικού ασφαλείας που ορίστηκε για όλο το επόμενο ημερολογιακό έτος, κατά τη λήξη του προηγούμενου έτους²⁶⁵.

Το άρθρο 21 §6 του νόμου 1264/82 ορίζει πως η ειδική συμφωνία προκύπτει μετά από «απευθείας» διαπραγματεύσεις μεταξύ των απεργών και της διοίκησης της επιχείρησης. Η προθεσμία μέσα στην οποία θα πρέπει το ένα μέρος της απεργίας να καλέσει (το αργότερο) το άλλο σε διαπραγμάτευση η 5^η του Νοέμβρη κάθε ημερολογιακού έτους. Η κλήση αυτή περιέχει απαραίτητα την πρόταση για καθορισμό του προσωπικού ασφαλείας, είτε αυτό είναι για την

²⁶³Γ. Λεβέντης, Συλλογικό Εργατικό Δίκαιο, σελ. 710

²⁶⁴Γ. Λεβέντης, ο.π., σελ. 711

²⁶⁵Γ. Λεβέντης, ο.π., σελ. 712

ασφάλεια των εγκαταστάσεων, είτε για τη στοιχειώδη λειτουργία της κοινωφελούς επιχείρησης²⁶⁶.

Η 25^η του Νοέμβρη του ίδιου ημερολογιακού έτους αποτελεί την καταληκτική προθεσμία κατάρτισης της συμφωνίας, η οποία θα πρέπει να κατατεθεί στην αρμόδια υπηρεσία του Υπουργείου Εργασίας μέσα σε 5 μέρες από την ημέρα που θα υπογραφεί. Η συμφωνία θα ισχύει για όλο το ημερολογιακό έτος που θα ακολουθήσει, σύμφωνα με το άρθρο 21 §7 του Νόμου 1264/82²⁶⁷.

Πάντως, πρέπει να τονίσουμε ότι αν τα μέρη παραμελήσουν τις παραπάνω προθεσμίες δεν επέρχεται κάποια νομική κύρωση. Επομένως, οι προθεσμίες αυτές θεωρούνται ενδεικτικές και όχι αποκλειστικές²⁶⁸.

Σε περίπτωση που το προσωπικό ασφαλείας καθοριστεί με την ειδική συμφωνία που προβλέπεται στο άρθρο 21 του Νόμου 1264/82: Εφόσον η συμφωνία αυτή καταρτιστεί μέχρι την 25^η Νοεμβρίου, αυτή θα ισχύει για όλο το επόμενο ημερολογιακό έτος. Στην περίπτωση που αυτή πραγματοποιηθεί μετά την 25^η του Νοέμβρη, αλλά και σε οποιοδήποτε χρονικό πλαίσιο μέσα στο ακόλουθο έτος, θα ισχύσει για το υπόλοιπο του τρέχοντος έτους.

Φυσικά, η ειδική συμφωνία αυτή θα λαμβάνει υπόψη οποιαδήποτε ανάγκη της επιχείρησης, αλλά και του κοινωνικού συνόλου για το έτος, ή για τον χρόνο που υπολείπεται (ανάλογα με το αν καταρτίστηκε πριν ή μετά την παρέλευση της ενδεικτικής προθεσμίας). Έτσι, ο καθορισμός του προσωπικού ασφαλείας θα ανταποκρίνεται πλήρως στις συνθήκες λειτουργίας της επιχείρησης, αλλά και στις ανάγκες του κοινωνικού συνόλου²⁶⁹.

Σε αντίθετη περίπτωση, εάν τα μέρη είτε δεν ακολουθήσουν την προαναφερθείσα διαδικασία και δεν διαπραγματευτούν, είτε δεν καταρτίσουν την ειδική συμφωνία μέχρι την 25^η του Νοέμβρη, είτε δεν την καταθέσουν στο Υπουργείο Εργασίας μέσα στο χρονικό πλαίσιο των

²⁶⁶Γ. Λεβέντης, Συλλογικό Εργατικό Δίκαιο, σελ. 712

²⁶⁷Γ. Λεβέντης, ο.π., σελ. 712

²⁶⁸Δ. Ι. Παπασταύρου, Συλλογικό εργατικό Δίκαιο – Απεργία, σελ. 276 – την άποψη αυτή υιοθετείται ο Γ.

Λεβέντης

²⁶⁹Γ. Λεβέντης, ο.π., σελ. 713

5 ημερών από την υπογραφή της, όπως ορίζει ο νόμος, τα μέρη είναι νομικώς υποχρεωμένα να προσφύγουν στη διαδικασία της μεσολάβησης, σύμφωνα με τις διατάξεις άρθρου 21 §8 του Νόμου 1264/82. Ο νόμος δηλαδή, προβλέπει «δικλείδες ασφαλείας» σε περίπτωση που «ναυαγήσουν» οι βασικές κατευθύνσεις που δίνει²⁷⁰!

Με τη σειρά της, η μεσολάβηση αυτή θα πρέπει να έχει ολοκληρωθεί μέσα σε 15 μέρες από την ημέρα που ο μεσολαβητής θα αναλάβει τα καθήκοντά του, ενώ, εάν η μεσολάβηση δεν καταλήξει σε συμφωνία, τόσο οι εργαζόμενοι όσο και η εργοδοσία αναφαίρετο δικαίωμα να μεταφέρουν το θέμα στην Επιτροπή του άρθρου 15 του Νόμου 1264/82²⁷¹.

Μπορεί δηλαδή, μία από τις δύο πλευρές, αν το θεωρήσει σκόπιμο, να ασκήσει προσφυγή στην Πρωτοβάθμια Επιτροπή Προστασίας Συνδικαλιστικών Στελεχών. Μετά την πρωτοβάθμια εκδίκαση της υπόθεσης, μπορεί το ηττημένο μέρος να ασκήσει έφεση, ενώπιον της Δευτεροβάθμια Επιτροπή Προστασίας Συνδικαλιστικών Στελεχών. Έτσι, προβλέπεται και η ύστατη αυτή λύση για τον καθορισμό προσωπικού ασφαλείας. Αν δηλαδή αποτύχει η μεσολάβηση, δεν προβλέπεται προσφυγή στον θεσμό της διαιτησίας, αλλά Επιτροπή Προστασίας Συνδικαλιστικών Στελεχών²⁷².

Ο νομοθέτης φαίνεται να προτίμησε το προσωπικό ασφαλείας να μην καθορίζεται με τον θεσμό της διαιτησίας, μιας και δε θα ήταν λογικό ο διαιτητής να ασχολείται με μια διαφορά η οποία έχει τη δυνατότητα να προκαλέσει φορτισμένο κλίμα και να επιβαρύνει σημαντικά το έργο του.

Εδώ, σημειώνουμε πως οι αποφάσεις της Πρωτοβάθμιας και της Δευτεροβάθμιας Επιτροπής Προστασίας Συνδικαλιστικών Στελεχών είναι «εκτελεστές διοικητικές πράξεις». Αυτό σημαίνει πως μπορεί το ενδιαφερόμενο μέρος να τις προσβάλει με τα «όπλα» που προβλέπει η Διοικητική Δικονομία και να «μεταφέρει» την υπόθεση ενώπιον των Διοικητικών Δικαστηρίων (π.χ. το Συμβούλιο της Επικρατείας). Θα πρέπει, τέλος, να αναφέρουμε πως το προσωπικό ασφαλείας το οποίο καθορίζεται από την Επιτροπή Προστασίας Συνδικαλιστικών Στελεχών θα

²⁷⁰Γ. Λεβέντης, Συλλογικό Εργατικό Δίκαιο, σελ. 713

²⁷¹Γ. Λεβέντης, Συλλογικό Εργατικό Δίκαιο, σελ. 713

²⁷²Γ. Λεβέντης, Συλλογικό Εργατικό Δίκαιο, σελ. 713

έχει το αξιωμα του για ένα και μόνο ημερολογιακό έτος, διότι η αρμοδιότητα της επιτροπής θα πρέπει να ασκείται επίκαιρα, πάντα υπό τις συνθήκες που προβλέπονται για ένα και μόνο ημερολογιακό έτος²⁷³.

6.5.Συνέπειες από τη μη διάθεση προσωπικού ασφαλείας

Ο καθορισμός του προσωπικού ασφαλείας με μία διαδικασία που ξεκινά από τις διαπραγματεύσεις, συνεχίζει με τη μεσολάβηση και ενδεχομένως στην προσφυγή στην Πρωτοβάθμια και Δευτεροβάθμια Επιτροπή Προστασίας Συνδικαλιστικών Στελεχών, είναι μια διαδικασία περίπλοκη, η οποία απαιτεί εύλογο χρονικό διάστημα μέχρι να ολοκληρωθεί²⁷⁴.

Προφανώς, η διαδικασία αυτή δεν ακολουθείται σε αρκετές περιπτώσεις. Για παράδειγμα, σε μικρές, αλλά και μεσαίες επιχειρήσεις. Από τη στιγμή που το προσωπικό ασφαλείας δεν έχει καθοριστεί με κάποια Συλλογική Σύμβαση Εργασίας, κάποια συμφωνία, ή με τη διαδικασία του άρθρου 21 §4 του νόμου 1264/82, υφίσταται απλώς υποχρέωση από τη μεριά της συνδικαλιστικής οργάνωσης να γίνει διάθεση του αναγκαίου προσωπικού εργασίας στην εργοδοτική πλευρά προτού ξεκινήσει κάθε συγκεκριμένη απεργία²⁷⁵.

Η εργοδοτική πλευρά θα πρέπει να έχει γνώση του προσωπικού ασφαλείας πριν την έναρξη της απεργίας και μάλιστα έγκαιρα, προκειμένου να έχει τη δυνατότητα να **εκφράσει** τυχόν **διαφωνία** με το προσωπικό που επιλέχθηκε και να **επηρεάσει** τη **σύνθεση** αυτού²⁷⁶.

Η εργοδοτική πλευρά έχει τη δυνατότητα να διαφωνήσει με τη σύνθεση του προσωπικού που θα προσφέρει η συνδικαλιστική οργάνωση. Μπορεί για παράδειγμα, να θεωρήσει (: ο εργοδότης) ανεπαρκές το προσωπικό ασφαλείας ή ακόμη και να το κρίνει ως υπεράριθμο²⁷⁷. Αυτά δέχονται και τα Δικαστήριά μας²⁷⁸.

²⁷³ΣτΕ 2928/89, ΔΕΝ1990, 533.

²⁷⁴Γ. Λεβέντης, Συλλογικό Εργατικό Δίκαιο, σελ. 716-717

²⁷⁵ΕφΚρ 385/88, ΔΕΝ1988, 958, ΕφΛαρ 681/88, ΕΕΔ1989, 595, ΕφΑθ 10599/87, ΔΕΝ1988

²⁷⁶Γ. Λεβέντης, Συλλογικό Εργατικό Δίκαιο, σελ. 717

²⁷⁷Γ. Λεβέντης, ο.π., σελ. 717

²⁷⁸Απολύτως ενδεικτικά: ΕφΑθ 4323/82, ΕΕΔ1983, σελ. 20

Από νομική άποψη, η εργοδοτική πλευρά μπορεί να διαφωνήσει με το προσωπικό ασφαλείας, όταν αυτό είναι υπεράριθμο, διότι, θυμίζουμε, το προσωπικό ασφαλείας πληρώνεται κανονικά κατά τη διάρκεια της απεργίας. Ουσιαστικά αμείβεται για την «ετοιμότητά» του, να επέμβει ανά πάσα στιγμή για να προστατεύσει την επιχείρηση²⁷⁹.

Η γνωστοποίηση, προς τον εργοδότη, του προσωπικού ασφαλείας είναι μια ουσιαστική πράξη, και όχι απλώς τυπική. Για να το πούμε απλά: Αυτό σημαίνει πως η γνωστοποίηση αυτή θα πρέπει να έρχεται μαζί με μια πραγματική προσφορά του προσωπικού ασφαλείας και όχι απλώς να αναφέρεται «προσχηματικά», για το «τυπικό του πράγματος», σε ένα έγγραφο ότι δήθεν διατίθεται τέτοιο προσωπικό. Θα πρέπει το προσωπικό να μεταβαίνει όντως στον χώρο της επιχείρησης και να είναι έτοιμο να δράσει²⁸⁰.

Η συνδικαλιστική οργάνωση είναι αυτή η οποία αποφασίζει για τα πρόσωπα τα οποία θα απαρτίζουν το προσωπικό ασφαλείας. Μια απεργία η οποία γίνεται χωρίς ταυτόχρονα να προσφέρεται προσωπικό ασφαλείας, θεωρείται, από τη νομολογία, παράνομη²⁸¹.

Επίσης, σημειώνουμε ότι, από τη στιγμή που η συνδικαλιστική οργάνωση που αναλαμβάνει την ευθύνη της απεργίας δεν έχει τη δυνατότητα να διαθέσει προσωπικό ασφαλείας, είτε να αντικαταστήσει άμεσα μέλη του προσωπικού τα οποία ή κωλύονται να παραστούν, ή αδιαφορούν για το καθήκον τους, θα πρέπει να αποφασιστεί άμεση λύση της απεργίας²⁸².

Στην περίπτωση που κατά την απεργία επέλθουν μεταβολές στις συνθήκες κατώι από τις οποίες ορίστηκε το προσωπικό ασφαλείας, τόσο η συνδικαλιστική οργάνωση, όσο και η εργοδοσία έχουν η δυνατότητα να ασκήσουν προσφυγή στην Επιτροπή για την τροποποίηση της απόφασης (της πλέον αντιπροσωπευτικής οργάνωσης) ή της συμφωνίας που καταρτίστηκε μεταξύ των μερών²⁸³.

²⁷⁹ Γ. Λεβέντης, Συλλογικό Εργατικό Δίκαιο, σελ. 717

²⁸⁰ Γ. Λεβέντης, Συλλογικό Εργατικό Δίκαιο, σελ. 717

²⁸¹ ΣτΕ 3248/89, ΕΕΔ1990, σελ. 414, ΕφΑπ 681/88, ΕΕΔ1989, σελ. 595, Εφαθ 8297/84, ΔΕΝ1984, σελ. 1066

²⁸² Γ. Λεβέντης, Συλλογικό Εργατικό Δίκαιο, σελ. 717

²⁸³ Γ. Λεβέντης, Συλλογικό Εργατικό Δίκαιο, σελ. 718

Η υποχρέωση για γνωστοποίηση και πραγματική διάθεση του προσωπικού πάντως, βρίσκει και **αντίθετες απόψεις**, κυρίως στη **δικαστηριακή πρακτική/ καθημερινότητα**.

Σύμφωνα με ένα επιχείρημα που χρησιμοποιείται συχνά από δικηγόρους, οι συνδικαλιστικές οργανώσεις δεν είναι υποχρεωμένες να γνωστοποιούν, αλλά και να προσφέρουν προσωπικό ασφαλείας στην εργοδοτική πλευρά, στην περίπτωση που η επιχείρηση δεν είναι εκ φύσεως πιθανό να κινδυνεύσει από καταστροφές ή ατυχήματα, ή στην περίπτωση που υπάρχουν άτομα που δεν απεργούν ή απεργοσπάστες, οι οποίοι είναι έτσι κι αλλιώς ικανοί να αναλάβουν καθήκοντα προσωπικού ασφαλείας σε περίπτωση ανάγκης. Επίσης, το ίδιο ισχύει και στην περίπτωση που η εργοδοτική πλευρά δεν έχει ζητήσει διάθεση προσωπικού ασφαλείας²⁸⁴.

Ο αντίλογος σε αυτό το επιχείρημα έχει περίπου ως εξής: Ακόμη κι αν η επιχείρηση δεν διατρέχει, φαινομενικά, κίνδυνο για πρόκληση ατυχημάτων ή καταστροφών, δεν υπάρχει η δυνατότητα πρόβλεψης για κινδύνους οι οποίοι μπορεί να παρουσιαστούν κατά τη διάρκεια της απεργίας, είτε για τις εγκαταστάσεις της επιχείρησης, είτε για πιθανές καταστροφές ή ατυχήματα. Για την «καταπολέμηση» απολύτως απρόβλεπτων περιστατικών (και για επιχειρήσεις που δε φαίνεται να κινδυνεύουν όσο άλλες) διατίθεται το προσωπικό ασφαλείας!

Επίσης, είναι πραγματικά πιθανό ότι ένα μέρος του προσωπικού δε θα συμμετέχει στην απεργία²⁸⁵. Το γεγονός αυτό δεν απαλλάσσει σε καμία περίπτωση το εργατικό σωματείο από το να πρέπει να διαθέσει προσωπικό ασφαλείας. Αυτό συμβαίνει διότι πριν ξεκινήσει μια απεργία δεν είναι, συνήθως, γνωστό το πόσα άτομα δε θα απεργήσουν. Μπορεί κάποιος να αποφασίσει το ίδιο πρωί αν θα απεργήσει ή όχι! Αλλά και κατά τη διάρκεια της απεργίας ακόμη δεν είναι καθόλου βέβαιο ποιοι θα σταματήσουν να συμμετέχουν στην απεργία κ.α²⁸⁶. Τέλος, τονίζουμε πως, ακόμη και αν ο εργοδότης δεν ζητήσει προσωπικό ασφαλείας, η συνδικαλιστική οργάνωση έχει πάντως υποχρέωση να το διαθέσει²⁸⁷. Θυμίζουμε, η υποχρέωση διάθεσης προσωπικού

²⁸⁴ Γ. Λεβέντης, Συλλογικό Εργατικό Δίκαιο, σελ. 718

²⁸⁵ Γ. Λεβέντης, ο.π., σελ. 718

²⁸⁶ Γ. Λεβέντης, ο.π., σελ. 718-719

²⁸⁷ Δ Ι. Παπασταύρου, Συλλογικό Εργατικό Δίκαιο – Απεργία, σελ. 278

Ασφαλείας είναι υποχρέωση της συνδικαλιστικής οργάνωσης/ απεργών, δεν εξαρτάται από τη βούληση του εργοδότη²⁸⁸. Την παραπάνω άποψη, δε συμμερίζεται «σύσσωμη» η θεωρία²⁸⁹.

Για να το δούμε καιρεαλιστικά: Θα ήταν μάλλον απίθανο να καταφέρει η συνδικαλιστική οργάνωση, να πείσει μισθωτούς, οι οποίοι δεν είναι σύμφωνοι με τις αποφάσεις της και δεν απεργούν, να λειτουργούν ως προσωπικό ασφαλείας, να ασκούν δηλαδή καθήκοντα που συνδέονται με μία απεργία στην οποία δε συμμετέχουν...

Έτσι, το εργατικό σωματείο δε γίνεται να «στηρίζει» (ή μάλλον να στοιχηματίζει) τη νομιμότητα μίας απεργίας στους απεργοσπάστες ή μη απεργούς για να λειτουργούν αυτοί ως «προσωπικό ασφαλείας»²⁹⁰. Αποτελούν δύο διαφορετικές περιπτώσεις αυτή που ο εργοδότης πρέπει να χρησιμοποιήσει τους μη απεργούς κατά πρώτο λόγο ως προσωπικό ασφαλείας από τη στιγμή που αυτοί πληρούν και τον αριθμό, αλλά και τις ειδικότητες που απαιτούνται, και αυτή που χρησιμοποιούνται αποκλειστικά συμπληρωματικά, σε περίπτωση που προκύψει κάποιο θέμα και κρίνεται επιτακτική η χρησιμοποίησή τους²⁹¹.

Υπάρχει όμως και αυτό: Σε αντίθετη περίπτωση, δηλαδή αν ο εργοδότης χρησιμοποιούσε «άσχετος» ως προσωπικό ασφαλείας, τότε αυτή η μορφή άσκησης του διευθυντικού του δικαιώματος θα μπορούσε να κριθεί ως καταχρηστική. Ακόμη, η συνδικαλιστική οργάνωση είναι υποχρεωμένη να διαθέσει προσωπικό ασφαλείας, έστω κι αν η εργοδοτική πλευρά δεν το έχει ζητήσει, από τη στιγμή που ο νόμος το βάζει ως προϋπόθεση για τη νόμιμη έναρξη του απεργιακού αγώνα²⁹².

²⁸⁸Γ. Λεβέντης, Συλλογικό Εργατικό Δίκαιο, σελ. 719

²⁸⁹Ι. Ληξουριώτης, Δικαίωμα απεργίας και προσωπικό ασφαλείας, ΕΕΔ 1988, σελ. 217

²⁹⁰Γ. Λεβέντης, Συλλογικό Εργατικό Δίκαιο, σελ. 719

²⁹¹Γ. Λεβέντης, Συλλογικό Εργατικό Δίκαιο, σελ. 719

²⁹²Γ. Λεβέντης, Συλλογικό Εργατικό Δίκαιο, σελ. 719

ΚΕΦΑΛΑΙΟ Η ΑΝΤΑΠΕΡΓΙΑ

7.1.Εννοια

Προβληματισμός ανακύπτει σχετικά με την ίδια τη δυνατότητα της καλούμενης ανταπεργίας ή, όπως διεθνώς αποκαλείται, lockout. Πρώτα, όμως, πρέπει να προβούμε σε έναν γενικό ορισμό της ανταπεργίας (τι ισχύει στη θεωρία) και, κατόπιν, θα δούμε τη ρύθμιση του νόμου. Κατά την κρατούσα άποψη, ανταπεργία είναι η άρνηση του εργοδότη να αποδεχθεί την εργασία που προσφέρουν οι μισθωτοί που απασχολεί. Αυτό είναι το *αντιστάθμισμα της απεργίας από την εργοδοτική πλευρά*²⁹³. Περαιτέρω, την άρνηση αυτή διακρίνουν **δύο** πολύ βασικά **χαρακτηριστικά** γνωρίσματα, χωρίς τα οποία δεν μπορεί να γίνει καν λόγος για ανταπεργία:

α) Να έχει αυτή (: η άρνηση) χαρακτήρα συλλογικό²⁹⁴. Δηλαδή, η άρνηση του εργοδότη να αποδεχθεί την εργασία που του προσφέρεται πρέπει να αφορά όλους τους μισθωτούς του συνολικά (ανεξαιρέτως) ή, έστω, μία ολόκληρη κατηγορία μισθωτών (π.χ. συνολικά έναν κλάδο της επιχείρησης) και όχι μεμονωμένα κάποιους από αυτούς. Συνεπώς, η ανταπεργία στρέφεται και κατά των μη απεργών²⁹⁵.

β) Η άρνηση αποδοχής της εργασίας πρέπει να γίνεται με αγωνιστικό, «*συλλογικό σκοπό*²⁹⁶». Ως αγωνιστικός σκοπός νοείται η άσκηση πίεσης προς την εργασιακή πλευρά²⁹⁷, προκειμένου να διατηρηθούν οι όροι εργασία που ήδη υπάρχουν, να μη μεταβληθούν, δηλαδή,

²⁹³Πρ. Δαγτόγλου, Συνταγματικό Δίκαιο – Ατομικά Δικαιώματα, σελ. 1021

²⁹⁴Πρ. Δαγτόγλου, ο.π., σελ. 1021

²⁹⁵Γ. Λεβέντης, Συλλογικό Εργατικό Δίκαιο, σελ. 726

²⁹⁶Πρ. Δαγτόγλου, ο.π., σελ. 1021

²⁹⁷Λ. Ντάσιος, Εργατικό Δικονομικό Δίκαιο, Τόμος Β/II, σελ. 988 επ. και Αλέξ. Καρακατσάνης, Συλλογικό Εργατικό Δίκαιο, σελ. 280 επ.

με τρόπο που πλήττεται η εργοδοτική πλευρά ή, αντίθετα, να μεταβληθούν οι όροι εργασίας με τρόπο, όμως, που να ευνοείται η εργοδοτική πλευρά.²⁹⁸

Διακρίνουμε, λοιπόν, μια κάποια αντιστοιχία μεταξύ των γνωρισμάτων της απεργίας και αυτών της ανταπεργίας. Αυτό, με τη σειρά του, υπογραμμίζει και τη φύση της ανταπεργίας, ως «πολεμικό ισοδύναμο» της εργοδοσίας απέναντι στην απεργία, όπλο των μισθωτών, με το οποίο οι τελευταίοι απειλούν τα συμφέροντα του εργοδότη τους.

7.1.2.

Αντίστοιχα, η νόμιμη άσκηση τους δικαιώματος της ανταπεργίας επιφέρει συνέπειες όμοιες με εκείνες της απεργίας. Το σπουδαιότερο, είναι ότι πρόκειται για πρόσκαιρη (όχι οριστική) άρνηση της αποδοχής εργασίας, το οποίο σημαίνει ότι η ανταπεργία δε συνιστά καταγγελία της συμβάσης εργασίας. Σημαντικό, επίσης, είναι ότι η νόμιμη άσκηση του δικαιώματος ανταπεργίας δεν καθιστά τον εργοδότη-οφειλέτη υπερήμερο και έτσι, να μην οφείλει μισθό²⁹⁹. Γενικά, όταν η ανταπεργία ασκείται νόμιμα (στις χώρες που αυτή επιτρέπεται), δεν αποτελεί παράβαση της ατομικής σύμβασης εργασίας. Η τελευταία αναστέλλεται, δεν καταγγέλλεται³⁰⁰! Πρόκειται για απλή αναστολή των υποχρεώσεων που βαρύνουν τον εργοδότη ακριβώς γιατί και εδώ, συντρέχει η βούληση του εργοδότη να επανέλθει στην «κανονικότητα», στην ομαλότητα (στην αποδοχή δηλαδή της εργασίας που προσφέρουν οι μισθωτοί) μετά τη λήξη της ανταπεργίας.

7.2.Μορφές Ανταπεργίας

Όπως έχει ήδη γίνει αντιληπτό (αλλά και θα αναλυθεί στην επόμενη ενότητα), η κατανόηση της έννοιας της ανταπεργίας είναι δυνατή μόνο όταν συσχετίζεται με την έννοια της απεργίας. Η έννοια της απεργίας προηγείται ιστορικά και έρχεται να εξοπλίσει τον εργοδότη με ένα μέσο «απάντησης» στην απεργία που προτάσσουν οι εργαζόμενοι που απασχολεί. Έτσι,

²⁹⁸Γ. Λεβέντης, ο.π., σελ. 726

²⁹⁹Γ. Λεβέντης, Συλλογικό Εργατικό Δίκαιο, σελ. 727

³⁰⁰Πρ. Δαγτόγλου, Συνταγματικό Δίκαιο – Ατομικά Δικαιώματα, σελ. 1021

όμως, η έννοια της απεργία προηγείται και «λογικά», διότι, χωρίς αυτή, δεν είναι νοητή η ύπαρξη της ανταπεργίας. Αυτό δικαιολογεί τη στενή συσχέτιση των δύο μέσων «πάλης» εργοδοσίας και μισθωτών και τον, έως έναν βαθμό, ετεροπροσδιορισμό της έννοιας της ανταπεργίας, με την έννοια ότι δανειζόμαστε στοιχεία από την απεργία, προκειμένου να επεξεργαστούμε την ανταπεργία³⁰¹.

Σε συνέχεια αυτής της σκέψης (: ότι δηλαδή υπάρχει ένας αναγκαστικός συσχετισμός των δύο εννοιών), η ανταπεργία μπορεί να λάβει τις μορφές που μπορεί να λάβει και η απεργία (βλ., αναλυτικά κεφάλαιο Δ! της παρούσης). Είναι νοητή, δηλαδή, η προειδοποιητική ανταπεργία, η διεκδικητική, η διαμαρτυρία κ.α.³⁰² Επιπλέον, όμως, μπορούμε να διακρίνουμε την ανταπεργία, ανάλογα με τον αποτελεί απάντηση σε απεργία ή όχι, σε **αμυντική** ή **επιθετική**, αντίστοιχα³⁰³. Είναι δηλαδή πιθανό ο εργοδότης να προβεί σε ανταπεργία χωρίς να έχουν κηρύξει απεργία οι μισθωτοί, π.χ. προειδοποιητική απεργία, εν μέσω διαπραγματεύσεων των όρων εργασίας, προκειμένου αυτός (: ο εργοδότης) να κάνει «επίδειξη δύναμης» και να ασκήσει πίεση στους εργαζομένους, ώστε οι διαπραγματεύσεις να έχουν ευνοϊκή, για τον ίδιο, κατάληξη. Αυτό, κατά τον Λεβέντη, συμβαίνει «σπανιότατα». Συνηθέστερο είναι, ο εργοδότης να προβαίνει σε ανταπεργία όταν η απεργία των μισθωτών του είναι κυκλική ή μερική και η ζημία του είναι ιδιαίτερα μεγάλη, επειδή οφείλει μισθό σε αυτούς που, φαινομενικά, δεν απεργούν³⁰⁴!

7.3.H (υπερ)νομοθετική ρύθμιση του δικαιώματος ανταπεργίας

Το Σύνταγμα, στο άρθρο 23 § 2 καθιερώνει το δικαίωμα της απεργίας. Ωστόσο, δε γίνεται καμία απολύτως αναφορά σχετικά με την ίδρυση ή απαγόρευση του δικαιώματος του εργοδότη να προβαίνει στην κήρυξη ανταπεργίας. Δεν την απαγορεύει, απλώς δεν την

³⁰¹ Γ. Λεβέντης, Συλλογικό Εργατικό Δίκαιο, σελ. 727, με περαιτέρω παραπομπές στη γερμανική επιστήμη του εργατικού δικαίου. Στη Γερμανία, υφίσταται δικαίωμα ανταπεργίας του εργοδότη.

³⁰² Γ. Λεβέντης, Συλλογικό Εργατικό Δίκαιο, σελ. 727 επ.

³⁰³ Γ. Λεβέντης, ο.π., σελ. 728

³⁰⁴ Γ. Λεβέντης, ο.π., σελ. 728

κατοχυρώνει³⁰⁵. Από τη στιγμή, επομένως, που το Σύνταγμα αφήνει αρρυθμιστη την περίπτωση της ανταπεργίας, πρέπει να προσφύγουμε στις διατάξεις των κοινών νόμων ή σε διεθνή κείμενα προκειμένου να διαπιστώσουμε τι ισχύει σχετικά με το καθεστώς της ανταπεργίας.

Εν προκειμένω πρέπει να μας απασχολήσει ο νόμος 1264/1982. Στο άρθρο 22 § 2 αυτού του νόμου ορίζεται ότι «Απαγορεύεται η ανταπεργία (λοκάουτ)». Με διάταξη κοινού νόμου, ο νομοθέτης, με μία λιτή διατύπωση (προκειμένου να μην καταλείπονται αμφιβολίες), αφαιρεί ρητά (πανηγυρικά) από τον εργοδότη το δικαίωμα να προβαίνει σε ανταπεργία.

Από την άλλη μεριά, υπάρχουν οι ΔΣΕ 87/1948 («περί συνδικαλιστικής ελευθερίας») και 98/1949, οι οποίες προβλέπουν το δικαίωμα του εργοδότη να αγωνίζεται για τα συμφέροντά του, ασκώντας το δικαίωμα της ανταπεργίας. Ενδεικτικώς, το άρθρο 3 της ΔΣΕ 87/1948 ορίζει ότι οι οργανώσει τόσο των εργαζομένων όσο και των εργοδοτών μπορούν «να οργανώνουν την δραστηριότητα τους και να καταστρώνουν το πρόγραμμα δράσης τους». Δεν έχει αμφισβητηθεί ότι στη δράση αυτή τα(των εργοδοτών) περιλαμβάνεται και το δικαίωμα ανταπεργίας. Εξάλλου, η διατύπωση της διάταξης αυτής φαίνεται να εξισώνει τα μέσα που έχουν οι εργαζόμενοι και η εργοδοσία για την επίτευξη των ταξικών τους στόχων.

Εκτός αυτών, και ο *Χάρτης Θεμελιωδών Δικαιωμάτων του Ανθρώπου*, στο άρθρο 28, ορίζει: «Οι εργαζόμενοι και οι εργοδότες ή οι αντίστοιχες οργανώσεις τους...έχουν δικαίωμα...να προσφεύγουν σε περίπτωση σύγκρουσης συμφερόντων σε συλλογικές δράσεις για την υπεράσπιση των συμφερόντων τους, συμπεριλαμβανομένης της απεργίας». Ο Χάρτης, λοιπόν, αναγνωρίζει δικαίωμα (αντ)απεργίας και στον εργοδότη³⁰⁶.

7.4.Οι Περισσότερες Απόψεις

Το ερώτημα που, πλέον, τίθεται, είναι ποια από τις παραπάνω διατάξεις (που βρίσκονται σε προφανή αντίφαση μεταξύ τους) ισχύει. Πάνω στο ζήτημα έχουν διατυπωθεί περισσότερες απόψεις.

³⁰⁵ Πρ. Δαγτόγλου, Σύνταγματικό Δίκαιο – Ατομικά Δικαιώματα, σελ. 1021 - 1022

³⁰⁶ Πρ. Δαγτόγλου, Σύνταγματικό Δίκαιο – Ατομικά Δικαιώματα, σελ. 1022

7.4.1.

Κατά ένα μέρος της θεωρίας, η διάταξη του άρθρου 22 § 2 του νόμου 1264/1982 δεν πρέπει να εφαρμοστεί καθώς αντίκειται στο Σύνταγμα, διότι, ανατρέπει τον κανόνα της ισοδυναμίας των κοινωνικών ανταγωνιστών³⁰⁷. Κατ' αυτή την άποψη, ο Χάρτης και οι ΔΣΕ 87/1948 και 98/1949 έχουν αυξημένη τυπική ισχύ, καθώς στο άρθρο 28 § 1 του Συντάγματος ορίζεται ότι: *Οι γενικά παραδεδεγμένοι κανόνες του διεθνούς δικαίου, καθώς και οι διεθνείς συμβάσεις, από την επικύρωσή τους με νόμο και τη θέση τους σε ισχύ σύμφωνα με τους όρους καθεμιάς, αποτελούν αναπόσπαστο μέρος του εσωτερικού ελληνικού δικαίου και υπερισχύουν από κάθε άλλη αντίθετη διάταξη νόμου*. Τέτοιος νόμος είναι και ο 1264/1982 («κοινός νόμος», χωρίς αυξημένη τυπική ισχύ). Επομένως, σύμφωνα πάντα με αυτή τη θέση, ο Χάρτης και οι ΔΣΕ 87/1948 και 98/1949 έχουν αυξημένο κυρίως έναντι του νόμου 1264/1982, με βάση το Σύνταγμα, και, επομένως, υπερισχύουν. Με αυτές τις σκέψεις, μερίδα της θεωρίας τάσσεται υπέρ της καθιέρωσης του δικαιώματος της ανταπεργίας³⁰⁸.

7.4.2.

Κατ' άλλη άποψη, η ρύθμιση του νόμου 1264/1982 δεν αντίκειται στο Σύνταγμα. Η άποψη αυτή προβάλλει λιγότερο νομικά και περισσότερο «κοινωνικά», βιωματικά επιχειρήματα. Κατ' ακριβολογία, η άποψη αυτή αναζητά την ουσιαστική και όχι τυπική ισότητα των αντικρουόμενων πλευρών, με την έννοια ότι οι κοινωνικοί ανταγωνιστές έχουν τις ίδιες περίπου δυνατότητες να επηρεάσουν την έκβαση μία διαφοράς³⁰⁹!

Ουσιαστικά, το τμήμα αυτό της θεωρίας πιστεύει ότι, έτσι κι αλλιώς, υπάρχει μία ανισότητα μεταξύ της εργοδοσίας και της των μισθωτών. Οι παραγωγικές μονάδες ανήκουν στους εργοδότες και έτσι αυτοί έχουν την οικονομική δύναμη. Εκτός από οικονομική υπεροχή, όμως, έχουν και διαπραγματευτική ισχύ. Ακριβώς αυτή την έλλειψη «ισορροπίας» μεταξύ των δύο ανταγωνιζόμενων πλευρών επιχειρεί να αντισταθμίσει ο θεσμός της απεργίας. Οι μισθωτοί

³⁰⁷ Πρ. Δαγτόγλου, Συνταγματικό Δίκαιο – Ατομικά Δικαιώματα, σελ. 1023

³⁰⁸ Αλεξ. Καρακατσάνης, Συλλογικό Εργατικό Δίκαιο, σελ. 279-280

³⁰⁹ Γ. Λεβέντης, ο.π., σελ. 729

είναι οικονομικά ασθενέστεροι, έχουν ανάγκη την εργασία που τους προσφέρει ο εργοδότης. Ο μόνος τρόπος να ασκήσουν αποτελεσματική πίεση για να διεκδικήσουν καλύτερους όρους εργασίας είναι ο θεσμός της απεργίας. Και αυτό, ο νόμος το αναγνωρίζει. Αν ωστόσο, αναγνωριστεί δικαίωμα ανταπεργίας στην εργοδοτική πλευρά, η ισορροπία αυτή και πάλι ανατρέπεται, προς όφελος του εργοδότη. Ακριβώς αυτή την πραγματική κατάσταση αναγνωρίζει ο νόμος και απαγορεύει ρητά την κήρυξη ανταπεργίας³¹⁰. Μάλιστα, απαγορεύεται η ανταπεργία, ακόμη και για την απόκρουση παράνομης απεργίας. Αυτό σημαίνει ότι, αν ο εργοδότης προβεί σε ανταπεργία, υπό οποιεσδήποτε συνθήκες, η εργασιακή σχέση δεν αναστέλλεται, αλλά καθίσταται υπερήμερος και οφείλει μισθούς³¹¹.

7.4.3.

Την ίση μεταχείριση εργοδοτικής πλευράς και εργαζομένων, στο εριζόμενο αυτό ζήτημα, επιβάλλει, κατά την πρώτη άποψη η αρχή της ισότητας. Η αρχή της ισότητας καθιερώνεται στο άρθρο 4 του Συντάγματος και διαπνέει ολόκληρη την έννομη τάξη, λαμβάνοντας διάφορες ειδικότερες εκδηλώσεις. Μία από αυτές τις εκδηλώσεις είναι και η «αρχή της ισότητας των όπλων»³¹². Σύμφωνα με αυτή την αρχή, που πρέπει να ισχύσει και στις σχέσεις που ρυθμίζει το εργατικό δίκαιο (μιας και είναι συνταγματική αρχή), οι δύο πλευρές με τα αντικρουόμενα συμφέροντα πρέπει να έχουν στη διάθεσή τους τα ίδια μέσα για να διεκδικήσουν τους στόχους τους. Ωστόσο, η αρχή της ισότητας και, εν συγκεκριμένα, η «αρχή της ισότητας των όπλων» επιτρέπει κάποιες εξαιρέσεις. Κυρίως, επιτρέπει εξαιρέσεις προς διατήρηση ή επίτευξη της ισότητας!

Εξηγούμαστε: Όταν κάποιος επικαλείται την αρχή της ισότητας, πρέπει να λαμβάνεται υπόψη τι θέλει να πετύχει με την επίκλησή της. Στο ζήτημα που μας ενδιαφέρει, η αναγνώριση του δικαιώματος της ανταπεργίας στην εργοδοτική πλευρά δεν εξασφαλίζει, αλλά ανατρέπει, πιστεύουμε, την ισότητα που επιτυγχάνεται με την αναγνώριση του δικαιώματος απεργίας στους

³¹⁰Γ. Λεβέντης, Συλλογικό Εργατικό Δίκαιο, σελ. 570

³¹¹Γ. Λεβέντης, ο.π., σελ. 733 επ.

