

**ΠΑΝΤΕΙΟ ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΚΟΙΝΩΝΙΚΩΝ ΚΑΙ ΠΟΛΙΤΙΚΩΝ
ΕΠΙΣΤΗΜΩΝ**

**ΓΕΝΙΚΟ ΤΜΗΜΑ ΔΙΚΑΙΟΥ
Π.Μ.Σ. «ΔΙΚΑΙΟ ΚΑΙ ΕΥΡΩΠΑΪΚΗ ΕΝΟΠΙΟΗΣΗ»
ΚΑΤΕΥΘΥΝΣΗ ΙΔΙΩΤΙΚΟΥ ΔΙΚΑΙΟΥ**

22
ΗΤΤ/ΓΕ

**ΕΚΠΟΝΗΣΗ ΔΙΠΛΩΜΑΤΙΚΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΜΕ ΘΕΜΑ:
«ΑΠΕΡΓΙΑ ΣΤΙΣ ΔΗΜΟΣΙΕΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ ΚΑΙ ΤΟΥΣ ΟΡΓΑΝΙΣΜΟΥΣ
ΚΟΙΝΗΣ ΩΦΕΛΕΙΑΣ»**

Της μεταπτυχιακής φοιτήτριας Αριστέας Ε. Πέτσα (ΑΜ 0906Μ007)

ΕΠΙΒΛΕΠΩΝ ΚΑΘΗΓΗΤΗΣ: Ιωάννης Δ. Ληξουριώτης

ΜΕΛΗ ΤΗΣ ΕΠΙΤΡΟΠΗΣ: Γεώργιος Κουκουλές

Πηνελόπη Αγαλλοπούλου

ΑΘΗΝΑ, ΔΕΚΕΜΒΡΙΟΣ 2008

ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ – ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

| | |
|---|-----------|
| ΕΙΣΑΓΩΓΙΚΟ ΣΗΜΕΙΩΜΑ | 6 |
| ΠΕΡΙΛΗΨΗ ΤΗΣ ΔΙΠΛΩΜΑΤΙΚΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΣΤΗΝ ΑΓΓΛΙΚΗ ΓΛΩΣΣΑ..... | 7 |
| I. ΕΙΣΑΓΩΓΗ..... | 9 |
| 1) ΕΝΝΟΙΑ ΕΡΓΑΣΙΑΚΟΥ ΑΓΩΝΑ – ΜΟΡΦΕΣ ΣΥΛΛΟΓΙΚΗΣ ΑΓΩΝΙΣΤΙΚΗΣ ΔΡΑΣΗΣ..... | 9 |
| 2) ΚΑΤΟΧΥΡΩΣΗ ΚΑΙ ΑΝΑΓΝΩΡΙΣΗ ΤΟΥ ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΟΣ ΤΗΣ ΑΠΕΡΓΙΑΣ ΣΤΟΥΣ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΥΣ ΤΩΝ ΔΗΜΟΣΙΩΝ ΟΡΓΑΝΙΣΜΩΝ ΚΑΙ ΤΩΝ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ ΚΟΙΝΗΣ ΩΦΕΛΕΙΑΣ – ΙΣΤΟΡΙΚΗ ΑΝΑΔΡΟΜΗ | 10 |
| II. ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΠΡΩΤΟ: ΕΝΝΟΙΑ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ ΔΗΜΟΣΙΟΥ ΧΑΡΑΚΤΗΡΑ Ή ΚΟΙΝΗΣ ΩΦΕΛΕΙΑΣ..... | 11 |
| 1) ΕΙΣΑΓΩΓΙΚΟ ΜΕΡΟΣ..... | 11 |
| 2) ΠΕΡΙΠΤΩΣΙΟΛΟΓΙΑ | 14 |
| III. ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΔΕΥΤΕΡΟ: ΠΡΟΫΠΟΘΕΣΕΙΣ ΑΣΚΗΣΗΣ ΤΟΥ ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΟΣ ΤΗΣ ΑΠΕΡΓΙΑΣ ΣΤΙΣ ΔΗΜΟΣΙΕΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ ΚΑΙ ΤΟΥΣ ΟΡΓΑΝΙΣΜΟΥΣ ΚΟΙΝΗΣ ΩΦΕΛΕΙΑΣ..... | 18 |
| 1) ΓΕΝΙΚΕΣ ΠΡΟΫΠΟΘΕΣΕΙΣ | 18 |
| A. ΘΕΤΙΚΕΣ ΠΡΟΫΠΟΘΕΣΕΙΣ..... | 18 |
| i) Κήρυξη της απεργίας από κατά νόμο αρμόδια, νόμιμα συνεστημένη συνδικαλιστική οργάνωση..... | 18 |
| ii) Λήψη της απόφασης για την απεργία από το αρμόδιο όργανο..... | 19 |
| iii) Νόμιμα απεργιακά αιτήματα..... | 20 |
| iv) Προειδοποίηση του εργοδότη και γνωστοποίηση των αιτημάτων της απεργίας.. | 21 |
| v) Διάθεση προσωπικού ασφαλείας..... | 22 |
| B. ΑΡΝΗΤΙΚΕΣ ΠΡΟΫΠΟΘΕΣΕΙΣ | 23 |
| i) Μη παραβίαση της υποχρέωσης ειρήνης..... | 23 |

| | |
|---|----|
| ii) Μη παραβίαση του άρθρου 281 ΑΚ – Άσκηση του απεργιακού δικαιώματος σύμφωνα με τις αρχές της καλής πίστης και της αναλογικότητας..... | 24 |
| 2) ΕΙΔΙΚΕΣ ΠΡΟΫΠΟΘΕΣΕΙΣ..... | 25 |
| Α. ΕΓΓΡΑΦΗ ΓΝΩΣΤΟΠΟΙΗΣΗ ΤΩΝ ΑΙΤΗΜΑΤΩΝ ΤΗΣ ΑΠΕΡΓΙΑΣ ΤΕΣΣΕΡΙΣ (4) ΠΛΗΡΕΙΣ ΗΜΕΡΕΣ ΠΡΙΝ ΤΗΝ ΠΡΑΓΜΑΤΟΠΟΙΗΣΗ ΤΗΣ ΑΠΕΡΓΙΑΣ ΚΑΙ ΕΠΙΔΟΣΗ ΜΕ ΔΙΚΑΣΤΙΚΟ ΕΠΙΜΕΛΗΤΗ ΣΤΟΝ ΕΡΓΟΔΟΤΗ, ΤΟΝ ΥΠΟΥΡΓΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΚΑΙ ΤΟΝ ΕΠΟΠΤΕΥΟΝΤΑ ΥΠΟΥΡΓΟ..... | 26 |
| Β. ΤΑΥΤΟΤΗΤΑ ΑΠΕΡΓΙΑΚΩΝ ΑΙΤΗΜΑΤΩΝ ΜΕ ΤΑ ΓΝΩΣΤΟΠΟΙΗΘΕΝΤΑ ΑΙΤΗΜΑΤΑ..... | 27 |
| Γ. ΠΡΟΣΚΛΗΣΗ ΤΟΥ ΕΡΓΟΔΟΤΗ ΣΕ ΔΗΜΟΣΙΟ ΔΙΑΛΟΓΟ | 28 |
| i) Γενικά | 28 |
| ii) Διαδικασία διεξαγωγής του δημόσιου διαλόγου..... | 30 |
| iii) Σχέση δημόσιου διαλόγου με διαδικασία Μεσολάβησης και Διαιτησίας..... | 34 |
| iv) Κριτική του θεσμού: Περιορισμός ή μη του απεργιακού δικαιώματος;..... | 35 |
| Δ. ΔΙΑΘΕΣΗ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ ΑΣΦΑΛΕΙΑΣ ΚΑΙ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ ΓΙΑ ΤΗΝ ΚΑΛΥΨΗ ΣΤΟΙΧΕΙΩΔΩΝ ΑΝΑΓΚΩΝ ΤΟΥ ΚΟΙΝΩΝΙΚΟΥ ΣΥΝΟΛΟΥ..... | 38 |
| i) Γενικά | 38 |
| ii) Έννοια στοιχειωδών αναγκών του κοινωνικού συνόλου..... | 40 |
| iii) Διαδικασία ορισμού προσωπικού ασφαλείας και προσωπικού για την κάλυψη στοιχειωδών αναγκών του κοινωνικού συνόλου | 41 |
| α. Με κοινή συμφωνία των μερών..... | 41 |
| β. Με τη διαδικασία της μεσολάβησης..... | 43 |
| γ. Με απόφαση της Επιτροπής Προστασίας Συνδικαλιστικών Στελεχών..... | 44 |
| δ. Με συλλογική σύμβαση εργασίας..... | 46 |
| iv) Όροι παροχής εργασίας του προσωπικού ασφαλείας και του προσωπικού κάλυψης στοιχειωδών αναγκών του κοινωνικού συνόλου..... | 49 |

| | |
|---|-----------|
| IV. ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΤΡΙΤΟ: ΣΥΝΕΠΕΙΕΣ ΜΗ ΤΗΡΗΣΗΣ ΤΩΝ ΠΡΟΫΠΟΘΕΣΕΩΝ ΑΣΚΗΣΗΣ ΤΟΥ ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΟΣ ΤΗΣ ΑΠΕΡΓΙΑΣ ΣΤΙΣ ΔΗΜΟΣΙΕΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ ΚΑΙ ΤΟΥΣ ΟΡΓΑΝΙΣΜΟΥΣ ΚΟΙΝΗΣ ΩΦΕΛΕΙΑΣ..... | 51 |
| 1) ΜΗ ΑΝΑΣΤΟΛΗ ΤΗΣ ΛΕΙΤΟΥΡΓΙΑΣ ΤΗΣ ΣΥΜΒΑΣΕΩΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ..... | 51 |
| 2) ΜΗ ΠΡΟΣΜΕΤΡΗΣΗ ΤΟΥ ΧΡΟΝΟΥ ΣΥΜΜΕΤΟΧΗΣ ΣΤΗΝ ΠΑΡΑΝΟΜΗ ΑΠΕΡΓΙΑ ΣΤΟ ΧΡΟΝΟ ΥΠΗΡΕΣΙΑΣ | 52 |
| 3) Η ΤΥΧΗ ΤΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΚΗΣ ΣΧΕΣΗΣ | 53 |
| 4) ΕΝΔΕΧΟΜΕΝΗ ΥΠΟΧΡΕΩΣΗ ΤΟΥ ΜΙΣΘΩΤΟΥ ΓΙΑ ΑΠΟΖΗΜΙΩΣΗ ΤΟΥ ΕΡΓΟΔΟΤΗ..... | 54 |
| V. ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΤΕΤΑΡΤΟ: ΣΥΓΚΡΙΣΗ ΝΟΜΙΚΟΥ ΠΛΑΙΣΙΟΥ ΑΣΚΗΣΗΣ ΤΟΥ ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΟΣ ΤΗΣ ΑΠΕΡΓΙΑΣ ΣΤΙΣ ΔΗΜΟΣΙΕΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ ΚΑΙ ΤΟΥΣ ΟΡΓΑΝΙΣΜΟΥΣ ΚΟΙΝΗΣ ΩΦΕΛΕΙΑΣ ΑΛΛΩΝ ΕΥΡΩΠΑΪΚΩΝ ΚΡΑΤΩΝ..... | 55 |
| 1) ΓΑΛΛΙΑ | 55 |
| 2) ΙΣΠΑΝΙΑ..... | 56 |
| 3) ΑΓΓΛΙΑ..... | 58 |
| VI. ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΙΚΕΣ ΠΑΡΑΤΗΡΗΣΕΙΣ - ΕΠΙΛΟΓΟΣ | 60 |
| VII. ΠΗΓΕΣ..... | 64 |
| 1) ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ - ΑΡΘΡΟΓΡΑΦΙΑ | 64 |
| Α. ΕΛΛΗΝΙΚΗ..... | 64 |
| Β. ΞΕΝΟΓΛΩΣΣΗ..... | 66 |
| i) ΓΑΛΛΙΚΗ | 66 |
| ii) ΑΓΓΛΙΚΗ..... | 66 |
| 2) ΝΟΜΟΛΟΓΙΑ..... | 66 |
| Α) ΣΥΜΒΟΥΛΙΟΥ ΤΗΣ ΕΠΙΚΡΑΤΕΙΑΣ..... | 66 |
| Β) ΕΦΕΤΕΙΩΝ..... | 67 |

| | |
|-----------------------|----|
| 1) ΠΡΩΤΟΔΙΚΕΙΩΝ | 67 |
| 3) ΑΛΛΕΣ ΠΗΓΕΣ..... | 68 |

ΕΙΣΑΓΩΓΙΚΟ ΣΗΜΕΙΩΜΑ

Η παρούσα εργασία εκπονήθηκε στα πλαίσια του Μεταπτυχιακού Προγράμματος Σπουδών «Δίκαιο και Ευρωπαϊκή Ενοποίηση» του Γενικού Τμήματος Δικαίου του Παντείου Πανεπιστημίου Κοινωνικών και Πολιτικών Επιστημών κατά το ακαδημαϊκό έτος 2008 – 2009.

Η εργασία πραγματεύεται το φαινόμενο της απεργίας στις δημόσιες επιχειρήσεις και τους οργανισμούς κοινής ωφέλειας, η λειτουργία των οποίων έχει ζωτική σημασία για την εξυπηρέτηση βασικών αναγκών του κοινωνικού συνόλου.

Καταρχήν, εξετάζεται η έννοια του εργασιακού αγώνα, με αναφορά στις κυριότερες μορφές συλλογικής αγωνιστικής δράσης, και εν συνεχεία παρατίθεται η ιστορική εξέλιξη της κατοχύρωσης του δικαιώματος.

Μετά το εισαγωγικό μέρος, στο Πρώτο Κεφάλαιο, αναλύεται διεξοδικά η έννοια των «δημόσιων επιχειρήσεων» και των «οργανισμών κοινής ωφέλειας», όπως έχει προσδιοριστεί καταρχήν νομοθετικά, αλλά βεβαίως και νομολογιακά, μέσω των πάμπολλων δικαστικών αποφάσεων επί υποθέσεων που έχουν απασχολήσει την ελληνική δικαιοσύνη.

Στο Δεύτερο Κεφάλαιο της παρούσας εργασίας γίνεται αναφορά αφενός στις γενικές προϋποθέσεις άσκησης του δικαιώματος της απεργίας και αφετέρου, δεδομένης της έκτασης και της βαρύτητας των συνεπειών των απεργιών στις δημόσιες επιχειρήσεις και τους οργανισμούς κοινής ωφέλειας στο κοινωνικό σύνολο, στις ειδικότερες προϋποθέσεις που έχει ορίσει ο κοινός νομοθέτης, με συνταγματική εξουσιοδότηση, για την άσκηση του δικαιώματος αυτού. Τέλος, εξετάζονται εν συντομία οι συνέπειες της παράβασης των πιο πάνω υποχρεώσεων στη νομιμότητα της απεργίας, αλλά και στην έννομη θέση των απεργών.

Εν συνεχεία, επιχειρείται μια συγκριτική προσέγγιση του ισχύοντος νομικού πλαισίου αναφορικά με την άσκηση του δικαιώματος αυτό σε άλλες ευρωπαϊκές χώρες, και συγκεκριμένα στη Γαλλία, την Ισπανία και την Αγγλία.

Τέλος, παρατίθενται οι συμπερασματικές παρατηρήσεις της γράφουσας και ακολουθεί ο επίλογος.

ΠΕΡΙΛΗΨΗ ΤΗΣ ΔΙΔΑΚΤΙΚΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΣΤΗΝ ΑΓΓΛΙΚΗ ΓΛΩΣΣΑ

STRIKE ON PUBLIC ORGANIZATIONS AND COMMON WELFARE COMPANIES

The goal of the present paper was, on the one hand, the description of the legal framework with regard to the exercise of the right to strike in public organizations and common welfare companies, and, on the other hand, the analysis and critique of this legal framework, as well as of its functioning in action, through the conclusion of the case-law and the theoretical approaches.

In particular, initially we referred to the concept of “common wealth organization” and we showed that with the passing of time, this concept was developed so as to include not only public organizations, but also companies functioning solely on private criteria, be them national or foreign, seeing that an important criteria is the nature of the services provided, that is, whether they serve with their functioning basic needs of society and not their legal status or the legal framework that dictates their functioning.

Furthermore, we stated the prerequisites of the legal exercise of this right in the common wealth companies, which are more strict than those in force for the exercise of this right in “common” companies, since the goal of the legislator is, taking under consideration the importance that these companies bear for the satisfaction of the basic needs of society, to make sure that during the strike these companies will continue to satisfy, if not all, at least the elementary needs of society. These needs, which companies have to cover in case of strikes, are molded with the agreement for the setting of the security staff with negotiations.

It should be stated that the prerequisites needed to be satisfied for the legal exercise of the strike in these companies are the obligation to announce to the employer, the Minister of Labor and the Competent Minister the requests of the strike at least four (4) days before the initiation of the strike, the invitation of the employer to participate to the public debate and the obligation to provide personnel to cover not only the safety needs of the company, but also the elementary needs of the society. These prerequisites

are additional to those in force for the legal exercise of the right of strike in the “common” companies, so the strikers should abide by all of them.

Subsequent to the prerequisites of the legal exercise of the strike, we examined the effects of an illegal strike, that is to say a strike for which not all the prerequisites were satisfied, to the legal position of the strikers, i.e. the set-off of the leave days with the days of the striker’s absence of his employment as a result of his taking part in an illegal strike etc.

Finally, we tried to make a comparison between the legal framework of Greece and that of France, Spain and Great Britain, in order to demonstrate the similarities, if any, and the differences.

I. ΕΙΣΑΓΩΓΗ

1) ΕΝΝΟΙΑ ΕΡΓΑΣΙΑΚΟΥ ΑΓΩΝΑ – ΜΟΡΦΕΣ ΣΥΛΛΟΓΙΚΗΣ ΑΓΩΝΙΣΤΙΚΗΣ ΔΡΑΣΗΣ

Ο εργασιακός αγώνας είναι μέσο πίεσης για την επίλυση συλλογικών διαφορών. Στην έννοιά του ανήκει κάθε συνειδητή διατάραξη της κανονικής ροής της παραγωγικής διαδικασίας με συλλογικά μέσα από την πλευρά των παρεχόντων εξαρτημένη εργασία, με σκοπό την άσκηση πίεσης στην εργοδοτική πλευρά για την υπέρ των συμφερόντων των αγωνιζομένων επίλυση συλλογικής διαφοράς και με τη βούληση της επανάλιψης κανονικών σχέσεων στη συνέχεια¹. Στα πλαίσια του εργασιακού αγώνα, το σημαντικότερο αγωνιστικό μέσο είναι η απεργία. Αντίστοιχα, από την πλευρά των εργοδοτών, αγωνιστικό μέσο για τη διατήρηση και διεκδίκηση συμφερόντων αποτελεί η ανταπεργία². Πέραν όμως των κύριων αυτών μορφών του εργασιακού αγώνα, υπάρχουν και άλλες μορφές συλλογικής αγωνιστικής δράσης, τις οποίες μετέρχονται οι εργαζόμενοι ως μέσο πίεσης κατά των εργοδοτών. Άλλωστε, το σημερινό επίπεδο των μισθωτών είναι σε σημαντικό βαθμό αποτέλεσμα των κατακτήσεών τους, που κερδήθηκαν με αγώνες³.

Ειδικότερα, η συλλογική άσκηση του δικαιώματος επίσχεσης εργασίας, η κατάληψη των χώρων εργασίας⁴, η καταστροφή ή βλάβη μέσων, αντικειμένων και προϊόντων εργασίας, η ανάληψη των εργοδοτικών επιχειρηματικών δραστηριοτήτων από τους απεργούς κ.ά., αποτελούν άλλους τρόπους άσκησης πίεσης στον εργοδότη για την ικανοποίηση των εργασιακών συμφερόντων. Παρόλ' αυτά, συχνότερη προσφυγή από τους εργαζομένους γίνεται στην απεργία, δεδομένου ότι είναι το αποτελεσματικότερο μέσο για την προώθηση και ικανοποίηση των συμφερόντων των εργαζομένων.