³¹²Πρ. Δαγτόγλου, Ατομικά Δικαιώματα, σελ.885

εργαζομένους. Το δικαίωμα της απεργίας δηλαδή θεσμοθετήθηκε προκειμένου να καλύψει και να **διορθώσει** την πρωτογενή ανισότητα που, εκ των πραγμάτων, υπάρχει μεταξύ εργοδοσίας και εργαζομένων³¹³. Συνεπώς, θεωρούμε πως η επίκληση της αρχής της ισότητας είναι εν προκειμένω **καταχρηστική** και αντίκειται σε ένα άλλο άρθρο του Συντάγματος, το 25 §3, που ορίζει με ρητό τρόπο ότι: «*Η καταχρηστική άσκηση δικαιώματος δεν επιτρέπεται*». Σε αυτό το πνεύμα κινείται, και κατά την άποψή μας, το άρθρο 22 §2 του νόμου 1264/1982. Ο νομοθέτης «ομολογεί» ότι υπάρχει μία οικονομική και κοινωνική ανισότητα μεταξύ των δύο πλευρών, η οποία ανισότητα θα μεγάλωνε ακόμη περισσότερο αν ο εργοδότης είχε στο οπλοστάσιο του (και) το δικαίωμα να ασκεί πίεση στους μισθωτούς του με την κήρυξη ανταπεργίας.

Είναι, εν τέλει, ζήτημα γενικότερης νομικής αλλά και «κοινωνικής», ίσως, προσέγγισης, η απάντηση που δίνει κανείς στο ζήτημα της αναγνώρισης ή μη, του δικαιώματος ανταπεργίας στον εργοδότη. Πιο πειστική σε εμάς φαίνεται η δεύτερη άποψη, που δε μένει μόνο στα νομικά επιχειρήματα (καταχρηστική η επίκληση της ισότητας) αλλά λαμβάνει υπόψη και την κοινωνική/ οικονομική πραγματικότητα. Θεωρούμε ότι η ερμηνεία αυτή της νομοθεσίας είναι πιο δίκαιη.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ Θ

ΑΠΕΡΓΙΑ & ΑΣΦΑΛΙΣΤΙΚΑ ΜΕΤΡΑ

8.1.Εννοια Ασφαλιστικών Μέτρων

Τα ασφαλιστικά μέτρα είναι διαδικασία εκδίκασης διαφορών που προβλέπεται στον Κώδικα Πολιτικής Δικονομίας (άρθρα 682 επόμενα). Με τη διαδικασία αυτή δικάζονται διαφορές που έχουν επείγοντα χαρακτήρα (π.χ. λόγω μεγάλης βλάβης που πρόκειται να επέλθει σε μία επιχείρηση) και η απόφαση που εκδίδει το Δικαστήριο ρυθμίζει **προσωρινά** μόνο την κατάσταση μέχρι να εκδικαστεί η υπόθεση με τη λεγόμενη **τακτική** διαδικασία. Στην τελευταία,

³¹³ Δημήτριος Α. Τραυλός – Τζανετάτος, Συνδικαλιστική δράση στην επιχείρηση και Σύνταγμα, σελ. 267

η απόφαση που εκδίδεται ρυθμίζει οριστικά μία κατάσταση. Συνεπώς, το βασικό γνώρισμα των ασφαλιστικών μέτρων είναι η **προσωρινή ρύθμιση** μίας **επείγουσας** κατάστασης.

Παλαιότερα, υπό το καθεστώς του προϊσχύσαντος νόμου 330/1976 είχε πολλές φορές απαγορευθεί η έναρξη ή συνέχιση απεργιών, με τη διαδικασία των ασφαλιστικών μέτρων³¹⁴. Η πρακτική αυτή επικρίθηκε και είχε, ήδη τότε, γεννήσει αμφιβολίες σχετικά με τη νομιμότητά της, μιας και αφαιρούσε από τους μισθωτούς το πιο αποτελεσματικό τους μέσο πίεσης για τη διεκδίκηση βελτιωμένων όρων εργασίας. Ειδικότερα, κατά την άποψη του καθηγητή Κ. Μπέη, ο οποίος εφαρμόζε τη διδασκαλία του εσχάτου μέσου στο δίκαιο της απεργίας, η δικαστική απαγόρευση της απεργίας με ασφαλιστικά μέτρα ήταν δυνατή μόνο όταν παραβιαζόταν η υποχρέωση ειρήνης³¹⁵. Φυσικά, προϋπόθεση απαγόρευσης μιας απεργίας ήταν να μην είναι αυτή νόμιμη!

8.2.0 νόμος 1264/1982

Το άρθρο 22 §3 του ν. 1264/1982 ορίζει ότι: «Δεν επιτρέπεται η δικαστική απαγόρευση της απεργίας με ασφαλιστικά μέτρα». Ο νόμος, στο πνεύμα που, όπως ήδη επισημίναμε, φαίνεται να τον διακρίνει, λαμβάνει υπόψη τη σπουδαιότητα της απεργίας για την επίτευξη των στόχων των εργαζομένων και απαγορεύει ρητά, με μία απλή διατύπωση που δεν επιδέχεται αμφισβήτηση ή εξαιρέσεις, την απαγόρευση της απεργίας με ασφαλιστικά μέτρα.

Χαρακτηριστική, μάλιστα, είναι η **γενικότητα** της διατύπωσης της διάταξης. Αυτό σημαίνει πως τα ασφαλιστικά μέτρα απαγορεύονται σε κάθε περίπτωση, ανεξάρτητα από τον λόγο για τον οποίον μια απεργία (πρέπει να) κρίνεται παράνομη³¹⁶. Είτε δηλαδή δεν έχουν τηρηθεί οι όροι που επιτάσσει νόμος, όπως η απαιτούμενη προειδοποίηση στον εργοδότη, η μη διάθεση προσωπικού ασφαλείας, ή και τυπικά ελαττώματα της ίδιας της απόφασης του συνδικαλιστικού οργάνου που κηρύσσει την απεργία, όταν, π.χ. δεν υπάρχει η απαιτούμενη

³¹⁴Γ. Λεβέντης, Συλλογικό Εργατικό Δίκαιο, σελ. 736 - 737

³¹⁵Κ. Μπέης, Τα Όρια Προσωρινής Δικαστικής Προστασίας, σελ. 91 επ., 106 επ.

³¹⁶Γ. Λεβέντης, Συλλογικό Εργατικό Δίκαιο, σελ. 737 - 738

πλειοψηφία για τη νόμιμη λήψη απόφασης κ.λπ., η απεργία σε καμία περίπτωση δεν μπορεί να απαγορευτεί με τη διαδικασία των ασφαλιστικών μέτρων!

Από την παραπάνω άποψη διαφοροποιείται τμήμα της θεωρίας, που πρεσβεύει ότι είναι δυνατή η «έμμεση» απαγόρευση της απεργίας, με την αναστολή (με τη διαδικασία των ασφαλιστικών μέτρων) της ισχύος των λεγόμενων ακυρώσιμων αποφάσεων της Γενικής Συνέλευσης του οργάνου που κήρυξε την απεργία. Οι ακυρώσιμες αποφάσεις είναι αποφάσεις που έχουν κάποια ελαττώματα (όχι σπουδαία) που ισχύουν κανονικά (έχουν δηλαδή έννομα αποτελέσματα) μέχρι να κηρυχθούν ως άκυρες από κάποιο Δικαστήριο. Κατά την άποψη αυτή, λοιπόν, οι αποφάσεις που, αν και κηρύσσουν απεργία, είναι ελαττωματικές (ακυρώσιμες) δεν προστατεύονται από το άρθρο 22 §2 του νόμου 1264/1982 και μπορούν να ανασταλούν κατά τη διαδικασία των ασφαλιστικών μέτρων³¹⁷.

Η άποψη αυτή δεν είναι πειστική, κατά την άποψή μας, για δύο βασικούς λόγους. Αρχικά, για έναν λόγο κοινωνικό – βιωματικό. Δεν πρέπει να παραγνωρίζεται η σπουδαιότητα του δικαιώματος απεργίας για τους μισθωτούς, οι οποίοι πρέπει να έχουν ένα τέτοιο, αποτελεσματικό όπλο στη διάθεσή τους, για να ασκούν πίεση στους εργοδότες, οι οποίοι έχουν την οικονομική και διαπραγματευτική υπεροχή. Ακόμη, όμως, υπάρχει και ένας λόγος νομικός. Η πρόταση που θέλει επιτρεπτή την «έμμεση» απαγόρευση της απεργίας με ασφαλιστικά μέτρα συνιστά ανεπίτρεπτο, πιστεύουμε, «τέχνασμα» με το οποίο παρακάμπτεται μία ρητή απαγόρευση. Μία απαγόρευση που δεν επιτρέπει εξαιρέσεις. Όπως έχει ήδη επισημανθεί, η προσέγγιση του εργατικού δικαίου γενικά και του δικαίου της απεργίας ειδικότερα, πρέπει να συνεκτιμά νομικά και κοινωνικά επιχειρήματα. Πόσο μάλλον, όταν το κοινωνικό επιχείρημα απλώς ενισχύει την αναμφισβήτητη διατύπωση του νόμου.

Πριν κλείσει η θεματική των ασφαλιστικών μέτρων, πρέπει, για λόγους πληρότητας, να γίνουν κάποιες επισημάνσεις. Προφανώς, η κήρυξη της απεργίας ως παράνομης απαγορεύεται να γίνει με τη διαδικασία των ασφαλιστικών μέτρων **και μόνο**. Αντίθετα, είναι επιτρεπτή η

³¹⁷Την «αιρετική» αυτή άποψη υιοθετούν οι:

α) **Α. Βάγιας**, ΕΕΔ 1983, σελ. 788 και

β) **Δημ. Παπασταύρου**, Απεργία – Συλλογικό Εργατικό Δίκαιο, σελ. 388

κήρυξη της απεργίας ως παράνομης από το Συμβούλιο της Επικρατείας, τα Διοικητικά Δικαστήρια κ.α., με τη συνήθη διαδικασία.

Τέλος, η απαγόρευση των ασφαλιστικών μέτρων αφορά **μόνο** την απεργία. Δεν αφορά, όμως, **άλλες παράνομες ενέργειες, κατά τη διάρκεια της απεργίας**. Για παράδειγμα, είναι δυνατή η έκδοση απόφασης με τη διαδικασία των ασφαλιστικών μέτρων για την προστασία της νομής του εργοδότη, όταν η απεργία συνδυάζεται με κατάληψη του χώρου εργασίας³¹⁸.

³¹⁸Γ. Λεβέντης, Συλλογικό Εργατικό Δίκαιο, σελ. 738, με περαιτέρω παραπομπές σε Α. Βάγια και Δ. Ι.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ Ι
ΝΟΜΙΜΗΚΑΙ ΠΑΡΑΝΟΜΗ ΑΠΕΡΓΙΑ
ΣΥΝΕΠΕΙΕΣ ΑΠΕΡΓΙΑΣ

Το αν το δικαίωμα στην απεργία ασκείται νόμιμα ή παράνομα, έχει διάφορες, διαφορετικές σε κάθε περίπτωση συνέπειες. Τις συνέπειες αυτές θα εξετάσουμε παρακάτω. Αρχικά: Νόμιμη θεωρείται η απεργία όταν το σχετικό δικαίωμα ασκείται σε ακολουθία με το Σύνταγμα και το κοινό δίκαιο, κατά βάση δηλαδή με τριεδικές διαδικασίες που προβλέπονται στον νόμο 1264/1982³¹⁹.

Μία γενική αρχή άσκησης του δικαιώματος απεργίας είναι ότι πρέπει, το δικαίωμα αυτό, να ασκείται από τις νόμιμα συνεστημένες συνδικαλιστικές οργανώσεις, όπως εξάλλου απαιτεί το Σύνταγμα. Η απόφαση για την κήρυξη της απεργίας λαμβάνεται από το αρμόδιο για αυτό όργανο της συνδικαλιστικής οργάνωσης, ακολουθώντας τη διαδικασία του καταστατικού. Αυτό, μάλιστα, δεν αρκεί αλλά πρέπει, επιπλέον, να έχει προειδοποιηθεί εκ των προτέρων ο εργοδότης, να του έχουν γίνει γνωστά τα αιτήματα, και, ταυτόχρονα, να έχει διατεθεί σε αυτόν (: στον εργοδότη) προσωπικό ασφαλείας. Τα ζητήματα αυτά εξετάζονται αυτοτελώς, σε άλλα κεφάλαια της μελέτης αυτής (συγκεκριμένα: Για τη νόμιμη κήρυξη της απεργίας, κεφάλαιο Ε!, ενώ για την υποχρέωση προειδοποίησης και διάθεσης προσωπικού ασφαλείας, κεφάλαιο Ζ!).

9.1.

Από εκεί και πέρα, υπάρχουν δύο βασικοί όροι (*αρχές*, θα μπορούσαμε να πούμε) άσκησης του δικαιώματος απεργίας, η παράβαση των οποίων καθιστά την απεργία παράνομη. Αυτές οι αρχές είναι:

9.1.1. Υποχρέωση ειρήνης:

Κατ' αρχάς, πρέπει να εξηγήσουμε τι είναι οι Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας (ΣΣΕ). Οι ΣΣΕ είναι συμφωνίες που συνάπτονται μεταξύ των αντιπροσώπων των εργαζομένων και των εργοδοτών. Οι συμβάσεις αυτές περιέχουν διατάξεις που ρυθμίζουν με υποχρεωτικό τρόπο τις

³¹⁹Γ. Λεβέντης, Συλλογικό Εργατικό Δίκαιο, σελ 739

μεταξύ τους σχέσεις. Έχουν, δηλαδή κανονιστικό περιεχόμενο (ισχύ κανόνα). Η ΣΣΕ, για την ακρίβεια, έχει δύο μέρη, το *ενοχικό* και το *κανονιστικό*. Στο ενοχικό μέρος, προβλέπονται υποχρεώσεις που τα συμβαλλόμενα μέρη «υπόσχονται» να **τηρούν**. Στο κανονιστικό περιέχονται **κανόνες** που ρυθμίζουν απευθείας αυτές τις σχέσεις (π.χ. κατώτατος μισθός)³²⁰.

Η *υποχρέωση ειρήνης*, λοιπόν, εντάσσεται στο «ενοχικό μέρος» της ΣΣΕ (το μέρος εκείνο δηλαδή με το οποίο τα συμβαλλόμενα μέρη απλώς αναλαμβάνουν υποχρεώσεις). Η υποχρέωση αυτή είναι δεσμευτική καθώς επιβάλλει στα μέρη που έχουν συνάψει τη ΣΣΕ να **μην ενεργούν για να ανατρέψουν** ή να **τροποποιήσουν** μόνο όσα έχουν συμφωνηθεί με τη ΣΣΕ ή Διαιτητική Απόφαση (ΔΑ), όχι όμως και για θέματα που δεν ρυθμίζονται από τις παραπάνω. Αυτό, μάλιστα, δέχεται και η νομολογία³²¹. Ως θέματα που ρυθμίζονται από ΣΣΕ/ΔΑ, είναι αυτά που βρίσκονται στο κανονιστικό της μέρος, όσα επίσης βρίσκονται σε άμεση σχέση με τα προηγούμενα, αλλά και όσα αποσύρθηκαν μετά από αμοιβαίες υποχωρήσεις των μερών³²².

Σε καμία περίπτωση δεν επιτρέπεται να συμφωνηθεί απόλυτη υποχρέωση ειρήνης, καθώς κάτι τέτοιο θα ισοδυναμούσε με «**από πριν**» παραίτηση από την άσκηση του δικαιώματος στην απεργία, ενέργεια η οποία αντίκειται στο Σύνταγμα, ακριβώς γιατί στερεί από τους μισθωτούς την άσκηση ενός συνταγματικά κατοχυρωμένου ατομικού δικαιώματος. Είναι δυνατόν ωστόσο να περιορισθεί, με σχετική «*ρήτρα ειρήνης*», και να καλύπτει ορισμένα ζητήματα που ρυθμίζει η ΣΣΕ, αν αυτή η ρήτρα δικαιολογείται αντικειμενικά και δεν ασκείται καταχρηστικά³²³.

Επέκταση της ισχύος της ΣΣΕ με απόφαση Υπουργού προβλέπεται μόνο ως προς το κανονιστικό της μέρος και όχι ως προς το ενοχικό. Κανονιστικό είναι το μέρος της ΣΣΕ που ισχύει «απευθείας» και ρυθμίζει σαν κανόνος δικαίου τις σχέσεις των μερών, σαν νόμος δηλαδή!

³²⁰ Γ. Λεβέντης, Συλλογικό Εργατικό Δίκαιο, σελ. 387 επ., όπου γίνεται αναλυτική παράθεση των χαρακτηριστικών και του περιεχομένου της Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας. Η ΣΣΕ, πάντως, δεν είναι αντικείμενο της παρούσας μελέτης, γι' αυτό και δεν επεκταθήκαμε.

³²¹ Ενδεικτικές αποφάσεις: ΕφΚρήτης 385/1988, ΔΕΝ 1988, σελ. 958 και ΜονΠρωτΑθ 143/1979, ΕΕΔ, 1979, σελ. 240

³²² Γ. Λεβέντης, Συλλογικό Εργατικό Δίκαιο, σελ 743

³²³ Γ. Λεβέντης, ο.π., σελ 743 - 745

Η υποχρέωση ειρήνης διαρκεί χρονικά όσο βρίσκεται σε ισχύ η ΣΣΕ ή η ΔΑ. Είναι δυνατόν όμως με ρητή συμφωνία των μερών να παραταθεί και μετά τη λήξη της ΣΣΕ. Δυνατή άλλωστε είναι και η αποδέσμευση από την υποχρέωση ειρήνης των συνδικαλιστικών οργανώσεων, με καταγγελία της ΣΣΕ, πριν από τη λήξη της ή πριν από την πάροδο έτους από την έναρξη ισχύος της, λόγω ουσιαστικών μεταβολών των συνθηκών που υπήρχαν κατά την υπογραφή της³²⁴.

Όμως η συμμετοχή του μισθωτού σε απεργία που πραγματοποιείται από συνδικαλιστική οργάνωση κατά παράβαση της υποχρέωσης για ειρήνη έχει τις συνέπειες της συμμετοχής σε παράνομη απεργία³²⁵. Και αν ο μισθωτός συμμετέχει σε απεργία κατά παραβίαση της ατομικής του συμφωνίας φέρει την ευθύνη της αντισυμβατικής συμπεριφοράς του. Όπως έχουμε ήδη πει, κάτι τέτοιο θα μπορούσε να θεμελιώσει και δικαίωμα καταγγελίας της σύμβασης, από τη μεριά του εργοδότη³²⁶.

9.2. Η αρχή του εσχάτου μέσου

9.2.1.

Ως επίδραση της αρχής της αναλογικότητας στο πεδίο της απεργίας θεωρείται η αρχή του εσχάτου μέσου. Η αρχή αυτή περιορίζει το δικαίωμα της απεργίας (όπως όλα τα δικαιώματα). Σύμφωνα με την αρχή αυτή η απεργία αποτελεί το **έσχατο μέσο** που έχουν στα χέρια τους οι εργαζόμενοι για την προαγωγή και τη διαφύλαξη των οικονομικών και εργασιακών τους συμφερόντων³²⁷. Αυτό σημαίνει πως η προσφυγή των εργαζομένων σε αυτό το «όπλο» πρέπει να γίνεται εφόσον έχουν προηγουμένως εξαντληθεί όλα τα περιθώρια επίλυσης των σχετικών διαφορών με ειρηνικά μέσα, δηλαδή με συλλογικές διαπραγματεύσεις μεταξύ δύο πλευρών που συγκρούονται, εργοδότη και εργατών.

³²⁴Γ. Λεβέντης, ο.π., σελ 745 αλλά και, **του ίδιου**, Εργατική Νομοθεσία, Τόμος Α, σελ. 380

³²⁵Ι. Καποδίστριας, ΕρμΑκ άρθρο 680 αριθ. 41

³²⁶Αλεξ. Καρακατσάνης, Συλλογικό Εργατικό Δίκαιο, σελ. 182 επ.

³²⁷Γ. Λεβέντης, Συλλογικό Εργατικό Δίκαιο, σελ. 747

Σε διαφορετική περίπτωση, δηλαδή στην περίπτωση απευθείας προσφυγής στην απεργία πριν εξαντληθούν τα άλλα, ειρηνικά μέσα που διατίθενται, η απεργία θεωρείται παράνομη. Πρέπει δηλαδή να καταβληθούν, πρώτα, προσπάθειες επίλυσης της συλλογικής διαφοράς με λιγότερο «έντονα» αγωνιστικά μέτρα. Η αρχή του εσχάτου μέσου έχει επηρεάσει σε μεγάλο βαθμό το ελληνικό δίκαιο και γίνεται και δεκτή και από τη νομολογία των Δικαστηρίων μας³²⁸.

Ως αποτέλεσμα της αρχής αυτής στο πεδίο της απεργιακής «καθημερινότητας» θεωρείται το γεγονός ότι η συνδικαλιστική οργάνωση πρέπει πριν από την απεργία να προβεί σε γνωστοποίηση προς τον εργοδότη των αιτημάτων που διεκδικεί, σε προσφορά για τη διεξαγωγή διαπραγματεύσεων και φυσικά να αφήνει εύλογα χρονικά περιθώρια για τις διαπραγματεύσεις αυτές (βλ. την ανάλυση αυτής της υποχρέωσης στο κεφάλαιο Ζ!). Ωστόσο, η αρχή του εσχάτου μέσου δε σημαίνει ότι απαγορεύει στη συνδικαλιστική οργάνωση στο να προετοιμάζεται για τη διεξαγωγή απεργιακού εργατικού αγώνα πριν ή κατά την διάρκεια των διαπραγματεύσεων αυτών, ούτε και στο να προβαίνει σε σύντομη προειδοποιητική απεργία κατά τις διαπραγματεύσεις, εφόσον η εργοδοτική πλευρά δεν δείχνει σοβαρή πρόθεση να διαπραγματευθεί³²⁹. Αυτό θα ισούταν με αφαίρεση του δικαιώματος της απεργίας, και όχι με «περιορισμός»!

9.2.2.

Προβληματισμός έχει δημιουργηθεί σχετικά με την ισχύ ή όχι της αρχής του εσχάτου μέσου στην ελληνική έννομη τάξη μετά τη θέσπιση του νόμου 1876/1990 για τις συλλογικές διαπραγματεύσεις. Ειδικότερα, το άρθρο 4 §6 του νόμου αυτού, ορίζει ότι: *«Κατά τη διάρκεια των διαπραγματεύσεων και τη διαδικασία μεσολάβησης και διαιτησίας οι συνδικαλιστικές οργανώσεις των εργαζομένων διατηρούν το δικαίωμα της απεργίας, εκτός αν αυτό έχει αποκλεισθεί από προηγούμενη ΣΣΕ»*.

³²⁸ΜονΠρωτΑθ 2182/94, ΕΕΔ 1994, σελ. 1124, ΜονΠρωτΑθ 1861/90, ΕΕΔ 1990, σελ. 836 και ΜονΠρωτΧαλκ 128/85, ΔΕΝ 1985, σελ. 393

³²⁹Γ. Λεβέντης, ο.π., σελ 750 - 751

Επιχειρήματα της πλευράς που υποστηρίζει τη μη ισχύ της αρχής της αρχής του εσχάτου μέσου αποτελούν οι αρκετοί περιορισμοί που έχουν επιβληθεί στο δικαίωμα της απεργίας έτσι κι αλλιώς, αλλά και ένα «πραγματικό επιχείρημα» ότι ο θεσμός των συλλογικών διαπραγματεύσεων δεν έχει ακόμα αναπτυχθεί³³⁰ (εμείς προσθέτουμε ότι ούτε θα αναπτυχθεί, ελλείψει «κουλτούρας συζήτησης» στη χώρα μας...). Ο εργατολόγος Κ. Παπαδημητρίου, μάλιστα, έχει υποστηρίξει ότι ο νομοθέτης αποδεσμεύει την απεργία από την αρχή του εσχάτου μέσου και καταλήγει στο ότι, η τυχόν απεργία κατά τη διάρκεια συλλογικών διαπραγματεύσεων δε «μαρτυρά» κακόπιστη συμπεριφορά από την πλευρά των εργατών³³¹.

Αντίθετα η πλευρά που τάσσεται υπέρ της ισχύος της αρχής του έσχατου μέσου θεωρεί πως ακόμα και μετά τη θέση σε ισχύ παραπάνω νόμου, η απεργία **παραμένει το έσχατο μέσο στο πλαίσιο του εργατικού αγώνα**. Αυτό συμβαίνει γιατί ο νόμος 1876/90 υπογραμμίζει σαφέστερα τη σημασία και τον ρόλο των διαπραγματεύσεων, γεγονός που οδηγεί στο συμπέρασμα ότι η κήρυξη της απεργίας πρέπει να ακολουθεί αυτές (: τις διαπραγματεύσεις)³³².

Έτσι, ο σκοπός του νόμου, κατ' αυτή την άποψη πάντα, είναι η ενίσχυση των συλλογικών διαπραγματεύσεων και η επίλυση των διαφορών με καλόπιστη διαπραγμάτευση και εν τέλει με σύναψη ΣΣΕ. Με αυτές τις σκέψεις, η προσφυγή στην απεργία μόνο ως έσχατο μέσο για την επίλυση αυτών των διαφορών πρέπει να νοείται³³³.

Αυτό πάντως φαίνεται να βρίσκεται σε αρμονία με το άρθρο 4 §3 το νόμου 1876/90 *υποχρέωση προς καλόπιστη διαπραγμάτευση*. Αυτή η υποχρέωση όμως, μεταξύ άλλων σημαίνει ότι οι εργάτες πρέπει να αναμένουν την έκβαση των διαπραγματεύσεων πριν γίνει η προσφυγή στην απεργία. Συνεπώς, με όποια από τις δύο παραπάνω αντικρουόμενες απόψεις και αν συνταχθούμε δεν μπορούμε παρά να αναγνωρίσουμε τη σπουδαιότητα και την επιρροή που έχει

³³⁰ Βλ. **Κουκιάδη**, Συλλογικές εργασιακές σχέσεις και επίλυση διαφορών εργασίας, Τόμος Α', Σάκουλας 1991, σελ. 37επ.

³³¹ **Κ. Παπαδημητρίου**, Συλλογικές Εργασιακές Σχέσεις και Επίλυση Διαφορών Εργασίας, Τόμος Α, σελ. 37

³³² Βλ. και **Γ. Λεβέντη**, Η απεργία ως έσχατο μέσο και ο ν. 1876/90, ΔΕΝ, 1992, σελ. 785επ.

³³³ **Γ. Λεβέντης**, Συλλογικό Εργατικό Δίκαιο, σελ. 749 - 751

η αρχή του έσχατου μέσου στο δίκαιο της απεργίας, έστω με τις τόσο «έντονες» συζητήσεις που προκαλεί.

9.3 ΣΥΝΕΠΕΙΕΣ ΑΠΕΡΓΙΑΣ

Μία απεργιακή κινητοποίηση έχει συγκεκριμένες έννομες συνέπειες όσον αφορά τους απεργούς. Οι συνέπειες αυτές είναι διαφορετικές, ανάλογα με τη διάκριση της απεργίας σε νόμιμη ή παράνομη.

9.3.1.

α) η νόμιμη απεργία

Όταν κηρύσσεται μία νόμιμη απεργία δε λύνονται οι ατομικές εργασιακές σχέσεις, αλλά **αναστέλλονται** μόνο οι υποχρεώσεις που βασίζονται σε αυτές, για όσο διάστημα διαρκεί η απεργία. Ο εργαζόμενος, π.χ., δεν έχει αξίωση μισθό και εργοδότης δεν υποχρεούται να τον καταβάλει³³⁴.

Επίσης, ο εργοδότης από τη πλευρά του δεν έχει το δικαίωμα καταγγελίας των σχέσεων εργασίας των απεργών, διότι μία τέτοια καταγγελία θα ήταν καταχρηστική και άκυρη³³⁵. Η αναστολή της σχέσης εργασίας λόγω απεργίας δεν αφορά όλα τα σημεία της, αλλά μόνο όσα σχετίζονται με την παροχή της εργασίας η οποία δεν εκπληρώνεται. Στη δυναμική αυτή ανήκει αντίστοιχα η αναστολή του διευθυντικού δικαιώματος και της υποχρέωσης υπακοής αντίστοιχα, καθώς η δράση τους συνδέεται άρρηκτα με την ολοκληρωμένη λειτουργία της σχέσης εργασίας. Τα υπόλοιπα στοιχεία από τον ενοχικό δεσμό του εργάτη όσο και τον οργανικό δεσμό του με την επιχείρηση στην οποία ανήκει, τα οποία διατηρούνται όπως έχουν διαμορφωθεί, εξακολουθούν να υπάρχουν κανονικά³³⁶.

³³⁴Ν. Γεωργιάδου, Εισαγωγή στο Εργατικό Δίκαιο, σελ. 108

³³⁵Αλεξ. Καρακατσάνης, Συλλογικό Εργατικό Δίκαιο, σελ. 267

³³⁶Αλεξ. Καρακατσάνης, Συλλογικό Εργατικό Δίκαιο, σελ. 268

Συνεπώς, ο χρόνος της απεργίας δεν είναι «νεκρός χρόνος» για τις εργατικές σχέσεις, καθώς δεν παύει να θεωρείται χρόνος πραγματικής υπηρεσίας³³⁷, όπου ο χρόνος αυτός έχει σημασία για όλες τις περιπτώσεις που είτε η θεμελίωση μιας αξίωσης (π.χ. δικαίωμα προαγωγής) είτε ο καθορισμός του ύψους κάποιας παροχής ή αποζημίωσης (π.χ. επίδομα εορτών, επίδομα αρχαιότητας) συνάπτονται με τη διάρκεια του χρόνου εργασίας³³⁸. Αν ο μισθωτός βρίσκεται ήδη πριν από την κήρυξη σε απεργία σε άδεια και γίνει στο μεταξύ απεργία, θεωρείται ότι συνεχίζει την άδεια του, και δε χάνει λόγω της απεργίας το δικαίωμα στον μισθό του. Αν επίσης απέχει από την εργασία σχέση λόγω σπουδαίου κωλύματος (άρθρο 657 του Αστικού Κώδικα), προπαντός λόγω ασθένειας, δε χάνει και πάλι τις αποδοχές των ημερών λόγω της αποχής του. Αντίθετα, αν το κώλυμα αυτό εμφανιστεί σε απεργό, αυτός θεωρείται ότι συνεχίζει να απεργεί. Αν όμως το κώλυμα διατηρηθεί και μετά το πέρας της απεργίας, θα έχει από τη λήξη της τα δικαιώματα του άρθρου 658 του Αστικού Κώδικα³³⁹. Υποστηρίζεται όμως και άλλη άποψη, σύμφωνα με την οποία ο εργοδότης οφείλει την καταβολή των οφειλόμενων παροχών ή τη χορήγηση της άδειας. Κατά το χρόνο της απεργίας δε αναστέλλεται και η λειτουργία των συμβουλίων εργαζομένων ή η συναφής άσκηση των συμμετοχικών δικαιωμάτων που χορηγεί ο νόμος 1767/1990. Αυτό αποτελεί φυσική συνέπεια της «λειτουργικής αυτοτέλειας» των συμβουλίων των εργαζομένων έναντι των επιχειρησιακών συνδικάτων.

Στον χώρο του ασφαλιστικού δικαίου γίνεται δεκτό ότι η αναστολή της σχέσεως εργασίας **παρασύρει σε αναστολή και την ασφαλιστική σχέση** (δηλαδή, ο εργοδότης δεν «κολλάει ένσημα» για τις ημέρες που απεργεί ο εργάτης)³⁴⁰. Εντούτοις η αναστολή αυτή δε θίγει την ασφαλιστική ιδιότητα καθεαυτή του εργαζομένου, του οποίου η ασφαλιστική κάλυψη και η υγειονομική περίθαλψη λόγω ασθένειας, για την οποία έχει θεμελιωθεί σχετικό δικαίωμα, δεν αναστέλλεται. Αν επομένως πάει σε ένα νοσοκομείο, όσο διαρκεί η απεργία, δικαιούται φροντίδα με τους όρους της ασφάλισής του! Επίσης, κατά περίπτωση, μπορεί να θεωρηθεί ως

³³⁷ Ν. Γεωργιάδου, Εισαγωγή στο Εργατικό Δίκαιο, σελ. 108

³³⁸ Γ. Λεβέντης, Συλλογικό Εργατικό Δίκαιο, σελ. 790, και, γενικότερα για τα κατ' ιδίαν δικαιώματα, βλ. 789 - 794

³³⁹ Αλεξ. Καρακατσάνης, Συλλογικό Εργατικό Δίκαιο, σελ. 26

³⁴⁰ Γ. Λεβέντης, Συλλογικό Εργατικό Δίκαιο, σελ. 793

εργατικό ατύχημα (π.χ. τραυματισμός), ατύχημα που συμβαίνει σε απεργούντα μισθωτό στον ευρύτερο χώρο της εργασίας³⁴¹.

Σε καμία περίπτωση, πάντως, δεν επιτρέπεται καταγγελία από τον εργοδότη, για τον λόγο ότι ο εργαζόμενος συμμετέχει σε νόμιμη απεργία. Ο εργαζόμενος ασκεί συνταγματικά αναγνωρισμένο ατομικό του δικαίωμα³⁴².

9.3.2.

β) η παράνομη απεργία

Η συμμετοχή του μισθωτού σε παράνομη απεργία **δεν αναστέλλει** τη λειτουργία της σύμβασης εργασίας, αλλά συνιστά αυθαίρετη ή αδικαιολόγητη αποχή από την εργασία, δηλαδή παράβαση της σύμβασης εργασίας³⁴³. Η απουσία του είναι νομικά «αδικαιολόγητη» και έχει όλες τις συνέπειες της αυθαίρετης απουσίας. Αξίωση στο μισθό για το διάστημα που απουσιάζει, ο «απεργός» δεν έχει³⁴⁴ (όπως άλλωστε δε θα είχε αν συμμετείχε σε νόμιμη απεργία), αφού ο ίδιος θα βρίσκεται σε αυτό που στο αστικό δίκαιο καλείται «υπερημερία», δηλαδή έχει καθυστερήσει να εκπληρώσει τις υποχρεώσεις του³⁴⁵.

Ο χρόνος της συμμετοχής του μισθωτού σε παράνομη απεργία δεν υπολογίζεται στον χρόνο υπηρεσίας (σε αντίθεση με τη νόμιμη απεργία), όπως αυτός έχει σημασία κατά τις διατάξεις νόμων, συλλογικών συμβάσεων, κανονισμών εργασίας κ.α., ούτε θα ληφθεί υπόψη για

³⁴¹ **Αλεξ. Καρακατσάνης**, Συλλογικό Εργατικό Δίκαιο, σελ. 275

³⁴² **Ν. Γεωργιάδου**, Εισαγωγή στο Εργατικό Δίκαιο, σελ. 108

³⁴³ **Γ.Λεβέντης**, Συλλογικό Εργατικό Δίκαιο, σελ. 800 και **Ν. Γεωργιάδου**, Εισαγωγή στο Εργατικό Δίκαιο, σελ.

108

³⁴⁴ **Ν. Γεωργιάδου**, ο.π.

³⁴⁵ **Γ.Λεβέντης**, Συλλογικό Εργατικό Δίκαιο, σελ. 800 - 801

τον υπολογισμό της άδειάς του³⁴⁶. Γενικά, σε παράνομη απεργία δε διατηρούνται τα δικαιώματα των μισθωτών, όπως αντίθετα συμβαίνει σε νόμιμη απεργία³⁴⁷.

Επιπλέον, αφού η συμμετοχή σε παράνομη απεργία θεωρείται «αυθαίρετη απουσία» είναι δυνατό, όπως και σε κάθε άλλη αυθαίρετη απουσία και ανάλογα με τις συνθήκες που τη συνοδεύουν, και κυρίως ανάλογα με τη διάρκεια της, να οδηγήσει στην κρίση, ότι είναι **σιωπηρή καταγγελία** της εργασιακής σχέσης από την πλευρά του μισθωτού! Ειδικά αν κηρυχθεί η απεργία παράνομη από τα Δικαστήρια και, μετά την κήρυξή της ως παράνομης, ο εργαζόμενος συνεχίσει να συμμετέχει σε αυτήν, τότε αυτό μπορεί να θεωρηθεί ως «οικειοθελής παραίτηση από την εργασία»³⁴⁸. Μάλιστα, με οικειοθελή αποχώρηση εξομοιώνει η νομολογία την αδικαιολόγητη η αυθαίρετη αποχή από την εργασία. Αυτό δεν είναι απολύτως σωστό. Ως οικειοθελής αποχώρηση, πρέπει να εξομοιώνεται η αυθαίρετη αποχή από την εργασία, μόνο αν έχει αναγνωριστεί δικαστικά ο παράνομος χαρακτήρας της απεργίας³⁴⁹. Διότι, αλλιώς, είναι ενδεχόμενο ο εργάτης να μην ξέρει ότι συμμετέχει σε παράνομη απεργία (πλάνη του εργαζομένου – απεργού)³⁵⁰!

Η συμμετοχή σε παράνομη απεργία ως αδικαιολόγητη αποχή από την **εργασία παρέχει στον εργοδότη το δικαίωμα να καταγγείλει** τη σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου ή συνιστά σπουδαίο λόγο καταγγελίας της σύμβασης εργασίας ορισμένου χρόνου³⁵¹. Ο εργοδότης βέβαια, μπορεί να το κάνει αυτό, με την προϋπόθεση ότι δεν ασκεί το δικαίωμα καταχρηστικά. Για την σχετική εκτίμηση του καταχρηστικού ή μη χαρακτήρα της απεργίας θα πρέπει να λαμβάνονται υπόψη η **διάρκεια** και οι άλλες συνθήκες της απεργίας, η **συμπεριφορά** του μισθωτού κατά τη διάρκεια της απεργίας, το αν ο εργάτης γνωρίζει σχετικά με τον παράνομο χαρακτήρα της

³⁴⁶Ν. Γεωργιάδου, ο.π.