Καταρχήν, ως απεργία νοείται η ομαδική, προσωρινή και ηθελημένη αναστολή εκτέλεσης της εργασίας, ύστερα από απόφαση της νόμιμα συνεστημένης συνδικαλιστικής οργάνωσης των εργαζομένων προς εξαναγκασμό του εργοδότη σε πράξη ή παράλειψη και που εμπεριέχει τη θέληση της επανάλιψης της εργασίας μετά

¹ Παπασταύρου, Απεργία – Συλλογικό Εργατικό Δίκαιο, Αθήνα 2002, σελ. 25

² Παπασταύρου, ό.π., σελ. 26

³ Καρακατσάνης, Συλλογικό Εργατικό Δίκαιο, Αθήνα - Κομοτηνή 1992, σελ. 360

⁴ Ντάσιος, Απεργία με κατάληψη των χώρων εργασίας, ΕΕργΔ 1986, σελ. 513 επ.

τη λήξη του απεργιακού αγώνα. Ειδικότερη μορφή της απεργίας αποτελεί η απεργία στις δημόσιες επιχειρήσεις και τους οργανισμούς κοινής ωφέλειας, η λειτουργία των οποίων έχει ζωτική σημασία για την εξυπηρέτηση βασικών αναγκών του κοινωνικού συνόλου.

2) ΚΑΤΟΧΥΡΩΣΗ ΚΑΙ ΑΝΑΓΝΩΡΙΣΗ ΤΟΥ ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΟΣ ΤΗΣ ΑΠΕΡΓΙΑΣ ΣΤΟΥΣ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΥΣ ΤΩΝ ΔΗΜΟΣΙΩΝ ΟΡΓΑΝΙΣΜΩΝ ΚΑΙ ΤΩΝ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ ΚΟΙΝΗΣ ΩΦΕΛΕΙΑΣ – ΙΣΤΟΡΙΚΗ ΑΝΑΔΡΟΜΗ

Το συνταγματικά κατοχυρωμένο στις μέρες μας δικαίωμα της απεργίας (άρθρο 23 παρ. 2 του Συντάγματος) δεν ήταν πάντοτε δεδομένο. Πρωτοαναγνωρίστηκε έμμεσα από το ν. 2151/1920, αλλά χρειάστηκε να περάσουν πολλά χρόνια μέχρι να γίνει συνείδηση όλων η ύπαρξη ενός δικαιώματος απεργίας. Πρώτα καταργήθηκε το ποινικώς κολάσιμο με το άρθρο 4 του ν. 2112/1920, μετά αναγνωρίστηκε το ανασταλτικό αποτέλεσμα επί της εργασιακής σχέσης, από τα κατώτερα δικαστήρια στην αρχή, και εν συνεχεία από τον Άρειο Πάγο. Στο Σύνταγμα του 1952 (άρθρο 11) εξ αντιδιαστολής γίνεται δεκτή η συνταγματική κατοχύρωση της απεργίας⁵. Ρητά κατοχυρώνεται για πρώτη φορά στο Σύνταγμα του 1975 (άρθρο 23 παρ. 2).

Όσον αφορά ειδικότερα στο δικαίωμα της απεργίας στις δημόσιες επιχειρήσεις και τους οργανισμούς κοινής ωφέλειας, το άρθρο 37 του προϊσχύοντος νόμου 330/1976, ο οποίος όμως καταργήθηκε από τον μεταγενέστερο ν. 1264/1982, έκανε πρώτη φορά λόγο για απεργία στο Δημόσιο και τις επιχειρήσεις κοινής ωφέλειας, ορίζοντας την υποχρέωση των συνδικαλιστικών οργανώσεων να διαθέτουν, πέραν του αναγκαίου για την ασφάλεια των εγκαταστάσεων της επιχείρησης προσωπικού ασφαλείας⁶, και προσωπικό για την αντιμετώπιση *«εκτάκτων ή ζωτικών αναγκών του κοινωνικού συνόλου»*. Τις διατάξεις του άρθρου 37 του ν. 330/1976 επανέλαβε και ο ν. 1264/1982, με τη διαφορά ότι αντικατέστησε τις λέξεις *«εκτάκτων ή ζωτικών αναγκών»* με τις λέξεις *«στοιχειωδών αναγκών»*, ενώ παράλληλα διεύρυνε την

⁵ Κοκκιιάδης, Συλλογικές Εργασιακές Σχέσεις....., Θεσσαλονίκη 1999, Τόμος 2, σελ. 491

⁶ Ήδη με το ν.δ. 185/1969 που εκδόθηκε από τη δικτατορία των συνταγματαρχών είχε επιβληθεί στη συνδικαλιστική οργάνωση που κήρυξε την απεργία η υποχρέωση να φροντίζει για την ύπαρξη του αναγκαίου για την ασφάλεια των εγκαταστάσεων της επιχείρησης προσωπικού καθόλη τη διάρκεια της απεργίας, υποχρέωση που επιβλήθηκε και από τις μεταγενέστερες διατάξεις του ν.δ. 980/1971, αλλά και του μεταγενέστερου ν. 330/1976

εφαρμογή τους, επεκτείνοντάς τες και στις επιχειρήσεις Ραδιοφωνίας και Τηλεόρασης, τις οποίες συμπεριέλαβε στις επιχειρήσεις ζωτικής σημασίας⁷.

II. ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΠΡΩΤΟ: ΕΝΝΟΙΑ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ ΔΗΜΟΣΙΟΥ ΧΑΡΑΚΤΗΡΑ Ή ΚΟΙΝΗΣ ΩΦΕΛΕΙΑΣ

1) ΕΙΣΑΓΩΓΙΚΟ ΜΕΡΟΣ

Δεδομένης της τεράστιας σημασίας που έχουν οι επιχειρήσεις αυτές για το κοινωνικό σύνολο, και της συνεπώς μεγάλης έκτασης των βλαβών που προκαλούνται από την πραγματοποίηση απεργίας, ο συνταγματικός νομοθέτης στο άρθρο 23 παρ. 2 του Συντάγματος του 1975 έδωσε «εν λευκώ» εξουσιοδότηση στον κοινό νομοθέτη να επιβάλει τους αναγκαίους περιορισμούς στην άσκηση του δικαιώματος αυτού στις παραπάνω επιχειρήσεις, με μόνο όριο οι περιορισμοί αυτοί να μην είναι υπέρμετροι, οδηγώντας στην ουσία στην κατάργηση του δικαιώματος αυτού.

Ο κοινός νομοθέτης, κάνοντας χρήση της εξουσιοδότησης αυτής, προέβη, καταρχήν, με το άρθρο 19 παρ. 2 του ν. 1264/1982 σε μια αποκλειστική -και όχι ενδεικτική- απαρίθμηση των επιχειρήσεων που θεωρούνται «κοινής ωφέλειας» και εν συνεχεία, με το άρθρο 20 παρ. 1 και το άρθρο 21 του ν. 1264/1982, θέσπισε ειδικές προϋποθέσεις άσκησης του δικαιώματος της απεργίας στις επιχειρήσεις αυτές, πρόσθετες αυτών που προβλέπονται για τη νομότυπη άσκηση του δικαιώματος της απεργίας στις «κοινές» επιχειρήσεις.

Προτού, όμως, προχωρήσουμε στην κατ' ιδίαν εξέταση των περιπτώσεων που απαριθμούνται στην παρ. 2 του άρθρου 19, σκόπιμο είναι να οριοθετήσουμε την έννοια των επιχειρήσεων αυτών.

Επιχειρήσεις, λοιπόν, κοινής ωφέλειας είναι όσες παρέχουν στο κοινωνικό σύνολο αγαθά, προορισμένα να καλύψουν βασικές ανάγκες του, ανάγκες δηλαδή τόσο ουσιαστικές και απαραίτητες, που η έλλειψή τους θα προκαλούσε σοβαρές συνέπειες. Αναγκαίο, δηλαδή, και ικανό στοιχείο υπαγωγής μιας επιχείρησης στην έννοια αυτή είναι μόνο η φύση της υπηρεσίας που παρέχει ως απαραίτητης για την κάλυψη βασικών αναγκών του κοινωνικού συνόλου, και είναι αδιάφορη η νομική μορφή της, ο φορέας

⁷ Μικρούδης, Προσωπικό ασφαλείας και κάλυψη στοιχειωδών αναγκών του κοινωνικού συνόλου, ΔΕΕ 5/2006, σελ. 469 επ, Ντάσιος, Εργατικό Δικονομικό Δίκαιο τ. Β Π, έκδ. 1984, σελ. 963

της ή το νομικό καθεστώς που διέπει την ίδρυση ή τη λειτουργία της⁸, καθώς και το εάν είναι ημεδαπή ή αλλοδαπή⁹. Συνεπώς, είναι παντελώς αδιάφορο εάν η επιχείρηση είναι κρατική ή λειτουργεί με αμιγώς ιδιωτικοοικονομικά κριτήρια, καθότι αποφασιστικό κριτήριο είναι μόνον το γεγονός ότι η λειτουργία της είναι απαραίτητη για την κάλυψη βασικών αναγκών του κοινωνικού συνόλου.

Παρόλ' αυτά, ορισμένοι συγγραφείς υποστηρίζουν ότι η επιχείρηση κοινής ωφέλειας αποτελεί κατηγορία δημόσιας επιχείρησης και οπωσδήποτε φέρει τα χαρακτηριστικά γνωρίσματα της τελευταίας¹⁰. Αλλά και ορισμένες, μεμονωμένες ευτυχώς, δικαστικές αποφάσεις ολισθαίνουν στο απόπημα της κρίσης ότι μόνον οι δημόσιες επιχειρήσεις, αυτές δηλαδή των οποίων μέτοχος είναι σε μεγάλο ποσοστό το Δημόσιο ή αυτές που τελούν υπό άμεση κρατική εποπτεία μπορούν να θεωρηθούν ως επιχειρήσεις «κοινής ωφέλειας»¹¹. Όμως, οι παραπάνω κρίσεις παραγνωρίζουν, καταρχήν, ότι ο νομοθέτης (συμπεριλαμβανομένου του συνταγματικού) χρησιμοποίησε τη διαζευκτική έκφραση «επιχειρήσεις δημόσιου χαρακτήρα ή κοινής ωφέλειας», ακριβώς για να μη μείνουν εκτός κάλυψης οι επιχειρήσεις «κοινής ωφέλειας» που δεν ανήκουν στο δημόσιο, αλλά στον ιδιωτικό τομέα. Διαφορετικά, θα αρκούσε η αναφορά στις επιχειρήσεις «δημόσιου χαρακτήρα», αφού έτσι κι αλλιώς οι επιχειρήσεις αυτές έχουν και χαρακτήρα «κοινής ωφέλειας».¹²

Εξάλλου, αξίζει να σημειωθεί ότι το γεγονός ότι ορισμένες επιχειρήσεις κοινής ωφέλειας είτε είχαν άλλη μορφή είτε δεν υπήρχαν κατά το χρόνο θέσπισης του άρθρου 19 παρ. 2 του ν. 1264/1982, δεν σημαίνει σε καμιά περίπτωση ότι δεν μπορούν να υπαχθούν στις περιοριστικά αναφερόμενες περιπτώσεις του άρθρου αυτού, δεδομένου ότι, όπως αναφέρθηκε, σημασία έχει η εξυπηρέτηση βασικών αναγκών του κοινωνικού συνόλου. Η στείρα προσέγγιση της διάταξης αυτής μέσω της ιστορικής ερμηνείας δεν εξυπηρετεί σε καμιά περίπτωση το σκοπό του νόμου, ο οποίος ήταν να θέσει ένα

⁸ ΜΠΑ 1214/2008 ΔΕΕ 2008, σελ. 1168 επ. με σχόλιο Αηξουριώτη, σχόλιο Θεοδόση στην ίδια απόφαση σε ΔΙΜΕΕ 2008, σελ. 383 επ., ΜΠΑ 1134/2008 αδημ. (ΙΔΙΩΤΙΚΕΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ ΡΑΔΙΟΦΩΝΙΑΣ)

⁹ ΣτΕ 2628/1989 ΕεργΔ 1990, σελ. 407 επ., ΣτΕ 4030/1989 ΕεργΔ 1990 σελ. 420 επ.

¹⁰ Καρδαράς, Η έννοια της επιχειρήσεως κοινής ωφέλειας στην ενάσκηση του δικαίωματος της απεργίας, ΕεργΔ 1989, σελ. 301 επ., όπου και περαιτέρω παραπομπές

¹¹ Βλ. ΜΠΑ 1214/2008, ΔΕΕ 2008, σελ. 1168 επ., η οποία όμως υποπίπτει σε εσωτερική λογική αντίφαση, μη δεχόμενη ότι οι ιδιωτικές ραδιοτηλεοπτικές επιχειρήσεις θεωρούνται ως επιχειρήσεις «κοινής ωφέλειας», παρόλο που εξαρχής υποστηρίζει ότι δεν έχει σημασία η νομική μορφή, ο φορέας ή το νομικό καθεστώς για την υπαγωγή μιας επιχείρησης στην έννοια αυτή.

¹² Αηξουριώτης, σχόλιο στη ΜΠΑ 1214/2008, ΔΕΕ 2008, σελ. 1171 επ.

αυστηρότερο πλαίσιο άσκησης του δικαιώματος της απεργίας στις επιχειρήσεις αυτές, δεδομένου ότι εξυπηρετούν βασικές ανάγκες του κοινωνικού συνόλου, οι οποίες θα πρέπει να διασφαλίζονται κατά τη διάρκεια της απεργίας.

Επ' αυτού, αξίζει να σημειωθεί ότι από το 1982 που θεσπίστηκε ο ν. 1264 μέχρι και σήμερα, αφενός πολλές δημόσιες επιχειρήσεις έχουν ιδιωτικοποιηθεί (ΟΤΕ, ΔΕΗ), αφετέρου ορισμένες υπηρεσίες που καλύπτουν βασικές ανάγκες του κοινωνικού συνόλου, όπως οι τηλεπικοινωνίες και οι ταχυδρομικές υπηρεσίες, παρέχονται πλέον και από αμιγώς ιδιωτικές επιχειρήσεις (ιδιωτική ραδιοφωνία και τηλεόραση, ιδιωτικές επιχειρήσεις σταθερής και κινητής τηλεφωνίας, επιχειρήσεις ταχυμεταφορών (κούριερ) κλπ). Αυτό σε καμιά περίπτωση δεν σημαίνει ότι δεν μπορούν να υπαχθούν στο ειδικό καθεστώς που ισχύει για την απεργία στις επιχειρήσεις κοινής ωφέλειας, όπως άλλωστε έχει γίνει δεκτό και από όλως πρόσφατες δικαστικές αποφάσεις¹³. Σε αντίθετη περίπτωση, αν δηλαδή το δικαίωμα της άσκησης της απεργίας στις επιχειρήσεις αυτές δεν υπαγόταν στους ίδιους περιορισμούς που ισχύουν για τις επιχειρήσεις κοινής ωφέλειας, θα παρατηρούνταν το παράδοξο φαινόμενο, σε περίπτωση ταυτόχρονης άσκησης απεργίας από δημόσιες και ιδιωτικές επιχειρήσεις που εξυπηρετούν την ίδια ακριβώς ανάγκη του κοινωνικού συνόλου, να ισχύουν δύο μέτρα και δύο σταθμά. Για παράδειγμα, αν κηρυσσόταν ταυτόχρονα απεργία και στην ΕΡΤ, αλλά και σε όλες ή μερικές εκ των ιδιωτικών τηλεοπτικών επιχειρήσεων, οι μεν εργαζόμενοι στην ΕΡΤ θα έπρεπε να τηρήσουν τις αυστηρότερες προϋποθέσεις που τίθενται από το άρθρο 20 παρ. 1 και το άρθρο 21 του ν. 1264/1982, οι δε εργαζόμενοι των ιδιωτικών επιχειρήσεων θα έπρεπε να τηρήσουν τις προϋποθέσεις που έχει θέσει ο νομοθέτης στο άρθρο 19 παρ. 1 του ίδιου νόμου για την άσκηση του δικαιώματος της απεργίας στις «κοινές» επιχειρήσεις¹⁴!!! Αυτό, πέραν των λοιπών ασυμβάτων που δημιουργεί, θα έχει ως συνέπεια και τον αθέμιτο ανταγωνισμό της δημόσιας επιχείρησης κοινής ωφέλειας από τις ιδιωτικές επιχειρήσεις κοινής ωφέλειας.

Εκ των ανωτέρω καθίσταται σαφές ότι επιχειρήσεις κοινής ωφέλειας είναι όσες εξυπηρετούν με τη λειτουργία τους βασικές ανάγκες του κοινωνικού συνόλου, αδιαφόρως της νομικής τους μορφής, της κρατικής ή μη εποπτείας τους, του φορέα

¹³ Βλ. ΜΠΑ 806/2008 και ΜΠΑ 815/2008 αδημοσ. (ΟΤΕ), ΜΠΑ 975/2008 αδημοσ. (ΕΤΑΙΡΕΙΕΣ ΤΑΧΥΜΕΤΑΦΟΡΩΝ) και ΜΠΑ 1134/2008 αδημοσ. (ΙΔΙΩΤΙΚΕΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ ΡΑΔΙΟΦΩΝΙΑΣ)

¹⁴ Βλ. αναλυτικότερα σχόλιο του Γ. Θεοδόση επί της 1214/1008 απόφασης του ΜΠΑ σε ΔΙΜΕΕ 2008, σελ. 383 επ.

τους ή του νομικού καθεστώτος που διέπει την ίδρυση και τη λειτουργία τους, και βεβαίως ανεξαρτήτως του αν υπήρχαν ή όχι κατά το χρόνο δημοσίευσης του ν. 1264/1982.

2) ΠΕΡΙΠΤΩΣΙΟΛΟΓΙΑ

Πέραν όμως της ανωτέρω γενικής οριοθέτησης των επιχειρήσεων κοινής ωφέλειας, ο νόμος έχει προσδιορίσει ρητά στο άρθρο 19 παρ. 2 του ν. 1264/1982 ποιες κατηγορίες επιχειρήσεων θεωρούνται ως επιχειρήσεις δημόσιου χαρακτήρα ή κοινής ωφέλειας, διότι εξυπηρετούν βασικές ανάγκες του κοινωνικού συνόλου.

Αναλυτικότερα, σύμφωνα με την περίπτωση α, ως επιχειρήσεις δημόσιου χαρακτήρα ή κοινής ωφέλειας θεωρούνται οι επιχειρήσεις ή εκμεταλλεύσεις «παροχής υγειονομικών υπηρεσιών από νοσηλευτικά εν γένει ιδρύματα». Η ίδια η διάταξη του νόμου εν προκειμένω καθιστά σαφές με τη χρήση του όρου «εν γένει» ότι, αφενός δεν ενδιαφέρει το είδος των υγειονομικών υπηρεσιών, και αφετέρου, όπως ανωτέρω αναφέρθηκε, δεν ενδιαφέρει η νομική μορφή και το νομικό καθεστώς του νοσηλευτικού ιδρύματος προκειμένου να θεωρηθεί ως «κοινής ωφέλειας», αλλά σημασία έχει η παροχή υπηρεσιών υγείας, ανεξαρτήτως του αν ανήκει ή όχι στο δημόσιο ή στον ιδιωτικό τομέα. Έτσι έκρινε η πρόσφατη με αρ. 291/2008 απόφαση του Μονομελούς Πρωτοδικείου Αθηνών επί αγωγής του Ωνασείου Καρδιοχειρουργικού Κέντρου, το οποίο αποτελεί ΝΠΙΔ, η οποία σημειώνει ότι ναι μεν αυτό βρίσκεται εκτός του δημόσιου τομέα, αλλά παρόλ' αυτά, λόγω του χαρακτήρα των εργασιών του (παροχή υψηλού επιπέδου υπηρεσιών υγείας στους τομείς της Καρδιοχειρουργικής και της Καρδιολογίας), περιλαμβάνεται στις επιχειρήσεις κοινής ωφέλειας, η λειτουργία των οποίων έχει ζωτική σημασία για την εξυπηρέτηση βασικών αναγκών του κοινωνικού συνόλου¹⁵.