³⁴⁷Αλεξ. Καρακατσάνης, Συλλογικό Εργατικό Δίκαιο, σελ. 277

³⁴⁸Ν. Γεωργιάδου, Εισαγωγή στο Εργατικό Δίκαιο, σελ. 109

³⁴⁹Γ.Λεβέντης, Συλλογικό Εργατικό Δίκαιο, σελ. 813

³⁵⁰Βλ. επίσης για αυτό το ζήτημα και **σχόλια**Ν. Γεωργιάδου, ΔΕΝ 2004, σελ. 1752 – 1753 αλλά και **της ίδιας**,

Εισαγωγή στο Εργατικό Δίκαιο, σελ. 109

³⁵¹Ι. Καποδίστριας, ΕρμΑκ, άρθρο 672, αριθ. 36 καιΓ.Λεβέντης, Συλλογικό Εργατικό Δίκαιο, σελ. 809 - 810

απεργίας, τα **κίνητρα** της καταγγελίας (π.χ. μήπως η παράνομη απεργία είναι απλώς η **αφορμή** για την καταγγελία) αλλά και οι ανάγκες της επιχείρησης, όπως διαμορφώθηκαν μετά την απεργία³⁵². Ο εργοδότης μπορεί να μην ασκήσει το δικαίωμα του για καταγγελία της σύμβασης εργασίας να παραιτηθεί δηλαδή ρητά ή σιωπηρά από αυτό.

Εκτός αυτών, η συμμετοχή σε παράνομη απεργία συνιστά πειθαρχικό αδίκημα, αν αυτό προβλέπεται από τον κανονισμό εργασίας που έχει κάθε επιχείρηση και διαπιστώνεται **υπαιτιότητα** του μισθωτού με αποτέλεσμα τη δυνατότητα να επιβληθεί πειθαρχική ποινή, όπως για παράδειγμα παρατήρηση, επίπληξη, πρόστιμο, υποχρεωτική αποχή από την εργασία (για δέκα μέρες)³⁵³.

Τέλος, από τη στιγμή που «το δικαίωμα της απεργίας ασκείται από τις οργανώσεις», κατά το Σύνταγμα, στην παράνομη απεργία την ευθύνη για αποζημίωση λόγω αδικοπραξίας έχει η **συνδικαλιστική οργάνωση** και όχι οι συμμετέχοντες στην απεργία. Οι τελευταίοι ευθύνονται ατομικώς για την καταβολή αποζημίωσης με την ίδια νομική βάση (λόγω αδικοπραξίας) αν προβούν σε ενέργειες στρεφόμενες κατά του εργοδότη και της επιχείρησης³⁵⁴.

9.4.ΟΡΙΑ ΤΗΣ ΧΡΗΣΤΗΣ ΑΣΚΗΣΗΣ ΤΟΥ ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΟΣ

(Κατάχρηση Δικαιώματος)

9.4.1.

Τα όρια της χρηστής άσκησης του δικαιώματος της απεργίας μπαίνουν από το ίδιο το Σύνταγμα (άρθρο 25 §3), και στόχο έχουν να προστατεύσουν την κρατική εξουσία, η οποία με τη θέσπιση των ατομικών ελευθεριών δεσμεύεται σε αντίστοιχη έκταση έναντι των πολιτών.

Ωστόσο, το δικαίωμα απεργίας έχει και άλλη διάσταση, καθώς αναπτύσσεται αναγκαστικά στο πλαίσιο ιδιωτικών σχέσεων, των εργασιακών σχέσεων. Διότι οι απεργοί, όπως εξετάζουμε εδώ, έρχονται σε αντιπαράθεση με τον εργοδότη και όχι με το κράτος. Συνεπώς, με

³⁵²Γ.Λεβέντης, Συλλογικό Εργατικό Δίκαιο, σελ. 810

³⁵³Γ.Λεβέντης, Συλλογικό Εργατικό Δίκαιο, σελ. 818

³⁵⁴Γ.Λεβέντης, Συλλογικό Εργατικό Δίκαιο, σελ. 819 - 821

αυτές τις σκέψεις, το δικαίωμα απεργίας λαμβάνει τη μορφή της μη εκπλήρωσης συμβατικής υποχρέωσης, της αποχής από την εργασία³⁵⁵. Έτσι, η ιδιωτικού δικαίου διάσταση του δικαιώματος απεργίας, προστατεύεται έναντι της κρατικής εξουσίας με τη συνταγματική του κατοχύρωση και αποτιμάται βάσει του άρθρου 281 του Αστικού Κώδικα, σχετικά με την έναντι αλλήλων συμπεριφορά των κοινωνιών. Πιο συγκεκριμένα παράγοντες που μπορούν να θεμελιώσουν την καταχρηστική άσκηση του δικαιώματος της απεργίας είναι:

α) Η άσκηση του δικαιώματος κατά τρόπο που υπερβαίνει τα όρια του, όπως αυτά καθορίζονται από την ίδια την φύση του δικαιώματος

β) Όταν και μεν το δικαίωμα ασκείται εντός των προβλεπόμενων ορίων του, ωστόσο κατά τρόπο που αντίκειται στα χρηστά ήθη και τη καλή πίστη

γ) Κατάχρηση και όχι χρήση έχουμε όταν προσβάλλονται τα δικαιώματα των άλλων

δ) Όταν ασκείται εναντίον του κοινωνικού και οικονομικού σκοπού για τον οποίον (: το δικαίωμα) θεσπίστηκε. Για τη σχετική κρίση πρέπει όμως να εκτιμώνται η φύση του δικαιώματος το οποίο είναι συνταγματικά κατοχυρωμένο διεκδικητικό μέσο, η ένταξη του στο συλλογικό πλαίσιο συλλογικής αυτονομίας, η συσχέτιση του με άλλους θεσμούς, η συνολική συνταγματική τάξη, τα δικαιώματα άλλων και το γενικότερο συμφέρον³⁵⁶.

Αξίζει να σημειωθεί ότι ακόμα και μια απεργία που αρχίζει εντός των νόμιμων ορίων άσκησης του δικαιώματος, είναι πολύ πιθανό να λάβει **στη συνέχεια καταχρηστικό χαρακτήρα**, αν φυσικά εμφανισθούν περιστάσεις που μπορούν να της προσδώσουν αυτό το περιεχόμενο.

9.4.2.

Η καταχρηστική απεργία είναι μία μορφή παράνομης απεργίας, όταν το δικαίωμα ασκείται με τρόπο αντίθετο στην καλή πίστη και τα χρηστά ήθη, ή τον κοινωνικό και οικονομικό

³⁵⁵ Αλέξ. Καρακατσάνης, Συλλογικό Εργατικό Δίκαιο, σελ. 248

³⁵⁶ Γ. Λεβέντης, Συλλογικό Εργατικό Δίκαιο, σελ. 761 – 767, όπου γίνεται η παράθεση των κριτηρίων

σκοπό για τον οποίον το δικαίωμα θεσπίστηκε (άρθρο 281 ΑΚ)³⁵⁷. Η «ιδιοτροπία» της είναι πως, αρχικά, είναι «νομιμοφανής». Δηλαδή, τηρούνται οι διατάξεις για την κήρυξή της, οι υποχρεώσεις προειδοποίησης των απεργών κ.λπ. Όμως, ο τρόπος που ασκείται το δικαίωμα της απεργίας υπερβαίνει τα όρια που θέτει το 25 §3 του Συντάγματος, δηλαδή παραβιάζει τη γενική απαγόρευση κατάχρησης δικαιώματος³⁵⁸.

9.4.3.

ΠΕΡΙΠΤΩΣΙΟΛΟΓΙΑ

Μια απεργία είναι δυνατόν να καταλήξει καταχρηστική για μια σειρά από λόγους. Ενδεικτικά, οι σημαντικότερες περιπτώσεις είναι οι κάτωθι:

9.4.3.1.

α) Εξαιτίας του τρόπου άσκησης του δικαιώματος της απεργίας, των μέσων των απεργών ή της συμπεριφοράς τους κατά την απεργία

Ειδικότερα, **ψευδείς πληροφορίες**³⁵⁹, κακόπιστη συμπεριφορά ως αιτία που κινητοποιεί τον απεργιακό αγώνα, η **κατάληψη των χώρων εργασίας** που κατά τη νομολογία οδηγεί την άσκηση της απεργίας σε κατάχρηση δικαιώματος, **ανεπαρκής προειδοποίηση** του εργοδότη, αλλά και η μερική-περιστροφική απεργία που, αν και καθεαυτή δεν είναι καταχρηστική δεν αποκλείεται σε συγκεκριμένες συνθήκες να λάβει καταχρηστικό χαρακτήρα³⁶⁰. Αυτό έχει δεχθεί και ο Άρειος Πάγος³⁶¹.

9.4.3.2.

β) Λόγω των αιτημάτων που διεκδικεί

³⁵⁷ Ν. Γεωργιάδου, Εισαγωγή στο Εργατικό Δίκαιο, σελ. 107

³⁵⁸ Γ. Λεβέντης, Συλλογικό Εργατικό Δίκαιο, σελ. 759

³⁵⁹ Ν. Γεωργιάδου, Εισαγωγή στο Εργατικό Δίκαιο, σελ. 107

³⁶⁰ Γενικότερα: Γ. Λεβέντης, Συλλογικό Εργατικό Δίκαιο, σελ. 768 - 773

³⁶¹ ΑΠ 528/90, ΔΕΝ 1991, σελ. 455

Καταχρηστική είναι η απεργία, όταν με αυτή διεκδικούνται αιτήματα ανεπίκαιρα, παράνομα, ανδραφικά κ.α.³⁶². Η, όταν μια απεργία διαμαρτυρίας που συνεχίζεται πέρα από συγκεκριμένα χρονικά όρια (υπενθυμίζουμε πως οι απεργίες διαμαρτυρίες είναι από τη φύση τους σύντομες), καθώς και εκείνη η απεργία που διεκδικεί **αιτήματα αντίθετα σε κανόνες της δημόσιας τάξης**, ιδίως εκείνων που τίθενται για χάρη της προστασίας του γενικού συμφέροντος³⁶³. Αυτά δέχεται σειρά αποφάσεων των Δικαστηρίων μας³⁶⁴.

9.4.3.3.

γ) Λόγω των συνεπειών της για το κοινωνικό σύνολο

Αναφέρεται κυρίως στο είδος της απεργίας, η φύση και η ένταση της οποίας είναι δυνατό να προκαλέσει **ανεπανόρθωτη βλάβη** ή οικονομική καταστροφή της επιχείρησης. Αυτό ισχύει κυρίως στις επιχειρήσεις κοινής ωφέλειας. Σύμφωνα με τη νομολογία (βλ. κεφάλαιο ΙΑ της παρούσα, όπου παραθέτουμε τέτοια απόφαση), πρέπει να υπάρχει μια αναλογία μεταξύ της απεργίας και του σκοπού που επιδιώκει. Στο πλαίσιο των χρηστών ηθών, η απεργία, επιβάλλει να συνεκτιμηθούν τα συμφέροντα **τρίτων**, ιδιαίτερα του **κοινωνικού συνόλου**, καθώς και το γενικότερο συμφέρον. Συνεπώς, η πρόκληση αόριστα δυσανάλογης ζημιάς στον εργοδότη για «ασήμαντα» ή έστω πολύ μικρότερης σημασίας αιτήματα αποτελεί γεγονός αντίθετο προς την καλή πίστη, τα χρηστά ήθη³⁶⁵.

³⁶²Ν. Γεωργιάδου, Εισαγωγή στο Εργατικό Δίκαιο, σελ. 108

³⁶³Γ. Λεβέντης, Συλλογικό Εργατικό Δίκαιο, σελ. 774

³⁶⁴Ενδεικτικά: ΑΠ 1455/2002, ΔΕΝ 2004, σελ. 876, ΕφΘεσ. 1608/2000, Αρμενόπουλος 54, σελ. 1116 ΑΠ 75/98, ΕΕΔ, 1999, σελ. 115, ΕφΑθ 2467/79, ΕΕΔ 1981, σελ. 513

³⁶⁵Αλέξ. Καρακατσάνης, Συλλογικό Εργατικό Δίκαιο, σελ. 250

ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΙΑ

ΔΙΚΑΙΟ ΑΠΕΡΓΙΑΣ & ΠΟΙΝΙΚΕΣ ΚΥΡΩΣΕΙΣ

Στο δίκαιο της απεργίας, υπάρχουν διάφορες διατάξεις σε ειδικούς νόμους, που απειλούν με επιβολή ποινής τον παραβάτη. Στην επιστήμη του Ποινικού Δικαίου, οι νόμοι που περιέχουν ποινικές διατάξεις και δεν περιλαμβάνονται σε κάποιον Κώδικα, καλούνται «Ειδικοί Ποινικοί Νόμοι». Σε αυτή τη θεματική, επομένως, οι νόμοι 1264/1982, 1876/90 κ.α., θα μας απασχολήσουν ως «ειδικοί ποινικοί νόμοι», στην έκταση που περιέχουν ποινικές διατάξεις, και δε θα τους εξετάσουμε, πλέον, ως νόμους που ρυθμίζουν τις εργασιακές σχέσεις. Τέλος, υπενθυμίζουμε, απλά, ότι η παρούσα δεν είναι μία μελέτη ποινικού ενδιαφέροντος. Έτσι, αμέσως παρακάτω, θα ασχοληθούμε με τα σπουδαιότερα, μόνο, ζητήματα ποινικού δικαίου που σχετίζονται με το δίκαιο της απεργίας.

10.1.Οι Ποινικές Διατάξεις του νόμου 1264/1984

10.1.1.Το αδίκημα της παρακώλυσης άσκησης συνδικαλιστικών δικαιωμάτων

Ο γνωστός, πλέον, νόμος 1264/82, στο άρθρο 23 αυτού, ρυθμίζει το πλαίσιο ποινών με το οποίο απειλείται ο παραβάτης των παραγράφων 2 και 3 του άρθρου 14 του ίδιου νόμου. Στο άρθρο 14 ορίζεται το αδίκημα της *παρακώλυσης άσκησης συνδικαλιστικών δικαιωμάτων*. Το έγκλημα αυτό, δηλαδή, προκύπτει με τη συνδυασμένη εφαρμογή των παραπάνω διατάξεων. Ειδικότερα, όπως λέγεται στη διδασκαλία του Ποινικού Δικαίου, στο άρθρο αυτό (στις παραγράφους 2 και 3, ειδικότερα) περιγράφεται η λεγόμενη «αντικειμενική υπόσταση» του εγκλήματος. Στην αντικειμενική υπόσταση του εγκλήματος, πρέπει να παρατίθενται με λεπτομέρεια, όλα εκείνα τα στοιχεία που πρέπει να συντρέχουν, προκειμένου να είναι άδικη η συμπεριφορά κάποιου δράστη.

Η ανάγκη για λεπτομερή περιγραφή των στοιχείων/ όρων ενός αδικήματος, που πρέπει οπωσδήποτε να συντρέχουν για να έχουμε **άδικη πράξη**, είναι αρχή κατοχυρωμένη στο ίδιο το Σύνταγμα. Στο άρθρο 7 §1 του Συντάγματος, ορίζεται ότι: «*Έγκλημα δεν υπάρχει ούτε ποινή*

επιβάλλεται χωρίς νόμο που να ισχύει πριν από την τέλεση της πράξης και να **ορίζεται στοιχεία της**». Έχει μάλιστα ιδιαίτερη σημασία ότι η αρχή αυτή επαναλαμβάνεται (με άλλη διατύπωση) στο άρθρο 1 του Ποινικού Κώδικα, για να καταδειχθεί η σπουδαιότητά της. Το άρθρο 1 του ΠΚ ορίζει: «Ποινή δεν επιβάλλεται παρά μόνο για τις πράξεις εκείνες για τις οποίες ο νόμος την είχε **ρητά ορίσει** πριν από την τέλεσή τους». Η αρχή αυτή, από τις βασικότερες στο Ποινικό Δίκαιο, είναι γνωστή με τη λατινική ονομασία της «*nullum crimen, nullaproenasine lege*». Στα ελληνικά, σημαίνει: «Κανένα έγκλημα, καμία ποινή, χωρίς νόμο».

Γενικά, περιεχόμενος της αρχής *nullum crimen, nullaproenasine lege* είναι ότι κανείς δεν μπορεί να καταδικαστεί για έγκλημα και να του επιβληθεί ποινή, χωρίς νόμο που περιγράφει με **ορισμένο**, εξαντλητικό τρόπο, τα στοιχεία του αδικήματος ώστε κάθε κοινωνός δικαίου να γνωρίζει τι είναι νόμιμο και τι παράνομο, σε μία δεδομένη στιγμή³⁶⁶.

Σε συνέχεια αυτών των σκέψεων, προβληματισμός ανακύπτει σχετικά με το αν η πρώτη φράση της § 2 του άρθρου του παραπάνω νόμου περιγράφει με ικανοποιητικό τρόπο την εγκληματική συμπεριφορά, ή αντίθετα, είναι πολύ αόριστο και δεν πρέπει να εφαρμοστεί επειδή αντίκειται, όχι μόνο στο άρθρο 1 του Ποινικού Κώδικα, αλλά και στο άρθρο 7 §1 Συντάγματος. Εάν είναι, εν τέλει, μία έκφραση **αντισυνταγματική**. Συγκεκριμένα, η «αμφιλεγόμενη» φράση έχει ως εξής: «Απαγορεύεται στους εργοδότες, σε πρόσωπα που ενεργούν για λογαριασμό τους και σε οποιοδήποτε τρίτο να προβαίνουν σε οποιαδήποτε πράξη ή παράλειψη που κατατείνει στην παρακώλυση της άσκησης των συνδικαλιστικών δικαιωμάτων των εργαζομένων». Αμέσως μετά, περιγράφονται **ενδεικτικά** (ο νόμος χρησιμοποιεί το επίρρημα «*ιδιαίτερα*») διάφορες περιπτώσεις παρακώλυσης άσκησης των συνδικαλιστικών δικαιωμάτων. Έχει υποστηριχθεί από τον Γ. Λεβέντη ότι η φράση αυτή είναι πολύ **γενική και αόριστη**. Χαρακτηριστικά, έχει γραφεί ότι « η έκφραση αυτή είναι απρόσφορη για την περιγραφή της αντικειμενικής υποστάσεως του εγκλήματος»³⁶⁷. Κατά τον ίδιο, ως αντικειμενικές υποστάσεις αυτού του αδικήματος θα πρέπει

³⁶⁶Χρ. Μυλωνόπουλος, Ποινικό Δίκαιο, Γενικός Μέρος, Τόμος Ι, σελ. 58 - 62 και

Ν. Ανδρουλάκης, Η Επίδραση του Συντάγματος 1975 επί του Ιδιωτικού και Δημοσίου Δικαίου, Δημοσιεύματα του Ελληνικού Ινστιτούτου Διεθνούς & Αλλοδαπού Δικαίου, 1976, σελ. 70

³⁶⁷Γ. Λεβέντης, Συλλογικό Εργατικό Δίκαιο, σελ. 847

να λαμβάνονται υπόψη μόνο οι ενδεικτικά αναφερόμενες, στο ίδιο άρθρο, περιπτώσεις εγκληματικής συμπεριφοράς. Αυτό, βέβαια, σημαίνει ότι, πλέον, οι περιπτώσεις αυτές δεν είναι ενδεικτικές, αλλά **αποκλειστικές**. Μόνο έτσι διασώζεται ο συνταγματικός χαρακτήρας της διάταξης.

Με την παραπάνω θέση **συμφωνούμε**, για έναν βασικό λόγο: Η αόριστη αυτή διατύπωση δημιουργεί **ανασφάλειαδικαίου**. Είναι όμως αντίθετο στις βασικές αρχές ενός Κράτους Δικαίου να υπάρχουν εγκλήματα που «περιγράφονται» με αόριστες εκφράσεις και ασάφειες που ίσως στο μέλλον επιτρέψουν αυθαιρεσίες και «εκπλήξεις», με την έννοια ότι κανείς δεν είναι σε θέση να γνωρίζει από πριν ποια **ακριβώς** συμπεριφορά συνιστά έγκλημα και ποια όχι.

Πάντως, πέρα από τα στοιχεία της αντικειμενικής υπόστασης, πρέπει να συντρέχουν και τα στοιχεία της λεγόμενης «υποκειμενικής υπόστασης». Σε αυτά, περιλαμβάνεται η **βούληση** του δράστη να τελέσει ένα έγκλημα³⁶⁸. Αν δεν υπάρχει αυτή η βούληση, και οι όροι της αντικειμενικής υπόστασης ενός αδικήματος συντρέχουν «από λάθος», τότε δεν υπάρχει έγκλημα. Η βούληση αυτή που πρέπει να συντρέχει ονομάζεται **δόλος** και ορίζεται στο άρθρο 27 §1 του Ποινικού Κώδικα.

Περαιτέρω, το έγκλημα αυτό είναι **πλημμέλημα**. Η χαρακτήρας ενός εγκλήματος προκύπτει με βάση την ποινή που νόμος απειλεί την τέλεσή του. Το άρθρο 18 ΠΚ, με τον τίτλο «*διαίρεση των αξιόποινων πράξεων*» λέει, μεταξύ άλλων: «*Κάθε πράξη που τιμωρείται με φυλάκιση ή με χρηματική ποινή ή με περιορισμό σε ειδικό κατάσταση κράτησης νέων είναι πλημμέλημα*». Επίσης, το άρθρο 53 ΠΚ αναφέρει: «*Η διάρκεια της φυλάκισης δεν υπερβαίνει τα πέντε έτη, ούτε είναι μικρότερη από δέκα ημέρες*». Επομένως, από τη συνδυασμένη εξέταση αυτών των άρθρων και λαμβάνοντας υπόψη ότι το άρθρο 23 § του νόμου 1264/82 επιβάλλει ποινή **φυλάκισης ή και με χρηματική ποινή** κατά του εργοδότη, των εκπροσώπων του(π.χ. προϊσταμένων υπαλλήλων αυτού, άτομα στην επιχείρηση με κάποιο διευθυντικό ρόλο) ή κατά κάθε τρίτου που τελεί το αδίκημα αυτό, προκύπτει ότι το αδίκημα της παρακώλυσης άσκησης συνδικαλιστικών δικαιωμάτων, είναι πλημμέλημα!

³⁶⁸Ν. Χωραφάς, Ποινικόν Δίκαιον, σελ. 154

10.1.2.Τααδικήματα της άρνησης αποδοχής εργασίας&απόλυσης συνδικαλιστικών στελεχών

Η ποινική διάταξη του άρθρου 23 §3 του νόμου 11264/82, ορίζει ότι: «*Ο εργοδότης και οι εκπρόσωποί του, που παραβαίνουν τις διατάξεις του άρθρου 14 §5, 8 και 9 ή που αρνούνται την πραγματική απασχόληση εργαζομένου που η απόλυσή του έχει κριθεί άκυρη με δικαστική απόφαση ή που αρνούνται την επαναπρόσληψη και πραγματική απασχόληση των εργαζομένων που αναφέρονται στο άρθρο 24, τιμωρούνται με φυλάκιση ή και με χρηματική...».*

Η διάταξη αυτή **εν μέρει** ακολουθεί τη «λογική» της αμέσως προηγούμενης παραγράφου, παραπέμποντας δηλαδή σε άλλο σημείο του ίδιου νόμου για την περιγραφή της αντικειμενικής υπόστασης του εγκλήματος. Στον βαθμό που παραπέμπει στις §§ 5, 8 & 9 του άρθρου 14 του ίδιου νόμου, η διάταξη αυτή ρυθμίζει το έγκλημα της *απόλυσης συνδικαλιστικών στελεχών*. Όμως, το ίδιο άρθρο, στην ίδια παράγραφο, **εν μέρει** περιγράφει και μορφές αξιόποινης συμπεριφοράς, χωρίς παραπομπή σε κάποιο άλλο σημείο του νόμου. Οι μορφές αξιόποινης συμπεριφοράς που περιγράφονται στο ίδιο το σώμα της διάταξης της §3 του άρθρου 23 συνιστούν το έγκλημα της αποδοχής εργασίας. Ειδικότερα, περιγράφουν την: **α)** άρνηση πραγματικής απασχόλησης εργαζομένου που η απόλυσή του έχει κριθεί άκυρη με δικαστική απόφαση**και β)** την άρνηση επαναπρόσληψης ή πραγματικής απασχόλησης των εργαζομένων που αναφέρονται στο άρθρο 24 του ίδιου νόμου.

Θεωρούμε πως, πλέον, έχει γίνει φανερό ότι ο νόμος αυτός είναι ένας νόμος «μπερδεμένος», από άποψη δομής. Είναι βέβαιο πως η αλληπάλληλες παραπομπές από τη μία διάταξη σε μία άλλη, και από αυτή σε κάποια άλλη ακόμη, ταλαιπωρεί τον μελετητή του νόμου γεννά συγχύσεις. Ταυτοχρόνως, η ίδια διάταξη που ρυθμίζει ένα έγκλημα, με την παραπομπή σε άλλο άρθρο ρυθμίζει ένα άλλο έγκλημα. Είναι, νομίζουμε, ένας νόμος κακότεχνος, που δε διακρίνεται από απλότητα!

Και τα δύο αυτά εγκλήματα είναι επίσης **πλημμελήματα**. Ο νόμος απειλεί ποινή φυλάκισης ή και με χρηματική ποινή κατά του εργοδότη των εκπροσώπων αυτού (για την έννοια των «εκπροσώπων» βλ. την ανάλυση του αδικήματος του άρθ. 23 §2, στο οποίο απαντά η ίδια έννοια). Σχετικά με τον χαρακτήρα των εγκλημάτων, αλλά και την υποκειμενική υπόσταση αυτών (απαιτείται ο δόλος για την καταδίκη κάποιου που κατηγορείται για κάποιο από αυτά),

ισχύουν όσα έχουμε ήδη εκθέσει στην αμέσως προηγούμενη ενότητα, για το έγκλημα του άρθρου 23 §2.

10.2.Λοιπά Ζητήματα

Πριν κλείσουμε την εξέταση των βασικότερων ποινικών διατάξεων που σχετίζονται με το δίκαιο της απεργίας, πρέπει να κάνουμε κάποιες επισημάνσεις, ειδικότερα σε σχέση με το αδίκημα της άρνησης αποδοχής εργασίας. Η απειλή ποινικών κυρώσεων κατά του εργοδότη που αρνείται την πραγματική απασχόληση του εργαζομένου του οποίου η απόλυση έχει κριθεί άκυρη με δικαστική απόφαση, θέτει το ζήτημα, κατά πόσο από το ισχύον δίκαιο προκύπτει μία γενική αξίωση του μισθωτού για πραγματική απασχόληση³⁶⁹³⁷⁰. Με άλλα λόγια, ερωτάται: Αν ένα Δικαστήριο κρίνει την απόλυση ενός μισθωτού άκυρη και έτσι ο εργοδότης υποχρεούται να τον απασχολεί, έχει δικαίωμα (: ο εργοδότης) να καταβάλλει με τον μισθό στον εργαζόμενο, χωρίς όμως να τον δέχεται στον χώρο εργασίας και να τον «στείλει σπίτι του», επειδή ενδεχομένως, μετά τη δικαστική διαμάχη, έχουν χαλάσει οι σχέσεις τους;

Από τη στιγμή που η εργασία συνιστά ένα ατομικό, συνταγματικά κατοχυρωμένο δικαίωμα, το οποίο μάλιστα, δεν αποσκοπεί απλά στον βιοπορισμό του ατόμου, αλλά στη δημιουργική ανάπτυξη της προσωπικότητάς του (κατά το άρθρο 5 §1 του Συντάγματος), φαίνεται να υφίσταται μία κατ' αρχήν υποχρέωση του εργοδότη για πραγματική απασχόληση του εργαζομένου. Η απασχόληση αυτή είναι πραγματική όταν δεν καταβάλλεται απλώς ο μισθός, αλλά ο εργαζόμενος εργάζεται και μάλιστα δημιουργικά, με τρόπο που καλλιεργείται το ήθος του κι εξυψώνεται το πνεύμα του. Αυτό το επιχείρημα φαίνεται να ενισχύει και ο άρθρο 57 του Αστικού Κώδικα. Το άρθρο αυτό προστατεύει το *δικαίωμα στην προσωπικότητα* (στο οποίο αναμφισβήτητα συγκαταλέγεται η εργασιακή απασχόληση) και απηχεί αρχές γενικότερης αποδοχής. Την άποψη αυτή υιοθετούν τα Δικαστήρια της ουσίας (Ειρηνοδικεία, Πρωτοδικεία και Εφετεία), ενώ ο Άρειος Πάγος τη δέχεται, όχι όμως χωρίς εξαιρέσεις.

³⁶⁹Βλ. αντί πολλών Γ. Λεβέντης, Συλλογικό Εργατικό Δίκαιο, σελ. 853, με πολλές παραπομπές σε δικαστικές αποφάσεις.

³⁷⁰Γ. Λεβέντης, Συλλογικό Εργατικό Δίκαιο, σελ. 852 (το απόσπασμα έχει μεταφερθεί αυτούσιο)

Η υποχρέωση του εργοδότη να αποδέχεται την πραγματική απασχόληση του μισθωτού δεν είναι χωρίς εξαιρέσεις. Ο Άρειος Πάγος έχει κρίνει ότι δέχεται υποχρέωση του εργοδότη να απασχολεί πραγματικά τον μισθωτό όταν η άρνηση του εργοδότη είναι καταχρηστική, όταν αντίκειται δηλαδή στο άρθρο 281 του Αστικού Κώδικα³⁷¹. Παράδειγμα καταχρηστικής συμπεριφοράς εργαζομένου είναι όταν αυτός συμπεριφέρεται με τρόπο που παραβιάζει την υποχρέωση πίστης που έχει απέναντι στην επιχείρηση και τον εργοδότη του, όπως συμβαίνει όταν διαρρέει μυστικά τις εταιρείας σε τρίτους, ειδικά ανταγωνίστριες επιχειρήσεις κ.α.

Σε κάθε περίπτωση, πρέπει πάντα να γίνεται μία στάθμιση μεταξύ των δικαιωμάτων του εργαζομένου και του εργοδότη. Δεν πρέπει να ξεχνάμε ότι και ο τελευταίος έχει ατομικά δικαιώματα κατοχυρωμένα από το Σύνταγμα, κυρίως το δικαίωμα της οικονομικής ανάπτυξης, που προβλέπεται στο άρθρο 5 §§1 και 3 του Συντάγματος³⁷². Αν για παράδειγμα, οι οικονομικές συνθήκες της εποχής (οικονομική κρίση) επιβάλλει την κατάργηση θέσεων εργασίας, τότε, πιθανό είναι να προτάσσεται το συμφέρον της επιχείρησης έναντι του συμφέροντος του μισθωτού. Δεν υπάρχει κάποιος γενικός κανόνας. Τα Δικαστήρια κρίνουν κάθε περίπτωση ξεχωριστά.

³⁷¹Ενδεικτικά: ΑΠ 1515/2003, ΔΕΝ 2005, ΑΠ1354/2001, ΔΕΝ 2002, και ΑΠ 820/1983, ΕΕΔ 1984

³⁷²Γ. Λεβέντης, Συλλογικό Εργατικό Δίκαιο, σελ. 854

ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΙΒ

ΕΠΙΣΚΟΠΗΣΗ (ΠΡΟΣΦΑΤΗΣ) ΝΟΜΟΛΟΓΙΑΣ

Στο κεφάλαιο αυτό θα εξετάσουμε κάποιες ενδιαφέρουσες, κατά τη γνώμη μας, πρόσφατες αποφάσεις των ελληνικών Δικαστηρίων, οι οποίες ασχολούνται κυρίως με τις προϋποθέσεις νόμιμης άσκησης του δικαιώματος στην απεργία αλλά και την υπέρβαση των νόμιμων ορίων της άσκησης αυτής (κατάχρηση δικαιώματος).

I

55/2015 Μονομελές Πρωτοδικείο Σύρου

ΤΡΑΠΕΖΑ ΝΟΜΙΚΩΝ ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΩΝ ΝΟΜΟΣ (INTRASOFTINTERNATIONAL)

Ως προς τη φύση του δικαιώματος, η απόφαση έκανε τις εξής παραδοχές:

*«Κατά το άρθρο 23 παρ. 2 του ισχύοντος συντάγματος, η απεργία αποτελεί δικαίωμα και ασκείται από τις νόμιμα συστημένες συνδικαλιστικές οργανώσεις για τη διαφύλαξη και προαγωγή των οικονομικών και εργασιακών γενικά συμφερόντων των εργαζομένων, κατά δε το άρθρο 19 παρ. 1 του ν. 1264/1982 η απεργία αποτελεί δικαίωμα των εργαζομένων που ασκείται από τις συνδικαλιστικές οργανώσεις: α) ως μέσο για τη διαφύλαξη και προαγωγή των οικονομικών εργασιακών συνδικαλιστικών και ασφαλιστικών συμφερόντων των εργαζομένων και ως εκδήλωση αλληλεγγύης για τους αυτούς σκοπούς και β) ως εκδήλωση αλληλεγγύης εργαζομένων επιχειρήσεων ή εκμεταλλεύσεων που εξαρτώνται από πολυεθνικές εταιρείες προς εργαζομένους σε επιχειρήσεις ή εκμεταλλεύσεις ή στην έδρα της ίδιας πολυεθνικής εταιρείας, και εφόσον η έκβαση της απεργίας των τελευταίων θα έχει άμεσες επιπτώσεις στα οικονομικά ή εργασιακά συμφέροντα των πρώτων. Από το συνδυασμό των ως άνω διατάξεων προκύπτει ότι η απεργία, δηλαδή η συμφωνημένη συλλογική διακοπή της εργασίας των μισθωτών, είτε ορισμένου επαγγελματικού κλάδου, είτε ορισμένης επιχείρησης ή τμήματος αυτής, αποτελεί δικαίωμα και ασκείται από τις νόμιμα συστημένες συνδικαλιστικές οργανώσεις για τη διαφύλαξη και προαγωγή των οικονομικών, εργασιακών, συνδικαλιστικών και ασφαλιστικών συμφερόντων των εργαζομένων. **Η άσκηση, ωστόσο,***

του δικαιώματος αυτού δεν είναι ανέλεγκτη, αλλά υπόκειται στους περιορισμούς τόσο του άρθρου 25 παρ. 3 του Συντάγματος, κατά την οποία δεν επιτρέπεται η καταχρηστική άσκηση του δικαιώματος, όσο και του άρθρου 281 Α.Κ. Έτσι, το δικαστήριο, εκτός από τη συνδρομή των προϋποθέσεων που ορίζει ο νόμος ότι πρέπει να τηρηθούν για τη νομότυπη άσκηση του δικαιώματος αυτού, ελέγχει και αν το ως άνω δικαίωμα έχει ασκηθεί κατά τρόπο που υπερβαίνει τα όρια που επιβάλλει η καλή πίστη ή τα χρηστά ήθη ή ο κοινωνικός και οικονομικός σκοπός του δικαιώματος. Κρίσιμα στοιχεία για τη διαπίστωση της υπέρβασης των ορίων αυτών, η οποία καθιστά την απεργία καταχρηστική, είναι μεταξύ άλλων η στάθμιση των αντιτιθέμενων συμφερόντων των απεργών και του εργοδότη, το μέγεθος των ζημιολόγων συνεπειών, τις οποίες προκαλεί στον εργοδότη και το κοινωνικό σύνολο σε συνδυασμό με τη μορφή και τη διάρκεια της, η έκταση της προσβολής των ατομικών δικαιωμάτων τρίτων και η προφανής ή μη δυσαναλογία μεταξύ της ζημίας της επιχείρησης και της αναμενόμενης ωφέλειας των απεργών. Το δικαίωμα της απεργίας στην περίπτωση αυτή, δεν μπορεί να θεωρηθεί καταχρηστικό από μόνο το γεγονός ότι το σχετικό αίτημα συνιστά και νομική διαφορά, η οποία μπορεί να αχθεί στα αρμόδια δικαστήρια για την επίλυση της, αφού στην περίπτωση αυτή θα περιοριζόταν δραστικά το συνταγματικά κατοχυρωμένο δικαίωμα της απεργίας».

Το Δικαστήριο αρχικά παραθέτει τις προϋποθέσεις νόμιμης άσκησης του δικαιώματος της απεργίας. Κατόπιν, κάνει απαρίθμηση των «άγραφων» προϋποθέσεων άσκησης του δικαιώματος. Συγκεκριμένα, θεωρεί ότι η άσκηση της απεργίας ελέγχεται από τις αρχές της κατάχρησης δικαιώματος, όπως αυτό προβλέπεται στο 281 του Αστικού Κώδικα, σε συνδυασμό με το 25 §3 του Συντάγματος.

Μετά από αυτές τις «γενικές» διαπιστώσεις, το Δικαστήριο εξηγεί ποια είναι τα συγκεκριμένα κριτήρια που πρέπει να λαμβάνονται υπόψη ώστε να κρίνουμε αν το δικαίωμα της απεργίας ασκείται καταχρηστικά ή όχι. Πρόκειται, 'πως εξάλλου έχουμε τονίσει από την εισαγωγή της παρούσας, για μία στάθμιση μεταξύ των συμφερόντων του εργοδότη (ίσως και του κοινωνικού συνόλου) από τη μία, και των μισθωτών από την άλλη. Η «σύγκρουση» αυτή

εξαρτάται από τη στοιχεία όπως η διάρκεια της απεργίας, η προσβολή δικαιωμάτων των τρίτων (π.χ. περιορισμός στην ελεύθερη κίνηση κ.α.).

Ως προς το δικαίωμα του εργοδότη να προσφύγει στα Δικαστήρια, η απόφαση δέχτηκε τα εξής:

«Ο εργοδότης κατά του οποίου στρέφεται η απεργία έχει, σύμφωνα με τις συνδυασμένες διατάξεις των άρθρων 70 του ΚΠολΔ και 24 του ν. 1264/1982, έννομο συμφέρον να ζητήσει να αναγνωρισθεί δικαστικώς ότι η απεργία είναι παράνομη και καταχρηστική. Επίσης, ενόψει των διατάξεων των άρθρων 946 παρ. 1 και 947 παρ. 1 ΚΠολΔ, αν η παράνομη απεργία έχει ήδη κηρυχθεί ή πραγματοποιείται, προσβάλλοντας έτσι το δικαίωμα και πάντως το έννομο συμφέρον του εργοδότη, για την ομαλή και αδιάκοπη λειτουργία της εργασιακής σύμβασης, δικαιούται ο τελευταίος να ζητήσει με καταψηφιστική αγωγή τη μη έναρξη ή τη διακοπή της απεργίας (άρση της προσβολής), ενώ αν έχει εξαγγελθεί και επίκειται με πιθανότητα, κατά την συνήθη πορεία των πραγμάτων ή τις ειδικές περιστάσεις, η πραγματοποίηση ή επανάληψη τέτοιας απεργίας, ο εργοδότης δικαιούται να ζητήσει την απαγόρευση της, δηλαδή την παράλειψη της στο μέλλον, με απειλή των μέσων έμμεσης εκτέλεσης του άρθρου 947 παρ. 1 ΚΠολΔ (ΑΠ 528/1990). Περαιτέρω το δικαστήριο με την απόφαση του, όταν δέχεται την αγωγή και διατάσσει τη μη έναρξη ή διακοπή της απεργίας ως παράνομης, απειλεί κατά του επαγγελματικού σωματείου που κήρυξε την παράνομη απεργία χρηματική ποινή και κατά των εκπροσώπων του επαγγελματικού αυτού σωματείου προσωπική κράτηση, όχι για να εξαναγκασθούν οι απεργοί να προσφέρουν παρά τη θέληση τους εργασία, αλλά για να εξαναγκασθεί η διοίκηση του επαγγελματικού σωματείου να συμμορφωθεί προς δικαστική απόφαση και λάβει τη σχετική απόφαση του για τη μη έναρξη ή τη λύση της απεργίας στο μέλλον (ΑΠ 543/2013, ΤΝΠ Νόμος)».

Σε αυτό το σημείο η απόφαση εξηγεί τα δικαιώματα του εργοδότη και, συγκεκριμένα, τι μπορεί να γίνει στην πράξη αν κριθεί παράνομη μία απεργία που α) έχει αρχίσει, β) δεν έχει αρχίσει, γ) έχει τελειώσει. Ποιες θα είναι οι συνέπειες δηλαδή, σε πρακτικό επίπεδο. Κατά την

απόφαση, μπορεί να επιβληθεί μέχρι και χρηματική ποινή κατά του σωματείου ή των εκπροσώπων του προκειμένου μία παράνομη απεργία να μην επαναληφθεί στο μέλλον.

Ως προς την υποχρέωση διάθεσης προσωπικού ασφαλείας, το Δικαστήριο έκανε αυτές τις σκέψεις:

«Περαιτέρω, προέκυψε ότι το πρώτο εναγόμενο με την κήρυξη της απεργίας διέθεσε το αναγκαίο προσωπικό - και δη 20 άτομα τα οποία βρίσκονται επί 24ώρου βάσεως στις εγκαταστάσεις του - για την ασφάλεια των εγκαταστάσεων της επιχείρησης και την πρόληψη καταστροφών και ατυχημάτων. Σημειώνεται ότι η γνωστοποίηση του προσωπικού ασφαλείας δεν είναι τυπική αλλά ουσιαστική πράξη, πρέπει δηλαδή να συνοδεύεται και από πραγματική προσφορά του προσωπικού ασφαλείας. Εφόσον δε το προσωπικό ασφαλείας δεν έχει καθοριστεί με ΣΣΕ ή συμφωνία ή εάν δεν τηρηθεί η διαδικασία της γνωστοποίησης του άρθρου 21 παρ. 6 έως 8 του ν. 1264/1982 η συνδικαλιστική οργάνωση υποχρεούται να διαθέτει στον εργοδότη το αναγκαίο προσωπικό ασφαλείας πριν από την έναρξη κάθε συγκεκριμένης απεργίας (ΕφΑθ 10599/1987, ΜπρΞανθ 197/2013, δημοσιευμένες στην ΤΝΠ Νόμος. Ο αριθμός και η σύνθεση του εκάστοτε αναγκαίου προσωπικού ασφαλείας εξαρτάται από την έκταση της απεργίας και γενικώς από τις συνθήκες πραγματοποιήσεώς της. Εξάλλου, εάν η συνδικαλιστική οργάνωση διαθέσει το αναγκαίο προσωπικό χωρίς γνωστοποίησή του δεν ανακύπτει περίπτωση χαρακτηρισμού της απεργίας ως παράνομης (ΕφΘεσσαλ 1608/2000, Αρμ 2000.1116, ΜπρωτΞανθ, 197/2013, ο.π.). Επομένως, ο αγωγικός ισχυρισμός της ενάγουσας ότι η απεργία που κήρυξε το πρώτο εναγόμενο είναι παράνομη διότι ουδέποτε απεστάλη εξώδικη πρόσκληση στη διοίκηση της εταιρίας για σύναψη συμφωνίας σχετικά με τον καθορισμό του προσωπικού ασφαλείας, ούτε συμπεριλήφθηκε σε ΣΣΕ σχετική ρύθμιση αλλά ούτε και διατέθηκε στην πραγματικότητα τέτοιο προσωπικό, τυγχάνει αβάσιμος και απορριπτός)».

Υπογραμμίζει ότι η παραπάνω υποχρέωση είναι πραγματική/ ουσιαστική και όχι τυπική και, ακόμη, «υπενθυμίζει» τη σωστή διαδικασία καθορισμού του προσωπικού. Το

σημαντικότερο όμως είναι ότι α) εξηγεί τα κριτήρια της σύνθεσης και του αριθμού του προσωπικού (π.χ. έκταση τη απεργίας) και κυρίως β) λέει ρητά ότι ακόμη και αν δε γίνει γνωστοποίηση του προσωπικού η απεργία δεν είναι παράνομη, εφόσον φυσικά διατεθεί προσωπικό!

Τέλος, το Δικαστήριο, στάθμισε τα συμφέροντα των δύο πλευρών ως εξής:

«Εξάλλου, η διάρκεια της απεργίας που κηρύχθηκε και το επικαλούμενο από τον εργοδότη μέγεθος της ζημίας που θα υποστεί η επιχείρησή του απ' αυτήν δεν δύνανται στην κρινόμενη περίπτωση να χρησιμοποιηθούν ως κριτήρια καταχρηστικότητας του συνταγματικώς κατοχυρωμένου δικαιώματός τους, αφού αφενός μεν το χρονικό όριο που τίθεται εκ μέρους των απεργών συναρτάται προς την καταβολή -του ημίσεως μάλιστα - των δεδουλευμένων αποδοχών τους, διαφορετικά θα καθίστατο αναποτελεσματική η προστασία του δικαιώματός τους - αφετέρου δε το επικαλούμενο από την ενάγουσα μέγεθος της οικονομικής ζημίας που θα υποστεί ούτε εκτιμάται από την τελευταία αριθμητικά, ούτε και στηρίζεται σε κάποιο ασφαλές αποδεικτικό στοιχείο, αφού ακόμη και ο μάρτυρας της ενάγουσας δεν μπόρεσε να δώσει σαφείς απαντήσεις ως προς τα πλήρη οικονομικά στοιχεία της επιχείρησης, τα ακριβή έσοδα από το δεξαμενισμό των πλοίων και τη διάθεσή τους για την κάλυψη υποχρεώσεων, ως προς τα προσδοκώμενα στο επόμενο χρονικό διάστημα - βάσει συμβάσεων που έχουν ήδη συναφθεί μεταξύ της ενάγουσας και εφοπλιστών - έσοδα της επιχείρησης, ούτε και υπάρχει κάποιο έγγραφο που να προϋπολογίζει και να χαράσσει οικονομική στρατηγική για το μέλλον της επιχείρησης. Εξάλλου, εάν πράγματι η απεργία που κήρυξε το πρώτο εναγόμενο έκρινε το μέλλον και συγκεκριμένα την ύπαρξη της επιχείρησης της ενάγουσας είναι βέβαιο ότι από την 17-4-2015 που ενημερώθηκε η διοίκησή της για τη μορφή των κινητοποιήσεων θα πρόβαινε - αν όχι σε επιτυχή διαπραγμάτευση - τουλάχιστον σε κάποια έγγραφη δέσμευση ως προς το χρόνο που αυτή η ίδια θα δύνατο να καταβάλλει στους εργαζόμενους τις οφειλές της προς αυτούς, που εξάλλου, ουδόλως αμφισβητεί. Κατόπιν όλων όσων έχουν προαναφερθεί ο τελευταίος ισχυρισμός της ενάγουσας περί καταχρηστικής ασκήσεως του δικαιώματος

απεργίας εκ μέρους του πρώτου εναγομένου τυγχάνει αβάσιμος και απορριπτέος. Επομένως, πρέπει η αγωγή να απορριφθεί....».

Το Δικαστήριο έκρινε ότι δεν ήταν καταχρηστική η άσκηση του δικαιώματος της απεργίας σε αυτή την υπόθεση. Η απόφαση φαίνεται να είναι δίκαιη. Από τη μία, οι απεργοί διεκδικούν μόλις το 50% των αμοιβών που τους οφείλει η εταιρεία. Από την άλλη, η εργοδοτική πλευρά αναζήτησε τόσο «τυπικά» σφάλματα (μη γνωστοποίηση προσωπικού) στο δικαίωμα άσκησης της απεργίας, όσο και «ουσιαστικά» (κατάχρηση δικαιώματος). Το Δικαστήριο έκρινε πως θα ήταν άδικο, δεδομένων των «λογικών», θα μπορούσαμε να πούμε, αιτημάτων των απεργών και της οικονομικής κατάστασης της εταιρείας, να κριθεί η απεργία ως παράνομη.

II

198/2015 Μονομελές Πρωτοδικείο Ηρακλείου

Τράπεζα Νομικών Πληροφοριών ΝΟΜΟΣ (INTRASOFTINTERNATIONAL)

Ως προς τις «γενικές» προϋποθέσεις νόμιμης άσκησης του δικαιώματος σε απεργία, το Δικαστήριο παρέθεσε τα εξής:

«Η συνδικαλιστική οργάνωση, που κηρύσσει την απεργία, φροντίζει κατά τη διάρκεια της να υπάρχει προσωπικό για την ασφάλεια των εγκαταστάσεων της επιχείρησης και την πρόληψη καταστροφών και ατυχημάτων και επίσης να διαθέσει επιπλέον και το αναγκαίο προσωπικό για την αντιμετώπιση στοιχειωδών αναγκών του κοινωνικού συνόλου, όταν πρόκειται για επιχειρήσεις ή εκμεταλλεύσεις των οποίων η λειτουργία έχει ζωτική σημασία για την εξυπηρέτηση των βασικών αναγκών του κοινωνικού συνόλου. Στοιχειώδεις ανάγκες του κοινωνικού συνόλου θεωρούνται ιδίως η προστασία της τιμής, της ελευθερίας, της ασφάλειας του προσώπου, του περιβάλλοντος (δημόσια υγιεινή), η ελευθερία της κυκλοφορίας (μεταφορές χερσαίες, θαλάσσιες και αεροπορικές), η λειτουργία μηχανογραφικών συστημάτων για κάλυψη βασικών

αναγκών, η εισαγωγή και εξαγωγή ζωτικής ή εθνικής σημασίας προϊόντων και η ελευθερία της επικοινωνίας (ταχυδρομεία, ραδιοτηλεπικοινωνίες). Το προσωπικό αυτό, που καθορίζεται με ειδική συμφωνία μεταξύ της αντιπροσωπευτικής συνδικαλιστικής οργάνωσης και της διοίκησης της επιχείρησης (άρθρα 2 παρ. 4, 5 του ν. 2224/1994), υποχρεούται η συνδικαλιστική οργάνωση να γνωστοποιήσει στον εργοδότη πριν από την έναρξη της απεργίας, έστω και αν δεν τηρηθεί η διαδικασία του άρθρου 21 του ν. 1264/1982, όπως ισχύει σήμερα. Το ανωτέρω διατιθέμενο προσωπικό παρέχει τις υπηρεσίες του κάτω από τις οδηγίες του εργοδότη, προς εκπλήρωση των σκοπών για τους οποίους διατίθεται (άρθρο 2 παρ. 2 του ν. 2224/1994). Η μη συνδρομή μιας ή περισσότερων από τις εν λόγω προϋποθέσεις, καθιστά την απεργία παράνομη, με την έννοια ότι δεν γεννιέται το οικείο δικαίωμα και επομένως η διακοπή της εργασίας δεν έχει το χαρακτήρα απεργίας. Περαιτέρω, από τις διατάξεις του άρθρου 23 παρ. 2 του Συντάγματος, με τις οποίες ορίζεται ότι "η απεργία αποτελεί δικαίωμα και ασκείται από τις νόμιμα συστημένες συνδικαλιστικές οργανώσεις για τη διαφύλαξη και προαγωγή των οικονομικών και εργασιακών γενικά συμφερόντων των εργαζομένων", προκύπτει ότι η απεργία περιλαμβάνεται στα ατομικά δικαιώματα, που προβλέπονται από το Σύνταγμα και ειδικότερα εντάσσεται στα συναφή με τη συνδικαλιστική ελευθερία δικαιώματα, που οφείλει να προστατεύει το Κράτος, ενώ από τις διατάξεις του άρθρου 25 παρ. 3 του Συντάγματος, με τις οποίες ορίζεται ότι η "καταχρηστική άσκηση δικαιώματος δεν επιτρέπεται", προκύπτει ότι η καταχρηστική άσκηση δικαιωμάτων στο χώρο του συνταγματικού δικαίου απαγορεύεται χάρη της προστασίας ατομικών δικαιωμάτων. Έτσι, η απεργία προστατεύεται από το νόμο, εφόσον προκηρύσσεται υπό τους όρους και τις προϋποθέσεις, που τάσσονται από αυτόν. Το δικαίωμα της απεργίας ανήκει σε αναγνωρισμένα επαγγελματικά σωματεία, παρέχοντα την εγγύηση ότι η απόφαση περί απεργίας θα ληφθεί λελογισμένος και μετά την εξάντληση των ηπιότερων μέσων και ότι, κατ' αυτή, δεν θα παραβιασθούν οι προς το συμφέρον του κοινωνικού συνόλου και της εθνικής οικονομίας καθιερωμένοι αγωνιστικοί κανόνες. Ειδικότερη νομοθετική πρόβλεψη υπάρχει ως προς τις επιχειρήσεις δημόσιου χαρακτήρα ή κοινής ωφέλειας, η λειτουργία των οποίων έχει ζωτική σημασία για την εξυπηρέτηση βασικών αναγκών του

κοινωνικού συνόλου, όπως οι επιχειρήσεις ή εκμεταλλεύσεις μεταφοράς προσώπων ή αγαθών από την ξηρά, τη θάλασσα και τον αέρα, κατ' άρθρο 19 παρ. 2 περ. ε' του Ν. 1264/1982, και, ρητά ως προς την πολιτική αεροπορία, κατ' άρθρο 19, παρ. 2 περ. θ' του Ν. 1264/1982, όπως προστέθηκε με το άρθρο 3 του Ν. 1215/1990, των άρθρων 20-22 του Ν. 1264/1982, όπως αυτά ισχύουν. Λαμβανομένου υπόψη δε ότι το δικαίωμα της απεργίας έχει και διάσταση ιδιωτικού δικαίου, αφού η άσκηση του εντάσσεται στα πλαίσια εννόμων σχέσεων - συμβάσεων εργασίας του ιδιωτικού δικαίου παρέχεται και η δικαστική προστασία από τις διατάξεις του άρθρου 281 ΑΚ, προκειμένου να οριοθετηθεί η άσκηση του δικαιώματος. Υπό την έννοια αυτή, πρέπει να εξειδικεύονται και τα κριτήρια εφαρμογής του άρθρου 281 ΑΚ, με γενική κατευθυντήρια οδηγία τις διατάξεις του άρθρου 25 παρ. 3 του Συντάγματος, που έτσι, επενεργεί και στις σχέσεις μεταξύ των πολιτών, σύμφωνα με την αρχή της άμεσης ή έμμεσης τριτενέργειας. **Δηλαδή, αν έχει ασκηθεί κατά τρόπο, που προφανώς υπερβαίνει ένα τουλάχιστον από τα όρια φραγμούς, που έχουν τεθεί στην άσκηση όλων των δικαιωμάτων, όπως την καλή πίστη, τα χρηστά ήθη, τον κοινωνικό ή οικονομικό σκοπό του δικαιώματος.** Η προφανής υπέρβαση, έστω και ενός από τα όρια αυτά, καθιστά την απεργία καταχρηστική και συνεπώς παράνομη. Ειδικότερα, η καταχρηστική ή μη άσκηση του δικαιώματος της απεργίας διαπιστώνεται από το Δικαστήριο, στα πλαίσια των διατάξεων του άρθρου 22 παρ. 4 του Ν. 1264/1982, ύστερα από τη στάθμιση των αντιθέτων συμφερόντων των απεργών και του εργοδότη, όπως η πολύ μεγάλη ζημία στην επιχείρηση του εργοδότη, το μέγεθος της επίπτωσης των ζημιολόγων συνθηκών στο κοινωνικό σύνολο ή την εθνική οικονομία, σε συνδυασμό με τη μορφή και τη διάρκειά της, το μέγεθος της προσβολής των ατομικών δικαιωμάτων τρίτων και η προφανής ή μη δυσαναλογία με την εκ της απεργίας απειλούμενη ή επερχόμενη ζημία της επιχείρησης και της αναμενόμενης ωφέλειας των απεργών, καθώς και το ανεδαφικό και παράνομο των αιτημάτων της απεργίας (ιδίως όταν είναι αντίθετα προς τους κανόνες δημόσιας τάξης), όχι όμως διότι είναι αδικαιολόγητα ή απλώς υπερβολικά (ΑΠ 543/2013 ΠΕΙΡΝΟΜ 2013.251)».

Αρχικά, η απόφαση «ξεκαθαρίζει» τι θεωρείται «στοιχειώδης ανάγκη και τι όχι. Είδαμε εξάλλου, στον οικείο τόπο, ότι υπάρχει προβληματισμός σχετικά με τον προσδιορισμό της έννοιας του «στοιχειώδους». Η νομολογία πάντως, έτσι την αντιλαμβάνεται, ως προστασία ατομικών δικαιωμάτων, κατά βιάση!

Η απόφαση αυτή είναι σημαντική διότι γίνεται αναφορά στην αρχή του **εσχάτου μέσου**, αρχή που, όπως έχουμε τονίσει, διατρέχει τον θεσμό του δικαίου της απεργίας, συνολικά. Συγκεκριμένα, η απόφαση λέει: *«...η απόφαση περί απεργίας θα ληφθεί λελογισμένα και μετά την εξάντληση των ηπιότερων μέσων...»*. Η απόφαση για την απεργία επομένως δεν μπορεί να αποφασιστεί «απροσδόκητα». Πρέπει οι συνθήκες να «οδηγούν» στην κήρυξη της απεργίας, καθώς τα υπόλοιπα, λιγότερο επιθετικά μέσα διεκδίκησης φαίνονται ακατάλληλα.

Ύστερα, στην απόφαση γίνεται λόγος για τους περιορισμούς που θέτει το 25 §3 του Συντάγματος και 281 του Αστικού Κώδικα στην άσκηση του δικαιώματος της απεργίας. Εδώ, «καλούνται» σε εφαρμογή διάφορες άλλες αρχές, όπως η καλή πίστη και τα χρηστά ήθη. Όλα αυτά συνεκτιμώνται προκειμένου να κρίνουμε αν ένα δικαίωμα (και συγκεκριμένα, αυτό της απεργίας) ασκείται με τρόπο σύμφωνο με τον νόμο. Τέλος, και εδώ, όπως και στην αμέσως προηγούμενη απόφαση, εμφανίζεται η ίδια διατύπωση για τη στάθμιση των αντικρουόμενων συμφερόντων, διατύπωση που οι αποφάσεις «δανείζονται» από τον Άρειο Πάγο, όπως θα δούμε παρακάτω: *«...στάθμιση των αντιθέτων συμφερόντων των απεργών και του εργοδότη, όπως η πολύ μεγάλη ζημία στην επιχείρηση του εργοδότη, το μέγεθος της επίπτωσης των ζημιολόγων συνθηκών στο κοινωνικό σύνολο ή την εθνική οικονομία, σε συνδυασμό με τη μορφή και τη διάρκειά της, το μέγεθος της προσβολής των ατομικών δικαιωμάτων τρίτων και η προφανής ή μη δυσαναλογία με την εκ της απεργίας απειλούμενη ή επερχόμενη ζημία της επιχείρησης και της αναμενόμενης ωφέλειας των απεργών, καθώς και το ανεδαιφικό και παράνομο των αιτημάτων της απεργίας (ιδίως όταν είναι αντίθετα προς τους κανόνες δημόσιας τάξης), όχι όμως διότι είναι αδικαιολόγητα ή απλώς υπερβολικά»*.

Εν τέλει, η απόφαση δέχθηκε:

«Το Δικαστήριο μετά από τη στάθμιση των συμφερόντων των μελών του πρώτου εναγόμενου σωματείου μ' εκείνα των εναγουσών και των προσθέτων παρεμβαίνόντων

κυρίως από την αξιολόγηση των οικονομικών μεγεθών και του κοινωνικού συνόλου, που πλήττονται άμεσα από την προαναφερθείσα απεργία, και λαμβάνοντας ειδικότερα υπόψη τις συνθήκες υπό τις οποίες αυτή εκδηλώνεται, τη διάρκεια της σε αναφορά με τον επιδιωκόμενο από αυτήν σκοπό, τις συνέπειες της και τις λοιπές συντρέχουσες περιστάσεις, κρίνει ότι τα αιτήματα των απεργών μελών του πρώτου εναγομένου τελούν σε πρόδηληδυσαναλογία με την, από την απεργία, απειλούμενη και επερχόμενη με πλήρη βεβαιότητα ζημία του κοινωνικού συνόλου. Τούτο δε, διότι η εν λόγω απεργία λαμβάνει χώρα σε **τουριστικό προορισμό** (το νησί της Κρήτης) με ιδιαίτερα καλή φήμη, φυσική ομορφιά και ως εκ τούτου αυξημένη κίνηση και ως εκ της φύσης της πλήττει άμεσα την τουριστική ζωή, η οποία άρχεται την παρούσα χρονική περίοδο. Είναι αλήθεια ότι κυρίως από το μήνα Απρίλιο έως και το μήνα Οκτώβριο (χωρίς να αποκλείεται παράταση ή μεταγενέστερες, μεμονωμένες αφίξεις τουριστών) **πραγματοποιούνται ταξίδια μέσω τουριστικών γραφείων από διάφορες χώρες του εξωτερικού, στην εκτέλεση και την πραγματοποίηση των οποίων, οι υπηρεσίες, που παρέχουν τα μέλη του πρώτου εναγομένου (οδηγοί τουριστικών λεωφορείων), είναι ιδιαίτερος σημαντικές και ο ρόλος, που διαδραματίζουν κομβικός, αφού συμπεριλαμβάνονται ως όρος στα ταξιδιωτικά πακέτα**, ενώ σε περίπτωση απουσίας ή έλλειψης τους είναι πολύ πιθανή η ακύρωση κρουαζιέρας ή εκδρομών. Έτσι, η προσφυγή στο έντονο και επίπονο μέσο διεκδίκησης των αιτημάτων του πρώτου εναγομένου υπερβαίνει προφανώς τα όρια, που θέτουν ο οικονομικός, αλλά και κοινωνικός σκοπός του δικαιώματος της απεργίας, που συνίσταται στην αγωνιστική διεκδίκηση της ικανοποίησης των προαναφερόμενων (κατά κανόνα ουσιαστικών) αιτημάτων των μελών του πρώτου εναγομένου, αφού παραβλάπτονται ουσιωδώς και κατά τρόπο καίριο τα συμφέροντα ολόκληρου του κοινωνικού συνόλου, επέρχεται δε ψυχική αλλά και σωματική ταλαιπωρία μεγάλου αριθμού των τουριστών. Επιπλέον, ενόψει της έναρξης της τουριστικής περιόδου **δυσφημείται έντονα το νησί της Κρήτης, με αποτέλεσμα να προτιμούνται από τους ταξιδιώτες άλλοι γειτονικοί ή παραπλήσιοι προορισμοί. Επομένως, η οικονομική αλλά κατ' επέκταση και η κοινωνική ζωή και εύρυθμη λειτουργία του νησιού πλήττεται άμεσα από την απεργία, που πραγματοποιείται υπό τις ανωτέρω περιστάσεις, οι οποίες**

είναι ήδη ιδιαίζόντως επιβαρυνμένες λόγω της οικονομικής κρίσης που βιώνει η Ελλάδα, κατά την οποία (οικονομική κρίση) η συντριπτική πλειοψηφία των πολιτών της έχει υποστεί σημαντική μείωση του εισοδήματος της και το βιοτικό τους επίπεδο έχει πέσει σε σημαντικό ποσοστό και δη από λόγους, που δεν ανάγονται στη θέληση τους, χωρίς να είναι δυνατή η εξαίρεση κάποιας κοινωνικής ομάδας, όπως των μελών του πρώτου εναγομένου σωματείου στην προκειμένη περίπτωση. Συνακόλουθα, το δικαστήριο άγεται στο συμπέρασμα ότι με την ένδικη απεργία αναπόφευκτα δεν επιτυγχάνεται ο σκοπός της, ήτοι δεν προστατεύονται τα συμφέροντα των μελών του πρώτου εναγομένου σωματείου, αλλά υπό τις παρούσες συνθήκες της οικονομικής δυσπραγίας, που βιώνει η χώρα, αυτή (ένδικη απεργία) προσιδιάζει περισσότερο σε μορφή αντίδρασης (δικαιολογημένης ή μη), που καθίσταται εντέλει ανώφελη και επιζήμια για το γενικότερο συμφέρον. Κατόπιν τούτων, κρίνεται ότι η βλάβη, την οποία υφίστανται οι ενάγουσες και οι προσθέτως παρεμβαίνουσες, σε σχέση με την ωφέλεια των εργαζομένων του πρώτου εναγομένου σωματείου στην υπό στοιχείο Α) αγωγή από την απεργία, είναι προφανώς δυσανάλογη.

Επομένως, με βάση τα ανωτέρω κρίνεται ότι η ως άνω απεργιακή κινητοποίηση υπερβαίνει προφανώς τον οικονομικό και κοινωνικό σκοπό του δικαιώματος της απεργίας και τις επιταγές της αρχής της αναλογικότητας, ρητώς κατοχυρωμένες με τη διάταξη του άρθρου 25 παρ. 1 τελ. εδ. του Συντάγματος προσλαμβάνουσα έτσι το χαρακτήρα της καταχρηστικής και επομένως απαγορευμένης, κατά τα εκτιθέμενα στην ανωτέρω υπό στοιχείο Ι νομική σκέψη της παρούσας, απορριπτόμενων των περί του αντιθέτου ισχυρισμών των εναγομένων και του προσθέτως παρεμβαίνοντος για την υποστήριξη του πρώτου εναγομένου στην υπό στοιχείο Α) αγωγή και δίχως να απαιτείται η εξέταση των λοιπών λόγων των αγωγών.

Συνεπώς, κατ' ακολουθία των παραπάνω πρέπει να γίνουν εν μέρει δεκτές ως και ουσιαστικά βάσιμες οι αγωγές και οι πρόσθετες παρεμβάσεις, οι οποίες ασκήθηκαν για την υποστήριξη της υπό στοιχείο Α) ενάγουσας και να αναγνωριστεί ως καταχρηστική η 48ωρη απεργία, που κήρυξαν οι εναγόμενοι ότι θα πραγματοποιήσουν την Παρασκευή 15.05.2015 από 06.00 π.μ. έως και την Κυριακή 17.05.2015 και ώρα 6.00 π.μ. Τέλος, πρέπει ν' απορριφθεί ως ουσιαστικά αβάσιμη η πρόσθετη παρέμβαση, η οποία ασκήθηκε για την

υποστήριξη του πρώτου εναγομένου σωματείου στην υπό στοιχείο Α) αγωγή και να συμψηφιστούν στο σύνολο τους τα δικαστικά έξοδα μεταξύ των διαδίκων, σύμφωνα με τη διάταξη του άρθρου 179 τελευταία περίπτωση του ΚΠολΔ, γιατί η ερμηνεία των κανόνων δικαίου, που εφαρμόστηκαν στην προκειμένη υπόθεση ήταν ιδιαίτερα δυσχερής».

Οι σκέψεις του Δικαστηρίου ήταν, πάνω – κάτω, οι ακόλουθες: Μέσα στις συνθήκες οικονομικής κρίσης που επικρατούν είναι καταχρηστική μία απεργία που α) ταλαιπωρεί τους τουρίστες, β) πλήττει τη φήμη του νησιού ως τουριστικού προορισμού, γ) στερεί έσοδα τα οποία, ειδικά την τρέχουσα περίοδο έχει ανάγκη το νησί και μάλιστα, «διώχνει» τουρίστες σε γειτονικούς προορισμούς.

Έτσι, οι διεκδικήσεις των αιτημάτων των εργατών με το επαχθές αγωνιστικό μέτρο της απεργίας κρίθηκε ως καταχρηστικό με βάση τις επιπτώσεις στο κοινωνικό σύνολο. Το συμφέρον του νησιού της Κρήτης (οικονομικό – κοινωνικό) θεωρείται περισσότερο άξιο προστασίας από τα συνδικαλιστικά συμφέροντα των εργατών.

Η απόφαση λαμβάνει υπόψη τις ειδικές συνθήκες που σχετίζονται με την υπόθεση. Κάνει δηλαδή συγκεκριμένη εφαρμογή της αρχής της κατάχρησης δικαιώματος. Την απόφαση τη θεωρούμε δίκαιη διότι πράγματι αιτιολογεί επαρκώς το γιατί μία τέτοια κινητοποίηση είναι δυσανάλογη σε σχέση με τις διεκδικήσεις των εργατών. Σταθμίζει το συμφέρον ενός ολόκληρου νησιού, σε άσχημη οικονομική περίοδο, σε σχέση με τα συμφέροντα μίας ομάδας ανθρώπων. Τα τελευταία φυσικά και πρέπει να προστατευτούν, αλλά προηγείται το κοινωνικό σύνολο.

III

1764/2014 ΟΛΟΜΕΛΕΙΑ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟΥ ΕΠΙΚΡΑΤΕΙΑΣ

ΤΡΑΠΕΖΑ ΝΟΜΙΚΩΝ ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΩΝ ΝΟΜΟΣ (INTRASOFTINTERNATIONAL)

Στην υπόθεση αυτή, οι εργαζόμενοι στο μετρό (μισθωτοί της εταιρείας «ΣΤΑΣΥ ΑΕ») είχαν κηρύξει απεργία. Μετά από αλληπάλληλες παρατάσεις της απεργίας, η τότε Κυβέρνηση αποφάσισε να «επιτάξει» τις υπηρεσίες των απεργών, δηλαδή να τους εξαναγκάσει να

επιστρέψουν στην εργασία τους ώστε να λειτουργούν και πάλι κανονικά οι συγκοινωνίες. Κατά της παραπάνω απόφασης της Κυβέρνησης, «το Σωματείο Εργαζομένων Λειτουργίας Μετρό Αθηνών» (ΣΕΛΜΑ), άσκησε προσφυγή στα Διοικητικά Δικαστήρια και το θέμα παραπέμφθηκε στην Ολομέλεια του ΣτΕ λόγω της μεγάλης σημασίας του ζητήματος. Πρέπει να σημειωθεί πάντως, πως η απεργία των μισθωτών συνεχιζόταν παρά την κήρυξή της ως παράνομης από το Πρωτοδικείο Αθηνών. Στην απόφαση αυτή επομένως, ζήτημα τέθηκε κατά βάση ως προς το εάν μπορεί κάποιος να εξαναγκαστεί σε εργασία, δεδομένου ότι το *ατομικό δικαίωμα* σε εργασία έχει και αρνητική μορφή, μπορεί δηλαδή κάποιος να μη θέλει να δουλέψει.

Αρχικά, το Δικαστήριο δέχθηκε τα εξής ως προς τη **σχέση του δικαιώματος της εργασίας και απεργίας**:

*«Επειδή, στο πρώτο εδάφιο της παρ. 4 του άρθρου 22 του Συντάγματος κατοχυρώνεται το ατομικό δικαίωμα της **ελευθερίας της εργασίας**, υπό την αρνητική του μορφή, υπέρ οιοδήποτε ανθρώπου, είτε αυτός εργάζεται ως μισθωτός, ελεύθερος επαγγελματίας ή έμπορος, είτε δεν εργάζεται. Η κατά τα ανωτέρω κατοχυρούμενη ελευθερία **επιτρέπεται να καταλυθεί, δια της επιβολής επιτάξεως προσωπικών υπηρεσιών, μόνον στις περιπτώσεις που αναφέρονται περιοριστικά στο δεύτερο εδάφιο της παρ. 4 του άρθρου 22 του Συντάγματος και ειδικότερα πέραν των περιπτώσεων πολέμου ή επιστράτευσης, για την αντιμετώπιση αναγκών της άμυνας της Χώρας, καθώς και για την αντιμετώπιση επείγουσας κοινωνικής ανάγκης από θεομηνία ή ανάγκης που μπορεί να θέσει σε κίνδυνο τη δημόσια υγεία** (Ολομ. ΣτΕ 1623/2012, ΣτΕ. 2960/1983 7μ.). Εξ άλλου, η διάταξη του άρθρου 23 παρ. 2 του Συντάγματος κατοχυρώνει, ως εκδήλωση της συνδικαλιστικής ελευθερίας, το δικαίωμα της απεργίας των εργαζομένων, το οποίο επιτρέπεται μεν να περιορισθεί από το νόμο, ιδίως σε επιχειρήσεις των οποίων η λειτουργία έχει ζωτική σημασία για την εξυπηρέτηση βασικών αναγκών του κοινωνικού συνόλου, υπό την προϋπόθεση, όμως, ότι πρόκειται για περιορισμούς που δεν συνεπάγονται κατάργηση του δικαιώματος ή παρεμπόδιση της νόμιμης ασκήσεώς του. Οι ανωτέρω συνταγματικές διατάξεις, οι οποίες έχουν διαφορετικό πεδίο εφαρμογής, δεν αποκλείεται να*

διασταυρωθούν, όπως στην περίπτωση κατά την οποία ορισμένη απεργία προκαλεί κατάσταση που απειλεί τη δημόσια υγεία. Στην περίπτωση αυτή η διάταξη του άρθρου 22 παρ. 4 εδ. β' του Συντάγματος εισάγει εξαίρεση και από τον κανόνα του άρθρου 23 παρ. 2 του Συντάγματος, κατά τον οποίο η απεργία αποτελεί δικαίωμα, δυνάμενο μεν να περιορισθεί από το νόμο, όχι όμως και να καταργηθεί, επιτρέποντας την επίταξη των προσωπικών υπηρεσιών και των απεργών (Ολομ. ΣτΕ 1623/2012, ΣτΕ 2960/1983 7μ.).

Ειδικότερα δε, τέτοια περίπτωση θεμιτής διασταυρώσεως του πεδίου εφαρμογής των ανωτέρω συνταγματικών διατάξεων συντρέχει, κατά μείζονα λόγο, όταν η απεργία προέρχεται από εργαζομένους σε επιχειρήσεις που παρέχουν διά της λειτουργίας τους αγαθά και υπηρεσίες ζωτικής σημασίας για την κάλυψη βασικών αναγκών του κοινωνικού συνόλου, ώστε η μη άμεση θεραπεία των εν λόγω αναγκών να συνεπάγεται, αναλόγως και των περιστάσεων υπό τις οποίες διεξάγεται η απεργία (παρατεταμένη διάρκεια, συνθήκες πλήρους ή μερικής διακοπής της δημόσιας υπηρεσίας υπό ουσιαστική έννοια, είδος και κοινωνική κρισιμότητα της υπηρεσίας αυτής, σε συνδυασμό και με άλλες συναφείς ή μη υπηρεσίες), κίνδυνο για τη δημόσια υγεία, λόγω δημιουργίας αντικειμενικώς πρόσφορων προς τούτο όρων, εξαιτίας των μη εξυπηρετούμενων βασικών αναγκών του κοινωνικού συνόλου. Ομοίως, από τις παρατιθέμενες ανωτέρω (σκέψη 10) διατάξεις των διεθνών συμβάσεων υπ' αρ. 29 και 105 της Διεθνούς Οργανώσεως Εργασίας, της Διεθνούς Συμβάσεως της Ρώμης, το άρθρο 4 της οποίας έχει ως πρότυπο τις διατάξεις της υπ' αρ. 29 συμβάσεως της Διεθνούς Οργανώσεως Εργασίας (βλ. ΕΔΑΔ VanderMusselec. Belgique, απόφ. της 23.11.1983, σκ. 32) και του Διεθνούς Συμφώνου για τα Ατομικά και Πολιτικά Δικαιώματα, συνάγεται ότι η αναγκαστική εργασία απαγορεύεται μεν απολύτως, ορίζεται, όμως, ότι στην, κατά τις ανωτέρω συμβάσεις, έννοια της αναγκαστικής εργασίας δεν εμπίπτει η εργασία που αξιώνεται από τα όργανα του Κράτους, όταν συντρέχει «οιαδήποτε περίστασις θέτουσα εν κινδύνω ή απειλούσα να θέση εν κινδύνω την ζωήν ή τας ομαλάς συνθήκας διαβιώσεως του συνόλου ή μέρους του πληθυσμού», ή «περίπτωσις κρίσεων ή θεομηνιών, αι οποίαι απειλούν την ζωήν ή την ευδαιμονίαν του συνόλου», ή «σε περίπτωση πολέμου ή δημόσιου κινδύνου που απειλεί τη ζωή του έθνους» ή «περίπτωση έκτακτης ανάγκης ή καταστροφής

που απειλούν τη ζωή ή την ευημερία της κοινότητας». Εξ άλλου, στο πλαίσιο της διεθνούς συμβάσεως υπ'αρ. 87 της Διεθνούς Οργανώσεως Εργασίας, οι διατάξεις της οποίας κατοχυρώνουν και το δικαίωμα της απεργίας, γίνεται ανεκτή η προσφυγή στο μέτρο της επιτάξεως απεργών, εφόσον, αφενός μεν συντρέχουν ιδιαίτερα σοβαρές περιστάσεις, αφετέρου δε με το μέτρο της επιτάξεως επιδιώκεται, αποκλειστικώς, να διασφαλισθεί η παροχή ζωτικών υπηρεσιών στο κοινωνικό σύνολο (βλ. αναλυτικά Έκθεση της Διεθνούς Οργανώσεως Εργασίας επί των διεθνών συμβάσεων 87 και 98, με τίτλο «1994, Freedom of association and collective bargaining: The right to strike, chapter V, παρ. 136 επ., 163) [Ολομ. ΣτΕ 1623/2012]».

Η επίταξη υπηρεσιών, δηλαδή ο εξαναγκασμός σε εργασία επιτρέπεται για συγκεκριμένους λόγους, μεταξύ των οποίων και όταν υπάρχει κίνδυνος για τη δημόσια υγεία. Ταυτόχρονα, υπάρχουν επιχειρήσεις που προσφέρουν υπηρεσίες που αφορούν το κοινωνικό σύνολο, όπως οι υπηρεσίες συγκοινωνιακών μεταφορών (π.χ. μετρό). Η απόφαση θεωρεί ότι το δικαίωμα απεργίας «διασταυρώνεται» με το δικαίωμα εργασίας (στην επίταξη, ειδικά) όταν η απεργία λαμβάνει χώρα σε επιχείρηση της οποίας οι υπηρεσίες αφορούν το κοινωνικό σύνολο. Στην τελευταία περίπτωση, που η διακοπή των υπηρεσιών διακοπεί για πολύ καιρό, ενδέχεται να προκύψει κίνδυνος για τη δημόσια υγεία και έτσι να επιτρέπεται, χάριν της δημόσιας υγείας (δηλαδή του κοινωνικού συνόλου) να περιοριστεί το δικαίωμα στην απεργία. Κριτήριο, κατά την απόφαση η «κοινωνική κρισιμότητα» της υπηρεσίας που παρέχεται.