Εν συνεχεία, στις περιπτώσεις β και γ του άρθρου 19 παρ. 2 του ν. 1264/1982 περιλαμβάνονται οι επιχειρήσεις «διύλισης και διανομής ύδατος», (π.χ. ΕΥΔΑΠ) καθώς και οι επιχειρήσεις «παραγωγής και διανομής ηλεκτρικού ρεύματος»¹⁶ (ΔΕΗ) ή καυσίμου αερίου». Η δεύτερη περίπτωση είναι σαφής, ενώ η τρίτη είχε δημιουργήσει ζητήματα αναφορικά με το τι ακριβώς θα μπορούσε να υπαχθεί στην έννοια του «καυσίμου

¹⁵ ΜΠΑ 291/2008 αδημοσ. (ΩΝΑΣΕΙΟ)

¹⁶ Βλ. ΜΠΑ 672/2008 αδημοσ. (ΔΕΗ)

αερίου» Η νομολογία έχει κρίνει ως προς το ζήτημα αυτό ότι η προαναφερθείσα διάταξη, ερμηνευόμενη στο πλαίσιο του σκοπού που επιδιώκει ο νόμος, ήτοι της διασφάλισης μεν του δικαιώματος της απεργίας, αλλά και της καλύψεως αναγκών που αναφέρονται στην εξυπηρέτηση βασικών αναγκών του κοινωνικού συνόλου, αναφέρεται αδιακρίτως στα καύσιμα αέρια και συνεπώς περιλαμβάνει όχι μόνο το φωταέριο, αλλά και το υγραέριο που χρησιμοποιείται με την καύση του στην παρασκευή φαγητών, τη θέρμανση ή την κίνηση οχημάτων¹⁷.

Στην περίπτωση δ της διάταξης του άρθρου 19 παρ. 2 του ν. 1264/1982 περιλαμβάνονται οι επιχειρήσεις «παραγωγής ή διύλισης ακάθαρτου πετρελαίου». Και η περίπτωση αυτή είχε απασχολήσει τη νομολογία, όσον αφορά την υπαγωγή στην έννοια αυτή και των επιχειρήσεων εμπορίας και διαθέσεως προϊόντων διύλισης ακάθαρτου πετρελαίου. Σύμφωνα με πάμπολλες αποφάσεις του Συμβουλίου της Επικρατείας¹⁸, με τις οποίες κρίθηκαν προσφυγές κατά αποφάσεων της Επιτροπής Προστασίας Συνδικαλιστικών Στελεχών του άρθρου 15 του ν. 1264/1982, στις επιχειρήσεις που εμπίπτουν στην ανωτέρω περίπτωση περιλαμβάνονται και οι επιχειρήσεις ή εκμεταλλεύσεις εμπορίας και διαθέσεως προϊόντων διύλισης ακάθαρτου πετρελαίου, παρότι ο νομοθέτης εν προκειμένω εκφράστηκε στενότερα απ' ό,τι επεδίωκε, δεδομένου ότι πρόδηλος σκοπός του νομοθέτη είναι η εξυπηρέτηση του δημοσίου συμφέροντος γεγονός που προϋποθέτει εξασφάλιση όχι μόνον της διύλισης των απαιτούμενων προς τούτο ποσοτήτων ακαθάρτου πετρελαίου, αλλά περαιτέρω και διάθεση στην κατανάλωση των απαιτητών για τη λειτουργία των λοιπών επιχειρήσεων δημόσιας ωφέλειας ποσοτήτων των προϊόντων της διύλισης ακαθάρτου πετρελαίου, προκειμένου σε περίπτωση απεργίας να είναι σε θέση να εξυπηρεούν τις στοιχειώδεις ανάγκες του κοινωνικού συνόλου.

Εν συνεχεία, στην περίπτωση ε της ως άνω διάταξης εντάσσονται οι επιχειρήσεις που διενεργούν «μεταφορά προσώπων και αγαθών από την ξηρά, τη θάλασσα και τον αέρα». Όπως αναφέρθηκε και ανωτέρω, η εθνικότητα, ο φορέας ή το νομικό καθεστώς μιας επιχείρησης δεν έχουν καμία σημασία για την υπαγωγή της ή μη στην έννοια των επιχειρήσεων κοινής ωφέλειας. Σημασία έχει η φύση των υπηρεσιών

¹⁷ ΣτΕ 1790/1994 και ΣτΕ 1791/1994 ΤΝΠ/ΔΣΑ

¹⁸ Βλ. μεταξύ άλλων ΣτΕ 224/1994 ΕΑΕΔ 1994, σελ. 641 επ., ΣτΕ 24/1995 ΕΑΕΔ 1996, σελ. 459 επ., ΣτΕ 1599/1994 ΕΑΕΔ 1995, σελ. 8.

που παρέχει η επιχείρηση και συνεπώς δημόσιες αλλά και ιδιωτικές επιχειρήσεις ημεδαπές ή αλλοδαπές, που δραστηριοποιούνται νομίμως στην Ελλάδα και των οποίων το αντικείμενο αφορά στη μεταφορά προσώπων και αγαθών από την ξηρά, τη θάλασσα και τον αέρα και άρα καλύπτουν βασική ανάγκη του κοινωνικού συνόλου, θεωρούνται επιχειρήσεις κοινής ωφέλειας¹⁹. Αξίζει επίσης να σημειωθεί ότι έχει κριθεί ότι και επιχειρήσεις που εκτελούν έργο συμπληρωματικό και άμεσα συνδεδεμένο με αυτό των προαναφερθέντων επιχειρήσεων εντάσσονται στην έννοια των επιχειρήσεων κοινής ωφέλειας, όπως λ.χ. η οργάνωση ομαδικών αεροπορικών ταξιδιών, η προετοιμασία των προσφερόμενων εδεσμάτων στους επιβάτες, ο ανεφοδιασμός των αεροσκαφών με καύσιμα κ.ά.²⁰.

Στην περίπτωση στ της παρ. 2 περιλαμβάνονται οι επιχειρήσεις «τηλεπικοινωνιών και και ταχυδρομείων, ραδιοφωνίας και τηλεόρασης», δηλαδή οι επιχειρήσεις που καλύπτουν τις βασικές ανθρώπινες ανάγκες της επικοινωνίας, της μόρφωσης και της ψυχαγωγίας. Και στον τομέα αυτό έχουν υπάρξει αντιφατικές δικαστικές αποφάσεις, με πιο πρόσφατες την αναφερθείσα και ανωτέρω με αρ. 1214/2008 του Μονομελούς Πρωτοδικείου Αθηνών και τη με αρ. 1134/2008 του ίδιου Δικαστηρίου, εκ των οποίων η μεν πρώτη έκρινε με ένα μάλλον περίεργο σκεπτικό ότι οι ιδιωτικές επιχειρήσεις ραδιοφωνίας και τηλεόρασης δεν υπάγονται στις επιχειρήσεις κοινής ωφέλειας, η δε δεύτερη έκρινε ορθά ότι και αυτές υπάγονται, δεδομένου ότι όλες, δημόσιες ή ιδιωτικές, εξυπηρετούν την ίδια ακριβώς ανάγκη του κοινωνικού συνόλου. Εξάλλου, η ύπαρξη και η ανάπτυξη των ιδιωτικών μέσων ενημέρωσης αποτελεί στοιχείο πλουραλισμού και ποιότητας στην ενημέρωση, ψυχαγωγία και εκπαίδευση του κοινωνικού συνόλου, εξασφαλίζοντας την αποτελεσματικότερη εξυπηρέτηση των συγκεκριμένων αναγκών, δεδομένης της πολύπλευρης και όχι μονοδιάστατης παροχής τους²¹. Αξίζει, επίσης, να σημειωθεί ότι και η με αρ. 975/2008 απόφαση του Μονομελούς Πρωτοδικείου Αθηνών έκρινε ότι και οι ιδιωτικές επιχειρήσεις ταχυμεταφορών (κούριερ) υπάγονται στην έννοια των επιχειρήσεων

¹⁹ Βλ. **ΣτΕ 3243/1989** ΕΕργΔ 1990, σελ. 408 επ., **ΣτΕ 4030/1989** ΕΕργΔ 1990, σελ. 420 επ. **ΜΠΑ 523/2008**, **266/2008**, **2586/2008** αδημοσ. (ΑΤΤΙΚΟ ΜΕΤΡΟ), **ΜΠΑ 1911/2008** αδημοσ (ΤΡΑΙΝΟΣΕ), **ΕΑ 5799/2001** ΔΕΕ 2001, σελ. 1032 επ. Βλ. όμως αντίθ. *Καρδαράς*, Η έννοια της επιχειρήσεως κοινής ωφέλειας στην ενάσκηση του δικαιώματος της απεργίας, ΕΕργΔ 1989, σελ. 801 επ.

²⁰ Βλ. **ΕΑ 6497/2004** αδημοσ. (ΕΤΑΙΡΕΙΕΣ ΑΝΕΦΟΔΙΑΣΜΟΥ ΑΕΡΟΠΛΑΝΩΝ), **ΜΠΑ 534/1993** ΕΕργΔ 1993, σελ. 1112 επ.

²¹ Βλ. υπό δημοσίευση σχόλιο *Γ. Θεοδόση* στη με αρ. 1214/2008 ΜΠΑ, ΔΙΜΕΕ 2008, σελ. 383 επ.

κοινής ωφέλειας, δεδομένου ότι εξυπηρετούν την ουσιώδη ανθρώπινη ανάγκη της επικοινωνίας.

Στην περίπτωση ζ των επιχειρήσεων που θεωρούνται «κοινής ωφέλειας» υπάγονται οι επιχειρήσεις ή εκμεταλλεύσεις «αποχέτευσης και απαγωγής ακάθαρτων υδάτων και λυμάτων, αποκομιδής και εναπόθεσης απορριμάτων», όπως είναι η ΕΥΔΑΠ.

Η περίπτωση η περιλαμβάνει τις επιχειρήσεις που έχουν ως αντικείμενο την «φορτοεκφόρτωση και αποθήκευση εμπορευμάτων στα λιμάνια» όπως είναι ο Οργανισμός Λιμένος Πειραιώς²².

Τέλος, **στην περίπτωση θ** περιλαμβάνονται «η Τράπεζα της Ελλάδος, η Πολιτική Αεροπορία και κάθε είδους υπηρεσίες ή τμήματα υπηρεσιών που απασχολούνται με την εκκαθάριση και πληρωμή των μισθών του προσωπικού του κατά το άρθρο 51 του ν. 1892/1990 δημόσιου τομέα». Η περίπτωση αυτή, η οποία προστέθηκε με το άρθρο 3 του ν. 1915/1990, αυτή αφορά, καταρχήν ρητώς, την Τράπεζα της Ελλάδος και την Πολιτική Αεροπορία, αλλά και υπηρεσίες ή τμήματα υπηρεσιών που απασχολούνται, μεταξύ άλλων, και με τη μισθοδοσία του προσωπικού του κατά το άρθρο 51 του ν. 1892/1990 δημόσιου τομέα. Σύμφωνα με το άρθρο αυτό, ο δημόσιος τομέας περιλαμβάνει α) τις κάθε είδους δημόσιες υπηρεσίες, που υπάγονται στο νομικό πρόσωπο του Δημοσίου και εκπροσωπούνται από αυτό, β) τα κάθε είδους Ν.Π.Δ.Δ., εξαιρουμένων των Χρηματιστηρίων Αξιών, της Επιτροπής Κεφαλαιαγοράς και της Επιτροπής Εποπτείας της Ιδιωτικής Ασφάλισης, είτε αυτά αποτελούν οργανισμούς κατά τόπο είτε καθ' ύλην αυτοδιοίκησης, γ) τις κάθε είδους κρατικές ή δημόσιες και παραχωρηθείσες επιχειρήσεις και οργανισμούς, καθώς και τα νομικά πρόσωπα ιδιωτικού δικαίου δημόσιου χαρακτήρα που επιδιώκουν κοινωφελείς ή άλλους δημόσιους σκοπούς, δ) τις τράπεζες που ανήκουν στο νομικό πρόσωπο του Δημοσίου, είτε στο σύνολό τους είτε κατά πλειοψηφία και ε) τις κάθε είδους θυγατρικές εταιρείες των νομικών προσώπων που αναφέρονται στις προαναφερθείσες περιπτώσεις β' και γ', εκτός από τις επιχειρήσεις των Ο.Τ.Α. Συνεπώς, όλες οι τράπεζες που απασχολούνται με τη μισθοδοσία υπαλλήλων του δημοσίου τομέα όπως αυτός οριοθετήθηκε αμέσως ανωτέρω, υπάγονται στην περίπτωση θ²³.

²² Βλ. μεταξύ άλλων ΕφΠειρ 258/2008 ΔΕΝ 2008, σελ. 637 επ.

²³ Βλ. ΜΠΑ 1495/1998 ΔΕΕ 1998, σελ. 627 επ., ΜΠΑ 1641/1998 ΔΕΕ 1998 σελ. 738 επ.

III. ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΔΕΥΤΕΡΟ: ΠΡΟΫΠΟΘΕΣΕΙΣ ΑΣΚΗΣΗΣ ΤΟΥ ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΟΣ ΤΗΣ ΑΠΕΡΓΙΑΣ ΣΤΙΣ ΔΗΜΟΣΙΕΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ ΚΑΙ ΤΟΥΣ ΟΡΓΑΝΙΣΜΟΥΣ ΚΟΙΝΗΣ ΩΦΕΛΕΙΑΣ

1) ΓΕΝΙΚΕΣ ΠΡΟΫΠΟΘΕΣΕΙΣ

Προτού αναλύσουμε τις ειδικότερες προϋποθέσεις άσκησης του δικαιώματος της απεργίας στις δημόσιες επιχειρήσεις και τους οργανισμούς κοινής ωφέλειας, θα κάνουμε μια σύντομη αναφορά των γενικών προϋποθέσεων νομιμότητας μιας απεργίας, οι οποίες διακρίνονται σε θετικές και αρνητικές.

A. ΘΕΤΙΚΕΣ ΠΡΟΫΠΟΘΕΣΕΙΣ

ι) Κήρυξη της απεργίας από κατά νόμο αρμόδια, νόμιμα συνεστημένη συνδικαλιστική οργάνωση

Απαραίτητη προϋπόθεση προκειμένου μια απεργία να είναι νόμιμη είναι να έχει κηρυχθεί από κατά νόμο αρμόδια, νόμιμα συνεστημένη συνδικαλιστική οργάνωση, με απόφαση του αρμοδίου οργάνου της, που λαμβάνεται με ορισμένη διαδικασία²⁴. Αναφορικά με την αρμοδιότητα μιας συνδικαλιστικής οργάνωσης να κηρύξει απεργία, αυτή προσδιορίζεται αφενός από το καταστατικό της²⁵, στο οποίο ορίζεται ποιι μισθωτοί μπορούν να γίνουν μέλη της και άρα σε ποιες περιπτώσεις μπορεί να κηρύξει απεργία, και αφετέρου από τη μορφή της²⁶, αν δηλαδή είναι ομοιοεπαγγελματική, κλαδική κλπ. Δηλαδή, στο χώρο της απεργίας δεν ισχύει η αρχή της αντιπροσωπευτικότητας που ισχύει στο χώρο των ΣΣΕ, σύμφωνα με την οποία ΣΣΕ μπορεί να συνάπτει μόνον η πλέον αντιπροσωπευτική συνδικαλιστική οργάνωση²⁷. Συνεπώς, μια πρωτοβάθμια επιχειρησιακή οργάνωση μπορεί να πραγματοποιήσει «επιχειρησιακή απεργία», και αν στην ίδια επιχείρηση δραστηριοποιούνται δύο ή περισσότερα επιχειρησιακά σωματεία, αρμοδιότητα για την κήρυξη της απεργίας έχει το καθένα εξ αυτών, ανεξαρτήτως του αριθμού των μελών του καθενός. Αντίστοιχα, μια πρωτοβάθμια ομοιοεπαγγελματική οργάνωση μπορεί να πραγματοποιήσει απεργία στην οποία δικαιούται να λάβει μέρος κάθε μισθωτός του ίδιου επαγγέλματος, λ.χ. κάθε

²⁴ Παπασταύρου, *Απεργία-Συλλογικό Εργατικό Δίκαιο*, Αθήνα 2002, σελ. 109, ΜΠΑ 1641/1998 ΔΕΕ 1998, σελ. 738

²⁵ Βλ. ΕΑ 6497/2004 αδημ.σ. (ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ ΑΝΕΦΟΔΙΑΣΜΟΥ ΑΕΡΟΣΚΑΦΩΝ)

²⁶ Βλ. Λεβέντη, *Συλλογικό Εργατικό Δίκαιο*, Αθήνα 2007, σελ. 683

²⁷ Λεβέντης, *ό.π.*, σελ. 683

λογιστής, ενώ ένα κλαδικό σωματείο, στο οποίο μετέχουν μισθωτοί πολλών ομοειδών επιχειρήσεων, μπορεί να κηρύσσει απεργία που καταλαμβάνει όλες αυτές τις ομοειδείς επιχειρήσεις, λ.χ. τις επιχειρήσεις επεξεργασίας ξύλου. Εκ των ανωτέρω είναι σαφές ότι η αρμοδιότητα μιας συνδικαλιστικής οργάνωσης για την κήρυξη απεργίας δεν συναρτάται προς τον αριθμό των μελών της, αλλά προς την «εγγύτητά» της με τη συγκεκριμένη επιχείρηση ή το επάγγελμα στο οποίο πρόκειται να πραγματοποιηθεί η απεργία²⁸. Εξαίρεση αποτελούν δύο εκ του νόμου ρυθμιζόμενες περιπτώσεις²⁹, η απεργία αλληλεγγύης στο πλαίσιο πολυεθνικών επιχειρήσεων και η απεργία των δημοσίων υπαλλήλων, υπαλλήλων ΟΤΑ και ΝΠΔΔ, στις οποίες η αρμοδιότητα για την κήρυξη της απεργίας έχει ανατεθεί σε συνδικαλιστικές οργανώσεις συγκεκριμένης βαθμίδας³⁰.

Πέραν όμως της αρμοδιότητας, απαιτείται η συνδικαλιστική οργάνωση να είναι νόμιμα συνεστημένη, δηλαδή να έχει καταχωρηθεί στο κατά το άρθρο 2 παρ. 1 του ν. 1264/1982 ειδικό βιβλίο του Πρωτοδικείου Αθηνών³¹. Μόνο οι νόμιμα συνεστημένες συνδικαλιστικές οργανώσεις μπορούν να κηρύξουν απεργία, όχι οι υπό σύσταση, και στην περίπτωση αυτή μιλάμε για «αδέσποτη απεργία», η οποία είναι παράνομη³².

ii) Λήψη της απόφασης για την απεργία από το αρμόδιο όργανο

Επιπλέον, σημαντικό στοιχείο για τη νομιμότητα της απεργίας είναι η απόφαση για την κήρυξή της να έχει ληφθεί από το αρμόδιο όργανο, με την κατά το νόμο και το καταστατικό προβλεπόμενη διαδικασία. Έτσι, στις πρωτοβάθμιες συνδικαλιστικές οργανώσεις αρμόδια για την κήρυξη της απεργίας είναι πάντοτε η Γενική Συνέλευση³³, αποκλεισμένης αντίθετης ρύθμισης του καταστατικού, δεδομένου ότι η λήψη της απεργίας ανήκει στις κρίσιμες αποφάσεις του σωματείου και επίσης έτσι διασφαλίζεται η υπεύθυνη άσκηση του δικαιώματος της απεργίας, αφού η ΓΣ παρέχει περισσότερες εγγυήσεις από το Διοικητικό Συμβούλιο για ορθή εκτίμηση της κατάστασης και ορθή λήψη της απόφασης για την απεργία και βέβαια εκφράζει πληρέστερα τη βούληση του

²⁸ ΜΠΑ 1679/1998 ΔΕΕ 1998, σελ. 880 επ. με σχόλιο Ληξουριώτη, ΜΠΑ 1641/1998 ΔΕΕ 1998, σελ. 738 επ.

²⁹ Βλ. άρθρο 19 παρ. 1 εδ. β' ν. 1264/1982 και άρθρο 30 παρ. 8 εδ. β' ν. 1264/1982

³⁰ Βλ. αναλυτικότερα σε Καρακατσάνη, Συλλογικό Εργατικό Δίκαιο, Αθήνα – Κομοτηνή 1992, σελ. 233

³¹ Παπασταύρου, ό.π., σελ. 112

³² Καρακατσάνης, ό.π., σελ. 232

³³ Εξαιρείται η κήρυξη ολιγόωρων και όχι περισσότερων από μία στάσεων εργασίας την ίδια ημέρα ή μέσα στην ίδια εβδομάδα, όπου έχει αρμοδιότητα και το διοικητικό συμβούλιο

σωματείτου, σε σύγκριση με το ΔΣ³⁴, το οποίο αποτελεί ένα κατ' ανάγκη ολιγομελές όργανο. Παρόλ' αυτά, η ΓΣ έχει τη δυνατότητα να εξουσιοδοτήσει το ΔΣ να προβεί στη ρύθμιση των λεπτομερειών της απεργίας, λ.χ. να καθορίσει την ακριβή ημέρα κι ώρα λήξεως κάθε απεργιακής κινητοποίησης, την διακοπή ή την αναστολή αυτής, και γενικότερα την επιλογή της ειδικότερης μορφής απεργίας, χωρίς όμως η ΓΣ να δικαιούται να δώσει εξουσιοδότηση «εν λευκώ» στο ΔΣ να κηρύξει ή να μην κηρύξει την απεργία και ν' αφήσει σ' αυτό απόλυτη πρωτοβουλία στο θέμα της απεργίας, διότι έτσι θα υπήρχε καταστρατήγηση της διάταξης του άρθρου 20 παρ. 1 του ν. 1264/1982 περί αποκλειστικής αρμοδιότητας της ΓΣ για την κήρυξη απεργίας κατά τα ανωτέρω³⁵. Αξίζει να σημειωθεί ότι η απόφαση της ΓΣ για την κήρυξη της απεργίας λαμβάνεται πάντοτε με μυστική ψηφοφορία, προκειμένου τα μέλη του σωματείου να έχουν τη δυνατότητα να εκφράσουν ελεύθερα και ανεπηρέαστα τη γνώμη τους σ' ένα τόσο σημαντικό γι' αυτό ζήτημα. Η παράβαση της μυστικότητας της ψηφοφορίας καθιστά την απόφαση της ΓΣ παντελώς άκυρη και την δυνάμει αυτής κηρυχθείσα απεργία παράνομη.

Αντιθέτως, στις δευτεροβάθμιες και τριτοβάθμιες συνδικαλιστικές οργανώσεις, καθώς και στις συνδικαλιστικές οργανώσεις ευρύτερης περιφέρειας ή πανελλαδικής έκτασης, η απόφαση για την κήρυξη της απεργίας ανήκει στην αρμοδιότητα του Διοικητικού Συμβουλίου - το οποίο αποφασίζει, κατά την ορθότερη άποψη, με φανερή ψηφοφορία³⁶ - , δεδομένου ότι στις οργανώσεις αυτές η ΓΣ συνιστά ένα δυσκίνητο όργανο, με μέλη που βρίσκονται πολλές φορές εκτός της έδρας της συνδικαλιστικής οργάνωσης³⁷. Πάντως, η διάταξη αυτή είναι ενδοτικού δικαίου και συνεπώς επιτρέπεται αντίθετη ρύθμιση με το καταστατικό³⁸.

iii) Νόμιμα απεργιακά αιτήματα

Όσον αφορά στα απεργιακά αιτήματα, σύμφωνα με το άρθρο 23 παρ. 2 του Συντάγματος, η απεργία μπορεί να κηρυχθεί «για την διαφύλαξη και προαγωγή των οικονομικών και εργασιακών γενικά συμφερόντων των εργαζομένων». Το άρθρο 19 παρ. 1 του ν. 1264/1982 «για τον εκδημοκρατισμό του Συνδικαλιστικού Κινήματος και την

³⁴ Λεβέντης, ό.π., σελ. 673

³⁵ ΜΠΛ 1298/1987 ΕΕργΔ 1988, σελ. 410 επ.

³⁶ Λεβέντης, ό.π., σελ. 681, αντίθ. Παπασταύρου, ό.π., σελ. 235, όπου και περαιτέρω παραπομπές

³⁷ Λεβέντης, ό.π., σελ. 679

³⁸ Λεβέντης, ό.π., σελ. 679

κατοχύρωση των συνδικαλιστικών ελευθεριών των εργαζομένων» προσέθεσε στα εργασιακά και οικονομικά συμφέροντα, τα συνδικαλιστικά και τα ασφαλιστικά. Δεδομένου ότι τα δύο τελευταία συνδέονται άμεσα με τη σχέση εξαρτημένης εργασίας, είναι δηλαδή και αυτά εργασιακά, δεν υπάρχει ζήτημα ανεπίτρεπτης διεύρυνσης της διάταξης του άρθρου 23 παρ. 2 του Συντάγματος από τον κοινό νομοθέτη. Σημαντικό επίσης είναι να διευκρινιστεί ότι η άσκηση του δικαιώματος της απεργίας αποβλέπει στη διαφύλαξη και προαγωγή **συλλογικών** συμφερόντων των εργαζομένων και όχι ατομικών διαφορών εργασίας, εκτός κι αν υπό την ατομική διαφορά υποκρύπτεται νόμιμο συλλογικό συμφέρον των εργαζομένων³⁹. Τέλος, αξίζει να σημειωθεί ότι τα απεργιακά αιτήματα που έχουν ως αποδέκτη το κράτος και μόνο από αυτό μπορούν να ικανοποιηθούν και όχι από τον εργοδότη, είναι νόμιμη μόνον ως απεργία διαμαρτυρίας⁴⁰, δηλαδή περιορισμένης χρονικής διάρκειας, οπότε παύει να είναι νόμιμη όταν μετατρέπεται σε συνηθισμένη διεκδικητική απεργία, δηλαδή σε απεργία που σκοπό έχει να κάμψει τη νομοθετική ή την εκτελεστική εξουσία, και για το λόγο αυτό παρατείνεται χρονικά μέχρις ότου τα αρμόδια πολιτειακά όργανα υποκύψουν και αποδεχθούν τα αιτήματα των απεργών⁴¹.

iv) Προειδοποίηση του εργοδότη και γνωστοποίηση των αιτημάτων της απεργίας

Σύμφωνα με το άρθρο 19 παρ. 1 του ν. 1264/1982, «για την άσκηση του δικαιώματος της απεργίας απαιτείται προειδοποίηση του εργοδότη ή της συνδικαλιστικής του οργάνωσης 24 τουλάχιστον ώρες πριν από την πραγματοποίησή της». Επιπρόσθετη, συνεπώς, προϋπόθεση νομιμότητας της απεργίας συνιστά η προειδοποίηση του εργοδότη για την επικείμενη απεργία και η γνωστοποίηση των αιτημάτων αυτής τουλάχιστον 24 ώρες πριν την έναρξή της. Το 24ωρο υπολογίζεται από στιγμή σε στιγμή, αφαιρούνται όμως οι νόμιμες αργίες, οπότε αν συμβεί το 24ωρο να συμπληρωθεί σε ημέρα αργίας, η λήξη της προθεσμίας επέρχεται με τη συμπλήρωση των υπολειπόμενων ωρών της αμέσως επόμενης εργάσιμης ημέρας⁴². Ο νόμος επιβάλλει τη γνωστοποίηση των διεκδικούμενων αιτημάτων στον εργοδότη, προκειμένου να υπάρχει δυνατότητα επίλυσής τους καταρχήν με ειρηνικά μέσα

³⁹ Λεβέντης, ό.π., σελ. 643

⁴⁰ ΜΠΑ 815/2008 αδημοσ. (ΟΤΕ), ΜΠΑ 1713/2001 ΔΕΝ 2002, σελ. 232 επ.

⁴¹ Λεβέντης, ό.π., σελ. 665

⁴² Τσολάκη σε Εφαρμογές Εργατικού Δικαίου – Ατομικές και Συλλογικές Εργασιακές Σχέσεις (Επιμέλεια: Αλιξουριώτης Ι.), Αθήνα 2008, σελ. 846, Παπασταύρου, ό.π., σελ. 113-114

(διαπραγματεύσεις)⁴³. Εξάλλου, σκοπός της 24ωρης αυτής προειδοποίησης είναι επιπλέον να δοθεί η δυνατότητα στον εργοδότη να λάβει στοιχειώδη μέτρα προς αντιμετώπιση των προβλημάτων που προκύπτουν για την επιχείρηση από την απεργία⁴⁴. Η προειδοποίηση αυτή μπορεί να γίνει είτε γραπτώς είτε και προφορικώς, με οιοδήποτε τρόπο, και πρέπει, κατά την ορθότερη άποψη, να είναι συγκεκριμένη, να προσδιορίζει δηλαδή την ημέρα και ώρα έναρξης της απεργίας⁴⁵. Απεργία που πραγματοποιείται χωρίς 24ωρη προειδοποίηση είναι παράνομη⁴⁶.

ν) Διάθεση προσωπικού ασφαλείας

Πρόσθετη διαδικαστική προϋπόθεση νομιμότητας της απεργίας, σύμφωνα με το άρθρο 21 παρ. 1 του ν. 1264/1982, όπως αυτό τροποποιήθηκε από το άρθρο 8 παρ. 3 του ν. 2224/1994, είναι η διάθεση από τη συνδικαλιστική οργάνωση που έχει κηρύξει την απεργία του αναγκαίου προσωπικού για την ασφάλεια των εγκαταστάσεων της επιχείρησης και την πρόληψη καταστροφών και ατυχημάτων. Στα καθήκοντα του προσωπικού ασφαλείας εμπίπτει η προστασία από περιστατικά τόσο τυχαία, όσο και συνήθη για τη λειτουργία της επιχείρησης, και συνεπώς, αν χρησιμοποιούνται εύφλεκτα υλικά, στο προσωπικό ασφαλείας πρέπει να υπάρχουν ειδικότητες μισθωτών που να συνθέτουν την πυρασφάλεια⁴⁷. Δηλαδή, τα ειδικότερα καθήκοντα του προσωπικού ασφαλείας κατά τη διάρκεια της απεργίας προκύπτουν αφενός από το σκοπό του προσωπικού ασφαλείας που καθορίζει ο νόμος, δηλ. την πρόληψη καταστροφών ή ατυχημάτων και την ασφάλεια των εγκαταστάσεων της επιχείρησης, και αφετέρου από το είδος της επιχείρησης όπου πραγματοποιείται η απεργία, καθώς και τη φύση της συγκεκριμένης απεργίας⁴⁸. Αξίζει να σημειωθεί ότι το προσωπικό ασφαλείας υπόκειται στο διευθυντικό δικαίωμα του εργοδότη σύμφωνα με την παρ. 3 του άρθρου 21 του ν. 1264/1982, το οποίο όμως περιορίζεται από το σκοπό προστασίας, για τον οποίο και διατίθεται⁴⁹.

⁴³ Λεβέντης, ό.π., σελ. 687 - 688

⁴⁴ Λεβέντης, ό.π., σελ. 688

⁴⁵ Λεβέντης, ό.π., σελ. 688, Παπασταύρου, ό.π., σελ. 114, αντίθ. Καρακατσάνης, ό.π., σελ. 240

⁴⁶ Βλ. μεταξύ άλλων ΕΑ 2522/1990 ΝοΒ 1990, σελ. 1345, ΜΠΑ 1641/1998 ΔΕΕ 1998, σελ. 738 επ.

⁴⁷ Τσολάκη σε Εφαρμογές Εργατικού Δικαίου – Ατομικές και Συλλογικές Εργασιακές Σχέσεις (Επιμέλεια: Ληξουριώτης Ι.), σελ. 847, Λεβέντης, ό.π., σελ. 704

⁴⁸ Λεβέντης, ό.π., σελ. 703

⁴⁹ Τσολάκη, ό.π., σελ. 848. Αναλυτικότερα για το προσωπικό ασφαλείας και τον τρόπο ορισμού του βλ. παρακάτω υπό III.2.Δ.

Τέλος, αξίζει να σημειωθεί ότι η υποχρέωση των συνδικαλιστικών οργανώσεων προς διάθεση προσωπικού ασφαλείας έχει ως σκοπό να προλαμβάνονται ή να περιορίζονται καταστροφές ή ατυχήματα που μπορεί να προκαλέσουν διάφοροι εγγενείς προς την παραγωγική – τεχνική φύση και λειτουργία της επιχείρησης κίνδυνοι (αδιάφορο εάν προέρχονται από μόνιμα ή προβλέψιμα δεδομένα ή απο τυχαία περιστατικά, κίνδυνοι που όμως θα μπορούσαν να αντιμετωπισθούν εάν όλο ή επαρκές προσωπικό της επιχείρησης παρίστατο και εργαζόταν κανονικά⁵⁰. Συνεπώς, η υποχρέωση αυτή κάμπτεται, όταν από την ίδια τη φύση της επιχείρησης ή από το είδος του κλάδου που απεργεί δεν είναι δυνατόν να προκληθεί κίνδυνος καταστροφών ή ατυχημάτων⁵¹ (όπως λ.χ. σε μία εμπορική επιχείρηση, που ούτως ή άλλως παραμένει χωρίς προσωπικό κατά τις ημέρες Κυριακών και αργιών)⁵².

B. ΑΡΝΗΤΙΚΕΣ ΠΡΟΫΠΟΘΕΣΕΙΣ

ι) Μη παραβίαση της υποχρέωσης ειρήνης

Προκειμένου μια κηρυχθείσα απεργία να είναι νόμιμη, απαιτείται να μην παραβιάζεται η υποχρέωση ειρήνης, η οποία απαγορεύει στα μέρη της ΣΣΕ να χρησιμοποιούν κατά τη διάρκεια της ισχύος της συλλογικά αγωνιστικά μέσα για να ανατρέψουν ή να τροποποιήσουν όσα με τη ΣΣΕ συμφωνήθηκαν⁵³. Η υποχρέωση ειρήνης, παρά τη δυνητική διατύπωση του άρθρου 2 παρ. 9 του ν. 1876/1990 αναφορικά με τη συνολολόγηση ρήτρας σε ΣΣΕ, γίνεται δεκτό ότι είναι υποχρέωση σύμφωνη με τη ΣΣΕ και δεσμεύει τους κοινωνικούς εταίρους, απορρέοντας από την αρχή της τήρησης των συμπεφωνημένων, όπως επίσης και από τις διατάξεις που αφορούν το χρόνο διάρκειας και τον τρόπο λήξης των ΣΣΕ⁵⁴. Ωστόσο, η υποχρέωση ειρήνης δεν είναι απόλυτη, αλλά σχετική. Έτσι, μπορεί να διευρυνθεί και πέρα από τα θέματα ρύθμισης της εφαρμοστέας ΣΣΕ ή να περιοριστεί σε μερικά μόνο από αυτά, πράγμα που γίνεται με τη συνολολόγηση ρήτρας ειρήνης στο ενοχικό μέρος της ΣΣΕ⁵⁵.

⁵⁰ Ληξοοριώτης, Δικαίωμα απεργίας και προσωπικό ασφαλείας, ΕΕργΔ 1988, σελ. 210

⁵¹ Ληξοοριώτης, ό.π., σελ. 210 – 211, Μικροόδης, ό.π., σελ. 470, βλ. όμως Λεβέντη, ό.π, σελ 718, ο οποίος υποστηρίζει ότι, έστω κι αν εκ της φύσης της η επιχείρηση δεν είναι εκτεθειμένη σε κινδύνους ατυχημάτων ή καταστροφών, δεν είναι δυνατόν να προβλέψει κανείς εκ των προτέρων τους κινδύνους, οι οποίοι μπορούν να προκύψουν για τις εγκαταστάσεις της επιχείρησης κατά τη διάρκεια της απεργίας ή ατυχήματα ή καταστροφές που μπορεί να συμβούν.

⁵² Μικροόδης, ό.π, σελ. 470

⁵³ Λεβέντης, ό.π., σελ. 739 επ.

⁵⁴ Λεβέντης, ό.π., σελ. 739 – 740, Τσολάκη ό.π., σελ. 851

⁵⁵ Λεβέντης, ό.π., σελ. 743, Τσολάκη ό.π., σελ. 851

Για τα θέματα που ρυθμίζονται με ΣΣΕ η υποχρέωση ειρήνης παύει από την καταγγελία της ΣΣΕ και την έναρξη νέων διαπραγματεύσεων, και συνεπώς απεργία που επιδιώκει να ανατρέψει ή να τροποποιήσει τους κανονιστικούς όρους ΣΣΕ ή ΔΑ πριν τη λήξη τους είναι παράνομη⁵⁶. Κατ' επέκταση, είναι καθόλα δυνατή η πραγματοποίηση απεργίας για θέματα που δεν ρυθμίζονται στη συγκεκριμένη ΣΣΕ ή ΔΑ⁵⁷.

ii) Μη παραβίαση του άρθρου 281 ΑΚ – Άσκηση του απεργιακού δικαιώματος σύμφωνα με τις αρχές της καλής πίστης και της αναλογικότητας

Η άσκηση του απεργιακού δικαιώματος των συνδικαλιστικών οργανώσεων των μισθωτών, όπως και γενικά κάθε δικαιώματος, περιορίζεται από τις ρήτρες της διάταξης του άρθρου 281 ΑΚ, που απαγορεύει την κατάχρηση δικαιώματος στο χώρο των ιδιωτικών έννομων σχέσεων⁵⁸. Όμως, η χρησιμοποίηση των κριτηρίων της διάταξης αυτής κατά τον έλεγχο του δικαιώματος της απεργίας στην ίδια έκταση και με τον ίδιο τρόπο με τον οποίο χρησιμοποιούνται και κατά τον έλεγχο της ασκήσεως άλλων δικαιωμάτων του ιδιωτικού δικαίου, έχει ως αποτέλεσμα, τελικώς, τη θωράκιση των εργοδοτών έναντι των, κατά τεκμήριο, ασθενέστερων εργαζομένων. Γι' αυτό, τα αντικειμενικά κριτήρια της ΑΚ 281 πρέπει να εξειδικεύονται, λόγω της ιδιομορφίας του δικαιώματος της απεργίας και του κοινωνικού της χαρακτήρα, με την ανάλογη εφαρμογή της συνταγματικής επιταγής του άρθρου 25 παρ. 3, όπως αυτή ερμηνεύεται στις σχέσεις μεταξύ πολιτών και κράτους⁵⁹, αφού η απεργία είναι θεμελιώδες συνταγματικό δικαίωμα, στο οποίο σαφώς αναφέρεται η ανωτέρω συνταγματική διάταξη, μαζί με τα υπόλοιπα συνταγματικά δικαιώματα⁶⁰.

Το πότε η άσκηση του απεργιακού δικαιώματος υπερβαίνει τα όρια που θέτει η διάταξη του άρθρου 281 ΑΚ, είναι ζήτημα πραγματικό, που εξαρτάται κάθε φορά από τις ειδικότερες επιδιώξεις της απεργίας, τα κίνητρα, τα αιτήματά της και το χρόνο προβολής τους, σε συνδυασμό με το χρόνο εξαγγελίας και πραγματοποίησης της

⁵⁶ Λεβέντης, ό.π., σελ. 743, Τσολάκη ό.π., σελ. 851

⁵⁷ Λεβέντης, ό.π., σελ. 743

⁵⁸ Παπασταύρου, ό.π., σελ. 121 επ.

⁵⁹ Βλ. Αηξουριώτη, Ο σκοπός του δικαιώματος της απεργίας, Αθήνα – Κομοτηνή 1987, σελ. 234 επ., Βλαστό σε ΕΕργΔ 2005, Εργατική Νομολογία – Απεργία προκαλούσα βλάβη στο κοινωνικό σύνολο, σελ. 395 επ., ΕφΘεσ 2763/1997 ΕΕργΔ 1998, σελ. 729 επ., ΜΠΑ 898/2008 αδημοσ. (ΤΡΑΠΕΖΑ ΤΗΣ ΕΛΛΑΔΟΣ), ΜΠΑ 266/2008 αδημοσ. (ΑΤΤΙΚΟ ΜΕΤΡΟ), ΜΠΑ 931/2004 ΕΕργΔ 2005, σελ. 401 επ., ΜΠΘεσ 17041/2002 Αρμεν 2003, σελ. 57, ΜΠΑ 1713/2001 ΕΕργΔ 2002, σελ. 791 επ.