Το Συμβούλιο της Επικρατείας εν τέλει απέρριψε την αίτηση του Σωματείου, με τις ακόλουθες σκέψεις:

«Επειδή, ο κίνδυνος για την υγεία των κατοίκων του Λεκανοπεδίου, στους οποίους συμπεριλαμβάνονται μάλιστα και ευπαθείς ομάδες, τον οποίο επικαλείται η Διοίκηση, δικαιολογεί την επιβολή των μέτρων της πολιτικής κινητοποίησης και της επιτάξεως των προσωπικών υπηρεσιών, σύμφωνα με το άρθρο 22 παρ. 4 εδ. β' του Συντάγματος και το άρθρο 41 του ν. 3536/2007. Περαιτέρω, εν όψει των δεδομένων που εξετάθησαν ήδη, οι προσβαλλόμενες πράξεις με επαρκή αιτιολογία διαπιστώνουν την

πρόκληση κινδύνου για την υγεία των κατοίκων του Λεκανοπεδίου και των ειδικών κατηγοριών που είναι **περισσότερο ευάλωτες στον κίνδυνο αυτόν**, εφόσον, κατά κοινή πείρα και σύμφωνα με τα ειδικότερα προκύπτοντα γεγονότα και περιστάσεις, **η παρατεινόμενη και καθολική διακοπή λειτουργίας των δημόσιων μεταφορικών μέσων σταθερής τροχιάς δημιούργησε όρους και συνθήκες κινδύνου για την υγεία των πολιτών, ήτοι επείγουσα ανάγκη**, για την αντιμετώπιση της οποίας το μέτρο της επιτάξεως των προσωπικών υπηρεσιών των απεργών εργαζομένων στη Α.Ε. (σε συνδυασμό και με την επίταξη των κινητών και ακινήτων πραγμάτων), **παρίσταται νόμιμο, αναγκαίο και πρόσφορο**. Εξάλλου, οι προσβαλλόμενες πράξεις, με τις οποίες λαμβάνεται το εξαιρετικό μέτρο της επιτάξεως του συνόλου των εργαζομένων στη Α.Ε. για αόριστο χρόνο, δεν παραβιάζουν από τις απόψεις αυτές την αρχή της αναλογικότητας. Τούτο δε διότι: α) Το γεγονός ότι η πολιτική κινητοποίηση και επίταξη προσωπικών υπηρεσιών καταλαμβάνει το σύνολο των εργαζομένων και δεν περιορίζεται στον απολύτως αναγκαίο αριθμό εργαζομένων για τη διασφάλιση του ελαχίστου απαιτούμενου μεταφορικού έργου προς αντιμετώπιση στοιχειωδών αναγκών των πολιτών δικαιολογείται από την φύση της προς αντιμετώπιση ανάγκης που έχρηζε άμεσης θεραπείας, διά της πλήρους αποκατάστασής του διαταραχθέντος συγκοινωνιακού έργου, ώστε να αποτραπεί ο επικείμενος κίνδυνος για τη δημόσια υγεία. Οι περιστάσεις αυτές δεν επέτρεπαν στη Διοίκηση, μεσούσης της απεργίας, να διερευνήσει και να καθορίσει τις συγκεκριμένες στοιχειώδεις ανάγκες του κοινού και τον αριθμό και τις ειδικότητες των εργαζομένων που απαιτούνταν και αρκούσαν για την κάλυψη των αναγκών αυτών, εφόσον μάλιστα η διαδικασία αυτή έπρεπε κατά νόμον να έχει προηγηθεί της απεργίας, η οποία κηρύχθηκε και πραγματοποιήθηκε κατά παράλειψη της σχετικής υποχρέωσης των εργαζομένων, όπως έχει ήδη εκτεθεί. Άλλωστε, ουδόλως προκύπτει ότι οι απεργοί έθεσαν υπόψιν της Διοικήσεως εκ των υστέρων τα απαραίτητα στοιχεία που θα καθιστούσαν δυνατή τη στοιχειώδη λειτουργία της επίμαχης δημόσιας υπηρεσίας, ούτε ότι προσεφέρθησαν προς τούτο και β) Η λήψη του μέτρου της επιτάξεως προσωπικών υπηρεσιών των απεργούντων εργαζομένων στη για αόριστο χρόνο δεν αναιρεί τη φύση του ως **εξαιρετικού μέτρου προορισμένου να ισχύει για περιορισμένο χρονικό διάστημα, ανάλογο με τη**

*διάρκεια της επείγουσας ανάγκης, της οποίας η άμεση και αποτελεσματική θεραπεία απέτέλεσε την αιτία εκδόσεώς του. Διότι ο προσδιορισμός μεν της απαιτούμενης χρονικής διάρκειας των προσβαλλομένων αποφάσεων δεν ήταν δυνατός κατά το χρόνο εκδόσεώς τους, λόγω αντικειμενικής αδυναμίας εκτιμήσεως των περιστάσεων στον ανύποπτο αυτόν χρόνο. Η έλλειψη δε συγκεκριμένης ρήτρας περί την χρονική ισχύ των σχετικών πράξεων δεν προσδίδει σε αυτές το χαρακτήρα μονίμου μέτρου, της Διοικήσεως δυναμένης και υπό προϋποθέσεις υποχρεωμένης να επανεκτιμήσει τις περιστάσεις σε επίκαιρο χρόνο και να άρει, με ρητή πράξη της, το μέτρο τούτο εφόσον έχουν εκλείψει οι συνθήκες ανάγκης που επέβαλαν τη λήψη του. Συνεπώς, είναι απορριπτέοι οι λόγοι ακυρώσεως όπως αναπτύχθηκαν με το υπόμνημα, με τους οποίους προβάλλεται ότι οι προσβαλλόμενες πράξεις δεν είναι νομίμως και επαρκώς αιτιολογημένες και εκδόθηκαν κατά παράβαση της αρχής της αναλογικότητας διότι επιβάλλουν απόλυτο περιορισμό του δικαιώματος στην απεργία που ισχύει για πάντα. **Κατά τη γνώμη όμως των Συμβούλων Ηρ. Τσακόπουλου, Μ. Σταματελάτου, Κων. Πισπιρίγκου και Δ. Μακρή,** η αιτιολογία των προσβαλλομένων πράξεων είναι ανεπαρκής να στηρίζει το κύρος τους για αόριστη χρονική διάρκεια. Τούτο δε διότι, κατά τη γνώμη αυτή, ναι μεν επαρκώς αιτιολογείται η συνδρομή κινδύνου για τη δημόσια υγεία που επέβαλε, υπό τις δεδομένες τότε συνθήκες, τη λήψη του μέτρου της επιτάξεως των προσωπικών υπηρεσιών των απεργών εργαζομένων στη προς αντιμετώπιση της έκτακτης ανάγκης που δημιουργήθηκε από την καθολική και παρατεταμένη διακοπή της δημόσιας υπηρεσίας μεταφοράς με μέσα σταθερής τροχιάς στο Λεκανοπέδιο Αττικής, με την οποία είναι επιφορτισμένη η ανωτέρω επιχείρηση. Η έκδοση όμως των προσβαλλομένων πράξεων χωρίς ρητή πρόβλεψη περί τη χρονική διάρκεια ισχύος του μέτρου και η διατήρησή τους σε ισχύ για το αόριστο χρονικό διάστημα (μέχρι να αρθεί με αντίθετη διοικητική πράξη), ανεξαρτήτως εάν εξακολουθεί να υφίσταται ή αν, αντιθέτως, εξέλιπε η επείγουσα ανάγκη που επέβαλε την λήψη του, ασυνδέτως δηλαδή προς τη διάρκεια της έκτακτης ανάγκης, ισοδυναμεί με λήψη μονίμου μέτρου, αναιρώντας τον εξαιρετικό του χαρακτήρα που είναι συνταγματικώς επιβεβλημένος εν προκειμένω. Υπό την έννοια δε αυτήν οι προσβαλλόμενες πράξεις, που διατηρούνται εισέτι σε ισχύ, φέρουν*

πλημμελή αιτιολογία από την άποψη της αορίστου χρονικής διάρκειάς τους, παραβιάζοντας συγχρόνως και την αρχή της αναλογικότητας».

Το Δικαστήριο θεωρεί πως, από τη στιγμή πως το έννομο αγαθό της υγείας και κυρίως της προστασίας ευπαθών ομάδων είναι περισσότερο άξιο προστασίας από τη συνδικαλιστική ελευθερία των εργαζομένων του μετρώ. Έτσι κατέληξε ότι η απόφαση της Διοίκησης, είναι μέτρο **πρόσφορο, νόμιμο και αναγκαίο** για να επιτύχει τους σκοπούς του. Δεν προσβάλλεται δηλαδή η αρχή της αναλογικότητας. Η αρχή αυτή δεν προσβάλλεται ούτε από το ότι η σχετική πράξη δεν αναγράφει τον χρόνο για τον οποίον ισχύει η επίταξη, κατά την πλειοψηφία του Δικαστηρίου (υπήρξε και αντίθετη γνώμη).

Πάντως, και αυτή η απόφαση φαίνεται δίκαιη. Πράγματι, το έννομο αγαθό της υγείας/ προστασίας του κοινωνικού συνόλου είναι σπουδαιότερο από τα συνδικαλιστικά συμφέροντα των εργατών όταν μάλιστα οι κινητοποιήσεις τους έχουν ήδη κηρυχθεί παράνομες. Αυτό σημαίνει πως πλέον (από τη στιγμή που έχουν κριθεί παράνομες οι απεργίες) εφόσον συνεχίζουν οι εργαζόμενοι τις απεργίες αυτό δε γίνεται με «καλή πίστη». Έχουμε δει όμως ότι η αρχή της καλής πίστης διατρέχει τον θεσμό της απεργίας. Επομένως, οι αντιρρήσεις των απεργών φαίνονται υπερβολικές!

IV

543/ 2013 ΑΡΕΙΟΣ ΠΑΓΟΣ (Τμήμα Πολιτικό)

ΙΣΤΟΣΕΛΙΔΑ ΤΟΥ ΑΡΕΙΟΥ ΠΑΓΟΥ: www.areiospagos.gr

Πρέπει αρχικά να εξηγήσουμε ότι ο Άρειος Πάγος εξετάζει μόνο τα νομικά ζητήματα μίας υπόθεσης. Ελέγχει δηλαδή κατά πόσο το Δικαστήριο, με την απόφαση που εξέδωσε, εφάρμοσε σωστά τον νόμο. Αντίθετα, δεν εξετάζει τα «πραγματικά περιστατικά» μίας υπόθεσης. Για παράδειγμα, δεν εξετάζει μάρτυρες, όπως ένα Εφετείο. Δέχεται τα περιστατικά όπως ακριβώς τα δέχθηκε το Εφετείο και δεν μπορεί να τα «αλλάξει».

Επομένως, οι αποφάσεις του Αρείου Πάγου περιέχουν μόνο «νομικές σκέψεις». Λόγω της μεγάλης σημασίας των αποφάσεων αυτών όμως, συχνά θεωρούνται «οδηγός» για τη λύση παρόμοιων υποθέσεων από άλλα Δικαστήρια. Εξάλλου, είδαμε ήδη ότι η απόφαση που θα εξετάσουμε αμέσως παρακάτω, έχει χρησιμοποιηθεί από άλλες (βλ. I και II κεφαλαίου αυτού, όπου οι εκεί αποφάσεις έχουν δανειστεί φράσεις της ΑΠ 543/13).

Αρχικά, το Δικαστήριο απαριθμεί τις βασικές προϋποθέσεις νόμιμης άσκησης του δικαιώματος σε απεργία:

«Εξάλλου, από τις διατάξεις των άρθρων 20 και 21 του ν. 1264/1982, όπως αυτά ισχύουν μετά τις τροποποιήσεις, προσθήκες και αντικαταστάσεις με τους νόμους 1965/1990 και 2224/1994, τα οποία ρυθμίζουν τον τρόπο νόμιμης άσκησης του δικαιώματος της απεργίας, προβλέπονται, εκτός άλλων, και τα εξής: 1) Η απεργία στις πρωτοβάθμιες συνδικαλιστικές οργανώσεις κηρύσσεται με απόφαση της Γενικής Συνέλευσης και, αν οι οργανώσεις αυτές είναι ευρύτερης περιφέρειας ή πανελλαδικής έκτασης, η απεργία κηρύσσεται με απόφαση του Δ.Σ., εκτός αν το καταστατικό ορίζει διαφορετικά (άρθρο 20 παρ. 1 εδ. α και γ'). Η γενική συνέλευση, όμως, μπορεί να εξουσιοδοτεί το Δ.Σ. για τη διεξαγωγή και τις λεπτομέρειες του απεργιακού αγώνα, δηλαδή για τον καθορισμό του χρόνου έναρξης, διάρκειας, διακοπής αναστολής, λήξεως κτλ. της απεργίας. 2) Η συνδικαλιστική οργάνωση που κηρύσσει την απεργία φροντίζει κατά τη διάρκεια της να υπάρχει προσωπικό για την ασφάλεια των εγκαταστάσεων της επιχείρησης και την πρόληψη καταστροφών και ατυχημάτων και επίσης να διαθέσει επιπλέον και το αναγκαίο προσωπικό για την αντιμετώπιση στοιχειωδών αναγκών του κοινωνικού συνόλου, όταν πρόκειται για επιχειρήσεις ή εκμεταλλεύσεις των οποίων η λειτουργία έχει ζωτική σημασία για την εξυπηρέτηση των βασικών αναγκών του κοινωνικού συνόλου, στις οποίες συμπεριλαμβάνονται και αυτές της παραγωγής και διύλισης του ακάθαρτου πετρελαίου (άρθρο 19 παρ 2 στοιχείο δ' ν. 1264/1982 και 2 παρ. 1 του 2224/1994). Στοιχειώδεις ανάγκες του κοινωνικού συνόλου θεωρούνται ιδίως η προστασία της τιμής, της ελευθερίας, της ασφάλειας του προσώπου, του περιβάλλοντος (δημοσία υγιεινή) η ελευθερία της κυκλοφορίας (μεταφορές χερσαίες, θαλάσσιες και αεροπορικές), η λειτουργία μηχανογραφικών συστημάτων για κάλυψη βασικών αναγκών, η εισαγωγή και εξαγωγή

ζωτικής ή εθνικής σημασίας προϊόντων και η ελευθερία της επικοινωνίας (ταχυδρομεία, ραδιοτηλεπικοινωνίες). Το προσωπικό αυτό, που καθορίζεται με ειδική συμφωνία μεταξύ της αντιπροσωπευτικής συνδικαλιστικής οργάνωσης και της διοίκησης της επιχείρησης (αρθρ. 2 παρ. 4, 5 ν. 2224/1994), υποχρεούται η συνδικαλιστική οργάνωση να γνωστοποιήσει στον εργοδότη πριν από την έναρξη της απεργίας, έστω και να δεν τηρηθεί η διαδικασία του, όπως ισχύει σήμερα, άρθρου 21 του ν. 1264/82. Το ανωτέρω διατιθέμενο προσωπικό παρέχει τις υπηρεσίες του κάτω από τις οδηγίες του εργοδότη, προς εκπλήρωση των σκοπών για τους οποίους διατίθεται (άρθρο 2 παρ. 2 ν. 2224/1994). Η μη συνδρομή μιας ή περισσότερων από τις εν λόγω προϋποθέσεις, καθιστά την απεργία παράνομη, με την έννοια ότι δεν γεννιέται το οικείο δικαίωμα και επομένως η διακοπή της εργασίας δεν έχει τον χαρακτήρα απεργίας. Περαιτέρω, από τις διατάξεις του άρθρου 23 παρ. 2 του Συντάγματος, με τις οποίες ορίζεται ότι "η απεργία αποτελεί δικαίωμα και ασκείται από τις νόμιμα συστημένες συνδικαλιστικές οργανώσεις για τη διαφύλαξη και προαγωγή των οικονομικών και εργασιακών γενικά συμφερόντων των εργαζομένων", προκύπτει ότι η απεργία περιλαμβάνεται στα ατομικά δικαιώματα που προβλέπονται από το Σύνταγμα και ειδικότερα εντάσσεται στα συναφή με τη συνδικαλιστική ελευθερία δικαιώματα που οφείλει να προστατεύει το Κράτος ενώ, από τις διατάξεις του άρθρου 25 παρ. 3 του Συντάγματος, με τις οποίες ορίζεται ότι η "καταχρηστική άσκηση δικαιώματος δεν επιτρέπεται", προκύπτει ότι η καταχρηστική άσκηση δικαιωμάτων στο χώρο του συνταγματικού δικαίου απαγορεύεται χάρη της προστασίας ατομικών δικαιωμάτων. Έτσι, η απεργία προστατεύεται από το νόμο εφόσον προκηρύσσεται υπό τους όρους και τις προϋποθέσεις που τάσσονται από αυτόν. Το δικαίωμα της απεργίας ανήκει σε αναγνωρισμένα επαγγελματικά σωματεία, παρέχοντα την εγγύηση ότι η απόφαση περί απεργίας θα ληφθεί λελογισμένως και μετά την εξάντληση των ηπιότερων μέσων και ότι, κατ' αυτή, δεν θα παραβιασθούν οι προς το συμφέρον του κοινωνικού συνόλου και της εθνικής οικονομίας καθιερωμένοι αγωνιστικοί κανόνες. Ειδικότερη νομοθετική πρόβλεψη υπάρχει ως προς τις επιχειρήσεις δημόσιου χαρακτήρα ή κοινής ωφέλειας, η λειτουργία των οποίων έχει ζωτική σημασία για την εξυπηρέτηση βασικών αναγκών του κοινωνικού συνόλου, όπως οι επιχειρήσεις ή εκμεταλλεύσεις μεταφοράς προσώπων ή αγαθών από την ξηρά, τη θάλασσα και τον αέρα,

κατ' άρθρο 19 παρ. 2, περ. ε' Ν 1264/1982, και, ρητά ως προς την πολιτική αεροπορία, κατ' άρθρο 19, παρ. 2, περ. θ' Ν 1264/1982, όπως προστέθηκε με το άρθρο 3 Ν 1215/1990, των άρθρων 20-22 Ν 1264/1982, όπως αυτά ισχύουν. Λαμβανομένου υπόψη δε, ότι το δικαίωμα της απεργίας έχει και διάσταση ιδιωτικού δικαίου, αφού η άσκησή του εντάσσεται στα πλαίσια εννόμων σχέσεων - συμβάσεων εργασίας του ιδιωτικού δικαίου παρέχεται και η δικαστική προστασία από τις διατάξεις του άρθρου 281 ΑΚ, προκειμένου να οριοθετηθεί η άσκηση του δικαιώματος. Υπό την έννοια αυτή, πρέπει να εξειδικεύονται και τα κριτήρια εφαρμογής του άρθρου 281 ΑΚ, με γενική κατευθυντήρια οδηγία τις διατάξεις του άρθρου 25 παρ. 3 του Συντάγματος, που έτσι, επενεργεί και στις σχέσεις μεταξύ των πολιτών, σύμφωνα με την αρχή της άμεσης ή έμμεσης τριτενέργειας. Δηλαδή αν έχει ασκηθεί κατά τρόπο που προφανώς υπερβαίνει ένα τουλάχιστον από τα όρια φραγμούς που έχουν τεθεί στην άσκηση όλων των δικαιωμάτων, όπως η καλή πίστη, τα χρηστά ήθη, τον κοινωνικό ή οικονομικό σκοπό του δικαιώματος. **Η προφανής υπέρβαση έστω και ενός από τα όρια αυτά καθιστά την απεργία καταχρηστική και συνεπώς παράνομη. Ειδικότερα, η καταχρηστική ή μη άσκηση του δικαιώματος της απεργίας διαπιστώνεται από το Δικαστήριο, στα πλαίσια των διατάξεων του άρθρου 22 παρ. 4 Ν 1264/1982, ύστερα από τη στάθμιση των αντιθέτων συμφερόντων των απεργών και του εργοδότη, όπως η πολύ μεγάλη ζημία στην επιχείρηση του εργοδότη, το μέγεθος της επίπτωσης των ζημιολόγων συνθηκών στο κοινωνικό σύνολο ή την εθνική οικονομία, σε συνδυασμό με τη μορφή και τη διάρκεια της, το μέγεθος της προσβολής των ατομικών δικαιωμάτων τρίτων και η προφανής ή μη δυσαναλογία με την εκ της απεργίας απειλούμενη ή επερχόμενη ζημία της επιχείρησης και της αναμενόμενης ωφέλειας των απεργών, καθώς και το ανεδαφικό και παράνομο των αιτημάτων της απεργίας (ιδίως όταν είναι αντίθετα προς κανόνες δημόσιας τάξης), όχι όμως διότι είναι αδικαιολόγητα ή απλώς υπερβολικά».**

Η απόφαση, προφανώς έχοντας επίγνωση της «κατεύθυνσης που δίνει σε άλλα Δικαστήρια, δίνει ιδιαίτερο «βάρος» στα κριτήρια προσδιορισμού της καταχρηστικότητας ενός δικαιώματος. Αξίζει να κρατήσουμε ότι ο Άρειος Πάγος προσπαθεί να κρατήσει μια «ισορροπία» μεταξύ των

συμφερόντων που συγκρούονται. **Υπογραμμίζει πως το απλά αδικαιολόγητο ή υπερβολικό ενός αιτήματος, δεν καθιστά την απεργία καταχρηστική.** Αντίθετα, καταχρηστική την καθιστά η προφανής υπέρβαση της καλής πίστης, των χρηστών ηθών ή του οικονομικού σκοπού του δικαιώματος. Κριτήριο για να καταλήξουμε αν η απεργία υπερβαίνει αυτά τα όρια πρέπει να είναι το μέγεθος της ζημίας του εργοδότη, οι επιπτώσεις στο κοινωνικό σύνολο ή την εθνική οικονομία κ.α. Αυτά πρέπει να τα συγκρίνουμε με τα συμφέροντα των απεργών και να σταθμίσουμε τη μεταξύ τους αναλογία.

Ο Άρειος Πάγος έκρινε καταχρηστική την απεργία με τις εξής σκέψεις, μεταξύ άλλων:

*«Περαιτέρω αποδείχθηκε ότι με την ως άνω απεργιακή κινητοποίηση η ενάγουσα υπέστη ζημία κατ' ελάχιστο 15.000.000 ευρώ καθώς επίσης υπήρξε πρόβλημα στον ανεφοδιασμό με καύσιμα νοσοκομείων και αεροδρομίων. **Κρίνεται ότι η βλάβη την οποία υφίσταται η ενάγουσα σε σχέση με την ωφέλεια των εργαζομένων από την απεργία είναι προφανώς δυσανάλογος.** Βάσει των ανωτέρω κρίνεται ότι η ως άνω απεργιακή κινητοποίηση υπερβαίνει προφανώς τον οικονομικό και κοινωνικό σκοπό του δικαιώματος της απεργίας και τις επιταγές της αρχής της αναλογικότητας, ρητώς κατοχυρωμένες δια της διατάξεως του άρθρου 25 παρ. 1 τελ. εδ. του Συντάγματος προσλαμβάνουσα έτσι τον χαρακτήρα της καταχρηστικής και επομένως απαγορευμένης. Το Εφετείο με το να δεχθεί με τις πιο πάνω σκέψεις την αγωγή που είχε ασκήσει η αναιρεσίβλητη, ορθά ερμήνευσε και εφάρμοσε και δεν παραβίασε τις ως άνω ουσιαστικές διατάξεις, καθόσον οι παραδοχές ότι υφίστανται υπέρβαση των ορίων του κοινωνικού και οικονομικού σκοπού του δικαιώματος, πληρούν το πραγματικό της νομικής έννοιας της καταχρηστικής, εκ μέρους της αναιρεσείουσας, άσκησης του δικαιώματος της απεργίας. Επομένως, τα όσα αντίθετα υποστηρίζει το αναιρεσείον με τον πρώτο λόγο της κρινόμενης αίτησης, με τον οποίο αποδίδεται στην προσβαλλομένη απόφαση, πλημμέλειες από τον αριθμό 1 του άρθρου 559 ΚΠολΔ είναι αβάσιμα και πρέπει να απορριφθούν».*

Η απόφαση στάθμισε από τη μία μεριά τη ζημία της εταιρείας, η οποία είναι πραγματικά τεράστια και από την άλλη την ωφέλεια των απεργών. Θεώρησε ότι δεδομένης της τεράστιας

οικονομικής καταστροφής της επιχείρησης, η απεργία ασκείται καταχρηστικά. Μία τέτοια απεργιακή κινητοποίηση δεν προστατεύεται από το Σύνταγμα.

V

1249/2014 Αρειος Πάγος (636720)

ΤΡΑΠΕΖΑΝΟΜΙΚΩΝ ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΩΝ ΝΟΜΟΣ (INTRASOFTINTERNATIONAL)

Η απόφαση του Αρείου Πάγου, έχει ως εξής, στα σημαντικότερα σημεία της:

«...Εξάλλου, η καταγγελία της συμβάσεως εργασίας από τον εργοδότη είναι άκυρη, ως καταχρηστική, όταν υπαγορεύεται από ταπεινά ελατήρια που δεν εξυπηρετούν τον σκοπό του δικαιώματος, όπως συμβαίνει στις περιπτώσεις που η καταγγελία οφείλεται σε εμπάθεια ή σε λόγους εκδικήσεως, συνεπεία προηγηθείσας νόμιμης, αλλά μη αρεστής στον εργοδότη, συμπεριφοράς του εργαζομένου. Στην προκειμένη υπόθεση, όπως προκύπτει από την προσβαλλόμενη απόφαση, όπως διορθώθηκε με την 863/2014 απόφαση του ίδιου Δικαστηρίου, το Μονομελές Εφετείο δέχθηκε, κατά την ανέλεγκτη αναιρετικά κρίση του, τα ακόλουθα: Ο ενάγων (σημ: εδώ αναιρεσίβλητος) προσλήφθηκε την 19-11-2009 με σύμβαση εξαρτημένης εργασίας αορίστου χρόνου, για να προσφέρει τις υπηρεσίες του στην επιχείρηση παροχής υπηρεσιών ταχυμεταφοράς που διατηρεί η εργοδότης του (σημ: εδώ αναιρεσείουσα) ως εισπράκτορας και διανομέας οδηγός δικύκλου. Με την πιο πάνω ειδικότητα ο ενάγων εργάσθηκε μέχρι την 16-2-2010, που η εναγομένη, δια του εκπροσώπου της κατήγγειλε εγγράφως τη σύμβαση εργασίας του. Η καταγγελία εχώρησε λόγω του ότι ο ενάγων συμμετέσχε στην απεργία της 10-2-2010, την οποία κήρυξε η ΑΔΕΔΥ και διάφορα σωματεία, μεταξύ των οποίων και το σωματείο ".....", του οποίου ο ενάγων είναι μέλος. Την προτεραία της απεργίας ο ενάγων ενημέρωσε τον εκπρόσωπο της εργοδότης του ότι προτίθεται να συμμετάσχει στην απεργία, πλην ο τελευταίος επέδειξε εδυσσαρέσκεια και του δήλωσε ότι αν απεργήσει θα υπάρξει πρόβλημα στη μεταξύ τους συνεργασία. Το πρωί της 10-2-2010 ο ενάγων τηλεφώνησε στον άνω εκπρόσωπο και του δήλωσε και πάλι ότι θα απεργήσει, εκείνος όμως του ζήτησε να επιστρέψει στην εργασία του για μερικές ώρες, πράγμα που ο ενάγων δεν έπραξε, θεωρώντας καθήκον του

τη συμμετοχή στην ημερήσια απεργία, καθ' όλη τη διάρκεια του ωραρίου του. Κατά την επομένη ημέρα, που ο ενάγων εργάστηκε κανονικά, του ανακοινώθηκε, κατά το πέρας του ωραρίου του, ότι επίκειται απόλυσή του στις 19-2-2010. Ο ενάγων προσέφυγε στην οικεία Επιθεώρηση Εργασίας την 16-2-2010 και υπέβαλε καταγγελία ότι απειλήθηκε με απόλυση λόγω της συμμετοχής του στην απεργία και εν συνεχεία επέστρεψε στο χώρο της εργασίας του, όπου του επιδόθηκε καταγγελία της συμβάσεως εργασίας του και του προσφέρθηκε αποζημίωση εργάτη. Η εναγομένη ισχυρίζεται ότι η απόλυσή του οφείλεται σε οικονομοτεχνικούς λόγους και συγκεκριμένα ότι **εχώρησε λόγω της οικονομικής κρίσης**, σε συνδυασμό με το γεγονός ότι δεν ευοδώθηκε η οικονομική συνεργασία της που επίκειτο με την εταιρεία ".....", η οποία θα απαιτούσε την ύπαρξη επί πλέον ατόμου για την εξυπηρέτηση των σχετικών μεταφορών και ενόψει της οποίας είχε προσλάβει τον ενάγοντα. Ο ισχυρισμός της αυτός κρίνεται αβάσιμος καθόσον α) δεν ενισχύεται από οποιοδήποτε έγγραφο ... β) ... γ) ... και δ) από τις προσκομιζόμενες από την εναγομένη ετήσιες καταστάσεις απασχολουμένων της, που φέρουν τη θεώρηση του Σώματος Επιθεώρησης Εργασίας, ιδιαίτερα εκείνη του 2010, αποδεικνύεται ότι η εναγομένη και μετά την απόλυση του ενάγοντος, προέβη σε προσλήψεις και δη την 11-6-2010, την 21-6-2010, την 1-7-2010 και την 2-8-2010 προσέλαβε, αντίστοιχα, τέσσερα άτομα - τα τρία με την αναγραφόμενη ειδικότητα "εξωτερικές εργασίες", όπως ακριβώς και ο ενάγων, ενώ ο ένας προσλήφθηκε ως οδηγός - που σημαίνει ότι αν πράγματι επιθυμούσε για οικονομοτεχνικούς λόγους να αναδιαρθρώσει την επιχείρησή της, ενόψει και της οικονομικής κρίσης, δεν θα ενεργούσε ταυτόχρονα και προσλήψεις, αλλά μόνο απολύσεις. Ο ισχυρισμός της ότι ο ενάγων εκτέλεσε καθυστερημένα μια παράδοση που αφορούσε το "...", που συγκαταλέγεται στους μεγάλους πελάτες της, δεν αποδείχθηκε ότι οφειλόταν σε αμέλειά του, αλλά σε εσφαλμένες οδηγίες που είχε λάβει ... Με βάση τα ανωτέρω το Εφετείο, οδηγήθηκε στην κρίση ότι η καταγγελία της συμβάσεως εργασίας του ενάγοντος είναι άκυρη ως **καταχρηστική και δη αντικείμενη στην καλή πίστη**, τα χρηστά ήθη, ως και τον κοινωνικό και οικονομικό σκοπό του δικαιώματος της εργοδοτηρίας του, **αφού έγινε από λόγους εμπάθειας και εκδίκησης** του εκπροσώπου της προς τον ενάγοντα, λόγω της προηγηθείσης συμμετοχής

του στην απεργία του σωματείου του, ενέργεια που ήταν νόμιμη, αλλά δεν ήταν αρεστή στην εργοδότηριά του...

Υπό τις παραδοχές αυτές το Εφετείο, προέβη σε ορθή υπαγωγή των πραγματικών περιστατικών - που αναιρετικώς ανέλεγκτα έκρινε αποδεδειγμένα - στις άνω διατάξεις των άρθρων 648 επ., 669 παρ. 2 εδ. α', 656, 281, 174, 180, 341, 350 ΑΚ και ν. 1264/1982 τις οποίες και δεν παραβίασε με εσφαλμένη ερμηνεία ή εφαρμογή. Διέλαβε δε στον υπαγωγικό συλλογισμό σαφείς, επαρκείς και χωρίς αντιφάσεις αιτιολογίες που καθιστούν εφικτό τον αναιρετικό έλεγχο ως προς την ορθότητα ή μη της εφαρμογής των νομικών αυτών κανόνων και δη: α) ως προς τη βασιμότητα του αγωγικού ισχυρισμού ότι η ένδικη καταγγελία εχώρησε ακύρως, ως καταχρηστική, θεωρουμένη ως μη γενομένη και επιφέρουσα υπερημερία της εναγομένης. Και τούτο διότι, προκύπτουν σαφώς από το αιτιολογικό της τα περιστατικά που είναι αναγκαία για την κρίση στη συγκεκριμένη περίπτωση, περί της συνδρομής των νομίμων όρων και προϋποθέσεων της διατάξεως του άρθρου 281 ΑΚ που εφαρμόστηκε, ειδικότερα δε, προκύπτουν από την προσβαλλόμενη τα περιστατικά, από τα οποία εμφανίζεται ότι το πραγματικό κίνητρο που οδήγησε την εναγομένη στην καταγγελία της ένδικης σύμβασης ήσαν τα αισθήματα εμπάθειας που δημιουργήθηκαν σε βάρος του ενάγοντα, εξαιτίας της συμμετοχής του στην ημερήσια απεργία που κήρυξε η ΑΔΕΔΥ, στην οποία συμμετείχε και το σωματείο ".....", μέλος του οποίου είναι ο ενάγων, θεωρώντας ο τελευταίος "καθήκον του τη συμμετοχή του καθ' όλη τη διάρκεια του ωραρίου του", παρά την προς τούτο επιδειχθείσα "δυσαρέσκεια" του εκπροσώπου της εναγομένης, δηλαδή οφείλεται στην προηγηθείσα αυτή "ενέργεια, που ήταν νόμιμη, αλλά δεν ήταν αρεστή στην εργοδότηριά του" κατά τη σαφή περί αυτού παραδοχή της προσβαλλόμενης, ήτοι εξαιτίας της άσκησης νομίμου δικαιώματός του, με ειδοποίηση εκ μέρους του, της εργοδότηριάς του για τη συμμετοχή του αυτή, κατά την 9-2-2010, οπότε, η γενομένη μόλις μετά πάροδο ελαχίστων ημερών από τη συμμετοχή του στην απεργία αυτή, καταγγελία της ένδικης σύμβασης, από την εναγομένη - εργοδότηριά του, εμπίπτει στην έννοια της καταχρηστικής άσκησης του εργοδοτικού δικαιώματος, σύμφωνα με τα εκτεθέντα στην αρχή της παρούσας και β) ως προς την αβασιμότητα του προβληθέντος από την εναγομένη ισχυρισμού ότι η απόλυση του ενάγοντος έγινε για οικονομοτεχνικούς λόγους, τον οποίο απέρριψε με σαφή

και πλήρη αιτιολογία. Εξ άλλου, από την επιτρεπτή, κατ' άρθρο 561 παρ. 2 ΚΠολΔ, επισκόπηση του αγωγικού δικογράφου προκύπτει ότι σ' αυτό διαλαμβάνεται, ως πραγματικός ισχυρισμός, το γενόμενο δεκτό με την προσβαλλόμενη ότι ο ενάγων την 9-2-2010 ειδοποίησε την εναγομένη περί συμμετοχής του στην απεργία της 10-2-2010...

Απορρίπτει την από 10-12-2013 αίτηση, όπως διαμορφώθηκε με τους από 27-2-2014 πρόσθετους λόγους, για αναίρεση της 4927/2013 αποφάσεως του Μονομελούς Εφετείου Αθηνών, όπως διορθώθηκε με την 863/2014 απόφαση του ίδιου Δικαστηρίου.»

Την παραπάνω απόφαση απασχόλησε το ζήτημα της απόλυσης εργαζομένου – απεργού. Το Δικαστήριο έκρινε ότι είναι προσχηματική η «δικαιολογία» του εργοδότη ότι η απόλυση έγινε για λόγους «οικονομοτεχνικούς». Στην πραγματικότητα, είχε γίνει για λόγου «εκδίκησης» και εμπάθειας. Ουσιαστικά, όπως αποδείχθηκε, ο εργοδότης είχε απειλήσει τον εργαζόμενο πως αν απεργήσει, θα υπάρξει πρόβλημα στη δουλειά.

Είδαμε όμως πολλές φορές ότι η συμμετοχή σε νόμιμη απεργία αναστέλλει απλώς την εργασιακή σχέση και δε δημιουργεί δικαίωμα στον εργοδότη να καταγγείλει τη σύμβαση εργασίας (όπως, αντίθετα, θα συνέβαινε για συμμετοχή σε παράνομη απεργία). Η απόφαση μάλιστα, κάνει λόγο και για την αρχή της καλής πίστης, που όπως έχουμε αναδείξει επηρεάζει τον θεσμό της απεργίας.

Η συμπεριφορά του εργοδότη θεωρήθηκε, σωστά πιστεύουμε κακόπιστη και καταχρηστική. Μάλιστα, σε αντίθεση με την απειλητική και κακόπιστη συμπεριφορά του εργοδότη, ο εργαζόμενος ενημέρωσε δύο φορές για τη συμμετοχή του στην απεργία, συμπεριφέρθηκε, δηλαδή, καλόπιστα! Ο εργαζόμενος, ως ασθενές μέρος της σχέσης εργασίας, πρέπει να προστατεύεται από την «κακή» άσκηση εξουσίας του εργοδότη.