⁶⁰ Βλ. Βλαστό σε ΕΕργΔ 2005, Εργατική Νομολογία – Απεργία προκαλούσα βλάβη στο κοινωνικό σύνολο, σελ. 395 επ.

απεργίας⁶¹, από την επιλογή της μορφής της⁶² και της απεργιακής τακτικής, από τη στάθμιση των αντιτιθέμενων συμφερόντων απεργών και εργοδότη⁶³, αλλά και του κοινωνικού συνόλου⁶⁴, από το μέγεθος της ζημιάς που προκαλείται από τη συγκεκριμένη απεργία στον εργοδότη και το κοινωνικό σύνολο, από τους στόχους, τις συνθήκες, τις ειδικότερες περιστάσεις και τον τρόπο διεξαγωγής της απεργίας. Αξίζει επίσης να σημειωθεί ότι η απεργία είναι καταχρηστική και όταν προσβάλλει το νομίμως ασκούμενο διευθυντικό δικαίωμα του εργοδότη να λαμβάνει αποφάσεις για την οργάνωση τις επιχειρήσής του κατά το δοκούν, όταν με άλλα λόγια παραβιάζει τον ελάχιστο εύλογο χώρο, ο οποίος επιτρέπει στον επιχειρηματία να αναπτύσσει την επιχειρηματική του πρωτοβουλία⁶⁵. Σε κάθε περίπτωση, το Δικαστήριο θα κρίνει κάθε φορά *ad hoc* εάν και κατά πόσον το απεργιακό δικαίωμα ασκήθηκε σύμφωνα με την καλή πίστη, τηρώντας την αρχή της αναλογικότητας, ή εάν ασκήθηκε καταχρηστικά, οπότε εκφεύγει των ορίων της νομιμότητας και άρα η απεργία πρέπει να αναγνωριστεί ως παράνομη.

2) ΕΙΔΙΚΕΣ ΠΡΟΫΠΟΘΕΣΕΙΣ

Πέραν των προαναφερθεισών γενικών προϋποθέσεων σύννομης άσκησης του δικαιώματος της απεργίας, απαιτείται, προκειμένου για τις δημόσιες επιχειρήσεις και τους οργανισμούς κοινής ωφέλειας, η πλήρωση και ορισμένων ειδικών προϋποθέσεων, οι οποίες θέτουν αυστηρότερο πλαίσιο στην άσκηση του δικαιώματος της απεργίας, δεδομένου ότι οι επιχειρήσεις αυτές εξυπηρετούν βασικές ανάγκες του κοινωνικού συνόλου και επομένως πρέπει να διασφαλίζεται κατά τη διάρκεια της απεργίας η εξυπηρέτηση των στοιχειωδών, έστω, αναγκών του.

Αναλυτικότερα, οι πρόσθετες ειδικές προϋποθέσεις είναι οι εξής:

⁶¹ ΕΑ 5799/2001 ΔΕΕ 2001, σελ. 1032 επ., ΜΠΑ 2396/2002 αδημοσ. (ΟΛΥΜΠΙΑΚΗ ΑΕΡΟΠΟΡΙΑ), ΜΠΑ 1713/2001 ΕΕργΔ 2002, σελ. 791 επ.

⁶² ΕφΠειρ 258/2008 ΔΕΝ 2008, σελ. 637 επ.

⁶³ ΕΑ 5799/2001 ΔΕΕ 2001, σελ. 1032 επ., ΕφΘεσ 2763/1997 ΕΕργΔ 1998, σελ. 729 επ., ΜΠΑ 931/2004 ΕΕργΔ 2005, σελ. 401 επ.

⁶⁴ ΕφΠειρ 258/2008 ΔΕΝ 2008, σελ. 637 επ., ΜΠΑ 1713/2001 ΕΕργΔ 2002, σελ. 791 επ.

⁶⁵ ΕφΠειρ 258/2008 ΔΕΝ 2008, σελ. 637 επ.

Α. ΕΓΓΡΑΦΗ ΓΝΩΣΤΟΠΟΙΗΣΗ ΤΩΝ ΑΙΤΗΜΑΤΩΝ ΤΗΣ ΑΠΕΡΓΙΑΣ ΤΕΣΣΕΡΙΣ (4) ΠΛΗΡΕΙΣ ΗΜΕΡΕΣ ΠΡΙΝ ΤΗΝ ΠΡΑΓΜΑΤΟΠΟΙΗΣΗ ΤΗΣ ΑΠΕΡΓΙΑΣ ΚΑΙ ΕΠΙΛΟΣΗ ΜΕ ΔΙΚΑΣΤΙΚΟ ΕΠΙΜΕΛΗΤΗ ΣΤΟΝ ΕΡΓΟΔΟΤΗ, ΤΟΝ ΥΠΟΥΡΓΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΚΑΙ ΤΟΝ ΕΠΟΠΤΕΥΟΝΤΑ ΥΠΟΥΡΓΟ

Όπως αναφέρθηκε ανωτέρω, προκειμένου η άσκηση του δικαιώματος της απεργίας να είναι σύννομη, απαιτείται η γνωστοποίηση των αιτημάτων της απεργίας στον εργοδότη 24 τουλάχιστον ώρες πριν την πραγματοποίησή της, χωρίς να ενδιαφέρει ο τρόπος γνωστοποίησης, αν δηλαδή θα γίνει προφορικά ή εγγράφως κτλ. Όσον αφορά όμως στην άσκηση του δικαιώματος της απεργίας στους δημόσιους οργανισμούς και τις επιχειρήσεις κοινής ωφέλειας, ο νομοθέτης θέλησε να θέσει αυστηρότερα χρονικά όρια, προκειμένου να υπάρχει η δυνατότητα ουσιαστικής διαπραγμάτευσης των μερών για την επίλυση των απεργιακών αιτημάτων και, σε αντίθετη περίπτωση, να είναι δυνατή η προετοιμασία του εργοδότη για την επικείμενη απεργία. Έτσι λοιπόν, με την παρ. 2 του άρθρου 20 του ν. 1264/1982 ο νομοθέτης όρισε ότι η απεργία στις επιχειρήσεις αυτές δεν μπορεί να πραγματοποιηθεί αν δεν περάσουν τέσσερις (4) πλήρεις ημέρες από τη γνωστοποίηση των αιτημάτων της και των λόγων που τα θεμελιώνουν. Για τη γνωστοποίηση αυτή προβλέπεται υποχρεωτικός ο έγγραφος τύπος, δεν αρκεί δηλαδή η προφορική γνωστοποίηση, και μάλιστα πρέπει η κοινοποίηση του εγγράφου αυτού να γίνει με δικαστικό επιμελητή. Επιπλέον, σημαντική διαφοροποίηση εν συγκρίσει με την απεργία στις «κοινές» επιχειρήσεις είναι ότι η ανωτέρω γνωστοποίηση πρέπει να γίνει όχι μόνον στον εργοδότη των εργαζομένων που κηρύσσουν την απεργία, αλλά επιπλέον και στον Υπουργό Εργασίας και τον εκάστοτε εποπτεύοντα την επιχείρηση κοινής ωφέλειας Υπουργό⁶⁶ (λ.χ. τον Υπουργό Μεταφορών και Επικοινωνιών για επικείμενη απεργία στο ΑΤΤΙΚΟ ΜΕΤΡΟ).

Η γνωστοποίηση των αιτημάτων των απεργών τέσσερις (4) πλήρεις ημέρες πριν την πραγματοποίηση της απεργίας στόχο έχει, επιπλέον, την έγκαιρη ενημέρωση του εργοδότη, προκειμένου να είναι σε θέση να προβεί στις δέουσες σταθμίσεις και να

⁶⁶ ΜΠΑ 898/2008 αδημοσ. (ΓΡΑΠΕΖΑ ΤΗΣ ΕΛΛΑΔΟΣ), ΜΠΑ 1134/2008 αδημοσ. (ΙΔΙΩΤΙΚΕΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ ΡΑΔΙΟΦΩΝΙΑΣ), ΜΠΑ 815/2008 αδημοσ. (ΟΤΕ), ΜΠΑ 672/2008 αδημοσ. (ΔΕΗ), ΜΠΑ 523/2008 και 266/2008 αδημοσ. (ΑΤΤΙΚΟ ΜΕΤΡΟ), ΜΠΑ 291/2008 αδημοσ. (ΩΝΑΣΕΙΟ), ΜΠΑ 1679/1998 ΔΕΕ 1998 σελ. 880 επ., ΜΠΑ 1641/1998 ΔΕΕ 1998, σελ. 738 επ., ΜΠΑ 1495/1998 ΔΕΕ 1998, σελ. 627 επ., ΜΠΑ 2528/1994 ΕΕργΔ 1995, σελ. 270 επ., ΜΠΑ 534/1993 ΕΕργΔ 1993, σελ. 1112 επ., ΜΠΡοδόπ 183/1987 ΕΕργΔ 1988 σελ. 398

προχωρήσει στις, κατά την κρίση του, δέουσες ενέργειες για την επίλυση, ενδεχομένως, της απεργίας (λ.χ. με συμβιβαστική επίλυση των απεργιακών αιτημάτων) ή ενδεχομένως να απέχει από μια τέτοια, μη συμφέρουσα, ικανοποίηση των αιτημάτων, αναλαμβάνοντας το κόστος και τις συνέπειες των απεργιακών κινητοποιήσεων⁶⁷. Εξάλλου, η απαίτηση του νομοθέτη για προειδοποίηση τεσσάρων πλήρων ημερών αντί των 24 ωρών της διάταξης του άρθρου 19 παρ. 1 του ν. 1264/1982, δεν αποτελεί ανεπίτρεπτο περιορισμό του απεργιακού δικαιώματος, δεδομένου ότι η άσκησή του έχει σημαντικές επιπτώσεις όχι μόνο στον εργοδότη, αλλά και στο κοινωνικό σύνολο, και συνεπώς πρέπει να υπάρχει ο αναγκαίος χρόνος περιορισμού των επιπτώσεων αυτών και λήψης μέτρων για την πρόληψη κοινωνικής ανάγκης από την πραγματοποίηση της απεργίας⁶⁸. Αξίζει να σημειωθεί ότι η ειδική αυτή υποχρέωση γνωστοποίησης είναι αυτοτελής και δεν θα πρέπει να συγχέεται με τη γενική υποχρέωση προειδοποίησης, ανεξάρτητα από το γεγονός ότι μπορεί να εκπληρώνεται ταυτόχρονα με αυτή, εφόσον σε αυτήν αναφέρεται η ημέρα και ώρα έναρξης της απεργίας⁶⁹. Το τετραήμερο αυτό αρχίζει την επομένη της επίδοσης της γνωστοποίησης και λήγει στις 7μ.μ. της τέταρτης στη συνέχεια ημέρας, εκτός αν αυτή είναι Κυριακή, Σάββατο ή εξαιρετέα, οπότε η προθεσμία παρατείνεται μέχρι την ίδια ώρα της πρώτης επόμενης εργάσιμης⁷⁰.

B. ΤΑΥΤΟΤΗΤΑ ΑΠΕΡΓΙΑΚΩΝ ΑΙΤΗΜΑΤΩΝ ΜΕ ΤΑ ΓΝΩΣΤΟΠΟΙΗΘΕΝΤΑ ΑΙΤΗΜΑΤΑ

Επιπλέον, το δεύτερο εδάφιο της παρ. 2 του άρθρου 20 του ν. 1264/1982 ορίζει ότι η απεργία δεν μπορεί να αφορά αιτήματα διάφορα των γνωστοποιηθέντων. Με άλλα λόγια, η πραγματοποιούμενη απεργία, για την οποία προηγήθηκε η κατά το νόμο προ τεσσάρων πλήρων ημερών γνωστοποίηση των προς ικανοποίηση αιτημάτων, τότε μόνο είναι νόμιμη, όταν τα αιτήματα που γνωστοποιήθηκαν στον εργοδότη, τον Υπουργό Εργασίας και τον εποπτεύοντα Υπουργό είναι ταυτόσημα με αυτά για τα οποία πράγματι κηρύχθηκε και πραγματοποιείται η απεργία. Οι απεργοί, δηλαδή, δεν μπορούν να επικαλεστούν στην έγγραφη γνωστοποίησή τους αιτήματα τα οποία κατ'επίφαση αποτελούν τα απεργιακά αιτήματα, και στην πραγματικότητα η απεργία να πραγματοποιείται για τελείως διαφορετικούς λόγους. Ο δικαιολογητικός λόγος της

⁶⁷ ΜΠΑ 672/2008 αδημοσ. (ΔΕΗ)

⁶⁸ Λεβέντης, ό.π., σελ. 695

⁶⁹ Λεβέντης, ό.π., σελ. 695 – 696, Τσολάκη ό.π., σελ. 849, *αντίθ.* Παπασταύρου, ό.π., σελ. 121

⁷⁰ Παπασταύρου, ό.π., σελ. 252, ΜΠΑ 2528/1994 ΕΕργΔ 1995, σελ. 270 επ

διάταξης αυτής είναι διπλός: Καταρχήν, ο νομοθέτης επιδιώκει να αποφύγει την καταχρηστική άσκηση του δικαιώματος της απεργίας στις επιχειρήσεις αυτές, με την επίκληση νόμιμων αιτημάτων, στην πραγματικότητα όμως αυτά να αποτελούν τη «βιτρίνα» παράνομων αιτημάτων, τα οποία δεν θα μπορούσαν να στοιχειοθετήσουν σε καμιά περίπτωση τη νομιμότητα της απεργίας. Δεύτερον, εάν επιτρεπόταν η απεργία να πραγματοποιείται για αιτήματα διαφορετικά από όσα γνωστοποιήθηκαν, θα έπεφτε στο κενό η όποια προσπάθεια για τη συμβιβαστική επίλυση των αιτημάτων, είτε με απευθείας διαπραγματεύσεις είτε με τη διεξαγωγή δημόσιου διαλόγου, αφού οι απεργοί θα είχαν τη δυνατότητα, παρά την ικανοποίηση των γνωστοποιηθέντων αιτημάτων τους, να προβούν παρόλ' αυτά στην πραγματοποίηση της απεργίας, επικαλούμενοι έτερα αιτήματα, δημιουργώντας κατ' αυτόν τον τρόπο ένα φαύλο κύκλο και εκβιάζοντας στην ουσία τον εργοδότη, ώστε να κατορθώσουν να ικανοποιήσουν κατά το δυνατόν περισσότερα αιτήματα.

Γ. ΠΡΟΣΚΛΗΣΗ ΤΟΥ ΕΡΓΟΔΟΤΗ ΣΕ ΔΗΜΟΣΙΟ ΔΙΑΛΟΓΟ

ι) Γενικά

Πέραν των προαναφερθεισών προϋποθέσεων, το άρθρο 3 του ν. 2224/1994, το οποίο τροποποίησε και αντικατέστησε την αντίστοιχη διάταξη του άρθρου 2 παρ. 1 του ν. 1915/1990, έχει θέσει και μια πρόσθετη, διαδικαστική προϋπόθεση. Σύμφωνα με την παρ. 1 του άρθρου αυτού, οι συνδικαλιστικές οργανώσεις που κηρύσσουν απεργία στις δημόσιες επιχειρήσεις και τους οργανισμούς κοινής ωφέλειας **υποχρεούνται**, πριν ασκήσουν το δικαίωμα της απεργίας, να καλέσουν τον εργοδότη με έγγραφο που κοινοποιείται με δικαστικό επιμελητή **σε δημόσιο διάλογο** για τα αιτήματα αυτής, ειδάλλως η επικείμενη απεργία είναι παράνομη⁷¹. «**Δημόσιο διάλογο**» συνιστούν οι διαβουλεύσεις μεταξύ της συνδικαλιστικής οργάνωσης της επιχείρησης και του εργοδότη ενώπιον ενός μεσολαβητή και ενδεχομένως ενώπιον εκπροσώπων τριών συνδικαλιστικών οργανώσεων ή άλλων φορέων, που αποσκοπούν στη διευθέτηση των

⁷¹ **ΕφΠειρ 258/2008** ΔΕΝ 2008, σελ. 1516, **ΕφΠατρ 917/2000**, ΕΕργΔ 2001, σελ. 544 επ., **ΜΠΑ 1911/2008** αδημοσ (ΤΡΑΙΝΟΣΕ), **ΜΠΑ 1134/2008** αδημοσ. (για τις ιδιωτικές επιχειρήσεις ραδιοφωνίας), **ΜΠΑ 806/2008** αδημοσ (ΟΤΕ), **ΜΠΑ 523/2008** αδημοσ. (ΑΤΤΙΚΟ ΜΕΤΡΟ), **ΜΠΘεσ 17041/2002** Αρμεν 2003, σελ. 57 επ., **ΜΠΑ 1713/2001** ΕΕργΔ 2002, σελ. 791 επ., **ΜΠΑ 1641/1998** ΔΕΕ 1998, σελ. 738 επ.

αντιθέσεων, οι οποίες έχουν οδηγήσει τα μέρη σε εργασιακή σύγκρουση, και στην επίλυση της συλλογικής εργασιακής διαφοράς⁷².

Ο δημόσιος διάλογος προβλέφθηκε για πρώτη φορά νομοθετικά με το άρθρο 2 του ν. 1915/1990, για την «προστασία των συνδικαλιστικών δικαιωμάτων και του κοινωνικού συνόλου, οικονομική αυτοτέλεια του συνδικαλιστικού κινήματος». Η διαδικασία αυτή, η οποία, με ορισμένους όρους και προϋποθέσεις, μπορούσε να προηγείται της πραγματοποίησης του απεργιακού αγώνα, στηριζόταν ακριβώς στην παρεμβατική δράση των μεσολαβητών του ΟΜΕΔ⁷³. Ωστόσο, η διαδικασία αυτή παρέμεινε ανενεργός σε όλη την περίοδο που ακολούθησε τη θέσπισή της με το ν. 1915/1990, μέχρι την επαναρρύθμισή της με το νόμο 2224/1994, αφού τα μέρη ούτε μία φορά δεν προσέφυγαν για το σκοπό αυτό στον ΟΜΕΔ. Η διαδικασία αυτή, η οποία αφορούσε μόνον στις επιχειρήσεις κοινής ωφέλειας, δεν ήταν υποχρεωτική και τα μέρη μπορούσαν να την κινήσουν μόνον με κοινή συμφωνία. Ο Μεσολαβητής είχε ως σκοπό την επίτευξη συμφωνίας μεταξύ των μερών εντός 48 ωρών, και, σε αντίθετη περίπτωση, υπέβαλε τη δική του πρόταση, την οποία τα μέρη έπρεπε να αποδεχθούν ή να απορρίψουν εντός 48 ωρών από την κοινοποίησή της σ' αυτούς. Τέλος, η δημοσίευση της πρότασης του Μεσολαβητή ανήκε αποκλειστικά στη διακριτική του ευχέρεια.

Με το ν. 2224/1994, ο θεσμός του δημόσιου διαλόγου άλλαξε και έγινε υποχρεωτικός για τις απεργίες στις επιχειρήσεις κοινής ωφέλειας και προαιρετικός στις απεργίες των «κοινών» επιχειρήσεων. Ο νομοθέτης, λοιπόν, έθεσε μια επιπλέον προϋπόθεση για την άσκηση του δικαιώματος της απεργίας στις επιχειρήσεις κοινής ωφέλειας, ως μια τελευταία προσπάθεια συμβιβαστικής επίλυσης της εργατικής διαφοράς, προκειμένου να αποφευχθεί, ει δυνατόν, η πραγματοποίηση της απεργίας. Για τις λοιπές επιχειρήσεις υπάρχει «ευχέρεια» και όχι υποχρέωση διεξαγωγής δημόσιου διαλόγου⁷⁴, ενώ σε αμφότερες τις περιπτώσεις, υποχρεωτικής ή μη προσφυγής στη διαδικασία του δημόσιου διαλόγου, **και** ο εργοδότης έχει το δικαίωμα να ζητήσει τη διεξαγωγή του, όταν με οποιονδήποτε τρόπο πληροφορηθεί τα αιτήματα

⁷² Ληξουριώτης, «Δημόσιος διάλογος» και κοινές διαδικασίες επίλυσης συλλογικών διαφορών, ΔΕΕ 1996, σελ. 142

⁷³ Ληξουριώτης, Ο δημόσιος διάλογος μετά το νόμο 2224/1994, Εισήγηση σε Σεμινάριο του ΟΜΕΔ το Σεπτέμβριο του 1995 στο Βόλο, σελ. 1

⁷⁴ Άρθρ. 3 παρ. 1 εδ. β' ν. 2224/1994

ή την κήρυξη της απεργίας ή κρίνει ότι υπάρχει κίνδυνος διατάραξης της εργασιακής ειρήνης στην επιχείρηση⁷⁵.

Καταρχήν, αξίζει να σημειωθεί ότι, παρά την ονομασία του ως «δημόσιου», ο διάλογος δεν διακρίνεται από δημοσιότητα, αφού διεξάγεται μεταξύ των μερών, με τη σύμπραξη μεσολαβητή και μόνο. Δημοσιότητα θα προσέδιδε στο διάλογο η συμμετοχή τρίτων, όπως κρατικών οργάνων ή εκπροσώπων οργανώσεων ή μέσων μαζικής ενημέρωσης, που όμως επιτρέπεται μόνο μετά από συμφωνία των μερών και, επομένως, μπορεί να αποκλεισθεί από το μέρος που διαφωνεί. Σχέση με τη δημοσιότητα έχει το δικαίωμα του κάθε μέρους να δημοσιεύει, αν θέλει, την έκθεση του μεσολαβητή στον ημερήσιο τύπο⁷⁶.

Στη συνέχεια, περιγράφεται διεξοδικά η διαδικασία διεξαγωγής του δημόσιου διαλόγου και επιχειρείται μια κριτική προσέγγιση του θεσμού μέσω της λειτουργίας του στην πράξη.

ii) Διαδικασία διεξαγωγής του δημόσιου διαλόγου

Ο δημόσιος διάλογος διεξάγεται εντός 48 ωρών από την κοινοποίηση στον εργοδότη της γραπτής προσκλήσεως, στην οποία ορίζεται ο τόπος και ο χρόνος της συναντήσεως. Κατά μία άποψη, στην πρόσκληση πρέπει να προτείνεται και ένας μεσολαβητής από τον κατάλογο μεσολαβητών του ΟΜΕΔ, ώστε με την αποδοχή αυτού μέσα στο χρόνο που ορίζεται, να υπάρξει η απαιτούμενη συμφωνία των μερών⁷⁷. Κατά την ορθότερη όμως άποψη, η επιβαλλόμενη από το νόμο υποχρέωση συνίσταται στην πρόσκληση του εργοδότη σε δημόσιο διάλογο και δεν εκτείνεται και στην πρόταση μεσολαβητή⁷⁸. Ο εργοδότης, πάντως, έχει τη διακριτική ευχέρεια να αποδεχθεί ή να απορρίψει την πρόσκληση αυτή, δεδομένου ότι ο νόμος δεν επιβάλλει την υποχρεωτική συμμετοχή του καλούμενου στο δημόσιο διάλογο⁷⁹. Εάν αποδεχθεί, η πρώτη συνάντηση των μερών, η οποία έχει «προδικαστικό χαρακτήρα» και αντικείμενό της είναι η επιλογή ενός κοινά αποδεκτού μεσολαβητή⁸⁰, πρέπει να πραγματοποιηθεί εντός

⁷⁵ Άρθρο 3 παρ. 1 εδ. γ' ν. 2224/1994

⁷⁶ Παπασταύρου, ό.π., σελ. 256, πρβλ. Λεβέντη, ό.π., σελ. 698

⁷⁷ ΜΠΑ 2528/1994 ΕΕργΔ 1994, σελ. 270 επ., ΜΠΑ 1713/2001 ΕΕργΔ 2002, σελ. 790 επ.

⁷⁸ Ληξουριώτης, ό.π., σελ. 7, Παπασταύρου, ό.π., σελ. 259, Λεβέντης, ό.π., σελ. 699

⁷⁹ Ληξουριώτης, «Δημόσιος διάλογος» και κοινές διαδικασίες επίλυσης συλλογικών διαφορών, ΔΕΕ 1996, σελ. 141 επ., Παπασταύρου, ό.π., σελ. 256, Λεβέντης, ό.π., σελ. 698

⁸⁰ Ληξουριώτης, Ο δημόσιος διάλογος μετά το ν. 2224/1994, Εισήγηση σε Σεμινάριο του ΟΜΕΔ το Σεπτέμβριο του 1995 στο Βόλο, σελ. 7

48 ωρών από την κοινοποίηση της σχετικής πρόσκλησης. Η συνάντηση αυτή μπορεί να πραγματοποιηθεί οπουδήποτε, αλλά σκόπιμο και πρακτικά χρήσιμο είναι να οριστεί στα γραφεία του ΟΜΕΔ, αφού έτσι κι αλλιώς η συνέχιση της διαδικασίας γίνεται στα πλαίσια του οργανισμού⁸¹.

Σε περίπτωση που τα μέρη συμφωνήσουν στο πρόσωπο του μεσολαβητή, η επιλογή του οποίου γίνεται από τον κατάλογο Μεσολαβητών – Διαιτητών του ΟΜΕΔ, τελειώνει η προδικασία του δημόσιου διαλόγου και αν η πρώτη αυτή συνάντηση δεν πραγματοποιήθηκε στα γραφεία του ΟΜΕΔ, οφείλουν να γνωστοποιήσουν εγγράφως στον ΟΜΕΔ τη συμφωνία τους⁸², ενώ σε αντίθετη περίπτωση, η πλευρά που προκάλεσε τη διεξαγωγή του δημόσιου διαλόγου ζητά με αίτησή της προς τον ΟΜΕΔ την επιλογή του μεσολαβητή με κλήρωση από τον κατάλογο Μεσολαβητών – Διαιτητών του ΟΜΕΔ. Μετά τον καθ' οιονδήποτε εκ των δύο τρόπων ορισμό του μεσολαβητή, ο οποίος την εντολή για την ανάληψη των καθηκόντων του την παίρνει από τον ΟΜΕΔ και όχι από τα μέρη⁸³, αυτός οφείλει εντός 24 ωρών από την ανάδειξή του να αναλάβει τα καθήκοντά του και να υπογράψει το σχετικό πρακτικό, στο οποίο πρέπει να περιέχεται και η ώρα της ανάληψης. Από τη στιγμή αυτή ξεκινά η κύρια διαδικασία του δημόσιου διαλόγου.

Καθήκον του μεσολαβητή στα πλαίσια της διεξαγωγής του δημόσιου διαλόγου είναι να προσπαθήσει να επιτύχει προσέγγιση των απόψεων των μερών κατά το συντομότερο δυνατό χρόνο και έχει όλα τα δικαιώματα και τις υποχρεώσεις που προβλέπονται από τις διατάξεις του άρθρου 15 παρ. 4 και 5 του ν. 1876/1990. Αυτό σημαίνει ότι μπορεί να καλέσει τα μέρη σε κοινές ή κατ' ιδίαν συναντήσεις, και, εάν κρίνει ότι χρειάζεται, σε εξετάσεις προσώπων, σε πραγματογνωμοσύνη ή σε οποιαδήποτε άλλη χρήσιμη έρευνα. Επίσης, ο εργοδότης ή οποιαδήποτε αρμόδια υπηρεσία οφείλουν να παράσχουν στο Μεσολαβητή κάθε χρήσιμη πληροφορία και να υποβοηθήσουν το έργο του⁸⁴. Στο σημείο αυτό πρέπει να επισημανθεί ότι ο νόμος δίνει στα μέρη την ευχέρεια να προσκαλέσουν, με κοινή συμφωνία, εκπροσώπους έτερων συνδικαλιστικών και εργοδοτικών οργανώσεων, καθώς και εκπροσώπους αρμόδιων

⁸¹ Αηξουριώτης, ό.π., σελ. 7

⁸² Αηξουριώτης, ό.π., σελ. 8

⁸³ Αηξουριώτης, ό.π., σελ. 8

⁸⁴ Αηξουριώτης, ό.π., σελ. 8 - 9

δημόσιων υπηρεσιών, κοινωνικών φορέων και μέσων μαζικής ενημέρωσης⁸⁵. Προς αποφυγή διενέξεων, θα ήταν φρόνιμο να έχουν οριστεί εκ των προτέρων σαφώς τα περιθώρια παρέμβασης των προσκαλούμενων μερών, ειδάλτως αρμόδιος να τα καθορίσει είναι ο ίδιος ο Μεσολαβητής⁸⁶.

Η διάρκεια του δημόσιου διαλόγου ορίζεται από το νόμο 48ωρη. Εάν μέσα στο χρονικό αυτό πλαίσιο δεν έχει επιτευχθεί η προσέγγιση των μερών, ο Μεσολαβητής έχει δικαίωμα να υποβάλει στα μέρη έκθεση για τα αιτήματα της απεργίας με βάση τις απόψεις των μερών και τη σχετική τεκμηρίωση⁸⁷. Η 48ωρη αυτή προθεσμία, η οποία έχει ως σημείο εκκίνησης το χρονικό σημείο ανάληψης των καθηκόντων του Μεσολαβητή, είναι ενδεικτική, στα πλαίσια βέβαια της γενικότερης απαίτησης του νόμου να περατώνεται η υπόθεση «κατά το συντομότερο δυνατό», και μπορεί να παρατείνεται με κοινή συμφωνία των μερών⁸⁸, εάν διαφαίνεται δυνατότητα προσέγγισής τους. Σε αντίθετη περίπτωση, αν δηλαδή οι διαφορές των μερών παρέμειναν και μετά την πάροδο των 48 ωρών αγεφύρωτες, τότε είτε ο Μεσολαβητής υποβάλει την προαναφερθείσα έκθεση -πράγμα για το οποίο έχει ευχέρεια και όχι υποχρέωση-, την οποία οφείλει να κοινοποιήσει στα μέρη με δικαστικό επιμελητή εντός 24 ωρών από τη λήξη της μεσολάβησης, είτε η διαδικασία λήγει με την σύνταξη πρακτικού από το Μεσολαβητή. Όσον αφορά στην έκθεση του Μεσολαβητή, είναι δυνατόν αυτή να δημοσιευθεί στον ημερήσιο τύπο, είτε από τον ίδιο το Μεσολαβητή με συμφωνία των μερών, είτε από οιοδήποτε από τα μέρη, δίχως στην περίπτωση αυτή να απαιτείται προηγούμενη συμφωνία. Η έκθεση αυτή του Μεσολαβητή δεν έχει μεν συγκεκριμένη δεσμευτικότητα, αλλά εάν προσκομισθεί στο Δικαστήριο που θα κρίνει τη νομιμότητα της απεργίας, μπορεί να ληφθεί υπόψη για να σταθμισθεί το αν η απεργία είναι το ανάλογο μέσο πίεσης σε βάρος της εργοδοτικής πλευράς, ή αν είναι καταχρηστική⁸⁹.

⁸⁵ Άρθρο 3 παρ. 4 ν. 2224/1994

⁸⁶ Αηξουριώτης, Ο δημόσιος διάλογος μετά το ν. 2224/1994, Εισήγηση σε Σεμινάριο του ΟΜΕΔ το Σεπτέμβριο του 1995 στο Βόλο, σελ. 9

⁸⁷ Άρθρο 3 παρ. 3 ν. 2224/1994

⁸⁸ Αηξουριώτης, ό.π., σελ. 9

⁸⁹ Βλ. Ντότσικα, Εισήγηση σε σεμινάριο του ΟΜΕΔ στην Κοζάνη τον Ιούνιο του 2008 με θέμα «Δημόσιος Διάλογος – Προσωπικό Ασφαλείας και Εργασιακές Σχέσεις», σελ. 21

Σε περίπτωση, πάντως, που τα μέρη συμφωνήσουν, αυτό είτε αποτυπώνεται στα πρακτικά του δημόσιου διαλόγου, είτε η συμφωνία αυτή μπορεί να λάβει τη μορφή της σύναψης μιας ΣΣΕ ή μιας άλλης άτυπης ή ενοχικής συμφωνίας μεταξύ των μερών⁹⁰.

Αξίζει στο σημείο αυτό να επισημάνουμε ότι, σύμφωνα με την παρ. 5 του άρθρου 3 του ν. 2224/1994, «η διεξαγωγή του δημόσιου διαλόγου δεν αναστέλλει την άσκηση του δικαιώματος της απεργίας». Αν και φαινομενικά σαφής, η διάταξη αυτή έχει εγείρει διχογνωμία αναφορικά με την πραγματική εννοιά της. Ειδικότερα, υποστηρίζεται η άποψη, η οποία προφανώς στηρίζεται στη γραμματική ερμηνεία της διάταξης, ότι πράγματι η άσκηση του δικαιώματος της απεργίας δεν αναστέλλεται κατά τη διάρκεια διεξαγωγής του δημόσιου διαλόγου, και επομένως είναι δυνατόν να διεξάγεται η απεργία και παράλληλα να διεξάγεται και ο δημόσιος διάλογος⁹¹. Σύμφωνα όμως με την αντίθετη, ορθότερη άποψη⁹², η οποία δεν προσκολλάται στη γραμματική ερμηνεία, αλλά προβαίνει σε μια λογική – τελολογική ερμηνεία της διάταξης, δεν είναι δυνατόν, σύμφωνα με την πρώτη παράγραφο του άρθρου 3 του ν. 2224/1994 η μεν υποχρέωση προσφυγής σε «δημόσιο διάλογο» να πρέπει να εκπληρωθεί «πριν ασκηθεί το δικαίωμα της απεργίας», ενώ ταυτόχρονα η πέμπτη παράγραφος να αποκλείει την αναστολή της άσκησης ενός δικαιώματος, η άσκηση του οποίου όμως δεν έχει αρχίσει⁹³. Συνεπώς, ο μόνος τρόπος να αποκτήσουν λογική συνέχεια οι διατάξεις αυτές, είναι να θεωρηθεί ότι η διάταξη της παραγράφου 5 δεν αναφέρεται στην περίπτωση των επιχειρήσεων κοινής ωφέλειας, όπου η προσφυγή της διαδικασίας του δημόσιου διαλόγου είναι υποχρεωτική και πρέπει να πραγματοποιηθεί πριν την άσκηση του δικαιώματος της απεργίας, αλλά μόνον στην περίπτωση των «κοινών» επιχειρήσεων, όπου αφενός η προσφυγή στο δημόσιο διάλογο καταστρώνεται απ' το νόμο ως δικαίωμα και όχι ως υποχρέωση, και αφετέρου η άσκηση του δικαιώματος αυτού μπορεί να γίνει όχι μόνο «πριν», αλλά και «κατά τη διάρκεια της απεργίας»⁹⁴.

Τέλος, σύμφωνα με τη διάταξη της παρ. 6 του άρθρου 3 του ν. 2224/1994, απαγορεύεται η προσφυγή στα δικαστήρια κατά το χρόνο διεξαγωγής του δημόσιου

⁹⁰ Αηξουριώτης, ό.π., σελ. 10

⁹¹ Λεβέντης, ό.π., σελ. 699 – 700, Παπασταύρου, ό.π., σελ. 258

⁹² Αηξουριώτης, «Δημόσιος διάλογος» και επίλυση συλλογικών διαφορών, ΔΕΕ 1996, σελ. 143, ΕφΠατρ 917/2000 ΕΕργΔ 2001, σελ. 544 επ., ΜΠΘεσ 17041/2002 Αρμεν 2003, σελ. 57 επ.

⁹³ Αηξουριώτης, «Δημόσιος διάλογος» και επίλυση συλλογικών διαφορών, ΔΕΕ 1996, σελ. 143

⁹⁴ Αηξουριώτης, ό.π., σελ. 143

διαλόγου για ζητήματα σχετικά με τη νομιμότητα της επικείμενης ή διεξαγόμενης ήδη απεργίας ή για ζητήματα σχετικά με την εφαρμογή του άρθρου 3 του ν. 2224/1994. Η απαγόρευση αυτή προϋποθέτει ότι η άλλη πλευρά έχει αποδεχθεί το διάλογο και επίκειται η διεξαγωγή του. Αν, αντιθέτως, η άλλη πλευρά έχει αποκρούσει το δημόσιο διάλογο, τότε δεν υπάρχει έδαφος εφαρμογής της απαγορεύσεως, τότε δηλαδή η πλευρά που αρνείται το διάλογο (συνήθως ο εργοδότης), έχει δικαίωμα να ασκήσει αγωγή, με αντικείμενο τη νομιμότητα της επικείμενης ή διεξαγόμενης ήδη απεργίας ή ζητήματα σχετικά με την εφαρμογή του άρθρου 3 του ν. 2224/1994. Εξάλλου, αξίζει να σημειωθεί ότι η απαγόρευση καταλαμβάνει την έγερση αγωγής κατά το χρονικό διάστημα από την αποδοχή της προσκλήσεως για δημόσιο διάλογο μέχρι τη λήξη του διαλόγου με οποιονδήποτε τρόπο⁹⁵. Η απαγόρευση δεν καταλαμβάνει την επίσπευση και συζήτηση άλλης εκκρεμούς αγωγής.

iii) Σχέση δημόσιου διαλόγου με διαδικασία Μεσολάβησης και Διαιτησίας²⁶

Δεδομένου ότι η διαδικασία του δημόσιου διαλόγου εμφανίζει αρκετά κοινά σημεία με τη Μεσολάβηση και τη Διαιτησία, σκόπιμο είναι να καταδειχθεί η σχέση που υπάρχει μεταξύ τους.

Καταρχήν, πρέπει να επισημανθεί ότι ο θεσμός του δημόσιου διαλόγου στηρίζεται βεβαίως και αυτός σε μια *μεσολαβητική παρέμβαση*, η οποία όμως δεν αναφέρεται στο επίπεδο της επίλυσης κάποιας συλλογικής διαφοράς εργασίας συνήθους μορφής, όπως συμβαίνει στις περιπτώσεις στις οποίες εμφανίζεται η μεσολάβηση του ν. 1876/1990, αλλά αναπτύσσεται στο θερμό περιβάλλον μιας προαπεργιακής περιόδου, ή ακόμη ενός ήδη ενεργοποιημένου εργασιακού αγώνα, με βασικό στόχο όχι την επίλυση κάποιας εργατικής διεκδίκησης, αλλά την αποσόβηση ή την διακοπή της απεργιακής σύγκρουσης⁹⁷.

Όσον αφορά στη χρονική - διαδικαστική σχέση τους, εάν έχει αρχίσει η διαδικασία της κοινής μεσολάβησης του άρθρου 15 του ν. 1876/1990, δεν αποκλείεται να ξεκινήσει η διαδικασία του δημόσιου διαλόγου, εάν η εργατική πλευρά δραστηριοποιήσει το δικαίωμά της για κήρυξη απεργίας, στις περιπτώσεις βεβαίως που

⁹⁵ Λεβέντης, ό.π., σελ. 701, Παπασταύρου, ό.π., σελ. 258 - 259

⁹⁶ Ληξουριώτης, Ο δημόσιος διάλογος μετά το νόμο 2224/1994, Εισήγηση σε Σεμινάριο του ΟΜΕΔ το Σεπτέμβριο του 1995 στο Βόλο, σελ. 12, Ληξουριώτης, Νέες αρμοδιότητες των μεσολαβητών - διαιτητών του ΟΜΕΔ, ΕΕργΔ 1995, σελ. 241 επ.

⁹⁷ Ληξουριώτης, Νέες αρμοδιότητες των μεσολαβητών - διαιτητών του ΟΜΕΔ, ΕΕργΔ 1995, σελ. 241 επ.

η διαδικασία του δημόσιου διαλόγου επιβάλλεται ως υποχρέωση⁹⁸. Στην περίπτωση αυτή πρέπει να αναστέλλεται η κοινή διαδικασία της μεσολάβησης, μέχρι να περατωθεί - ως πλέον επείγουσα - η διαδικασία του δημόσιου διαλόγου, εκτός βεβαίως και αν τα μέρη ορίσουν με κοινή επιλογή τους τον ίδιο Μεσολαβητή που διεξάγει την ιουινή μεσολάβηση⁹⁹. Εάν μεν η διαδικασία του δημόσιου διαλόγου λήξει με συμφωνία των μερών, που έχει τον τύπο της ΣΣΕ και καλύπτει τα θέματα που προσπαθούσε να επιλύσει η κοινή μεσολάβηση, δεν υπάρχει λόγος επαναδραστηριοποίησης της διαδικασίας μεσολάβησης του άρθρου 15 και συνεπώς πρέπει αυτή να περατωθεί¹⁰⁰. Σε αντίθετη περίπτωση, μετά το πέρας του δημόσιου διαλόγου, συνεχίζεται κανονικά η διακοπέισα διαδικασία της κοινής μεσολάβησης μέχρι την περάτωσή της καθ' οιονδήποτε τρόπο¹⁰¹.