VI

3363/2014 Μονομελές Πρωτοδικείο Αθηνών (655179)

ΤΡΑΠΕΖΑΝΟΜΙΚΩΝ ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΩΝ ΝΟΜΟΣ (INTRASOFT INTERNATIONAL)

«Από τις διατάξεις των άρθρων 19 παρ. 1, 20 παρ. 1 και 4, 21 παρ. 1 και 3, 22 παρ. 4 του ν. 1264/1982, όπως τροποποιήθηκαν με το ν. 1915/1990 και το ν. 2224/1994, το δε άρθρο 23 αντικαταστάθηκε με το ν. 2224/1994 και 3 παρ. 1 εδ. α` του ν. 2224/1994 προκύπτει ότι η απεργία αποτελεί δικαίωμα των εργαζομένων που ασκείται από τις συνδικαλιστικές οργανώσεις, ως μέσο για τη διαφύλαξη και προαγωγή των οικονομικών, εργασιακών, συνδικαλιστικών και ασφαλιστικών συμφερόντων των εργαζομένων, ότι για την άσκηση του δικαιώματος της απεργίας απαιτείται **προειδοποίηση** του εργοδότη ή της συνδικαλιστικής του οργάνωσης, **24 τουλάχιστον ώρες πριν από την πραγματοποίηση** της (άρθρο 19 παρ. 1), η προειδοποίηση δε αυτή μπορεί να γίνει **και προφορικά** (βλ. Εφαθ 1702/85 δημ. στη ΝΟΜΟΣ), καθώς και ότι η απεργία στις πρωτοβάθμιες συνδικαλιστικές οργανώσεις κηρύσσεται με απόφαση της Γενικής Συνελεύσεως, άρθρα 19, 20 και 21 ν. 1264/1982 «Για τον εκδημοκρατισμό του Συνδικαλιστικού Κινήματος και την κατοχύρωση των συνδικαλιστικών ελευθεριών των εργαζομένων», όπως αυτός τροποποιήθηκε και συμπληρώθηκε με το ν. 2224/1994. Για ολιγόωρες στάσεις εργασίες, εφόσον δεν πραγματοποιούνται την ίδια μέρα ή μέσα στην ίδια εβδομάδα, αρκεί απόφαση του διοικητικού συμβουλίου, εκτός αν το καταστατικό ορίζει διαφορετικά. Οι δημοσιογραφικές συνδικαλιστικές οργανώσεις όμως, δεν υπάγονται στη ρύθμιση του ν. 1264/1982. Κατ' εξαίρεση εφαρμόζονται και για αυτές οι διατάξεις που ρυθμίζουν την άσκηση του δικαιώματος της απεργίας των άρθρων 19 έως 22 του ν. 1264/1982 πλην της παρ. 1 εδ. γ` του άρθρου 20, που αφορά το δικαίωμα της κήρυξης της απεργίας από ένωση προσώπων, η ίδρυση της οποίας άλλωστε είναι ανεπίτρεπτη για τους δημοσιογράφους (άρθρο 1 παρ. 2 ν. 1264/1982), (Δ. Ντάσιος, Εργατικό Δικονομικό Δίκαιο, τόμ. 82, Απεργία και δικαστική επίλυση διαφοράς έκδ. 1984 παρ. 130, στοιχ. Δ 69930). Εξάλλου, σύμφωνα με το άρθρο 20 παρ. 1 εδ. β` του ν. 1264/1982 που εφαρμόζεται κατ' εξαίρεση στις δημοσιογραφικές συνδικαλιστικές οργανώσεις, η απεργία στις πρωτοβάθμιες συνδικαλιστικές οργανώσεις

ευρύτερης περιφέρειας ή πανελλαδικής έκτασης κηρύσσεται με απόφαση του Διοικητικού Συμβουλίου, εκτός αν το καταστατικό ορίζει διαφορετικά. Η άσκηση, ωστόσο, του δικαιώματος αυτού δεν είναι ανέλεγκτη, αλλά υπόκειται στους **περιορισμούς τόσο του άρθρου 25 παρ. 3 του Συντάγματος όσο και του άρθρου 281 ΑΚ**. Έτσι, το δικαστήριο, εκτός από τη συνδρομή των προϋποθέσεων που ορίζει ο νόμος ότι πρέπει να τηρηθούν, για τη νομότυπη άσκηση του δικαιώματος αυτού, ελέγχει και το αν το ως άνω δικαίωμα έχει ασκηθεί κατά τρόπο που **υπερβαίνει τα όρια που επιβάλλει η καλή πίστη ή τα χρηστά ήθη ή ο κοινωνικός και οικονομικός σκοπός του δικαιώματος** (ΟΛΑΠ 27/2004 ΝοΒ 2005.84, ΕφΑθ 5799/2001 ΔΕΕ 2001.1032). Κρίσιμα στοιχεία για τη διαπίστωση της υπέρβασης των ορίων αυτών, η οποία καθιστά την απεργία καταχρηστική, είναι μεταξύ άλλων η **στάθμιση των αντιτιθέμενων συμφερόντων των απεργών και του εργοδότη, του μεγέθους των ζημιολόγων συνεπειών τις οποίες προκαλεί στον εργοδότη και το κοινωνικό σύνολο, σε συνδυασμό με τη μορφή και τη διάρκεια της, την έκταση της προσβολής των ατομικών δικαιωμάτων τρίτων και την προφανή ή μη δυσαναλογία μεταξύ της ζημίας της επιχείρησης και της αναμενόμενης ωφέλειας των απεργών** (ΕφΑθ 5799/2001 ό.π., ΕφΘεσ 608/2000 ό.π., ΕφΑθ 7807/1991 ΕλλΔνη 1993.110). **Ειδικότερα, καταχρηστική είναι η απεργία όταν διεκδικεί αιτήματα, η ρύθμιση των οποίων ανήκει στο διευθυντικό δικαίωμα του εργοδότη**. Τούτο παρέχει στον εργοδότη την εξουσία να διευθύνει και οργανώνει την επιχείρηση, να αποφασίζει για την οργανική της δομή και διάρθρωση, να συνιστά τμήματα ή εκμεταλλεύσεις και να τα καταργεί, να μεταφέρει την επιχείρηση ή τμήμα σε άλλο τόπο, και να επιλέγει τα μέσα για την επιδίωξη του οικονομικού σκοπού. **Εφόσον η άσκηση του διευθυντικού δικαιώματος δεν υπερβαίνει προφανώς τα όρια του άρθρου 281 ΑΚ., δεν αποτελεί νόμιμο αίτημα απεργίας ο περιορισμός των ως άνω εξουσιών του εργοδότη**. Εξάλλου, ο εργοδότης κατά του οποίου στρέφεται η απεργία έχει, σύμφωνα με τις συνδυασμένες διατάξεις των άρθρων 70 ΚΠολΔ και 22 επ. του ν. 1264/1982 έννομο συμφέρον να ζητήσει να αναγνωρισθεί δικαστικώς ότι η απεργία είναι καταχρηστική ή ότι δεν έχουν τηρηθεί οι νόμιμοι όροι για τη διενέργεια αυτής.

Αρχικά, το Δικαστήριο παραθέτει τους σκοπούς για τους οποίους νόμιμα κηρύσσεται μία απεργία. Ό,τι «ξεφεύγει» από αυτούς τους σκοπούς και ξεπερνάει τα όρια που θέτουν το 25 §3 του Συντάγματος και 281 ΑΚ, είναι **καταχρηστικό**.

Όμως, μετά από αυτές τις «γενικές» παραδοχές κάνει μία σημαντική επισήμανση. Δεν μπορεί να είναι νόμιμο αίτημα της απεργίας (και άρα υποβάλλεται καταχρηστικά) εκείνο που στοχεύει να περιορίσει το λεγόμενο *διευθυντικό δικαίωμα του εργοδότη*. Σε αυτό συγκεντρώνεται ένα σύνολο εξουσιών που έχει να κάνει με την οργάνωση, τη δομή της επιχείρησης, την «πολιτική», θα μπορούσαμε να πούμε. Φυσικά, το διευθυντικό δικαίωμα πρέπει να ασκείται κι αυτό μέσα στα νόμιμα όρια, να μην ασκείται καταχρηστικά δηλαδή. Εφόσον δεν ασκείται καταχρηστικά, δεν μπορεί να κηρυχθεί απεργία για τον περιορισμό του.

«...Με βάση το ιστορικό αυτό, η ενάγουσα επικαλούμενη ότι η ως άνω απεργιακή κινητοποίηση είναι παράνομη και καταχρηστική, διότι δεν τηρήθηκε η προηγούμενη προειδοποίηση της 24 ώρες πριν από αυτήν, και ότι υπάρχει προφανής δυσαναλογία μεταξύ της ζημίας που υφίσταται η ενάγουσα και του οφέλους των απεργών, όπως ειδικότερα εκθέτει, ζητεί να αναγνωριστεί ότι η ως άνω απεργία είναι παράνομη και καταχρηστική, καθώς και η επανάληψη αυτής για κάθε επόμενη ημέρα για τους ειδικότερα αναφερόμενους στο παρόν δικόγραφο λόγους, να υποχρεωθούν τα εναγόμενα σωματεία να παραλείψουν την συνέχιση της απεργίας για τις 8.1.2014 έως και τις 10.11.2014 και να επιβληθεί χρηματική ποινή υπέρ αυτής ποσού 30.000 ευρώ για κάθε ημέρα μη συμμόρφωσης των εναγόμενων με την απόφαση που θα εκδοθεί, να επιτραπεί η επίδοση της εκδοθησόμενης απόφασης και μετά την 7η ώρα μ.μ., καθώς και σε ημέρα Κυριακή ή άλλη ημέρα αργίας να κηρυχθεί η απόφαση που θα εκδοθεί προσωρινά εκτελεστή ως προς το δεύτερο καταψηφιστικό αίτημα και να καταδικασθούν τα εναγόμενα σωματεία στη δικαστική της δαπάνη.

Περαιτέρω, αποδείχθηκε ότι η ενάγουσα ως εργοδότης των εργαζομένων, στα έντυπα που αυτή διαχειρίζεται, τους οφείλει δεδουλευμένους μισθούς επτά μηνών. Περαιτέρω αποδείχθηκε ότι οι εργαζόμενοι στα παραπάνω έντυπα μέσα, στις 6.11.2014 αποφάσισαν σε γενική τους συνέλευση τα κάτωθι: Να ζητήσουν από την ΕΣΗΕΑ να

κηρύξει 24ωρες επαναλαμβανόμενες απεργίες στα δύο έντυπα και την ιστοσελίδα αν μέχρι την Παρασκευή 7 Νοεμβρίου, στις 2 μ.μ. δεν είχε καταβληθεί σε όλους τους εργαζόμενους (μισθολόγιο ή μπλοκάκια) ένας ολόκληρος μισθός. Ότι απεργία θα ανανεώνεται έως ότου κληρωθεί τα ανάλογο ποσόν. Να ζητήσουν από τη διοίκηση της εφημερίδας σαφές χρονοδιάγραμμα πληρωμών για το Δεκέμβριο και το δώρο Χριστουγέννων καθώς και αποπληρωμής των χρωστούμενων δεδουλευμένων για τα έτη 20132014. Ο ακριβής χρόνος που έληξε η παραπάνω γενική συνέλευση δεν αποδείχθηκε. Περαιτέρω δεν αποδείχθηκε ότι ενημερώθηκε η διοίκηση της εργοδότης εταιρίας εγγράφως για την έναρξη απεργίας καθώς και τα αιτήματα αυτής πριν την 16.20` της 7.11.2014, οπότε επιδόθηκε στην ενάγουσα η από 7.11.2014 εξώδικη δήλωση απεργίας, όπως προκύπτει από την σχετική επισημείωση επ' αυτής του Δικαστικού επιμελητή Δ.Χ.. Στην παραπάνω εξώδικη δήλωση απεργίας αναφέρονταν επί λέξει τα εξής: «Τα Διοικητικά Συμβούλια της ΕΣΗΕΑ της ΕΠΗΕΑ και της ΕΤΗΠΤΑ, κατ' εξουσιοδότηση και εντολή των Γενικών Συνελεύσεων τους, εξαιτίας της παρατεταμένης ασυνέπειας, που επιδεικνύετε ως προς την εξόφληση των δεδουλευμένων των εργαζομένων συναδέλφων στους οποίους οφείλονται δεδουλευμένες αποδοχές εφτά μηνών και έχοντας πλέον εξαντλήσει κάθε όριο υπομονής και καλοπιστίας, αποφάσισαν την κήρυξη απεργίας για τους δημοσιογράφους, διοικητικούς υπαλλήλους και τους τεχνικούς τύπου που εργάζονται για την έκδοση των εφημερίδων και καθώς και στην ηλεκτρονική σελίδα της εφημερίδας, από τις 17:00` της Παρασκευής 7 Νοεμβρίου 2014 έως τις 17:00` της Δευτέρας 10 Νοεμβρίου 2014, ζητώντας την άμεση καταβολή όλων των δεδουλευμένων οφειλών στους δημοσιογράφους, διοικητικούς υπαλλήλους και τεχνικούς τύπου που εργάζονται για την έκδοση της εφημερίδας. Εξάλλου, κατά την κρίση του δικαστηρίου δεν υπήρξε ούτε προφορική προειδοποίηση της εργοδότης 24 τουλάχιστον ώρες πριν από την πραγματοποίηση της απεργίας, η άποψη αυτή ενισχύεται εκ του περιεχομένου του ηλεκτρονικού μηνύματος της 6.11.2014 που στάλθηκε στις 19.50` όπου γίνεται ενημέρωση προς τον πρόεδρο και τα μέλη της ΕΣΗΕΑ περί της απόφασης της γενικής συνέλευσης των εργαζομένων να κηρυχθούν 24ωρες επαναλαμβανόμενες απεργίες αν μέχρι την 7.11.2014 και ώρα 2 μ.μ. δεν έχει καταβληθεί ένας ολόκληρος μισθός. **Επομένως, η εργοδότης εταιρία δεν είχε ενημερωθεί έστω και**

προφορικώς πριν την αποστολή του ανωτέρω μηνύματος και επομένως ενημερώθηκε σε χρόνο λιγότερο από 24 ώρες πριν από την πραγματοποίηση της απεργίας που τάσσει η διάταξη του άρθρου 19 παρ. 1 του ν. 1264/1982. Επιπλέον πρέπει να αναφερθεί ότι ο ενόρκως εξετασθείς μάρτυρας της ενάγουσας κατέθεσε ότι ενημέρωση της ενάγουσας αναφορικά με τα αιτήματα των εργαζομένων έγινε στις 8.30 μ.μ. της 6.11.2014. Επομένως, η εξαγγελθείσα απεργία είναι παράνομη σύμφωνα με τον σχετικό λόγο της αγωγής, παρελκομένης της έρευνας των λοιπών λόγων. Επίσης, ο ισχυρισμός των εναγόμενων περί καταχρηστικής ασκήσεως του δικαιώματος της ενάγουσας, πρέπει να απορριφθεί ως μη νόμιμος, γιατί τα θεμελιωτικά περιστατικά αυτού δεν εντάσσονται στην έννοια του άρθρου 281 ΑΚ περί καταχρηστικής ασκήσεως δικαιώματος.»

Η εν λόγω απεργία κρίθηκε παράνομη επειδή οι απεργοί δεν προέβησαν στην υποχρεωτική, όπως έχουμε ήδη δει, προειδοποίηση του εργοδότη τους για την επικείμενη απεργία, ώστε αυτός να μπορεί να λάβει κάποια στοιχειώδη μέτρα προστασίας του χώρου του.

Θεωρία και νομολογία συμφωνούν ότι η προειδοποίηση πρέπει να είναι **πραγματική** με την έννοια πως σημαντικό είναι να πληροφορήθηκε πράγματι ο εργοδότης την απεργία, χωρίς να ενδιαφέρει ο τρόπος. Δεν είναι ανάγκη δηλαδή η προειδοποίηση να γίνει με επίσημο (π.χ. έγγραφο) τρόπο. Στην προκειμένη περίπτωση οι απεργοί δεν τήρησαν την υποχρέωση αυτή και ως εκ τούτου η απεργία δεν ήταν νόμιμη, λόγω έλλειψης «τυπικών» προϋποθέσεων.

VII

2326/2013 Εφετείο Θεσσαλονίκης (ΜΟΝ) (640996)

ΤΡΑΠΕΖΑΝΟΜΙΚΩΝ ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΩΝ ΝΟΜΟΣ (INTRASOFT INTERNATIONAL)

(Περίληψη)

«Η ενάγουσα, ανώνυμη εταιρία με την επωνυμία « », το διακριτικό τίτλο και έδρα το Μαρούσι Αττικής, αποτελεί μέλος του πολυεθνικού ομίλου και δραστηριοποιείται από πολλών ετών στην Ελλάδα στον τομέα παραγωγής, διανομής και

εμπορίας μη αλκοολούχων ποτών (..... κ.ά.), καθώς και των χυμών και του εμφιαλωμένου νερού «..». Βάση της ενάγουσας εταιρίας για τη Βόρεια Ελλάδα αποτελεί το Υποκατάστημα αυτής στη Θέρμη Θεσσαλονίκης, όπου απασχολούνται περίπου διακόσιοι (200) εργαζόμενοι. Το εναγόμενο «Σωματείο Εργατοϋπαλλήλων Ελληνικής Εταιρίας ...» είναι νόμιμα συνεστημένη πρωτοβάθμια συνδικαλιστική οργάνωση, τα ταμειακώς τακτοποιημένα μέλη της οποίας ανέρχονται σε πενήντα πέντε (55). Επικαλούμενη λόγους οικονομοτεχνικούς, η ενάγουσα αποφάσισε την κατάργηση του Τμήματος Διακίνησης στη Θεσσαλονίκη από την 1.10.2013 και την ανάθεση του έργου αυτού, ήτοι της διακίνησης των άνω προϊόντων της σε διάφορους νομούς της Βόρειας Ελλάδας, σε εξωτερικούς συνεργάτες μεταφορικών επιχειρήσεων αυτοκινήτων δημοσίας χρήσεως. Μετά από αυτά, στις 30.9.2013 προχώρησε στην καταγγελία των εργασιακών συμβάσεων δώδεκα (12) εργαζομένων στο τμήμα αυτό (οδηγών - βοηθών οδηγών), ενώ την 1.10.2013 προέβη στην καταγγελία των συμβάσεων εργασίας ένδεκα (11) ακόμη εργαζομένων και την 1.11.2013 θα ακολουθούσε η καταγγελία των εργασιακών συμβάσεων των υπολοίπων απασχολουμένων στο καταργηθέν Τμήμα Διακίνησης Θεσσαλονίκης. Στις 30.9.2013 και περί ώρα 14:00 πραγματοποιήθηκε έκτακτη Γενική Συνέλευση των μελών του εναγομένου σωματείου με θέμα «Απολύσεις των πωλητών - οδηγών και βοηθών και απόφαση για απεργιακές κινητοποιήσεις», στην οποία παραβρέθηκαν σαράντα οκτώ (48) από τα πενήντα πέντε (55) συνολικά τακτοποιημένα οικονομικώς μέλη. Κατά την έκτακτη αυτή Γενική Συνέλευση αποφασίσθηκε ομόφωνα η κήρυξη δύο εικοσιτετράωρων απεργιών ως εξής: Η πρώτη από τις 18:00 της 30.9.2013 έως τις 18:00 της 1.10.2013 και η δεύτερη από τις 18:01 της 1.10.2013 έως τις 18:00 της 2.10.2013, συντάχθηκε δε το υπ' αριθμ. πρωτ. .../30.9.2013 πρακτικό. Το σχετικώς εκδοθέν υπ' αριθμ. 471 Ψήφισμα της ανωτέρω Έκτακτης Γενικής Συνέλευσης γνωστοποιήθηκε στην ενάγουσα την ίδια μέρα (30.9.2013) και ώρα 17:29. Την 1.10.2013 τα μέλη του εναγομένου σωματείου συνήλθαν σε νέα έκτακτη Γενική Συνέλευση με την παρουσία σαράντα επτά (47) τακτοποιημένων οικονομικά μελών (από τα συνολικά 55), στην οποία αποφασίσθηκε ομόφωνα η κήρυξη σαρανταοκτάωρης απεργίας από ώρα 18:01 της 2.10.2013 έως τις 18:00 της 4.10.2013, συνταχθέντος του υπ' αριθμ. 535/1.10.2013 πρακτικού. Στις 3.10.2013 ακολούθησε και

άλλη έκτακτη Γενική Συνέλευση στην οποία παραβρέθηκαν σαράντα πέντε (45) από τα πενήντα πέντε (55) τακτοποιημένα οικονομικώς μέλη του εναγομένου σωματείου, κατά την οποία αποφασίσθηκε ομόφωνα η κήρυξη δύο σαρανταοκτώωρων απεργιών από ώρα 18:01 της 4.10.2013 έως τις 18:00 της 8.10.2013.

Αίτημα σε όλες τις ανωτέρω απεργιακές κινητοποιήσεις ήταν οι επαναπροσλήψεις των απολυθέντων μελών του εναγομένου σωματείου. Όπως προκύπτει όμως από τα **πρακτικά έκτακτης γενικής συνέλευσης** του εναγομένου σωματείου, οι σχετικές αποφάσεις του ανωτάτου αυτού οργάνου του τελευταίου για την κήρυξη των επίδικων απεργιών ελήφθησαν **με φανερή ψηφοφορία** («δια ανατάσεως της χειρός») και όχι με μυστική, ήτοι, κατά παράβαση όχι μόνον της πιο πάνω διατάξεως του άρθρου 8 παρ. 3 εδ. α' και β' του ν. 1264/1982, αλλά και του άρθρου 12 του Καταστατικού του ίδιου του εναγομένου σωματείου, κατά τους ορισμούς του οποίου απαιτείται μυστική ψηφοφορία, εκτός των άλλων περιπτώσεων, και για την κήρυξη απεργίας. Σύμφωνα λοιπόν με όσα στη μείζονα σκέψη του δέχθηκε το Δικαστήριο αυτό, οι ως άνω αποφάσεις της έκτακτης γενικής συνέλευσης του εναγομένου σωματείου είναι άκυρες και κατά συνέπεια, οι κηρυχθείσες με αυτές επίδικες απεργίες είναι παράνομες. Μετά ταύτα παρέλκει η έρευνα των λοιπών λόγων της αγωγής με τους οποίους προσβάλλονται οι ανωτέρω απεργιακές κινητοποιήσεις ως παράνομες και καταχρηστικές.»

Η διάταξη που επιβάλλει μυστική ψηφοφορία στις Γενική Συνέλευση είναι διάταξη δημοσίας τάξης. Έτσι κι αλλιώς, το ίδιο επέβαλλε και το Καταστατικό της ΓΣ. Όπως έχουμε δει, αυτό συμβαίνει ώστε να διαφυλάσσεται ο **δημοκρατικός** και **ανόθευτος** χαρακτήρας της ψήφου.

Όταν η παραπάνω προϋπόθεση δεν τηρείται, τότε η απόφαση που εκδίδει η ΓΣ είναι ελαττωματική. Συγκεκριμένα, όταν δεν τηρούνται οι διατάξεις για την αρχή της μυστικότητας της ψηφοφορίας, το ελάττωμα θεωρείται σπουδαίο και έτσι η κήρυξη τα απεργίας δεν έχει γίνει με τη νόμιμη διαδικασία.

VIII

197/2013 Μονομελές Πρωτοδικείο Ξάνθης (617912)

ΤΡΑΠΕΖΑΝΟΜΙΚΩΝ ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΩΝ ΝΟΜΟΣ (INTRASOFT INTERNATIONAL)

Το Δικαστήριο δέχθηκε τα εξής:

«Κατά το άρθρο 21 ν. 1264/1982, όπως ισχύει, κατά τη διάρκεια της απεργίας η συνδικαλιστική οργάνωση, η οποία την κηρύσσει, **υποχρεούται να διαθέτει το αναγκαίο προσωπικό για την ασφάλεια των εγκαταστάσεων της επιχείρησης και την πρόβλεψη καταστροφών και ατυχημάτων.** Η υποχρέωση διάθεσης προσωπικού ασφαλείας υπάρχει ανεξάρτητα από το είδος της επιχείρησης, διότι σκοπός του προσωπικού ασφαλείας είναι η ασφάλεια των εγκαταστάσεων και η πρόληψη καταστροφών ή ατυχημάτων και από τυχαία περιστατικά. **Η γνωστοποίηση του προσωπικού ασφαλείας δεν είναι τυπική αλλά και ουσιαστική πράξη,** πρέπει δηλαδή να συνοδεύεται και από **πραγματική προσφορά** του προσωπικού ασφαλείας. Απεργία που πραγματοποιείται **χωρίς προσφορά** του προσωπικού ασφαλείας είναι **παράνομη.** Εφ' όσον το προσωπικό ασφαλείας δεν έχει καθοριστεί με ΣΣΕ ή συμφωνία ή εάν δεν τηρηθεί η διαδικασία της γνωστοποίησης του άρθρου 21 παρ. 6 έως 8 ν. 1264/1982, η συνδικαλιστική οργάνωση υποχρεούται να διαθέτει στον εργοδότη το αναγκαίο προσωπικό ασφαλείας πριν από την έναρξη κάθε συγκεκριμένης απεργίας (ΕφΑθ 10599/1987 ΤΝΠ Νόμος). Ο αριθμός και η σύνθεση του εκάστοτε αναγκαίου προσωπικού ασφαλείας εξαρτάται από την έκταση της απεργίας και γενικώς από τις ιδιαίτερες συνθήκες πραγματοποίησης της απεργίας. **Τέλος, εάν η συνδικαλιστική οργάνωση διαθέσει το αναγκαίο προσωπικό χωρίς γνωστοποίησή του δεν ανακλύπτει περίπτωση χαρακτηρισμού της απεργίας ως παράνομης** (ΕφΑθ 10048/1990 ΤΝΠ Νόμος, ΕφΘεσ 1608/2000 Αρμ 2000.1116). Περαιτέρω, η καταχρηστική ή μη άσκηση του δικαιώματος της απεργίας διαπιστώνεται από το δικαστήριο εντός των πλαισίων των διατάξεων του άρθρου 22 παρ. 4 ν. 1264/1982 μετά από στάθμιση των αντίθετων συμφερόντων των απεργών και του εργοδότη, όπως η σημαντική ζημία στην επιχείρησή του, το μέγεθος των ζημιολόγων επιπτώσεων στο κοινωνικό σύνολο ή την εθνική

οικονομία σε συνδυασμό προς τη μορφή και τη διάρκεια της απεργίας, το μέγεθος της προσβολής των ατομικών δικαιωμάτων τρίτων και η προφανής ή μη αναλογία μεταξύ της ζημίας της επιχείρησης και της αναμενόμενης ωφέλειας των απεργών (ΕφΑθ 1770/2011, ΕφΠειρ 846/2009 ΤΝΠ Νόμος).

Αρχικά, το Δικαστήριο καταπιάνεται με την υποχρέωση διάθεσης προσωπικού ασφαλείας. Όπως και η υποχρέωση προειδοποίησης, είναι **προϋπόθεση νομιμότητας** της απεργίας.

Ωστόσο, το Δικαστήριο κάνει μία **σημαντική επισημάνση**: Θεωρεί ότι η υποχρέωση γνωστοποίησης δεν είναι τυπική αλλά **ουσιαστική** και ότι πρέπει να υπάρχει πραγματική προσφορά του προσωπικού ασφαλείας. Μάλιστα, αν το προσωπικό που διατεθεί είναι ικανό για να καλύψει τις ανάγκες της επιχείρησης, χωρίς να έχει μεσολαβήσει γνωστοποίηση αυτού, η απεργία δεν είναι παράνομη. Βλέπουμε δηλαδή ότι το Δικαστήριο ερμηνεύει πιο «κοινωνικά» τον νόμο.

Στην προκειμένη περίπτωση με την υπό κρίση αγωγή εκτίθενται τα ακόλουθα: Τα εναγόμενα σωματεία είναι πρωτοβάθμιες συνδικαλιστικές οργανώσεις με μέλη τους εργαζομένους στην εταιρία «.....» και με την από 24.10.2013 εξώδικη δήλωση τους γνωστοποίησαν τα αιτήματα τους και ανήγγειλαν την κήρυξη προειδοποιητικής απεργίας με έναρξη την Τρίτη 29.10.2013 και ώρα 05.00 και λήξη την Τετάρτη 30.10.2013 και ώρα 12.00. Η ενάγουσα ισχυρίζεται ότι η απεργία είναι παράνομη για τους δύο εκτιθέμενους στο δικόγραφο της αγωγής λόγους, οι οποίοι αναφέρονται στην τήρηση της διαδικασίας για την πραγματοποίηση της απεργίας (συγκρότηση γενικής συνέλευσης-διεξαγωγή ψηφοφορίας και παράλειψη ορισμού προσωπικού ασφαλείας), και καταχρηστική για τους επίσης αναλυτικά εκτιθέμενους στο δικόγραφο της αγωγής λόγους, οι οποίοι αναφέρονται στην ουσία των αιτημάτων των εργαζομένων καθώς επίσης και στις συνέπειες που θα υποστεί η εταιρία από την πραγματοποίηση της απεργίας. Για τους λόγους αυτούς ζητάει κατ' ορθή εκτίμηση του δικογράφου να γίνει δεκτή η αγωγή της, να αναγνωρισθεί ότι η εξαγγελθείσα απεργία είναι παράνομη άλλως καταχρηστική και να απαγορευθεί η

πραγματοποίηση της και όλως επικουρικός, εάν κριθεί νόμιμη, να ορισθεί ως χρόνος έναρξης της η ώρα 06.00 της Τρίτης 29.10.2013, να ληφθούν μέτρα για την αποτροπή παρεμπόδισης όσων εργαζομένων επιθυμούν να εργαστούν και προσέλθουν προς εργασία, να απαγορευθεί η πραγματοποίηση στο μέλλον οποιασδήποτε άλλης απεργιακής κινητοποίησης, στάσης εργασίας ή απεργίας των εναγομένων σωματείων με το ίδιο ή συναφές περιεχόμενο και αιτήματα, να απαγγελθεί κατά των νομίμων εκπροσώπων των εναγομένων χρηματική ποινή 5.000 ευρώ για την περίπτωση παραβίασης της εκδοθησομένης απόφασης, να κηρυχθεί η απόφαση προσωρινά εκτελεστική, να επιτραπεί η επίδοση της μέχρι ώρα 07.00 της επομένης ημέρας από την έκδοσή της καθώς επίσης Σάββατο και Κυριακή και να καταδικασθούν τα εναγόμενα σωματεία στα δικαστικά έξοδα της. Με αυτό το περιεχόμενο και αιτήματα η υπό κρίση αγωγή παραδεκτώς φέρεται προς συζήτηση ενώπιον του καθ' ύλην και κατά τόπο αρμοδίου Δικαστηρίου (άρθρα 22 παρ. 4α` ν. 1264/1982, όπως ισχύει, και 664 ΚΠολΔ), για να συζητηθεί κατά την ειδική διαδικασία των εργατικών διαφορών (άρθρα 22 παρ. 4α` ν. 1864/1982 και 663 επ. ΚΠολΔ) πλην του κυρίου αιτήματος της αγωγής, δηλαδή της κήρυξης της απεργίας παράνομης, καθ' ο μέρος στηρίζεται στην πρώτη βάση του (διαδικασία γενικής συνέλευσης και ψηφοφορία), η οποία είναι αόριστη. Ειδικότερα, η ενάγουσα αναφέρει ότι δεν της κοινοποιήθηκε το κείμενο των αποφάσεων των γενικών συνελεύσεων των δύο εναγομένων σωματείων με συνέπεια να μην είναι δυνατό να διαπιστωθεί αλλά να είναι ερευνητέο, εάν όντως συνεκλήθησαν οι γενικές συνελεύσεις, εάν υπήρξε η νόμιμη απαρτία και εάν τα μέλη των σωματείων που έλαβαν μέρος σε αυτές ήταν ταμειακώς τακτοποιημένα, προκειμένου σύμφωνα με το καταστατικό των εναγομένων σωματείων να δικαιούνται να συμμετάσχουν στις γενικές συνελεύσεις, με τις οποίες αποφασίστηκε η απεργία. Πέραν του ότι από καμιά διάταξη νόμου ή άλλη γενική αρχή δεν επιβάλλεται, και μάλιστα με ποινή ακυρότητας της απεργίας, η κοινοποίηση στον εργοδότη αντιγράφου της απόφασης της γενικής συνέλευσης, από το περιεχόμενο αυτής της αγωγικής βάσης προκύπτει ότι η ενάγουσα δεν καταλογίζει ορισμένες πλημμέλειες στη διαδικασία, οι οποίες, αληθείς υποτιθέμενες, θα οδηγούσαν στην κρίση ότι η απόφαση των μελών των σωματείων για την κήρυξη της απεργίας είναι άκυρη, αλλά αρκείται στη διατύπωση υπονοιών.

Με αυτό το περιεχόμενο η βάση αυτή, η οποία στηρίζει το αίτημα να κηρυχθεί παράνομη η απεργία είναι ασαφής, διότι, όπως προκύπτει από το ίδιο το περιεχόμενο της αγωγής, δεν βασίζεται σε σαφή έκθεση πραγματικών γεγονότων (άρθρα 118 και 216 ΚΠολΔ) αλλά στη διατύπωση της εικασίας ότι ενδεχομένως δεν τηρήθηκε η νόμιμη διαδικασία. Κατά συνέπεια η ανωτέρω βάση της αγωγής δεν είναι δυνατό να τύχει δικαστικής αξιολογήσεως και να θεμελιωθούν επ' αυτής έννομες συνέπειες. Επίσης, απαράδεκτο ελλείπει παθητικής νομιμοποίησης είναι το παρεπόμενο αίτημα να απαγγελθεί κατά των νομίμων εκπροσώπων των εναγομένων χρηματική ποινή 5.000 ευρώ για την περίπτωση παραβίασης της εκδοθησομένης απόφασης, διότι με την υπό κρίση αγωγή ενάγονται μόνον τα δύο συνδικαλιστικά σωματεία, νομίμως εκπροσωπούμενα από τους προέδρους τους και όχι ατομικά οι νόμιμοι εκπρόσωποι των σωματείων με συνέπεια να μην είναι δυνατή η απαγγελία εννόμων συνεπειών εις βάρος τους, καθ' όσον πρόκειται για μη εναγόμενα πρόσωπα (ΕφΑθ 1706/2012 ΕλλΔνη 2012.565). Στο μέτρο που η αγωγή κρίθηκε παραδεκτή, είναι νομικά βάσιμη στηριζόμενη στις διατάξεις των άρθρων 23 παρ. 1 και 2 εδ Α του ισχύοντος Συντάγματος και στις προεκτεθείσες διατάξεις των άρθρων 20 παρ. 1, 22 παρ. 4, 21 ν. 1264/1982, 68, 70, 907 και 176 ΚΠολΔ πλην του κυρίου αιτήματός της, δηλαδή της κήρυξης της απεργίας παράνομης, καθ' ο μέρος στηρίζεται στη δεύτερη βάση του (ορισμός προσωπικού ασφαλείας), διότι σύμφωνα με τα διαλαμβανόμενα στην ανωτέρω νομική σκέψη αρκεί για τη νομιμότητά της το γεγονός ότι τα εναγόμενα σωματεία διέθεσαν στον εργοδότη το αναγκαίο προσωπικό ασφαλείας πριν από την έναρξη της επίμαχης απεργίας. Η ενάγουσα περιορίζει τη συγκεκριμένη ιστορική βάση της αγωγής στη μη τήρηση εκ μέρους των εναγομένων της νόμιμης διαδικασίας ορισμού προσωπικού ασφαλείας για το έτος 2013 κατά τη διαδικασία του άρθρου 21 παρ. 6 έως 8 ν. 1264/1982 πλην όμως συνομολογεί ότι ορίστηκε μονομερώς προσωπικό ασφαλείας με την αναγγελία κήρυξης της απεργίας και δεν αμφισβητεί ότι το προσωπικό αυτό είναι όντως διαθέσιμο. **Μέμφεται, δηλαδή, μόνον την παράλειψη τήρησης της προαναφερθείσας διαδικασίας, η οποία όμως από μόνη της δεν καθιστά παράνομη την απεργία.** Επίσης, νομικά αβάσιμο είναι το αίτημα να απαγορευθεί οποιαδήποτε άλλη απεργιακή κινητοποίηση των

εναγομένων σωματείων στο μέλλον με το ίδιο ή συναφές περιεχόμενο και αιτήματα, διότι δεν είναι δυνατόν να προβλεφθούν οι περιστάσεις υπό τις οποίες θα εξαγγελθεί ενδεχομένως επόμενη απεργιακή κινητοποίηση των εναγομένων σωματείων ούτε γίνεται επίκληση πιθανότητας εξαγγελίας αυτών ή επανάληψης τους υπό τις ίδιες συνθήκες κατά τη συνήθη πορεία των πραγμάτων (ΕφΘεσ 1608/2000 Αρμ 2000.1116). Επομένως, στο μέτρο που η αγωγή κρίθηκε νομικά βάσιμη πρέπει να εξετασθεί και ως προς την ουσιαστική βασιμότητά της.

Από τις ένορκες καταθέσεις των μαρτύρων αποδείξεως και ανταποδείξεως, οι οποίες ελήφθησαν στο ακροατήριο και περιέχονται στα ταυτάριθμα με την παρούσα απόφαση πρακτικά δημόσιας συζήτησης του Δικαστηρίου, και από το περιεχόμενο όλων ανεξαιρέτως των προσκομισθέντων εγγράφων αποδείχθηκαν τα ακόλουθα πραγματικά γεγονότα: Η ενάγουσα είναι ανώνυμη εταιρία με έδρα την Ξάνθη, η οποία δραστηριοποιείται στην παραγωγή και εμπορία τσιγάρων. Τα εναγόμενα είναι συνδικαλιστικά και δη πρωτοβάθμια επιχειρησιακά σωματεία, στα οποία συμμετέχουν οι εργαζόμενοι της εταιρίας και τα οποία λειτουργούν νομίμως. Την 23.10.2013 και ώρα 13.30 συνήλθε στις εγκαταστάσεις της εταιρίας στην Ξάνθη η γενική συνέλευση εκάστου σωματείου με τη νόμιμη απαρτία, δεδομένου ότι στη συνέλευση του πρώτου σωματείου προσήλθαν 42 επί συνόλου 118 μελών ενώ στη συνέλευση του δεύτερου σωματείου προσήλθαν 53 επί συνόλου 100 μελών. Οι πρόεδροι των σωματείων εξέθεσαν ότι η συμπεριφορά της διοίκησης της εταιρίας πλήττει τα συλλογικά εργασιακά συμφέροντα τους και πρότειναν την κήρυξη απεργίας. Τα μέλη των δύο γενικών συνελεύσεων αποφάσισαν με μυστική ψηφοφορία κατά πλειοψηφία την πραγματοποίηση προειδοποιητικής απεργίας με έναρξη την Τρίτη 29.10.2013 και ώρα 05.00 και λήξη την Τετάρτη 30.10.2013 και ώρα 12.00. Την πρόταση για την κήρυξη της απεργίας υπερψήφισαν 40 εργαζόμενοι του πρώτου και 47 εργαζόμενοι του δεύτερου σωματείου (απόσπασμα πρακτικού υπ` αρ. 17/23.10.2013 του πρώτου και υπ` αρ. 34/23.10.2013 του δεύτερου εναγομένου σωματείου). Η κήρυξη της απεργίας γνωστοποιήθηκε εγγράφως στη διοίκηση της εταιρίας την 24.10.2013 (έκθεση επίδοσης υπ` αρ. 3349/24.10.2013 της δικαστικής επιμελήτριας στο Πρωτοδικείο Ξάνθης Ελένης

Γεωργιάδου). Οι γενικές συνελεύσεις αποφάσισαν τον ορισμό προσωπικού ασφαλείας, αποτελούμενο από δύο εργαζομένους (..... και) με τους αναπληρωματικούς τους (..... και). Επομένως, η κήρυξη της απεργίας φέρει τα στοιχεία της τυπικής νομιμότητας. Σύμφωνα με το περιεχόμενο των πρακτικών των δύο γενικών συνελεύσεων και της εξώδικης γνωστοποίησης της σαρανταοκτάωρης απεργίας μεταξύ των σκοπών της απεργίας συγκαταλέγεται η προάσπιση του δικαιώματος των εργαζομένων να υπογραφεί νέα επιχειρησιακή συλλογική σύμβαση εργασίας αντί των ατομικών συμβάσεων εργασίας, τις οποίες που προτιμάει η διοίκηση της εταιρίας. Ειδικότερα, αποδείχθηκε ότι εντός των μηνών Σεπτεμβρίου και Οκτωβρίου του έτους 2013 η διοίκηση της εταιρίας και των εναγομένων σωματείων διαπραγματευόταν με θέμα την υπογραφή επιχειρησιακής συλλογικής σύμβασης εργασίας. Προς το σκοπό αυτό η διοίκηση της εταιρίας την 4.9.2013 προσκάλεσε τα σωματεία σε συνάντηση, την οποία όρισε για την Παρασκευή 13.9.2013 στα γραφεία της εταιρίας. Τα δύο σωματεία απάντησαν τη 10.9.2013 ότι θα προσέλθουν στη διαβούλευση και ζήτησαν, η όποια επιχειρησιακή σύμβαση υπογραφεί, να καταλαμβάνει και τους εργαζόμενους της εταιρίας με την επωνυμία «.....» και το διακριτικό τίτλο «.....», η οποία είναι θυγατρικής εταιρίας της ενάγουσας. Στο σημείο αυτό πρέπει να μνημονευθεί ότι η ως άνω εταιρία δεν διαθέτει ουσιαστική αυθυπαρξία, δηλαδή στερείται παραγωγικής και εμπορικής δραστηριότητας, λογιστηρίου και διοικητικής υπηρεσίας. Φέρεται εγκατεστημένη ακριβώς δίπλα στο εργοστάσιο της ενάγουσας και δεν απασχολεί η ίδια το προσωπικό της αλλά το είχε δανείσει προ ετών στην ενάγουσα και έχει τους ιδίους νομίμους εκπροσώπους με αυτή, οι οποίοι πλέον είναι οι και Δεκαέξι υπάλληλοι της ισχυρίζονται με την εξώδικη δήλωση τους με ημερομηνία 17.10.2013 προς τις διοικήσεις των δύο εταιριών ότι σχεδόν ποτέ δεν εργάστηκαν για την τυπική εργοδότητά τους αλλά εργαζόταν διαρκώς στο εργοστάσιο της «.....» στις ίδιες θέσεις εργασίες με το δικό της προσωπικό. Για το λόγο αυτό τα εναγόμενα σωματεία θεωρούν ότι οι ανωτέρω εργαζόμενοι στην πραγματικότητα δεν ανήκουν στην «.....», την οποία θεωρούν μόνον τύποις και στην πραγματικότητα ανύπαρκτο εργοδότη και ότι ο αληθινός εργοδότης τους είναι η ενάγουσα. Από την άλλη πλευρά η ενάγουσα θεωρεί ότι η όποια επιχειρησιακή σύμβαση

δεν είναι δυνατό να καταλαμβάνει τους εργαζομένους αυτούς, οι οποίοι ενώ διεξαγόταν η συλλογική διαπραγμάτευση αρχικά τέθηκαν σε διαθεσιμότητα από την «.....» και έπειτα ορισμένοι απολύθηκαν. Επομένως, το πρώτο ζήτημα που τέθηκε στη συλλογική διαπραγμάτευση από πλευράς των εναγομένων είναι η οριοθέτηση του προσωπικού ενώ η διοίκηση της ενάγουσας θεωρεί ότι αυτό το ζήτημα δεν υφίσταται καθόλου. Επιπλέον, τη 13.9.2013 παραδόθηκε από τη διοίκηση της ενάγουσας στους εκπροσώπους των εναγομένων σχέδιο επιχειρησιακής συλλογικής σύμβασης εργασίας, το οποίο όμως δεν έγινε αποδεκτό από τα σωματεία, επειδή ορισμένοι ουσιώδεις όροι ήταν ασαφείς. Ειδικότερα, παρέμενε αδιευκρίνιστο ποιος ακριβώς ήταν ο προτεινόμενος από την πλευρά της εργοδοσίας κατώτερος μηνιαίος βασικός μισθός, σε ποιο ποσοστό θα έφθανε η περικοπή των υψηλότερων μισθών, υπό ποιους όρους θα δινόταν επίδομα στους κατόχους μεταπτυχιακού και διδακτορικού τίτλου σπουδών, επίδομα επικινδυνότητας ή ειδικότητας, εάν οι ενδεχόμενες οικειοθελείς παροχές της εργοδότης και το επίδομα εξομάλυνσης, το οποίο θα ελάμβαναν ορισμένοι εργαζόμενοι, θα υπολογιζόταν στην αποζημίωση απόλυσης, εάν η χορήγηση δώρων εορτών και επιδόματος αδειάς παρέμενε ή όχι διαρκώς εξαρτημένη από τη ρύθμιση της ΑΥΕ 19040/7.12.1981 και πότε ακριβώς θα άρχιζε και θα έληγε το καθημερινό ωράριο εργασίας (άρθρα 3α και β, 4γ, στ, 5, 6 και 9 του σχεδίου της σύμβασης). Η διοίκηση της εταιρίας επανήλθε με νέο σχέδιο επιχειρησιακής συλλογικής σύμβασης εργασίας, το οποίο περιείχε πίνακες αποδοχών αναλόγως των προσόντων και των ετών υπηρεσίας των εργαζομένων αλλά ούτε αυτή η προσπάθεια τελεσφόρησε, διότι όπως κατέθεσε ο μάρτυρας ανταποδείξως, δεν ήταν δυνατός ο υπολογισμός των αποδοχών των εργαζομένων με εφαρμογή αυτών των πινάκων ούτε από τους ίδιους τους εργαζομένους ούτε από τη διοίκηση της εταιρίας, ώστε να διαπιστωθεί με παραδείγματα υπολογισμών, εάν οι προτεινόμενες αποδοχές ήταν ικανοποιητικές. Αυτό το σχέδιο σύμβασης δεν φέρει ημερομηνία και δεν είναι αποδείχθηκε, ποια ημέρα προτάθηκε στα συνδικαλιστικά σωματεία. Λόγω και αυτής της αποτυχίας τα εναγόμενα σωματεία ζήτησαν και πέτυχαν τη διεξαγωγή σύσκεψης με στόχο τη συμφιλίωση των δύο πλευρών υπό την προεδρία του υφυπουργού Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης και Πρόνοιας κατά τις διατάξεις των άρθρων 13 ν. 1876/1990 και 3Α ν. 3996/2011. Η σύσκεψη έγινε τη

16.10.2013 και συντάχθηκε το σχετικό πρακτικό. Επειδή εν τω μεταξύ η εργοδότηρια κατήγγειλε τις συμβάσεις εργασίας ορισμένων εργαζομένων, το Υπουργείο Εργασίας στο πλαίσιο της συμφιλιωτικής διαδικασίας την κάλεσε να επανεξετάσει τις απολύσεις και να προωθήσει αντ' αυτών σχέδιο εθελουσίας εξόδου. Επίσης, κάλεσε τις δύο πλευρές να αρχίσουν εκ νέου τη συλλογική διαπραγμάτευση, πράγμα που όμως δεν συνέβη. Τα εναγόμενα σωματεία μέμφονται την ενάγουσα ότι στην πραγματικότητα δεν επιθυμεί την υπογραφή επιχειρησιακής συλλογικής σύμβασης εργασίας και για το λόγο αυτό τυπικά μεν προσέρχεται σε διαβούλευση αλλά στην πραγματικότητα την υπονομεύει με την υποβολή ασαφών προτάσεων, οι οποίες είναι προβλέψιμο ότι δεν θα γίνουν δεκτές.

Από το περιεχόμενο της κατάθεσης του μάρτυρα ανταποδείξεως συνάγεται ότι η διοίκηση της ενάγουσας θεωρεί ότι είναι επωφελέστερο να συνάψει ατομική σύμβαση εργασίας με κάθε εργαζόμενο και σταδιακά να απομακρύνει απολύοντας όσους δεν δέχονται να υπογράψουν ατομικές συμβάσεις, επειδή έτσι θα πετύχει να καταβάλλει χαμηλότερους μισθούς και να μειώσει το κόστος της μισθοδοσίας. Για το λόγο αυτό επιχειρεί να παρέλθει άκαρπος όσο το δυνατό περισσότερος χρόνος διεξάγοντας προσχηματικές συλλογικές διαπραγματεύσεις με σκοπό εν τω μεταξύ να πεισθούν όσο το δυνατό περισσότεροι εργαζόμενοι να υπογράψουν ατομικές συμβάσεις εργασίας. Η επιδίωξη των εναγομένων σωματείων να συναφθεί νέα επιχειρησιακή συλλογική σύμβαση εργασίας και όχι μεμονωμένες ατομικές συμβάσεις εντάσσεται στις νόμιμες συλλογικές επιδιώξεις, για την επίτευξη των οποίων επιτρέπεται η πραγματοποίηση απεργίας ως μέσου επίλυσης συλλογικής διαφοράς εργασίας, διότι η επικράτηση της μίας ή της άλλης εκδοχής (συλλογική σύμβαση ή ατομικές συμβάσεις) θα διαδραματίσει σημαντικό ρόλο στους μισθολογικούς και μη όρους εργασίας του προσωπικού της ενάγουσας εταιρίας για τα επόμενα χρόνια. Είναι γνωστό κατά τα αυτεπαγγέλτως λαμβανόμενα υπ' όψιν διδάγματα της κοινής πείρας (άρθρο 336 παρ. 4 ΚΠολΔ) ότι η συλλογική διαπραγμάτευση προσδίδει ισχύ σε σχέση με την ατομική διαπραγμάτευση και για το λόγο αυτό άλλωστε η πολιτεία τις προηγούμενες δεκαετίες προώθησε μέσω της εργατικής νομοθεσίας τις συλλογικές έναντι των ατομικών συμβάσεων εργασίας. Η βούληση των εναγομένων για σύναψη

επιχειρησιακής συλλογικής σύμβασης εργασίας κείται εντός των σκοπών του συλλογικού εργατικού δικαίου. Σημειωτέον ότι αυτή η διαπίστωση ισχύει ανεξαρτήτως της ουσιαστικής ορθότητας των απόψεων της ενάγουσας ή των εναγομένων στο πεδίο των μεταξύ τους συλλογικών διαπραγματεύσεων. Επομένως, η κήρυξη της προαναφερθείσας απεργίας αφ' ενός άπτεται των όρων της παροχής εργασίας και αφ' ετέρου αποβλέπει στη διαφύλαξη και την προαγωγή συλλογικών συμφερόντων των εργαζομένων και όχι στην επίλυση ατομικών διαφορών ορισμένων εργαζομένων με τη διοίκηση της εργοδότης εταιρίας. Επίσης, η ανωτέρω συλλογική διαφορά, εξ αιτίας της οποίας κηρύχθηκε η απεργία δεν θίγει ζητήματα που άπτονται του διευθυντικού δικαιώματος του εργοδότη ούτε της επιχειρηματικής πολιτικής, την οποία επιθυμεί να ακολουθήσει η ενάγουσα. Επομένως, η κήρυξη της απεργίας είναι και επί της ουσίας νόμιμη. Εφ' όσον αποδείχθηκε η νομιμότητα ενός από τους λόγους, για τους οποίους κηρύχθηκε η επίμαχη απεργία, παρέλκει η εξέταση των λοιπών λόγων (μη καταβολή μισθών, παρέκλυση συνδικαλιστικής δράσης, απολύσεις αντίθετες με το περιεχόμενο του κανονισμού εσωτερικής λειτουργίας της ενάγουσας εταιρίας), διότι ακόμη και αν ορισμένοι εξ αυτών κριθούν μη νόμιμοι στην παρούσα δίκη, η νομιμότητα της απόφασης εξακολουθεί να στηρίζεται στον ανωτέρω εξετασθέντα λόγο της απεργίας, ο οποίος κρίθηκε νόμιμος. Περαιτέρω, δεν αποδείχθηκε ότι η ενάγουσα εταιρία θα υποστεί δυσανάλογα δυσμενείς συνέπειες, εάν τελικώς πραγματοποιηθεί η εξαγγελθείσα απεργία. Η διοίκηση της ενάγουσας προσκόμισε εκτυπώσεις ηλεκτρονικών και τηλεομοιοτυπικών μηνυμάτων διαφόρων εταιριών-πελατών της ενάγουσας, με τις οποίες διαμαρτύρονται για την καθυστέρηση παράδοσης των εμπορευμάτων που παρήγγειλαν. Πρόκειται για τις εταιρίες «.....», «.....» και «.....» και τα μηνύματα τους εστάλησαν εντός του τρέχοντος μηνός. Ο μάρτυρας αποδείξεως, ο οποίος είναι διευθυντής παραγωγής της ενάγουσας, επιβεβαίωσε ότι το τμήμα παραγωγής δεν κατορθώνει να ανταπεξέρχεται εμπροθέσμως στις παραγγελίες που δέχεται η εταιρία και για το λόγο αυτό δέχθηκε επίπληξη από τη διοίκηση της «.....». Προσέθεσε ότι, εάν πραγματοποιηθεί η επίμαχη απεργία, το πρόβλημα αυτό θα μεγεθυνθεί και ενδεχομένως η εταιρία να χάσει πελάτες. Ανέφερε, μάλιστα, ότι ίσως χάσει πελάτες και από την εσωτερική λιανική αγορά τσιγάρων, διότι οι καταναλωτές των τσιγάρων της ενάγουσας

δεν θα τα εντοπίσουν στα περίπτερα και θα στραφούν σε συσκευασίες άλλων εταιρών. Παράλληλα, δεν αρνήθηκε ότι το τμήμα παραγωγής υπολειτουργεί και ειδικότερα δεν λειτουργούν όλες οι μηχανές του αλλά μόνον ορισμένες εξ αυτών. Επίσης, δεν εργάζεται τρίτη βάρδια στο τμήμα αυτό του εργοστασίου με συνέπεια τα μηχανήματα της παραγωγής, αν και ορισμένα εξ αυτών είναι πεπαλαιωμένα, να μην αποδίδουν παρά μόνον ένα μικρό μέρος των δυνατοτήτων τους. Αυτή η βραδύτερου ρυθμού λειτουργία οφείλεται σε επιχειρηματική επιλογή της διοίκησης, η οποία για λόγους οικονομίας δεν επιθυμεί προς το παρόν την πλήρη λειτουργία του τμήματος παραγωγής. Οι καθυστερήσεις στην παράδοση των εμπορευμάτων, οι οποίες σημειώθηκαν το μήνα Οκτώβριο οφείλονται στον τρόπο λειτουργίας του εργοστασίου και από κανένα αποδεικτικό στοιχείο δεν αποδείχθηκε ότι πρέπει να συνδέονται με τη συμπεριφορά των εργαζομένων. Η εξαγγελθείσα απεργία είναι σαρανταοκτάωρη, δηλαδή βραχείας διάρκειας, η όποια δε βραδυπορία στην παραγωγή εμπορευμάτων προκληθεί εξ αιτίας της, είναι εφικτό να αντιμετωπιστεί με εντατικοποίηση της παραγωγής τις αμέσως επόμενες ημέρες, είτε με την ενεργοποίηση περισσότερων μηχανών του τμήματος παραγωγής είτε με την καθιέρωση επιπλέον βάρδιας για όσες ημέρες καταστεί αναγκαίο. Έτσι, τα παραγγελθέντα εμπορεύματα θα παραδοθούν εγκαίρως στις αγοράστριες εταιρίες. Όσο για τους πελάτες της εσωτερικής λιανικής αγοράς τσιγάρων, ο ίδιος ο διευθυντής παραγωγής κατέθεσε ότι υπάρχει επαρκές απόθεμα συσκευασιών τσιγάρων τόσο στα περίπτερα όσο και στις αποθήκες της ενάγουσας εταιρίας. Δηλαδή, λόγω της επίμαχης απεργίας δεν θα μειωθούν οι πωλήσεις τσιγάρων της «.....» στην εσωτερική αγορά. Από τα ανωτέρω συνάγεται ότι δεν τα εναγόμενα σωματεία δεν ασκούν καταχρηστικά το δικαίωμα τους να κηρύξουν απεργία, διότι η βλάβη που θα υποστεί η ενάγουσα λόγω της απεργίας θα είναι επουσιώδης. Κατά συνέπεια, πρέπει να απορριφθούν τα αιτήματα να κηρυχθεί η αγωγή παράνομη άλλως καταχρηστική. Αντιθέτως, πρέπει να γίνει δεκτό το όλως επικουρικό υποβληθέν αίτημα να ορισθεί χρόνος έναρξης της απεργίας η ώρα 06.00 της Τρίτης 29.10.2013, διότι τότε αρχίζει το ωράριο εργασίας των εργαζομένων. Η έναρξη της απεργίας από ώρα 05.00, δηλαδή μία ώρα πριν από την έναρξη του ωραρίου τους δημιουργεί την εύλογη πεποίθηση ότι κινδυνεύει να τεθεί υπό αμφισβήτηση η βούληση όσων εργαζομένων δεν εναρμονισθούν με

την απόφαση κήρυξης της απεργίας και μεταβούν στο χώρο της εργασίας τους, για να εργασθούν. Μετά ταύτα, πρέπει να γίνει εν μέρει δεκτή η αγωγή, να απορριφθεί το αίτημα της να αναγνωρισθεί ο παράνομος άλλως ο καταχρηστικός χαρακτήρας της εξαγγελθείσας απεργίας και να απαγορευθεί η πραγματοποίησή της, στηριζόμενο σε όλες τις βάσεις του, να ορισθεί χρόνος έναρξης της απεργίας η ώρα 06.00 της Τρίτης 29.10.2013, να επιτραπεί λόγω της επείγουσας φύσης της υπόθεσης η επίδοση της παρούσας ακόμη και μετά την ώρα 19.00 καθώς επίσης Σάββατο και Κυριακή και τέλος να συμψηφισθούν τα δικαστικά έξοδα στο σύνολο τους λόγω της ιδιαίτερης δυσχέρειας των εφαρμοσθέντων κανόνων δικαίου (άρθρο 179 ΚΠολΔ).

ΓΙΑ ΤΟΥΣ ΛΟΓΟΥΣ ΑΥΤΟΥΣ
ΔΙΚΑΖΕΙ αντιμωλία των διαδίκων.

ΔΕΧΕΤΑΙ εν μέρει την αγωγή.

Εκτός από την υποχρέωση διάθεσης προσωπικού και αφού δέχθηκε ότι πράγματι εν προκειμένω η μη τήρηση της διαδικασίας γνωστοποίησης δεν καθιστά την απεργία παράνομη, το Δικαστήριο ασχολήθηκε και με το ενδεχόμενο να είναι καταχρηστική η απεργία που κήρυξαν τα εναγόμενα σωματεία.

Συγκεκριμένα, το εφάρμοσε το κριτήριο αναλογίας μεταξύ βλάβης ζημίας της επιχείρησης και αναμενόμενης ωφέλειας των απεργών. Το Δικαστήριο δέχθηκε ότι, δεδομένου του σύντομου χαρακτήρα της απεργίας που έχουν εξαγγείλει τα σωματεία, δεν υφίσταται κίνδυνος βλάβης τέτοιος που να καθιστά την απεργία καταχρηστική.

IX.

1172/2013 Μονομελές Πρωτοδικείο Αθηνών (ΕΡΓ) (598881)

ΤΡΑΠΕΖΑΝΟΜΙΚΩΝ ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΩΝ ΝΟΜΟΣ (INTRASOFT INTERNATIONAL)

Η απόφαση, στο ενδιαφέρον της σημείο, έχει ως εξής:

«Από την εκτίμηση των ενόρκων καταθέσεων των μαρτύρων των διαδίκων που εξετάστηκαν στο ακροατήριο και περιέχονται στα ταυτάριθμα με την παρούσα απόφαση πρακτικά δημόσιας συνεδρίασης του παρόντος Δικαστηρίου και από τα έγγραφα που επικαλούνται και νόμιμα προσκομίζουν οι διάδικοι, αποδεικνύονται τα ακόλουθα πραγματικά περιστατικά: Η ενάγουσα, ως καθολικός διάδοχος της Ανώνυμης Εταιρείας με την επωνυμία «.....) που είχε ιδρυθεί με το ν. 230/1975 και της δημόσιας αποκεντρωμένης υπηρεσίας με την επωνυμία «.....), είναι επιχείρηση του Δημόσιου Τομέα με την μορφή Ανώνυμης Εταιρείας (ΝΠΙΔ) που ελέγχεται και εποπτεύεται από το Κράτος και έχει ως σκοπό την ενημέρωση, μόρφωση και ψυχαγωγία του Ελληνικού Λαού. Για την εξυπηρέτηση του σκοπού της μεταδίδει δελτία σε τακτικές και ορισμένες ώρες δελτία ειδήσεων, μορφωτικές και ψυχαγωγικές εκπομπές, ήτοι η λειτουργία της έχει σπουδαιότητα σημασία για την εξυπηρέτηση των στοιχειωδών αναγκών του κοινωνικού συνόλου. Η εναγομένη «.....», κήρυξε 24η απεργία από ώρα 19:00 της 15.5.2013 έως ώρα 19:00 της 16.5.2013, λόγω άρνησης της ενάγουσας να απαντήσει επί θεσμικών και εργασιακών αιτημάτων της, αλλά και για να δεσμευθεί στην επίλυση των προβλημάτων και ειδικότερα, για, α) τη λύση του προβλήματος των συμβασιούχων, που προκαλεί κενά στην ενημερωτική λειτουργία της Δημόσιας Ραδιοτηλεόρασης, β) την κατάργηση της παράνομης και παράλογης υπαγωγής της σε καθεστώς ΔΕΚΟ που οδηγεί σε παράλυση και ομηρία την εταιρεία, γ) συγκεκριμένες απαντήσεις και δεσμεύσεις για τα σχέδια απαξίωσης του ενημερωτικού χαρακτήρα και συρρίκνωσης της, όπως αυτά διατυπώνονται και εμφανίζονται σε σχέδια νόμου, τα οποία πρόκειται να κατατεθούν το άμεσο επόμενο διάστημα στη Βουλή, δ) την άμεση καταβολή όλων των δεδουλευμένων αποδοχών στους εργαζομένους από τον Νοέμβριο του 2012 μέχρι και τον Απρίλιο 2013 και

ε) τη μη εφαρμογή της ΚΥΑ. Η εναγομένη, στις 15.5.2013 και περί ώρα 18:45 απέστειλε στην ενάγουσα με ΦΑΞ την από 15.5.2013 εξώδικη δήλωση απεργίας με την οποία, αναφέροντας τα ανωτέρω αιτήματα, γνωστοποιούσε, την απόφαση της για κήρυξη της ανωτέρω απεργίας. **Όμως η εναγομένη δεν τήρησε την απαιτούμενη, κατ' άρθρο 20 του ν. 1264/1982, προθεσμία των τεσσάρων (4) πλήρων ημερών με κοινοποίηση με δικαστικόεπιμελητή** στην ενάγουσα εγγράφου **μετά των αιτημάτων** και των λόγων της, και ως εκ τούτου η εξαγγελθείσα απεργία είναι παράνομη, παρελκομένης, κατόπιν τούτου, της έρευνας των λοιπών προβαλλομένων λόγων. Συνεπώς, η επίδικη απεργία πρέπει να αναγνωρισθεί ότι **είναι παράνομη**, καθώς και να απαγορευθεί η συνέχιση της, ενόψει ότι κατά τη συζήτηση της υπόθεσης έχει ήδη αρχίσει η πραγματοποίησή της. Περαιτέρω, πρέπει να απαγορευθεί η επανάληψη της στο μέλλον, καθώς και να κηρυχθεί η απόφαση προσωρινά εκτελεστή, επειδή συντρέχουν εξαιρετικοί λόγοι, αφού η καθυστέρηση στην εκτέλεση θα επιφέρει σημαντική ζημία στην ενάγουσα και να απειληθεί χρηματική ποινή σε βάρος της εναγομένης ποσού 1.000 ευρώ για την περίπτωση μη συμμόρφωσης της με την καταμηφιστική διάταξη της απόφασης. Πρέπει επίσης να επιτραπεί στην ενάγουσα κατ' άρθρο 125 παρ. 1 του ΚΠολΔ η επίδοση της απόφασης και μετά την 7η νυκτερινή ώρα. Τα δικαστικά έξοδα της ενάγουσας πρέπει να επιβληθούν σε βάρος της εναγομένης, λόγω της ήττας της (αρθρ. 176 του ΚΠολΔ), κατά τα ειδικότερο οριζόμενα στο διατακτικό. **ΓΙΑ ΤΟΥΣ** **ΛΟΓΟΥΣ** **ΑΥΤΟΥΣ**

...

Δέχεται την αγωγή.»

Η παραπάνω απόφαση εξετάζει της **προϋποθέσεις νόμιμης** κήρυξης της κινητοποίησης μίας απεργίας. Εν προκειμένω, το Δικαστήριο απασχόλησε η **τήρηση** της **υποχρέωσης προειδοποίησης** της απεργιακής κινητοποίησης. Σε **αντίθεση** με το καθεστώς που προβλέπεται για τις επιχειρήσεις που **δεν ανήκουν** στον ευρύτερο δημόσιο τομέα, η προειδοποίηση της απεργίας (και γνωστοποίηση των αιτημάτων της), όταν αυτή γίνεται σε επιχειρήσεις **δημόσιου χαρακτήρα**, πρέπει να γίνεται **τέσσερις τουλάχιστον ημέρες πριν** και μάλιστα, το έγγραφο της προειδοποίησης πρέπει να το κοινοποιήσει, στον εργοδότη, δικαστικός

επιμελητής. Αυτό ρυθμίζει ρητά ο νόμος, εισάγοντας εξαίρεσης για τις δημόσιες επιχειρήσεις. Η εξαίρεση αυτή δικαιολογείται από το ότι αυτές εξυπηρετούν, συνήθως, το κοινωνικό σύνολο ή, έστω, μεγάλα τμήματα του πληθυσμού και εξυπηρετούν *στοιχειώδεις ανάγκες*. Επομένως, ο εργοδότης πρέπει να έχει **περισσότερο χρόνο** στη διάθεσή του, για να **προφυλαχθεί** από τις συνέπειες της απεργία, να **προστατεύσει** τις **εγκαταστάσεις** και ίσως, να λάβει τα απαραίτητα μέτρα για την ομαλή εξυπηρέτηση, αν είναι αυτό δυνατό, του κοινωνικού συνόλου, όσο γίνεται η απεργία. Είναι μάλιστα ενδιαφέρον ότι το Δικαστήριο δίνει τέτοια αξία στην τήρηση αυτής της υποχρέωσης, που δεν προχωράει καν στην εξέταση των υπόλοιπων λόγων που είχε προβάλει η εργοδότης εταιρεία, θεωρώντας ήδη παράνομη την απεργία.

X

468/2012 Άρειος Πάγος (604145)

ΤΡΑΠΕΖΑΝΟΜΙΚΩΝ ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΩΝ ΝΟΜΟΣ (INTRASOFTINTERNATIONAL)

Περίληψη Απόφασης:

(ΔΕΕ 2013/168 , ΧΡΙΑ 2012/756) Απεργία. Η κήρυξη απεργίας λόγω της επιβολής από τον εργοδότη της εκ του νόμου προβλεπόμενης εκ περιτροπής εργασίας στο σύνολο σχεδόν των εργαζομένων, με αίτημα την ανάκληση της σχετικής απόφασης του εργοδότη, ώστε να προηγηθεί σχετική διαβούλευση με τους εκπροσώπους των εργαζομένων είναι νόμιμη. Πρόκειται για συλλογική διαφορά που είναι ταυτόχρονα και νομική, καθώς για την επίλυση αυτής είναι δυνατή η προσφυγή των εργαζομένων στο δικαστήριο. Επιτρεπτή η εισαγωγή μονομερώς από τον εργοδότη κάθε μορφής εκ περιτροπής ενασχόλησης. Προϋποθέσεις.

Αρχικά, υπενθυμίζουμε ότι το Δικαστήριο του Αρείου Πάγου εξετάζει **μόνο** από **νομική άποψη** τις αποφάσεις των άλλων Δικαστηρίων. Εξετάζει, δηλαδή, αν τα Δικαστήρια *εφάρμοσαν σωστά τον νόμο*, με βάση τα περιστατικά που δέχθηκαν ότι συνέβησαν και όχι αν έκαναν σωστά που δέχθηκαν αυτά τα περιστατικά!

Η απόφαση, στο ενδιαφέρον της σημείο, έχει ως εξής:

«Κατά το άρθρο 23 παρ. 2 του ισχύοντος συντάγματος, η απεργία αποτελεί **δικαίωμα και ασκείται** από τις νόμιμα συστημένες συνδικαλιστικές **οργανώσεις** για τη διαφύλαξη και προαγωγή των οικονομικών και εργασιακών γενικά συμφερόντων των εργαζομένων, κατά δε το άρθρο 19 παρ. 1 του ν. 1264/1982 η απεργία αποτελεί δικαίωμα των εργαζομένων που ασκείται από τις συνδικαλιστικές οργανώσεις: α) ως μέσο για τη διαφύλαξη και προαγωγή των οικονομικών εργασιακών συνδικαλιστικών και ασφαλιστικών συμφερόντων των εργαζομένων και ως εκδήλωση αλληλεγγύης για τους αυτούς σκοπούς και β) ως εκδήλωση αλληλεγγύης εργαζομένων επιχειρήσεων ή εκμεταλλεύσεων που εξαρτώνται από πολυεθνικές εταιρείες προς εργαζομένους σε επιχειρήσεις ή εκμεταλλεύσεις ή στην έδρα της ίδιας πολυεθνικής εταιρείας, και εφόσον η έκβαση της απεργίας των τελευταίων θα έχει άμεσες επιπτώσεις στα οικονομικά ή εργασιακά συμφέροντα των πρώτων. Από το συνδυασμό των ως άνω διατάξεων προκύπτει ότι η απεργία, δηλαδή η συμφωνημένη συλλογική διακοπή της εργασίας των μισθωτών, είτε ορισμένου επαγγελματικού κλάδου, είτε ορισμένης επιχείρησης ή τμήματος αυτής, αποτελεί δικαίωμα και ασκείται από τις νόμιμα συνεστημένες συνδικαλιστικές οργανώσεις για τη διαφύλαξη και προαγωγή των οικονομικών, εργασιακών, συνδικαλιστικών και ασφαλιστικών συμφερόντων των εργαζομένων. Η **άσκηση**, ωστόσο, του **δικαιώματος** αυτού **δεν είναι ανελέγκτη**, αλλά υπόκειται στους **περιορισμούς** τόσο του **άρθρου 25 παρ. 3** του Συντάγματος, κατά την οποία **δεν επιτρέπεται η καταχρηστική άσκηση** του δικαιώματος, **όσο και του άρθρου 281 Α.Κ.** Έτσι, το δικαστήριο, εκτός από τη συνδρομή των προϋποθέσεων που ορίζει ο νόμος ότι πρέπει να τηρηθούν για τη νομότυπη άσκηση του δικαιώματος αυτού, **ελέγχει και** αν το ως άνω δικαίωμα έχει ασκηθεί κατά τρόπο που **υπερβαίνει τα όρια που επιβάλλει η καλή πίστη ή τα χρηστά ήθη ή ο κοινωνικός και οικονομικός σκοπός του δικαιώματος.** Κρίσιμα στοιχεία για τη διαπίστωση της υπέρβασης των ορίων αυτών, η οποία καθιστά την απεργία καταχρηστική, είναι

μεταξύ άλλων η στάθμιση των αντιτιθέμενων συμφερόντων των απεργών και του εργοδότη, το μέγεθος των ζημιολόγων συνεπειών, τις οποίες προκαλεί στον εργοδότη και το κοινωνικό σύνολο σε συνδυασμό με τη μορφή και τη διάρκεια της, η έκταση της προσβολής των ατομικών δικαιωμάτων τρίτων και η προφανής ή μη δυσαναλογία μεταξύ της ζημίας της επιχείρησης και της αναμενόμενης ωφέλειας των απεργών. Το δικαίωμα της απεργίας στην περίπτωση αυτή, δεν μπορεί να θεωρηθεί καταχρηστικό από μόνο το γεγονός ότι το σχετικό αίτημα συνιστά και νομική διαφορά, η οποία μπορεί να αχθεί στα αρμόδια δικαστήρια για την επίλυση της, αφού στην περίπτωση αυτή θα περιοριζόταν δραστικά το συνταγματικά κατοχυρωμένο δικαίωμα της απεργίας. Ειδικότερα στην περίπτωση που ο εργοδότης επιβάλλει το προβλεπόμενο από το νόμο (άρθρο 38 του ν. 1892/1990 όπως αντικαταστάθηκε με το άρθρο 2 του ν. 2639/1998) σύστημα της εκ περιτροπής εργασίας στο σύνολο σχεδόν των εργαζομένων, η κήρυξη απεργίας με αίτημα την άμεση ανάκληση των αποφάσεων του εργοδότη για εκ περιτροπή εργασίας, προκειμένου να υπάρξει προηγουμένως ουσιαστική ενημέρωση και διαβούλευση με τους νομίμους εκπροσώπους των εργαζομένων δεν είναι παράνομη εκ μόνου του λόγου ότι η εν λόγω συλλογική διαφορά είναι συγχρόνως και νομική, δεδομένου ότι οι εργαζόμενοι μπορούν να προσφύγουν στο δικαστήριο για επίλυση της εν λόγω διαφοράς, αφού το γεγονός αυτό δεν αναιρεί τη νομιμότητα του απεργιακού αιτήματος, από τη στιγμή που ανοίγουν ή μπορούν να ανοίξουν συλλογικές διαπραγματεύσεις για τη ρύθμιση με ΣΣΕ ζητημάτων σχετικά με την άσκηση επιχειρηματικής πολιτικής στο μέτρο που αυτή επηρεάζει άμεσα τις εργασιακές σχέσεις (άρθρα 2 παρ. 4 και 4 παρ. 6 του ν. 1876/1990)».

Το Δικαστήριο, αρχικά εξηγεί τη **φύση** της απεργίας, ως συνταγματικά κατοχυρωμένου **δικαιώματος**. Μετά, παραθέτει τις **ειδικότερες προϋποθέσεις** που έχει ορίσει ο **κοινός νομοθέτης** (στον νόμο 1264/82), για τη νόμιμη άσκηση αυτού του δικαιώματος, όπως τους **σκοπούς** για τους οποίους επιτρέπεται να κηρύσσεται μία απεργία. Αυτές οι προϋποθέσεις, ουσιαστικά συνιστούν τα **όρια** τους **δικαιώματος**.

Όμως, αμέσως μετά, προσθέτει ότι, αυτές οι «γραφτές» προϋποθέσεις, δεν αρκούν για να πει κανείς ότι μία απεργία είναι νόμιμη. Καταφεύγει στις γενικές αρχές της καλής πίστης, και του οικονομικού – κοινωνικού σκοπού του δικαιώματος. Πρόκειται για την αρχή που επιβάλλεται από το 25 §3 του Συντάγματος και 281 ΑΚ, που απαγορεύει την *καταχρηστική άσκηση δικαιώματος*. Έχουμε δει εξάλλου ότι αυτές είναι αρχές που διατρέχουν όλο το δίκαιο της απεργίας. Έτσι, το Δικαστήριο παραθέτει ενδεικτικά κριτήρια, με βάση τα οποία εξετάζει κανείς αν σε κάποια συγκεκριμένη περίπτωση έχει ασκηθεί το δικαίωμα της απεργίας καταχρηστικά (π.χ. η έκταση της προσβολής των ατομικών δικαιωμάτων τρίτων και η προφανής ή μη δυσαναλογία μεταξύ της ζημίας της επιχείρησης και της αναμενόμενης ωφέλειας των απεργών).

Ενδιαφέρον, επίσης, είναι πως το Δικαστήριο **δέχεται** πως, και μόνο ότι μία συλλογική διαφορά είναι και **νομική** (το αίτημα δηλαδή των απεργών μπορεί να λυθεί και από τα Δικαστήρια), **δε σημαίνει** ότι αυτό (: το αίτημα) **δενείναι νόμιμος** λόγος κήρυξης απεργίας. Εδώ το Δικαστήριο **αντιλαμβάνεται**, νομίζουμε, με έναν «**διευρυμένο**» **τρόπο**, το δικαίωμα στην απεργία!

Στη συνέχεια, η απόφαση δέχεται ότι:

*«Στην προκείμενη περίπτωση το Εφετείο με την προσβαλλόμενη απόφαση δέχτηκε τα εξής: Οι αναιρεσείουσες εταιρείες, ήτοι η ανώνυμη εταιρία με την επωνυμία "....." και η μονοπρόσωπη εταιρία περιορισμένης ευθύνης με την επωνυμία ".....", έχουν την έδρα στη Θεσσαλονίκη, όπου ασκούν επιχειρήσεις μέσω μαζικής ενημέρωσης. Αυτές συγκροτούν τον όμιλο με το διακριτικό τίτλο "....." και εκδίδουν στη Θεσσαλονίκη, η πρώτη την ημερήσια εφημερίδα ".....", την Κυριακάτικη εφημερίδα "....." και την εβδομαδιαία εφημερίδα ".....", με τα ένθετα αυτών περιοδικά, και η δεύτερη την ημερήσια αθλητική εφημερίδα ".....", με το ένθετο περιοδικό της. Οι αναιρεσίβλητες είναι πρωτοβάθμιες συνδικαλιστικές οργανώσεις μέλη οποίων αποτελούν οι εργαζόμενοι στον όμιλο "....." δημοσιογράφοι, διοικητικό και τεχνικό προσωπικό. Αυτές αντιμετωπίζουν **πολύ σοβαρά οικονομικά προβλήματα** λόγω μείωσης της πώλησης των εντύπων τους, ενώ κατά το έτος 2010 τα προβλήματα αυτά **επιδεινώθηκαν**. Για το λόγο αυτό απηύθυναν πρόσκληση στους εκπροσώπους των εργαζομένων των επιχειρήσεων τους προκειμένου να προβούν σε διαβούλευση σχετικά με την επιβολή του μέτρου της εκ περιτροπής εργασίας.*

Οι διαπραγματεύσεις μεταξύ της εργοδοσίας και των εργαζομένων διεξήχθησαν κατά χρονικό διάστημα από 12 έως 20-7-2010, πλην όμως **δεν είχαν αποτέλεσμα και διακόπηκαν**. Στις 24-1-2011 ξεκίνησε νέος κύκλος διαπραγματεύσεων μεταξύ των εκπροσώπων των εργοδοτριών και των εκπροσώπων των συνδικαλιστικών οργανώσεων, οι οποίες δεν επέφεραν και πάλι αποτελέσματα. Για το λόγο αυτό οι αναιρεσείουσες, ενόψει της αποτυχίας της διαβούλευσης και με το χρόνο να τις πιέζει αφόρητα λόγω οικονομικής ζημίας που υφίσταντο, αποφάσισαν στις 9-2- 2011 να επιβάλλουν το μέτρο της εκ περιτροπής εργασίας, με χρονική διάρκεια εννέα (9) μήνες, ενημερώνοντας σχετικά για τις λεπτομέρειες τους εργαζομένους τους, όσον αφορά την περικοπή των ημερών εργασίας τους, καθώς και το πρόγραμμα περιορισμού του κύκλου των εργασιών των επιχειρήσεων τους. Ως απάντηση του παραπάνω μέτρου οι αναιρεσίβλητες πρωτοβάθμιες συνδικαλιστικές οργανώσεις των εργαζομένων στον όμιλο "....." κήρυξαν και πραγματοποίησαν 48ωρη απεργία στις 11 και 12-2-2011, ενώ στη συνέχεια προέβησαν σε νέες 48ωρες απεργίες στις 14 και 15-2-2011 και στις 16 και 17-2- 2011 αντίστοιχα. Ήδη με την από 16-2-2011 εξώδικη γνωστοποίηση την οποία επέδωσαν στις αναιρεσείουσες στις 17-2-2011, γνωστοποίησαν σ' αυτές ότι τα Διοικητικά Συμβούλια των οργανώσεών τους, αφού εξουσιοδοτήθηκαν προς τούτο από τις Γενικές Συνελεύσεις των μελών τους, αποφάσισαν: α) την κήρυξη 48ωρης απεργίας του προσωπικού που εργάζεται στις εφημερίδες ".....", ".....", "....." και στα ένθετα περιοδικά τους, ήτοι του δημοσιογραφικού, διοικητικού και τεχνικού προσωπικού τους, η οποία θα αρχίσει στις 08.00 της 19ης Ιανουαρίου 2011 και θα λήξει στις 08.00 της 20ης Ιανουαρίου 2011, και β) την κήρυξη δύο 24ωρων απεργιών του δημοσιογραφικού προσωπικού που εργάζεται στην εφημερίδα ".....", οι οποίες θα αρχίσουν, η πρώτη στις 08.00 της 18ης Ιανουαρίου 2011 και θα λήξει στις 08.00 της 19ης Ιανουαρίου 2011 και η δεύτερη και στις 08.00 της 20ης Ιανουαρίου 2011 και θα λήξει στις 08.00 της 21 ης Ιανουαρίου 2011, με αιτήματα: 1) **την άμεση ανάκληση των αποφάσεων που αφορούν την επιβολή του συστήματος της εκ περιτροπής εργασίας**, προκειμένου να υπάρξει προηγουμένως ουσιαστική ενημέρωση και διαβούλευση με τους νόμιμους εκπροσώπους των εργαζομένων, που θα κατατείνει στην κατάρτιση ενός δραστικού σχεδίου ανάπτυξης της επιχείρησης και

2) την πιστή και απαρέγκλιτη τήρηση των διατάξεων των ΣΣΕ που αφορούν υπερεργασιακή, υπερωριακή, νυχτερινή εργασία και εργασία Σαββάτου, καθώς και το επίδομα αναπλήρωσης συναδέλφου τους **Η επίδικη απεργία κηρύχθηκε νομότυπα αφού πληρούνται οι προϋποθέσεις τόσο του άρθρου 20 του ν. 1264/1982, όσο και του άρθρου 21 του ίδιου νόμου.** Περαιτέρω, όσον αφορά τα αιτήματα της επίδικης απεργίας, τα οποία χαρακτηρίζουν το νόμιμο ή παράνομο της κήρυξής της, πρέπει να αναφερθούν τα εξής: Με το πρώτο αίτημά τους οι εργαζόμενοι ζητούν την άμεση ανάκληση του μέτρου της εκ περιτροπής εργασίας. **Πρόκειται δηλαδή για αίτημα που αντικείμενο έχει την επίλυση νομικών διαφορών.** Το μέτρο της εκ περιτροπής εργασίας, η ανάκληση του οποίου αποτελεί το κύριο αίτημα της απεργιακής κινητοποίησης των εργαζομένων, προβλέπεται από το άρθρο 38 του ν. 1892/1990, όπως αντικαταστάθηκε με το άρθρο 2 του ν. 2639/1998 και ήδη, με το άρθρο 2 του ν. 3846/2010.