Όσον αφορά τη σχέση του δημόσιου διαλόγου με τη διαδικασία της διαιτησίας, εάν έχει κηρυχθεί απεργία που απαιτεί προσφυγή στη διαδικασία του δημόσιου διαλόγου ενώ μια συλλογική διαφορά βρίσκεται στη διαιτησία, η διαιτητική διαδικασία πρέπει να συνεχίζεται κανονικά, ανεξαρτήτως της παράλληλης έναρξης ή εξέλιξης της διαδικασίας του δημόσιου διαλόγου¹⁰². Εάν όμως, όπως αναφέρθηκε και ανωτέρω ως προς τη μεσολάβηση, ο δημόσιος διάλογος λήξει με τη σύναψη ΣΣΕ για τα θέματα που αφορά η διαφορά που βρίσκεται εν εξελίξει στη διαιτησία, ο διαιτητής οφείλει να κηρύσσει το πέρας της παρέμβασής του, χωρίς να προχωρεί στην έκδοση διαιτητικής απόφασης¹⁰³. Εξάλλου, τα μέρη δεν εμποδίζονται, όπως και στη μεσολάβηση, να ορίσουν με κοινή συμφωνία το συγκεκριμένο διαιτητή ως μεσολαβητή στη διαδικασία του δημόσιου διαλόγου, σε περίπτωση όμως που ο τελευταίος λήξει ανεπιτυχώς, να συνεχιστεί η διαδικασία της διαιτησίας¹⁰⁴.

iv) Κριτική του θεσμού: Περιορισμός ή μη του απεργιακού δικαιώματος;

Όπως έχει αναφερθεί, προκειμένου για την πραγματοποίηση απεργίας στις δημόσιες επιχειρήσεις και τις επιχειρήσεις κοινής ωφέλειας, ο νομοθέτης έχει θέσει αυστηρότερες προϋποθέσεις από αυτές που ισχύουν για την απεργία στις «κοινές»

⁹⁸ Αηξουριώτης, Ο δημόσιος διάλογος μετά το νόμο 2224/1994, Εισήγηση σε Σεμινάριο του ΟΜΕΑ το Σεπτέμβριο του 1995 στο Βόλο, σελ. 12

⁹⁹ Αηξουριώτης, ό.π., σελ. 12

¹⁰⁰ Αηξουριώτης, ό.π., σελ. 12

¹⁰¹ Αηξουριώτης, ό.π., σελ. 13

¹⁰² Αηξουριώτης, ό.π., σελ. 13

¹⁰³ Αηξουριώτης, ό.π., σελ. 13

¹⁰⁴ Αηξουριώτης, ό.π., σελ. 13

επιχειρήσεις, οι οποίες δικαιολογούνται εκ της φύσης των πρώτων ως παρεχουσών υπηρεσίες που καλύπτουν βασικές ανάγκες του κοινωνικού συνόλου και συνεπώς εκ της ανάγκης να διασφαλίζεται η ικανοποίηση αυτών, έστω και στοιχειωδώς, κατά το χρόνο διεξαγωγής της απεργίας. Στο πλαίσιο αυτό, ο νομοθέτης μετέτρεψε σε **υποχρέωση** των συνδικαλιστικών οργανώσεων που κηρύσσουν την απεργία, την *ευχέρεια* που είχαν υπό το προϊσχύον καθεστώς του ν. 1915/1990 τα μέρη της εργατικής διαφοράς να προσφύγουν με συμφωνία τους στη διαδικασία του δημόσιου διαλόγου προς επίλυσή της. Το ζήτημα όμως είναι εάν η υποχρεωτική προσφυγή στο θεσμό του δημόσιου διαλόγου διασφαλίζει και εγγυάται την πραγματοποίηση μιας τελευταίας σοβαρής προσπάθειας συμβιβαστικής επίλυσης των απεργιακών αιτημάτων, ώστε εν τέλει να αποφευχθεί η απεργία ή εάν, αντιθέτως, θεσμοθετήθηκε αποκλειστικά και μόνον για να δυσχεράνει ακόμη περισσότερο την άσκηση του δικαιώματος αυτού στις επιχειρήσεις κοινής ωφέλειας.

Η διαδικασία του δημόσιου διαλόγου, όπως αναλυτικά περιγράφηκε ανωτέρω, αποτελεί έναν «αγώνα δρόμου», μια μάχη με τον ελάχιστο χρόνο που έχει θέσει ο νόμος στη διάθεση των μερών για την ολοκλήρωση της διαδικασίας, και συνεπώς διερωτάται κανείς εύλογα κατά πόσον μπορεί πράγματα να επιχειρηθεί και να επιτευχθεί μια ουσιαστική προσέγγιση των μερών μέσα σ'ένα τόσο ασφυκτικό χρονικό πλαίσιο, ώστε εν τέλει να οδηγηθούν σε μια συμβιβαστική επίλυση των μεταξύ τους διαφορών και να αποφευχθεί κατ' αυτόν τον τρόπο η άσκηση του δικαιώματος της απεργίας. Είναι ιδιαίτερα δύσκολο, σχεδόν αδύνατο, μέσα σε 48 ώρες, όπως απαιτεί ο νόμος, από το χρονικό σημείο ανάληψης των καθηκόντων του Μεσολαβητή, να επιτευχθεί προσέγγιση των μερών σε θέματα, τα οποία έχουν αξιολογηθεί από τα μέρη ως ιδιαίτερα σοβαρά, με προφανώς άκαμπτες τις θέσεις των δύο πλευρών, που γι' αυτό άλλωστε κηρύχθηκε ή βρίσκεται σε εξέλιξη η απεργιακή κινητοποίηση¹⁰⁵. Άλλο είναι το ζήτημα της επείγουσας λύσης της εργασιακής σύγκρουσης και άλλο το ζήτημα της σοβαρής και αποτελεσματικής μεσολαβητικής παρέμβασης για την ορθή επίλυση των εργασιακών αιτημάτων¹⁰⁶.

¹⁰⁵ Αηξουριώτης, «Δημόσιος διάλογος» και κοινές διαδικασίες επίλυσης συλλογικών διαφορών, ΔΕΕ 1996, σελ. 145

¹⁰⁶ Αηξουριώτης, ό.π., σελ. 145

Συνεπώς, είναι προφανές ότι το πνεύμα των συνοπτικών διαδικασιών που διέπει το θεσπισμένο απ' τους ν. 1915/1990 αρχικά και ν. 2224/1994 εν συνεχεία δημόσιο διάλογο, δεν αφήνει κανένα περιθώριο για ανάπτυξη των δυνατοτήτων αυτών απ' τον μεσολαβητή, ούτε βέβαια επιτρέπει στα ίδια τα μέρη να αναπτύξουν με άνεση και επιχειρηματολογία τις θέσεις τους¹⁰⁷. Έτσι, η διαδικασία του δημόσιου διαλόγου φαίνεται να μην είναι τίποτα περισσότερο από έναν ακόμη τρόπο περιορισμού του απεργιακού δικαιώματος.

Από την άλλη μεριά όμως, εάν εξετάσει κανείς στην πράξη τις περιπτώσεις προσφυγής σε δημόσιο διάλογο, διαπιστώνει ότι σε πολλές εξ αυτών λειτούργησε ικανοποιητικά, οδηγώντας σε ουσιαστική προσέγγιση των μερών, επίλυση των μεταξύ τους διαφορών και αναστολή της άσκησης του απεργιακού δικαιώματος. Ειδικότερα, από την υποχρεωτική θεσμοθέτηση της προσφυγής στη διαδικασία αυτή με το ν. 2224/1994 μέχρι και το 2007, ο ΟΜΕΔ διαχειρίστηκε 167 υποθέσεις δημόσιου διαλόγου πριν την άσκηση του δικαιώματος της απεργίας, εκ των οποίων 54, περίπου το 1/3 δηλαδή, είχαν θετική κατάληξη, καθώς οι εργαζόμενοι ανέστειλαν την εξαγγελθείσα απεργιακή κινητοποίηση, αφού οι διοικήσεις των επιχειρήσεων και οργανισμών κατέληξαν σε ουσιαστική διαπραγμάτευση ή/και συμφωνία με τους εκπροσώπους των εργαζομένων¹⁰⁸. Χαρακτηριστικό είναι ότι ένα σημαντικότατο μερίδιο των υποθέσεων δημόσιου διαλόγου της περιόδου αυτής, το οποίο ανέρχεται περίπου στο 1/3 αφορούσε την απεργιακή δραστηριότητα των συνδικαλιστικών οργανώσεων της Ολυμπιακής Αεροπορίας και Αεροπλοΐας, ενώ εκ του υπολοίπου των υποθέσεων ένα ποσοστό 13,17% αφορούσε δύο επιχειρήσεις διύλισης και εμπορίας πετρελαίου και ένα ποσοστό 19,76% τον τομέα των Υπηρεσιών Υγείας.

Εκ των προαναφερθέντων είναι σαφές ότι ναι μεν τα χρονικά περιθώρια διεξαγωγής του δημόσιου διαλόγου είναι ασφυκτικά και φαλκιδεύουν τη δυνατότητα ουσιαστικής προσέγγισης των μερών, αλλά από την άλλη μεριά, αφενός τα μέρη μπορούν με κοινή συμφωνία να παρατείνουν τις προθεσμίες του ν. 2224/1994 εάν διαφαίνεται πιθανότητα συμβιβαστικής επίλυσης, και αφετέρου η πράξη έχει αποδείξει ότι σε πολλές περιπτώσεις ο δημόσιος διάλογος λειτουργεί ουσιαστικά και οδηγεί στην

¹⁰⁷ Ληξοοριώτης, ό.π., σελ. 145

¹⁰⁸ Βλ. Ντότσικα, Εισήγηση σε σεμινάριο του ΟΜΕΔ στην Κοζάνη τον Ιούνιο του 2008 με θέμα «Δημόσιος Διάλογος – Προσωπικό Ασφαλείας και Εργασιακές Σχέσεις», σελ 21, Ιωάννου, Η ρύθμιση του κοινωνικού κόστους της απεργίας....., ΕΕργΔ 2003, σελ. 65 επ.

επίτευξη συμφωνίας των μερών και στη λήξη της κηρυχθείσας απεργίας. Συνεπώς, ο θεσμός του δημόσιου διαλόγου θα μπορούσε να ενισχυθεί και να διαδραματίσει ενεργότερο και αποτελεσματικότερο ρόλο στην επίλυση των συλλογικών διαφορών εργασίας, λ.χ. με την επαναρρύθμιση του πλαισίου λειτουργίας του και την επιμήκυνση του χρόνου διεξαγωγής του-πάντοτε βέβαια με γνώμονα την επείγουσα φύση της διαφοράς-, ώστε να πάψει να θεωρείται -και να αποτελεί, ορισμένες φορές- ένα ακόμη μέσο παρεμπόδισης και περιορισμού του απεργιακού δικαιώματος των εργαζομένων στους δημόσιους οργανισμούς και τις επιχειρήσεις κοινής ωφέλειας.

Δ. ΔΙΑΘΕΣΗ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ ΑΣΦΑΛΕΙΑΣ ΚΑΙ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ ΓΙΑ ΤΗΝ ΚΑΛΥΨΗ ΣΤΟΙΧΕΙΩΔΩΝ ΑΝΑΓΚΩΝ ΤΟΥ ΚΟΙΝΩΝΙΚΟΥ ΣΥΝΟΛΟΥ

ι) Γενικά

Όπως αναφέρθηκε, σύμφωνα με το άρθρο 21 παρ. 1 του ν. 1264/1982, όπως αυτό τροποποιήθηκε από το άρθρο 8 παρ. 3 του ν. 2224/1994, η συνδικαλιστική οργάνωση που κηρύσσει την απεργία έχει υποχρέωση να διαθέτει το αναγκαίο προσωπικό για την ασφάλεια των εγκαταστάσεων της επιχείρησης και την πρόληψη καταστροφών και ατυχημάτων, υποχρέωση που ισχύει για όλες τις επιχειρήσεις, «κοινές» και «κοινής ωφέλειας», χωρίς διάκριση. Όμως, όσον αφορά τις δεύτερες, ο νομοθέτης, στο πλαίσιο της θέσπισης αυστηρότερων προϋποθέσεων άσκησης του δικαιώματος της απεργίας, λόγω της εξυπηρέτησης με τη λειτουργία τους βασικών αναγκών του κοινωνικού συνόλου, έχει ορίσει με την παρ. 2 του άρθρου 21 του ν. 1264/1982 ότι πρέπει, πλην του ανωτέρω προσωπικού ασφαλείας, να διαθέτεται και πρόσθετο προσωπικό, για την αντιμετώπιση των στοιχειωδών αναγκών του κοινωνικού συνόλου κατά τη διάρκεια της απεργίας. Σε αντίθετη περίπτωση, εάν δηλαδή η συνδικαλιστική οργάνωση δεν διαθέσει το προσωπικό αυτό, η απεργία είναι παράνομη¹⁰⁹. Το προσωπικό αυτό εκτελεί στα πλαίσια των καθηκόντων του πραγματική παραγωγική εργασία, αφού αυτός είναι ο σκοπός του, η δε εργασία αυτή μόνο ποσοτικά διαφέρει απ' αυτήν που θα εκτελούσαν οι μισθωτοί κάτω από συνθήκες κανονικής λειτουργίας της επιχείρησης¹¹⁰.

¹⁰⁹ ΜΠΑ 2586/2008, ΜΠΑ 523/2008 και ΜΠΑ 266/2008 αδημ.σ. (ΑΤΤΙΚΟ ΜΕΤΡΟ), ΜΠΑ 572/2008 αδημ.σ. (ΤΡΑΠΕΖΑ ΤΗΣ ΕΛΛΑΔΟΣ), ΜΠΑ 1495/1998 ΔΕΕ 1998, σελ. 627 επ.

¹¹⁰ Καλαντζάκος, Απεργία και προσωπικό ασφαλείας και κάλυψης στοιχειωδών αναγκών, Το Βήμα, 19-1-1992

Δικαιολογητικός λόγος της θέσπισης της πρόσθετης αυτής υποχρέωσης είναι ότι η αποχή των μισθωτών αυτών από την εργασία τους προκαλεί ζημίες και θέτει συχνά σε κίνδυνο σημαντικά αγαθά του κοινωνικού συνόλου, όπως λ.χ. η υγεία, η ελεύθερη ανάπτυξη της προσωπικότητας, η ποιότητα ζωής, η επικοινωνία κλπ. Βέβαια, η αναγνώριση του απεργιακού δικαιώματος συνεπάγεται *ipso facto* και την αυτονόητη δικαιική αναγνώριση της ζημιόγυνας φύσης της απεργίας, όχι μόνο σε βάρος του εργοδότη, αλλά και σε βάρος του κοινωνικού συνόλου, αλλά αυτό δεν σημαίνει σε καμιά περίπτωση ότι το δίκαιο αποδέχεται οποιασδήποτε μορφής και έκτασης βλαπτική επένεργεια της απεργιακής δράσης¹¹¹.

Εξάλλου, η συνταγματικότητα της ανωτέρω ρύθμισης δεν αμφισβητείται, δεδομένου ότι το Σύνταγμα παρέχει ρητή εντολή με το άρθρο 23 παρ. 2 στον κοινό νομοθέτη να θέτει τους αναγκαίους περιορισμούς στο δικαίωμα των μισθωτών αυτής της κατηγορίας, με την προϋπόθεση βέβαια ότι αυτοί οι περιορισμοί δεν θα φθάνουν μέχρι του σημείου να καταργούν το δικαίωμα της απεργίας ή να παρακωλύουν τη νόμιμη άσκησή του¹¹².

Πρέπει στο σημείο αυτό να αναφερθεί ότι, στο μέτρο που η σύνθεση και ο αριθμός των μισθωτών που δεν απεργούν επιτρέπουν αφενός τη λειτουργία της επιχείρησης και αφετέρου εγγυώνται την ασφάλεια των εγκαταστάσεων της επιχείρησης και την πρόληψη καταστροφών και ατυχημάτων, αλλά και την κάλυψη στοιχειωδών αναγκών του κοινωνικού συνόλου, η συνδικαλιστική οργάνωση υποχρεούται μεν οπωσδήποτε να διαθέσει προσωπικό ασφαλείας εκ των απεργούντων μισθωτών, σε αριθμό όμως και σε αδικότητες που θα συμπληρώνουν τις μη καλυπτόμενες από το εργαζόμενο προσωπικό ανάγκες. Έτσι, το διατιθέμενο από τη συνδικαλιστική οργάνωση προσωπικό θα λειτουργεί συμπληρωματικά, όχι μόνον ως προς την ενδεχόμενη προσφορά των υπηρεσιών του, αλλά και ως προς τον αριθμό και τις ειδικότητες που θα το συνθέτουν, σε σχέση με την κάλυψη των αναγκών ασφαλείας και των στοιχειωδών αναγκών του κοινωνικού συνόλου που δεν θα μπορούσε να εξασφαλίσει το προσωπικό που δεν απεργεί και εργάζεται κανονικά¹¹³.

¹¹¹ Αιζουριώτης, Δικαίωμα απεργίας και προσωπικό ασφαλείας, ΕΕργΔ 1988, σελ. 201 επ.

¹¹² Μικρούδης, Προσωπικό ασφαλείας και κάλυψη των στοιχειωδών αναγκών του κοινωνικού συνόλου, ΔΕΕ 2006, σελ. 469 επ.

¹¹³ Αιζουριώτης, ό.π., σελ. 214, Λεβέντης, ό.π., σελ. 718

Ποιες όμως ανάγκες του κοινωνικού συνόλου μπορούν να θεωρηθούν ως «στοιχειώδεις»;

ii) Έννοια στοιχειωδών αναγκών του κοινωνικού συνόλου

Αναφορικά με την έννοια των «στοιχειωδών» αναγκών του κοινωνικού συνόλου, ο νομοθέτης είχε επιχειρήσει με το άρθρο 4 παρ. 1 του ν. 1915/1990, το οποίο είχε προσθέσει δεύτερο ειδικό εδάφιο στο άρθρο 21 του ν. 1264/1982, να προσδιορίσει κατά το δυνατόν την έννοια αυτή¹¹⁴. Σύμφωνα με το άρθρο αυτό, «*στοιχειώδεις ανάγκες του κοινωνικού συνόλου είναι ιδίως η προστασία της ζωής, της τιμής, της ελευθερίας, της ασφάλειας του προσώπου, του περιβάλλοντος (δημόσια υγιεινή, νοσήλια, συλλογή, επεξεργασία και αποχέτευση λυμάτων, αποκομιδή και εναπόθεση απορριμάτων, παραγωγή και διανομή ύδατος και ηλεκτρικού ρεύματος), η ελευθερία της κυκλοφορίας (μεταφορές χερσαίες, θαλάσσιες και αεροπορικές), η λειτουργία μηχανογραφικών συστημάτων για κάλυψη βασικών αναγκών, η εισαγωγή και εξαγωγή ευπαθών, ζωτικής ή εθνικής σημασίας, προϊόντων και η ελευθερία της επικοινωνίας (ταχυδρομεία, τηλεπικοινωνίες, ραδιοτηλεπικοινωνίες, τηλεοπτικά μέσα κλπ.)*». Η διάταξη όμως αυτή δεν επαναλήφθηκε κατά την τελευταία νομοθετική ρύθμιση (ν. 2224/1994), με την οποία αντικαταστάθηκε το άρθρο 21 του ν. 1224/1982. Παρόλ'αυτά, στην παράγραφο 5 του άρθρου 21 υπήρξε πρόβλεψη για τις επιχειρήσεις κοινής ωφέλειας, σύμφωνα με την οποία είναι δυνατόν με την ίδια συμφωνία για τον καθορισμό του προσωπικού ασφαλείας να καθορίζονται ύστερα από διαπραγματεύσεις οι συγκεκριμένες ανάγκες του κοινωνικού συνόλου, τις οποίες πρέπει να καλύπτει η επιχείρηση σε περίπτωση απεργίας, και οι συνέπειες για την παραβίαση της συμφωνίας. Κριτήρια για τα θέματα αυτά αποτελούν το είδος και η κοινωνική κρισιμότητα των υπηρεσιών και αγαθών που παρέχει η επιχείρηση και η ανάγκη διασφάλισης του δικαιώματος της απεργίας¹¹⁵, αλλά και ο τρόπος διάθεσης των παραγόμενων προϊόντων ή υπηρεσιών σε σχέση με το δίκτυο διάθεσής τους ή το ειδικό σύστημα διακίνησής τους στην αγορά, οι πελάτες-αποδέκτες των αναγκαίων υπηρεσιών και η δυνατότητά τους να εξυπηρετηθούν εναλλακτικά με αντίστοιχες υπηρεσίες ή προϊόντα από άλλη πηγή κατά τη διάρκεια της απεργίας, γεγονός που συναρτάται με την τυχόν μονοπωλιακή θέση της επιχείρησης

¹¹⁴ Μικροδότης, ό.π., σελ. 469 επ.