Σύμφωνα, δε με την παρ. 3 του άρθρου 38 του ν. 1892/1990, όπως ισχύει πλέον από 11.5.2010 μετά το ν. 3846/2010, επιτρέπεται η εισαγωγή από τον εργοδότη (μονομερώς, είτε συμφωνούν είτε διαφωνούν οι εργαζόμενοι) κάθε μορφής εκ περιτροπής απασχόλησης, υπό τις εξής δύο προϋποθέσεις που πρέπει αθροιστικά να συντρέχουν: α) τον περιορισμό των δραστηριοτήτων της επιχείρησης (ουσιαστική προϋπόθεση) και β) την προηγούμενη ενημέρωση των εργαζομένων και διαβούλευση του εργοδότη με τους εργαζομένους (τυπική προϋπόθεση). **Εφόσον συντρέξουν οι παραπάνω προϋποθέσεις, μπορεί ο εργοδότης να εκδώσει απόφαση για εφαρμογή του συστήματος εκ περιτροπής απασχόλησης.** Με την παραπάνω διάταξη δίδεται η δυνατότητα του εργοδότη, στα πλαίσια του **διευθυντικού του δικαιώματος**, εφόσον τηρήσει την προδιαγραφόμενη στο νόμο διαδικασία, να επιβάλει για περιορισμένο χρονικό διάστημα (μέχρι 9 μήνες για κάθε ημερολογιακό έτος), εκ περιτροπής απασχόληση στο προσωπικό της επιχείρησής του. Το διευθυντικό δικαίωμα του επιχειρηματία-εργοδότη εντάσσεται στα πλαίσια της συνταγματικά κατοχυρωμένης, α) **οικονομικής και επιχειρηματικής ελευθερίας** (άρθρο 5 παρ. 1 Συντ.), καθώς και β) της επίσης συνταγματικά κατοχυρωμένης, από το Σύνταγμα και την ΕΣΔΑ, ιδιοκτησίας του εργοδότη (άρθρο 17 Συντάγματος, ως και διατάξεις του

Πρώτου Πρόσθετου Πρωτοκόλλου της ΕΣΔΑ). Το διευθυντικό δικαίωμα του εργοδότη παρέχει σ' αυτόν την εξουσία να διευθύνει και οργανώνει την επιχείρησή του, να αποφασίζει για την οργανωτική της δομή και διάρθρωση, να συνιστά τμήματα, εκμεταλλεύσεις, να καταργεί τμήματα ή εκμεταλλεύσεις, να μεταφέρει την επιχείρηση ή τμήμα της σε άλλο τόπο, να επιλέγει τα μέσα για την επιδίωξη του οικονομικού σκοπού, δηλ. να αποφασίζει για τη νομική μορφή της επιχειρήσεως, για τη συνένωση, διάσπαση, μεταβίβαση ή συγχώνευση της επιχείρησης με άλλη, για τη μεταβίβαση μέρους ή του συνόλου του μετοχικού κεφαλαίου της, για τον εξοπλισμό, τις επενδύσεις, την εξεύρεση κεφαλαίων, να αποφασίζει για το είδος, τις μεθόδους παραγωγής καθώς και την ποσότητα των παραγομένων αγαθών ή υπηρεσιών, να επιλέγει, προσλαμβάνει και τοποθετεί το προσωπικό, ιδιαίτερα τους προϊσταμένους τμημάτων, καταστημάτων ή μονάδων, καθώς και να καθορίζει τον τρόπο, χρόνο, τόπο και τις συνθήκες παροχής εργασίας και γενικά τους όρους εργασίας. **Το διευθυντικό δικαίωμα του εργοδότη πρέπει βέβαια να ασκείται σύμφωνα με το νόμο και επί πλέον πρέπει να μην ασκείται καταχρηστικά, η δε αμφισβήτηση της νομιμότητας συγκεκριμένης πράξης με την οποία ο εργοδότης ασκεί το διευθυντικό του δικαίωμα προς ορισμένη κατεύθυνση δεν συνιστά, κατ' αρχήν, συλλογική διαφορά αλλά νομική διαφορά η οποία δεν μπορεί να αποτελέσει νόμιμο αίτημα απεργίας.** Στην περίπτωση αυτή δεν αποτελεί νόμιμο αίτημα απεργίας ο περιορισμός των εξουσιών του εργοδότη που προκύπτουν από το διευθυντικό δικαίωμα, εφόσον αυτό δεν ασκείται καταχρηστικά, καθίσταται όμως νόμιμη η άσκηση του δικαιώματος της απεργίας στην περίπτωση που η άσκηση του διευθυντικού δικαιώματος του εργοδότη υπερβαίνει προφανώς τα όρια του άρθρου 281 ΑΚ, ώστε να ασκείται καταχρηστικά και παράλληλα με την άσκησή του να πλήττεται το σύνολο των εργαζόμενων της επιχείρησης. Και τούτο διότι στην περίπτωση αυτή υπερισχύει η συλλογικότητα της διαφοράς της νομικής της φύσης. Το ίδιο συμβαίνει και στην περίπτωση που ο εργοδότης, προκειμένου να ανταπεξέλθει οικονομικά, κατά την άσκηση του εργοδοτικού του δικαιώματος, παραβιάζει συστηματικά την ισχύουσα ΣΣΕ. Στην προκειμένη περίπτωση, οι εργοδότες άσκησαν εξουσία την οποία ο νόμος (άρθρο 33 του ν. 1892/1990, όπως αντικαταστάθηκε με το άρθρο 2 του ν. 2639/1998 και ήδη, με το άρθρο 2 του ν.

3846/2010) προσέθεσε στη δέσμη εξουσιών του διευθυντικού τους δικαιώματος ως εργοδοτριών. Υφίσταται δε περιορισμός των δραστηριοτήτων των επιχειρήσεών τους. Επί πλέον, τήρησαν τη νόμιμη διαδικασία ενημέρωσης των εργαζομένων και διαβούλευσης με τους εκπροσώπους τους πριν επιβάλουν το μέτρο της εκ περιτροπής απασχόλησης. Αλλωστε, μεταξύ των διαδικών έλαβαν χώρα διαβουλεύσεις, οι οποίες δεν κατέληξαν σε συμφωνία, Ωστόσο ο νόμος δεν θέτει ως προϋπόθεση τη συμφωνία των μερών για την εισαγωγή της εκ περιτροπής εργασίας, αλλά αρκείται στην ενημέρωση των εργαζομένων και στην πραγματοποίηση διαβουλεύσεων με τους εκπροσώπους τους. Περαιτέρω, αντικείμενο της απεργίας είναι η επίλυση συλλογικών διαφορών κα όχι νομικών διαφορών, δηλαδή όχι διαφορών σχετικά με την ερμηνεία και εφαρμογή ισχύοντων κανόνων δικαίου. Και τούτο διότι η επίλυση των νομικών διαφορών ανήκει στη δικαστική εξουσία (άρθρο 94 του Συντάγματος) και δεν είναι δυνατό με την άσκηση του δικαιώματος της απεργίας να επιδιώκεται αυτοδύναμη ικανοποίηση των αξιώσεων των εργαζομένων. Για το λόγο αυτό τα αιτήματα της απεργίας δεν μπορεί να αναφέρονται σε επίλυση νομικών διαφορών. **Κατά συνέπεια, δεν επιτρέπεται η προσφυγή στην απεργία όταν είναι δυνατή η επίλυση μιας διαφοράς μέσω της δικαστικής οδού.** Τέτοιες νομικές διαφορές που δεν μπορεί να αποτελέσουν νόμιμα αιτήματα απεργίας είναι και οι διαφορές που δημιουργούνται από ενέργειες του εργοδότη που θίγουν δικαιώματα των εργαζομένων που προκύπτουν από τις ατομικές συμβάσεις εργασίας, από τον κανονισμό ή από το νόμο, όπως π.χ. η κατά παράβαση της σύμβασης μη αποδοχή εκ μέρους του εργοδότη της εργασίας του μισθωτού, η μονομερής βλαπτική μεταβολή των συμβατικών όρων εργασίας, και η κατά κατ' εφαρμογή του νόμου εισαγωγή εκ περιτροπής εργασίας. Εφόσον όμως η νομική διαφορά έχει συλλογική έκταση, δηλαδή αφορά περισσότερους ή και όλους τους εργαζομένους της επιχείρησης και η άσκηση του διευθυντικού δικαιώματος του εργοδότη που δημιουργεί τη διαφορά αυτήν υπερβαίνει προφανώς τα όρια του άρθρου 281 ΑΚ ώστε να ασκείται καταχρηστικά, καθίσταται νόμιμη η άσκηση του δικαιώματος της απεργίας με την οποία ζητείται η επίλυσή της. **Και τούτο διότι στην περίπτωση αυτή υπερισχύει η συλλογικότητα της διαφοράς της νομικής της φύσης.** Οπως δε αποδεικνύεται από το από 7-2-2011 έγγραφό τους, οι αναιρεσείουσες εργοδότητες συνεκτιμώντας την εύρυθμη

λειτουργία των επί μέρους τμημάτων των επιχειρήσεών τους, την κατά το δυνατόν ελαχιστοποίηση της επίπτωσης στις μηνιαίες αποδοχές των εργαζομένων και τις οικονομικές δυνατότητές τους, πρότειναν προς τις αναιρεσίβλητες και στη συνέχεια εισήγαγαν και έθεσαν σε εφαρμογή, σύμφωνα με τις διατάξεις του άρθρου 36 του ν. 1992/1990, όπως αντικαταστάθηκε με το άρθρο 2 του ν. 2639/1998 και ήδη, με το άρθρο 2 του ν. 3846/2010, σύστημα εκ περιτροπής εργασίας των εργαζομένων τους. Σύμφωνα δε με αυτό η πρώτη των αναιρεσιόντων ανώνυμη εταιρία με την επωνυμία "....." περιόρισε την εργασία των εργαζομένων: α) στα τμήματα εισπράξεων, λογιστηρίου, αρχείου, υποδοχής, διαφήμισης, γραμματείας πωλήσεων, μικρών αγγελιών και υποδοχής, εργοστασίου πιεστηρίου, γραμματείας συντακτών, συντακτών των εφημερίδων "....." και "....." και σελιδοποίησης, εναλλάξ ανά εβδομάδα, 4 ημέρες τη μία εβδομάδα και 3 ημέρες την επομένη, β), στα τμήματα ταμείου, πωλήσεων, περιοδικών, scanner, αρχισυνταξίας της εφημερίδας "....." 4 ημέρες την εβδομάδα, γ) στο τμήμα Internet 5 ημέρες εβδομάδα παρά εβδομάδα, δ) στο γραφείο Αθηνών και στο τμήμα ένθεσης και πιεστηρίου 2 ημέρες την εβδομάδα, ε) στο τμήμα αθλητικών συντακτών των εφημερίδων (....." και (....." εναλλάξ ανά εβδομάδα, 3 ημέρες τη μία εβδομάδα και 2 ημέρες την επομένη, στ) φωτογράφος και συντάκτες της εφημερίδας "....." 3 ημέρες την εβδομάδα, ζ) ανταποκριτής 1 ημέρα την εβδομάδα και η) στο τμήμα αθλητικών συντακτών της εφημερίδας "....." 2 ημέρες την εβδομάδα (εκ των οποίων η μία Κυριακή), ενώ η δεύτερη εφεσίβλητη μονοπρόσωπη εταιρία περιορισμένης ευθύνης με την επωνυμία "....." περιόρισε την εργασία όλων των εργαζομένων της σε 4 ημέρες την εβδομάδα. Παράλληλα, και οι δύο εκδοτικές εταιρείες συμφώνησαν με τα διευθυντικά τους στελέχη: α) Ι. Μ., Ν. Τ., Μ. Α. και Φ. Χ. μείωση των μηνιαίων αποδοχών τους κατά 30% και β) Κ. Β., Ν. Κ., Σ. Σ., Δ. Χ. και Β. Π. μείωση των μηνιαίων αποδοχών τους κατά 20%. Με το αίτημα αυτό επιδιώκεται λύση νομικής διαφοράς, για την επίλυση της οποίας κατ' αρχήν είναι αρμόδια τα πολιτικά δικαστήρια. Η εφαρμογή όμως της εκ περιτροπής εργασίας εν προκειμένω αφορά όλους τους εργαζόμενους στις επιχειρήσεις των αναιρεσιόντων, ώστε καθιστά τη νομική διαφορά των διαδίκων συλλογική. Με το δεύτερο αίτημα των απεργιακών τους κινητοποιήσεων οι εργαζόμενοι ζητούν την τήρηση των όρων

της ισχύουσας ΣΣΕ για την υπερεργασία, την υπερωρία, την νυχτερινή εργασία και την εργασία του Σαββάτου, καθώς και για το επίδομα αναπλήρωσης συντάκτη κατά την άδεια αναψυχής. Και με το αίτημα αυτό επιδιώκεται λύση νομικής διαφοράς, για την επίλυση της οποίας κατ' αρχήν είναι αρμόδια τα πολιτικά δικαστήρια. Στην προκειμένη περίπτωση όμως, ενώ οι εφεσίβλητες στα πλαίσια της άσκησης της επιχειρησιακής τους πολιτικής είχαν τη δυνατότητα κατ' εφαρμογή της διάταξης του άρθρου 24 του ν. 1899/2010, να ρυθμίσουν με ειδική επιχειρησιακή συλλογική σύμβαση εργασίας που θα κατάρτιζαν με τις αναιρεσίβλητες, τα ανωτέρω θέματα προς το συμφέρον τόσο της εργοδοσίας όσο και των εργαζομένων, εν τούτοις εκμεταλλευόμενες τη θέση ισχύος τους και ενεργώντας κατά παράβαση των κανόνων του εργατικού δικαίου, χωρίς να ρυθμίσουν τα επί μέρους θέματα με ειδική επιχειρησιακή συλλογική σύμβαση εργασίας, αρνήθηκαν να εφαρμόσουν την ισχύουσα ΣΣΕ για την υπερεργασία, την υπερωρία, την νυχτερινή εργασία και την εργασία του Σαββάτου, καθώς και για το επίδομα αναπλήρωσης συντάκτη κατά την άδεια αναψυχής. Η μη εφαρμογή της ισχύουσας ΣΣΕ καθόσον αφορά τις αμοιβές των εργαζομένων που πραγματοποιούν υπερεργασία, υπερωρία, νυχτερινή εργασία και εργασία Σαββάτου και αναπληρώνουν το συντάκτη κατά την άδεια αναψυχής του, αφορούν όλους τους εργαζομένους, πλην της αναπλήρωσης που αφορά μόνον τους συντάκτες, ώστε καθιστούν τη νομική διαφορά των διαδίκων συλλογική. Περαιτέρω, αποδείχτηκε ότι με την εφαρμογή από τις αναιρεσείουσες του συστήματος της εκ περιτροπής εργασίας με τον τρόπο που εφαρμόζεται σε συνδυασμό με τη μη εφαρμογή της ισχύουσας ΣΣΕ για την αμοιβή των εργαζομένων που πραγματοποιούν υπερεργασία, υπερωρία, νυχτερινή εργασία και εργασία του Σαββάτου, καθώς και για το επίδομα αναπλήρωσης συντάκτη κατά την άδεια αναψυχής, οι εργαζόμενοι υπέστησαν μείωση των μηνιαίων αποδοχών τους σε ποσοστό από 20% ως και 60%.

Με τον τρόπο δε αυτόν μετακυλίσθηκε από την εργοδοσία η αντιμετώπιση της οικονομικής ζημίας των επιχειρήσεών της, για την επέλευση της οποίας κυρίως ευθύνεται η ίδια και οι επιλογές των οργάνων της που ασκούν το διευθυντικό της δικαίωμα, στους εργαζομένους οι οποίοι με την κατάσταση που δημιουργήθηκε, κατά

*το μεγαλύτερο μέρος τους δεν μπορούν πλέον να αντιμετωπίσουν τα έξοδα επιβίωσης της οικογένειάς τους. Η συμπεριφορά όμως αυτή των εφεσίβλητων - εργοδοτριών προς τους εργαζομένους των επιχειρήσεών τους μελών των εκκαλουσών συνδικαλιστικών οργανώσεων, στα πλαίσια του διευθυντικού αλλά και εν γένει του εργοδοτικού δικαιώματος και ειδικότερα της εξουσίας τους να διευθύνουν και να οργανώνουν τις επιχειρήσεις τους κατά τη βούλησή τους, με την οποία επέβαλαν σ' αυτούς σύστημα εκ περιτροπής εργασίας με τον τρόπο που προαναφέρθηκε και αρνήθηκαν την εφαρμογή της ισχύουσας Σ.Σ.Ε. ως προς την αμοιβή των εργαζομένων που πραγματοποιούν υπερεργασία, υπερωρία, νυχτερινή εργασία και εργασία του Σαββάτου, καθώς και για το επίδομα αναπλήρωσης συντάκτη κατά την άδεια αναψυχής, με αποτέλεσμα οι εργαζόμενοι να υποστούν μείωση των μηνιαίων αποδοχών τους σε ποσοστό από 20% ως και 60%, ανεξάρτητα από την αναποτελεσματική διαβούλευση που προηγήθηκε, **υπερβαίνει προφανώς τα όρια που επιβάλλουν η καλή πίστη, τα χρηστά ήθη και ιδία ο κοινωνικός και ο οικονομικός σκοπός του δικαιώματός τους.** Και τούτο διότι από την προηγηθείσα ανωτέρω συμπεριφορά των εργοδοτριών ως δικαιούχων του εργοδοτικού δικαιώματος και την εξ αιτίας αυτής πραγματική κατάσταση που δημιουργήθηκε, κατέστη μη ανεκτή η άσκηση του κατά τις περί δικαίου και ηθικής αντιλήψεις του μέσου κοινωνικού ανθρώπου. Συνακόλουθα, το δικαστήριο λαμβάνοντας υπόψη ότι το σημαντικότερο κριτήριο της νομιμότητας της απεργίας αποτελεί η συλλογικότητα των αιτημάτων της, η οποία, σε συνδυασμό με την κατά κατάχρηση του εργοδοτικού δικαιώματος αδικοπραξία του εργοδότη, καθιστά την κήρυξη της απεργίας νόμιμη, έστω και αν, όπως εν προκειμένω, τα αιτήματά της αποτελούν για κάθε εργαζόμενο ατομική νομική διαφορά που μπορεί να επιλυθεί με προσφυγή του στο δικαστήριο, **κρίνει την ανωτέρω κήρυξη των υπό κρίση απεργιακών κινητοποιήσεων από τις συνδικαλιστικές οργανώσεις με τα αιτήματα που προαναφέρθηκαν νόμιμη.** Περαιτέρω, όπως αποδεικνύεται από τους ισολογισμούς της 31-12-2009, που επικαλούνται και προσκομίζουν νόμιμα οι ενάγουσες, το γενικό σύνολο παθητικού της πρώτης εξ αυτών ανέρχεται στο ποσό των 18.925.122,40 ευρώ και της δεύτερης στο ποσό του 1.106.657,95 ευρώ. Παράλληλα, όπως ομολογούν οι αναιρεσείουσες με την αγωγή τους η ζημία που υφίσταται κάθε ημέρα απεργίας η πρώτη από αυτές,*

εξαιτίας των υπό κρίση απεργιακών κινητοποιήσεων ανέρχεται στο ποσό των 10.000,00 ευρώ και συνολικά για όλες τις ημέρες των απεργιακών κινητοποιήσεων στο ποσό των 40.000,00 ευρώ, και η δεύτερη ενάγουσα στο ποσό των 7.000,00 ευρώ την ημέρα και συνολικά για όλες τις ημέρες των απεργιακών κινητοποιήσεων στο ποσό των 28.000,00 ευρώ, ποσά που εξοικονομούν κατά το μεγαλύτερο μέρος τους από τη μη καταβολή των αποδοχών των ημερών της απεργίας στους εργαζομένους τους ο αριθμός των οποίων ανέρχεται σε 195. Το όφελος όμως που προσδοκούν οι ανωτέρω εργαζόμενοι από την ευδοκίμηση των υπό κρίση απεργιακών κινητοποιήσεών τους, ακριβώς λόγω της συρρίκνωσης των μηνιαίων αποδοχών τους δεν υπολείπεται της ανωτέρω ζημίας των εργοδοτριών τους. Συνακόλουθα, το Δικαστήριο, σταθμίζοντας τα αντίθετα συμφέροντα των απεργών και των εργοδοτριών τους, ήτοι τη ζημία των επιχειρήσεων από τις απεργιακές κινητοποιήσεις, το μέγεθος της επίπτωσης των ζημιολογών συνθηκών τους στο κοινωνικό σύνολο και την εθνική οικονομία, σε συνδυασμό με την μορφή και την διάρκειά τους, το μέγεθος της προσβολής των ατομικών δικαιωμάτων τρίτων και την αναλογία μεταξύ της ζημίας των επιχειρήσεων και της αναμενόμενης ωφελείας των απεργών, κρίνει ότι η άσκηση του δικαιώματος της υπό κρίση απεργίας από αυτούς δεν υπερβαίνει προφανώς τα όρια που επιβάλλουν η καλή πίστη, τα χρηστά ήθη και ιδία ο κοινωνικός και ο οικονομικός σκοπός του δικαιώματός τους και συνεπώς δεν είναι καταχρηστική. Με βάση τις παραδοχές αυτές το Εφετείο, απέρριψε την αγωγή των αναιρεσειουσών ως ουσιαστικά αβάσιμη, αφού πρώτα εξαφάνισε την πρωτόδικη απόφαση με την οποία είχε γίνει δεκτή η ίδια αγωγή με την αιτιολογία ότι τα αιτήματα της απεργίας δεν ήταν νόμιμα και αναγνώρισε ότι η κήρυξη των ως άνω απεργιακών κινητοποιήσεων ήταν παράνομη, διέταξε δε την διακοπή αυτών. Με την κρίση του αυτή το Εφετείο δεν παραβίασε με εσφαλμένη ερμηνεία ή εφαρμογή τις ουσιαστικού δικαίου διατάξεις των άρθρων 94 παρ. 2 του Συντάγματος, 19 παρ. 1 του ν.1264/1982, 38 του ν. 1892/1990 και 281 του ΑΚ, αφού κατά τα αναφερόμενα στη μείζονα σκέψη η απεργία που κηρύσσεται με αίτημα που αφορά στο συλλογικό συμφέρον, όπως στην κρινόμενη περίπτωση δεν μπορεί να θεωρηθεί μη νόμιμη εκ του ότι οι αμέσως ενδιαφερόμενοι που στην προκείμενη περίπτωση αποτελούν το σύνολο των εργαζομένων έχουν τη δυνατότητα να προσφύγουν στα δικαστήρια για την

ικανοποίηση των δικαιωμάτων τους. Περιέλαβε δε πλήρεις σαφείς και εμπειριστατωμένες αιτιολογίες ως προς τόσο ως το θέμα της νόμιμης κήρυξης των ενδίκων απεργιακών κινητοποιήσεων όσο και ως προς την υπέρβαση των ορίων του άρθρου 281 του Α.Κ. κατά την εφαρμογή του μέτρου της εκ περιτροπής απασχολήσεως του συνόλου των εργαζομένων από τις αναιρεσείουσες και αμφοτέροι οι λόγοι της αιτήσεως αναιρέσεως από τους αριθμούς 1 και 19 του άρθρου 559 του Κ.Πολ.Δ. είναι αβάσιμοι και πρέπει να απορριφθούν.

ΓΙΑ ΤΟΥΣ ΛΟΓΟΥΣ ΑΥΤΟΥΣ

Απορρίπτει την από 27 Ιουνίου 2011 αίτηση των: 1) Ανώνυμης Εταιρίας με την επωνυμία "....." και 2) Της μονοπρόσωπης εταιρίας περιορισμένης ευθύνης με την επωνυμία ".....", για αναίρεση της 799/2011 αποφάσεως του Εφετείου Θεσσαλονίκης.»

Η απόφαση είναι ιδιαίτερα ενδιαφέρουσα. Στην πραγματικότητα, συγκρούονται δύο δικαιώματα, το δικαίωμα απεργιακής κινητοποίησης των εργαζομένων και το διευθυντικό δικαίωμα του εργοδότη. Το τελευταίο είναι η εξουσία του εργοδότη να οργανώνει, κατά τρόπο που αυτός θεωρεί κατάλληλο, την επιχείρηση, να κατανέμει την εργασία κ.λπ. Ο Άρειος Πάγος θεωρεί πως κατ' αρχήν, ό,τι είναι εκδήλωση του διευθυντικού δικαιώματος **δεν μπορεί να είναι νόμιμο αίτημα απεργίας διότι η νομική φύση αυτής της διαφοράς υπερισχύει της συλλογικής**. Ωστόσο και το ίδιο αυτό το διευθυντικό δικαίωμα, **υπόκειται σε περιορισμούς**. Οι ίδιοι περιορισμοί που ισχύουν για το δικαίωμα της απεργίας (**μη καταχρηστική άσκηση** του δικαιώματος) ισχύουν και για τον εργοδότη. Επομένως, κατά τον Άρειο Πάγο, όταν η άσκηση του διευθυντικού δικαιώματος **ξεπεράσει** αυτά τα επιτρεπτά **όρια**, τότε ο **συλλογικός χαρακτήρας** της διαφοράς **υπερισχύει** του νομικού χαρακτήρα και έτσι, **νόμιμα μπορεί να κηρύξει απεργία** το αρμόδιο σωματείο, με αίτημα τη «σωστή» άσκηση του διευθυντικού δικαιώματος.

Ο Άρειος Πάγος **απέρριψε** την **αναίρεση** των εργοδοτριών με το σκεπτικό ότι, το σύστημα εκ περιτροπής εργασίας που επιβλήθηκε, δεν ήταν απλώς η επιλογή μίας επιχειρηματικής πολιτικής, αλλά είχε ως «*κρυφό*» σκοπό να **μεταφερθεί η οικονομική ζημία** της επιχείρησης στους **εργαζομένους**, για την οποία όμως ευθύνονται αυτοί που τη διοικούν, στο κάτω – κάτω! Οι εργαζόμενοι, πλέον, δεν μπορούσαν να θρέψουν την οικογένεια τους. Έτσι, θεωρήθηκε **καταχρηστικός** αυτός ο τρόπος άσκησης του διευθυντικού δικαιώματος και επομένως, **νόμιμη η κήρυξη** της απεργίας με αυτό το αίτημα.

Πρόκειται, όπως ήδη είπαμε για μία **διευρυμένη**, πιο «*κοινωνική*» αντίληψη του δικαιώματος της απεργίας.

ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ

Σε γενικές γραμμές, η νομολογία φαίνεται να **κρατάεισορροπίες** μεταξύ των αποφάσεων που από τη μία, «*ευνοούν*» τους απεργούς και των αποφάσεων που, από την άλλη, «*ευνοούν*» τη εργοδοσία. Οι αποφάσεις αυτές **διαγράφουν** και τα **όρια** του δικαιώματος της απεργίας. Χαρακτηριστικότερο όριο, που **πάντοτεξεετάζουν** τα δικαστήρια αν **ξεπεράστηκε**, είναι η τυχόν **καταχρηστική άσκηση του δικαιώματος**.

Σημαντική είναι η **στροφή** της νομολογίας **προσουσιαστική** εκτίμηση των περιστατικών. Τα Δικαστήρια δεν «*αρκούνται*» στην εξέταση της συνδρομής των τυπικών προϋποθέσεων νομιμότητας της απεργίας, αλλά **στο αν εφαρμόστηκε το «πνεύμα» του νόμου**(π.χ. αρκεί η **προφορικήπροειδοποίηση** του εργοδότη, στην περίπτωση της **τήρηση της υποχρέωσης προειδοποίησης**). Αυτό είναι πολύ ενδιαφέρον, αν σκεφθεί κανείς το η απεργία είναι ένα **κοινωνικάευαίσθητο** ζήτημα. Η νομολογία δεν το αγνοεί αυτό.

Πάντως, πολλές απεργίες **κρίνονταικαταχρηστικές** όταν θίγεται **μεγάλοτμήμα** του πληθυσμού από αυτές (π.χ. απεργία μετρό και γενικότερα ΜΜΜ), ή όταν η **ζημία** στην επιχείρηση είναι **τεράστια** και **ξεπερνάει** τα οφέλη των απεργών, είναι δηλαδή **δυσανάλογη**(π.χ. **τουριστικήπερίοδος** σε νησί, όπου η οικονομική ζωή του νησιού στρέφεται γύρω από τον τουρισμό). Σε αυτές τις περιπτώσεις τα Δικαστήρια **προτάσσουντο συμφέρον τουκοινωνικούσυνόλου**. Σημειώνουμε πάντως πως, **ακόμη** και αν είναι κάπως**αυστηρές** αυτές

οι αποφάσεις, κατά την άποψή μας **δενείναι «υπερβολικές»**, φαίνονται δηλαδή αρκετά «δίκαιες».

Η νομολογία μάλιστα, έχει αναδείξει **πλήθος κριτηρίων** με τα οποία **εξετάζεται το αν** μία συγκεκριμένη απεργία είναι **καταχρηστική** ή όχι: *η στάθμιση των αντιτιθέμενων συμφερόντων των απεργών και του εργοδότη, το μέγεθος των ζημιωγόνων συνεπειών, τις οποίες προκαλεί στον εργοδότη και το κοινωνικό σύνολο σε συνδυασμό με τη μορφή και τη διάρκεια της, η έκταση της προσβολής των ατομικών δικαιωμάτων τρίτων και η προφανής ή μη δυσαναλογία μεταξύ της ζημίας της επιχείρησης και της αναμενόμενης ωφέλειας των απεργών.* Αυτές οι γραμμές **επαναλαμβάνονται** σε πολλές αποφάσεις (αυτό δείχνει και τη σπουδαιότητά τους, μιας και λειτουργούν ως **κατευθυντήριες γραμμές**) και με βάση τα κριτήρια, γίνεται η **αξιολόγηση** κάθε **συγκεκριμένης υπόθεσης**.

Επαναλαμβάνουμε λοιπόν πως διακρίνουμε μία **ισορροπία** στις αποφάσεις των Δικαστηρίων. Το ζήτημα είναι **ευαίσθητο**, μιας και οι εργαζόμενοι πολλές φορές κηρύσσουν απεργία από **αδυναμία να διεκδικήσουν** με άλλο τρόπο, **δίκαια αιτήματά** τους. Υπάρχει έτσι ένας παράγοντας «*κοινωνικής δικαιοσύνης*», που πάντως τα Δικαστήρια φαίνονται να τον λαμβάνουν υπόψη, ειδικά όταν **αρκούνται στην τήρηση του πνεύματος και όχι του γράμματος** του νόμου, σωστά κατά την άποψή μας.

Αυτό φαίνεται να κάνει και ο Άρειος Πάγος (482/2012), όπου, σε μία **φιλεργατική, κοινωνική**, θα μπορούσαμε να πούμε, **στάθμιση** των συγκρουόμενων **συμφερόντων** (απεργών και εργοδοσίας), προέβη σε *τελολογική σύλληψη του δικαιώματος της απεργίας*, καθώς δέχθηκε ότι **νόμιμα ασκείται** η απεργία με αίτημα μία **διαφορά νομική**, όταν αυτή η διαφορά έχει κυρίως **συλλογικό χαρακτήρα**. Αυτό, κατά την απόφαση, συμβαίνει όταν το *διευθυντικό δικαίωμα ασκείται καταχρηστικά*. Αυτό, πιστεύουμε, επιβεβαιώνει ότι υπάρχει «*ποικιλιά λύσεων*» στις αποφάσεις των δικαστηρίων (**ισορροπία**) των αποφάσεων των Δικαστηρίων μας και ότι αυτά κοιτάνε και την «*κοινωνική διάσταση του πράγματος*», και όχι την «*ψυχρή νομική*».

Στην τελική, αυτή η *ποικιλία λύσεων σημαίνει ένα πράμα*: Ότι τα Δικαστήρια αντιμετωπίζουν κάθε υπόθεση **ξεχωριστά** και με **ιδιαίτερη προσοχή** και εκδίδουν τις αποφάσεις τους με βάση τα **ιδιαίτερα χαρακτηριστικά** κάθε διαφοράς.

Υπεύθυνη Δήλωση – Βεβαίωση

Με την παρούσα δήλωση βεβαιώνουμε ότι είμαστε οι συγγραφείς αυτής της εργασίας. Επίσης δηλώνουμε ότι ως φοιτητές Λογιστικής Χρηματοοικονομικής έχουμε επιχειρήσει τη σε βάθος διερεύνηση των νομικών θεμάτων που τίθενται μέσα από τη λεπτομερή καταγραφή και ταξινόμηση των υπαρχουσών απόψεων και θεωριών, αναφέροντας για καθεμία άποψη - θεωρία την αντίστοιχη βιβλιογραφική πηγή.

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

- Ανδρουλάκης Ν.**, *Η Επίδραση του Συντάγματος 1975 επί του Ιδιωτικού και Δημοσίου Δικαίου*, Δημοσιεύματα του Ελληνικού Ινστιτούτου Διεθνούς & Αλλοδαπού Δικαίου, 1976
- Βάγιας Αντ.**, ΕΕΔ 1982, σελ. 709
- Γεωργιάδου Ν.**, *Εισαγωγή στο Εργατικό Δίκαιο*
- Δαγτόγλου Πρ.**, *Συνταγματικό Δίκαιο – Ατομικά Δικαιώματα*
- Θεοδώρου Θεόδ.**, *Συνδικαλιστικό Δίκαιο*
- Καποδίστριας Ι.**, *Ερμηνεία Αστικού Κώδικα*.
- Καρακατσάνης Αλέξ.**, *Εργατικό Δίκαιο*, Τόμος Β/Π
- Καρακατσάνης Αλέξ.**, *Συλλογικό Εργατικό Δίκαιο*
- Καποδίστριας Ι.**, ΕΕΔ 1979, σελ. 2 επ.
- Κουκιάδης Ι.**, *Εργατικό Δίκαιο, Συλλογικές εργασιακές σχέσεις*, Τόμος 1 (*Συνδικαλιστικές ελευθερίες, Δίκαιο συνδικαλιστικών οργανώσεων*)
- Κρητικός Αθ.**, *Όρια Νόμιμης Λειτουργίας Συλλογικών Οργάνων Σωματείων, Συνδικαλιστικών Οργανώσεων και Συνεταιρισμών*
- Κυρίτσης Δ.**, *Ο χαρακτηρισμός της απεργίας ως νόμιμης ή παράνομης*
- Λεβέντης Γ.**, *Συλλογικό Εργατικό Δίκαιο*
- Λεβέντης Γ.**, *Εργατική Νομοθεσία*, Τόμος Α', σελ. 488
- Ληξουριώτης Ι.**, *Ο Σκοπός του Δικαιώματος της απεργίας*
- Ληξουριώτης Ι.**, *Δικαίωμα απεργίας και προσωπικό ασφαλείας*, ΕΕΔ 1988, σελ. 217
- Ληξουριώτης Ι.**, ΕΕΔ 1985, σελ. 319 επ
- Ληξουριώτης Ι.**, *Νέες αρμοδιότητες των μεσολαβητών – διαιτητών του ΟΜΕΔ*, ΕΕΔ 1995, σελ. 248
- Λιτζερόπουλος Αλέξ.**, ΕΕΔ 1953, σελ. 642
- Μάνεσης Αριστ.**, *Συνταγματικό Δίκαιο*
- Μπέης Κ.**, *Τα Όρια Προσωρινής Δικαστικής Προστασίας*,
- Μυλωνόπουλος Χρ.**, *Ποινικό Δίκαιο, Γενικός Μέρος*, Τόμος Ι
- Ντάσιος Λ.**, *Εργατικό Δικονομικό Δίκαιο*, Τόμος Β/Π

ΠαπαδημητρίουΚ., *Συλλογικές Εργασιακές Σχέσεις και Επίλυση Διαφορών Εργασίας*, Τόμος Α

Παπαδημητρίου Κ., ΔΕΝ, 1998, σελ. 28

ΠαπασταύρουΔ. Ι., *Απεργία - Συλλογικό Εργατικό Δίκαιο*

Τραυλός – ΤζανετάτοςΔημήτριος Α., *Συνδικαλιστική δράση στην επιχείρηση και Σύνταγμα*

ΧωραφάςΝ., *Ποινικόν Δίκαιον*