¹¹⁵ Μικροδότης, ό.π., σελ. 473

στην αγορά, η διάρκεια της απεργίας και οι επιπτώσεις της στην εξυπηρέτηση του κοινωνικού συνόλου¹¹⁶ και τα διδάγματα της κοινής πείρας¹¹⁷.

Πάντως, στη δικαστηριακή πρακτική επί υποθέσεων που άγονται προς κρίση αναφορικά με το προσωπικό για την αντιμετώπιση στοιχειωδών αναγκών του κοινωνικού συνόλου, παρατηρούμε ότι εξακολουθεί να χρησιμοποιείται ως πυξίδα ο ήδη καταργηθείς «κατάλογος» της διάταξης του άρθρου 4 παρ. 1 του ν. 1915/1990 για τον προσδιορισμό των «στοιχειωδών αναγκών» του κοινωνικού συνόλου, οι οποίες πρέπει να αντιμετωπίζονται κατά τη διάρκεια της απεργίας στις επιχειρήσεις κοινής ωφέλειας¹¹⁸.

iii) Διαδικασία ορισμού προσωπικού ασφαλείας και προσωπικού για την κάλυψη στοιχειωδών αναγκών του κοινωνικού συνόλου

Αναφορικά με τη διαδικασία ορισμού προσωπικού ασφαλείας και προσωπικού για την κάλυψη στοιχειωδών αναγκών του κοινωνικού συνόλου, ο νομοθέτης προσφέρει μια πλειάδα επιλογών στα μέρη (εργοδότη – συνδικαλιστική οργάνωση).

α. Με κοινή συμφωνία των μερών

Καταρχήν, σύμφωνα με το άρθρο 21 παρ. 4 του ν. 1264/1982, το προσωπικό ασφαλείας και το προσωπικό για την αντιμετώπιση των στοιχειωδών αναγκών του κοινωνικού συνόλου μπορεί να οριστεί με συμφωνία των μερών, η οποία καταρτίζεται με απευθείας διαπραγματεύσεις των μερών, δηλαδή της διοίκησης της επιχείρησης και της πιο αντιπροσωπευτικής συνδικαλιστικής οργάνωσης, η οποία έχει ως μέλη της εργαζόμενους που προέρχονται από όλους τους κλάδους της επιχείρησης. Εάν στην επιχείρηση υπάρχουν περισσότερες συνδικαλιστικές οργανώσεις, αντιπροσωπευτικότερη είναι εκείνη που συγκεντρώνει το μεγαλύτερο αριθμό μελών που ψήφισαν κατά τις τελευταίες εκλογές για την ανάδειξη διοίκησης, ανεξάρτητα από τις ειδικότητες των εργαζομένων που είναι μέλη της. Ωστόσο, η διάταξη αυτή, έχοντας υπόψη την «κλασική» μορφή απεργίας από το μοναδικό επιχειρησιακό σωματείο, είναι ατελής, καθώς απεργία είναι δυνατόν να κηρυχθεί από κάθε συνδικαλιστική

¹¹⁶ Βλ. *Ντότσινα*, Εισήγηση σε σεμινάριο του ΟΜΕΔ στην Κοζάνη τον Ιούνιο του 2008 με θέμα «Δημόσιος Διάλογος – Προσωπικό Ασφαλείας και Εργασιακές Σχέσεις», σελ. 8

¹¹⁷ Βλ. *Παπασταύρου*, ό.π., σελ. 291, *Λεκέα σε* Πρακτική Εφαρμογή Εργατικού Δικαίου (υπό διεύθυνση *Ληξουριώτη*), σελ. 204, **ΜΠΑ 936/1988** ΔΕΝ 1988, σελ. 490

¹¹⁸ Βλ. *Λεκέα*, ό.π., σελ. 182 επ., **ΕφΘεσ 1608/2000** Αρμεν 2000, σελ. 1116 επ., **ΜΠΘεσ 19594/1999** ΕΕργΔ 1999, σελ. 942 επ.

οργάνωση και όχι μόνο από την αντιπροσωπευτικότερη και μπορεί να συμμετάσχει σ' αυτή μέρος ή και το σύνολο των εργαζομένων της επιχείρησης¹¹⁹. Συνεπώς, είναι αναμφισβήτητο ότι, παρά τη γραμματική ερμηνεία της νομοτεχνικά ατελούς αυτής διάταξης, το δικαίωμα αυτό μπορεί να ασκηθεί από οποιαδήποτε συνδικαλιστική οργάνωση, και όχι μόνο από οργανώσεις που έχουν αρμοδιότητα και ικανότητα να συνάπτουν συλλογικές συμβάσεις εργασίας σύμφωνα με τις διατάξεις των άρθρων 3 και 6 του ν. 1876/1990¹²⁰.

Προκειμένου να ξεκινήσουν οι διαπραγματεύσεις, έως την 5^η Νοεμβρίου κάθε έτους οποιοδήποτε εκ των μερών καλεί το άλλο σε διαπραγμάτευση με εξώδικη κλήση, που επιδίδεται με δικαστικό επιμελητή, στην οποία περιέχεται υποχρεωτικά η πρόταση για καθορισμό του προσωπικού ασφαλείας και καλύψεως στοιχειωδών αναγκών. Η κλήση αυτή πρέπει να κοινοποιηθεί επίσης με δικαστικό επιμελητή και στο Υπουργείο Εργασίας.

Στη συνέχεια, η συμφωνία πρέπει να καταρτισθεί μέχρι την 25^η Νοεμβρίου και να κατατεθεί στην αρμόδια Υπηρεσία του Υπουργείου Εργασίας μέσα σε πέντε (5) ημέρες από την υπογραφή της και η ισχύς της καταλαμβάνει όλη τη διάρκεια του ημερολογιακού έτους που ακολουθεί. Πάντως, μπορεί να αφορά και μεμονωμένη απεργία ή να ισχύει για μικρότερο χρονικό διάστημα, το οποίο ορίζεται στη συμφωνία. Η επιλογή των συγκεκριμένων προσώπων που θα στελεχώσουν το προσωπικό ασφαλείας υπάγεται και αυτή στην ειδική συμφωνία μεταξύ εργοδότη και συνδικαλιστικής οργάνωσης. Ωστόσο, ο νόμος αφήνει αρρύθμιστη την περίπτωση μη ύπαρξης επιχειρησιακού σωματείου. Στην περίπτωση αυτή θα μπορούσε ενδεχομένως η σχετική συμφωνία να καταρτισθεί με το οικείο Εργατικό Κέντρο¹²¹. Ονομαστική αναφορά των εργαζομένων δεν είναι απαραίτητη, ενδεχομένως δε θα απέβαινε συχνά προβληματική εξαιτίας πιθανών μεταβολών στα μέλη του σωματείου¹²².

Σημειωτέον επίσης είναι ότι, σύμφωνα με την παρ. 5 του άρθρου 21 του ν. 1264/1982, όσον αφορά στις επιχειρήσεις κοινής ωφέλειας, πέραν του προσωπικού για την κάλυψη των στοιχειωδών αναγκών του κοινωνικού συνόλου, είναι δυνατόν με την

¹¹⁹ Ληξουριώτης, Νέες αρμοδιότητες των μεσολαβητών – διαιτητών ΟΜΕΔ, ΒΕργΔ 1995, σελ. 247, Μικροδόης, ό.π., σελ. 475

¹²⁰ Ληξουριώτης, ό.π., σελ. 247

¹²¹ Μικροδόης, ό.π., σελ. 475

¹²² Μικροδόης, ό.π., σελ. 475

ίδια συμφωνία να καθορίζονται οι συγκεκριμένες ανάγκες του κοινωνικού συνόλου, τις οποίες πρέπει να καλύπτει η επιχείρηση σε περίπτωση απεργίας, καθώς και οι συνέπειες για την παραβίαση της συμφωνίας. Κριτήρια για τα θέματα αυτά αποτελούν, όπως αναφέρθηκε και ανωτέρω, το είδος και η κοινωνική κρισιμότητα των υπηρεσιών και αγαθών που παρέχει η επιχείρηση και η ανάγκη διασφάλισης της άσκησης του δικαιώματος της απεργίας. Πρόκειται εδώ για περίπτωση εφαρμογής της αρχής της αναλογικότητας, η οποία, ως συνταγματική αρχή, δεσμεύει γενικότερα τη νομοθετική και εκτελεστική εξουσία στην επιβολή περιορισμών στα ατομικά δικαιώματα, και συνεπώς ισχύει ούτως ή άλλως, ανεξάρτητα από τη συγκεκριμένη αυτή νομοθετική αναφορά¹²³.

Τέλος, ευνόητο είναι ότι τα μέρη έχουν τη δυνατότητα να συνάψουν οποτεδήποτε συμφωνία καθορισμού του ως άνω προσωπικού, δίχως την τήρηση του χρονοδιαγράμματος και της διαδικασίας του νόμου, η ισχύς της οποίας μπορεί να αφορά μόνον μια συγκεκριμένη απεργία ή και οποιοδήποτε χρονικό διάστημα καθόρισαν οι συμβαλλόμενοι¹²⁴.

β. Με τη διαδικασία της μεσολάβησης

Σε περίπτωση που δεν τηρηθεί η προαναφερθείσα διαδικασία ή δεν ολοκληρωθεί μέσα στις οριζόμενες προθεσμίες ή δεν κατατεθεί εντός πέντε (5) ημερών από την κατάρτισή της στο Υπουργείο Εργασίας, τα μέρη υποχρεούνται, σύμφωνα με την παρ. 8 του άρθρου 21 του ν. 1264/1982, να προσφύγουν στη διαδικασία της μεσολάβησης, σύμφωνα με τις διατάξεις του άρθρου 15 του ν. 1876/1990, όπως τροποποιηθέν ισχύει.

Ειδικότερα, το κάθε ενδιαφερόμενο μέρος έχει δικαίωμα να υποβάλει αίτηση στον ΟΜΕΔ, για την οποία ο νόμος δεν θέτει καμία προθεσμία¹²⁵, και στην οποία πρέπει να αναφέρονται τα στοιχεία των μερών και των οριζόμενων εκπροσώπων τους, το γεγονός της έναρξης και της αποτυχίας των απευθείας διαπραγματεύσεων, το αίτημα καθορισμού προσωπικού ασφαλείας και προσωπικού για την κάλυψη στοιχειωδών

¹²³ Αηξουριώτης, Νέες αρμοδιότητες των μεσολαβητών – διατητών ΟΜΕΔ, ΕΕργΔ 1995, σελ. 250

¹²⁴ Λεβέντης, ό.π., σελ. 714

¹²⁵ Αηξουριώτης, ό.π., σελ. 251

αναγκών του κοινωνικού συνόλου, και οποιοδήποτε στοιχείο το οποίο απαιτείται για τον αριθμητικό προσδιορισμό τους¹²⁶.

Η διαδικασία της μεσολάβησης για τον καθορισμό του προσωπικού ασφαλείας και του αναγκαίου προσωπικού για την κάλυψη των στοιχειωδών αναγκών του κοινωνικού συνόλου διέπεται από τις διατάξεις του άρθρου 15 του ν. 1876/1990 και επομένως ο μεσολαβητής έχει όλα τα δικαιώματα που του παρέχει ο νόμος αυτός, δηλαδή καλεί τα μέρη σε συζητήσεις, προβαίνει σε κατ' ιδίαν ακρόαση των μερών, σε εξετάσεις προσώπων, σε πραγματογνωμοσύνη ή σε οποιαδήποτε έρευνα κρίνει απαραίτητη για τη συλλογή των απαιτούμενων στοιχείων, προκειμένου να μπορέσει να επιτύχει τη συμφωνία των μερών. Σημαντική διαφοροποίηση από τη διάταξη αυτή αποτελεί το χρονικό περιθώριο που θέτει η διάταξη της παρ. 8 του άρθρου 21 του ν. 1264/1982, σύμφωνα με την οποία η μεσολάβηση πρέπει να οδηγήσει σε επίτευξη συμφωνίας εντός δεκαπέντε (15) ημερών από την ανάληψη των καθηκόντων του μεσολαβητή.

Εάν η έκβαση της μεσολάβησης είναι ανεπιτυχής ή παρέλθουν οι ανωτέρω προθεσμίες, κάθε ενδιαφερόμενη πλευρά έχει δικαίωμα να παραπέμψει το θέμα στην Επιτροπή Προστασίας Συνδικαλαστικών Στελεχών του άρθρου 15 του ν. 1264/1982. Παρόλ' αυτά, όλες οι διαδικαστικές ρυθμίσεις που αφορούν τη μεσολάβηση και επομένως και οι προθεσμίες μπορούν να τροποποιηθούν με συμφωνία των μερών και είναι ενδεικτικές, σύμφωνα με το γενικό κανόνα του άρθρου 14 παρ. 2 του ν. 1876/1990, που διαπνέει τη λειτουργία της μεσολάβησης¹²⁷. Αν πάλι τα μέρη δεν τηρήσουν την υποχρέωση προσφυγής στο θεσμό της μεσολάβησης, δεν προβλέπεται καμία συνέπεια, εκτός από την αδυναμία τους να χρησιμοποιήσουν την προαναφερθείσα τελική εναλλακτική δυνατότητα προσφυγής στην Επιτροπή του άρθρου 15 του ν. 1264/1982.

γ. Με απόφαση της Επιτροπής Προστασίας Συνδικαλιστικών Στελεχών

Όπως αναφέρθηκε, εάν τα μέρη δεν καταφέρουν να έρθουν σε συμφωνία ούτε μέσω της διαδικασίας της μεσολάβησης ή εάν οι τασσόμενες προθεσμίες παρέλθουν

¹²⁶ Βλ. *Ντότσικα*, Εισήγηση σε σεμινάριο του ΟΜΕΔ στην Κοζάνη τον Ιούνιο του 2008 με θέμα «Δημόσιος Διάλογος – Προσωπικό Ασφαλείας και Εργασιακές Σχέσεις», σελ. 16

¹²⁷ Βλ. *Ντότσικα*, Εισήγηση σε σεμινάριο του ΟΜΕΔ στην Κοζάνη τον Ιούνιο του 2008 με θέμα «Δημόσιος Διάλογος – Προσωπικό Ασφαλείας και Εργασιακές Σχέσεις», σελ. 16

άπρακτες, κάθε ενδιαφερόμενο μέρος μπορεί να παραπέμψει το θέμα στην Επιτροπή του άρθρου 15 του ν. 1264/1982, δηλαδή την Επιτροπή Προστασίας Συνδικαλιστικών Στελεχών.

Η Επιτροπή αυτή (Πρωτοβάθμια) είναι συλλογικό (τριμελές) διοικητικό όργανο και συγκροτείται από τον Πρόεδρο Πρωτοδικών της έδρας της συνδικαλιστικής οργάνωσης εάν στο συγκεκριμένο Πρωτοδικείο υπηρετούν τουλάχιστον δύο Πρόεδροι, ειδάλλως από έναν Πρωτοδική που ορίζεται από τον Πρόεδρο, από ένα εργοδοτικό αντιπρόσωπο –κατά περίπτωση, μέλος του Εμπορικού και Βιομηχανικού Επιμελητηρίου ή του Εμπορικού Συλλόγου, ή έναν εκπρόσωπο του συνδέσμου βιομηχάνων και, τέλος, από έναν εκπρόσωπο των εργαζομένων, τον οποίο υποδεικνύει η πιο αντιπροσωπευτική τριτοβάθμια συνδικαλιστική οργάνωση. Προκειμένου να συσταθεί η Επιτροπή, η θητεία της οποίας είναι ετήσια, ο Πρόεδρος Πρωτοδικών καλεί μέσα στο πρώτο δεκαπενθήμερο του Ιανουαρίου εκάστου έτους το Εμπορικό και Βιομηχανικό Επιμελητήριο, τον Εμπορικό Σύλλογο, το Σύνδεσμο Βιομηχάνων και την πιο αντιπροσωπευτική τριτοβάθμια οργάνωση να υποδείξουν από έναν τακτικό και έναν αναπληρωματικό εκπρόσωπό τους που θα στελεχώσει την Επιτροπή για το τρέχον ημερολογιακό έτος. Σε περίπτωση που δεν το πράξουν μέχρι τέλος Ιανουαρίου, ο Πρόεδρος ορίζει τα μέλη κατά βούληση.

Εν συνεχεία, η Επιτροπή συγκαλείται από τον Πρόεδρό της και επιλαμβάνεται της αίτησης για ορισμό του προσωπικού ασφαλείας και του προσωπικού εξυπηρέτησης των στοιχειωδών αναγκών του κοινωνικού συνόλου μέσα σε 8 ημέρες από την κατάθεσή της στη Γραμματεία του Πρωτοδικείου από οιοδήποτε εκ των δύο μερών, και έχει την υποχρέωση να εκδώσει απόφαση εντός 10 ημερών από τη συζήτηση. Η αίτηση εκδικάζεται κατά τη διαδικασία της εκούσιας δικαιοδοσίας και απαραίτητο υπάρχει όταν παρίσταται ο Πρόεδρος και ένα ακόμη μέλος.

Αμφισβήτηση υπάρχει ως προς την δυνατότητα άσκησης έφεσης (ενδικοφανούς προσφυγής) κατά της απόφασης της Πρωτοβάθμιας Επιτροπής ενώπιον της - προβλεπόμενης μετά την αντικατάσταση του άρθρου 15 του ν. 1264/1982 από το άρθρο 25 του ν. 1565/1985- Δευτεροβάθμιας Επιτροπής. Σύμφωνα με την ορθότερη άποψη μετά την τροποποίηση του άρθρου 21 του ν. 1264/1982 από το ν. 2224/1994, στην οποία τροποποίηση η παραπομπή στο άρθρο 15 γίνεται πλέον με ρητή μνεία της

μεταγενέστερης αντικατάστασής του από το άρθρο 25 του ν. 1565/1985, δύσκολα μπορεί να αποκλεισθεί η δυνατότητα ενδικοφανούς προσφυγής στη Δευτεροβάθμια Επιτροπή, οι αποφάσεις της οποίας αποτελούν εκτελεστές διοικητικές πράξεις, κατά των οποίων χωρεί αίτηση ακύρωσης στο ΣτΕ¹²⁸. Σύμφωνα όμως με την αντίθετη άποψη, οι αποφάσεις της Πρωτοβάθμιας Επιτροπής επί αιτήσεων για προσδιορισμού του προσωπικού ασφαλείας και του αναγκαίου προσωπικού για την εξυπηρέτηση των στοιχειωδών αναγκών του κοινωνικού συνόλου είναι τελεσίδικες, παράγουν δεδικασμένο και προσβάλλονται μόνον με αίτηση ακυρώσεως στο Συμβούλιο της Επικρατείας, γιατί η παραπομπή της παρ. 8 του άρθρου 21 του ν. 1264/1982 στο άρθρο 15 του ίδιου νόμου αναφορικά με την αρμοδιότητα καθορισμού του προσωπικού ασφαλείας δεν περιλαμβάνει και τις εκάστοτε τροποποιήσεις του συστήματος του άρθρου 15 ως προς την οριστικότητα των αποφάσεων της Επιτροπής και, κατά συνέπεια, δεν περιλαμβάνει τη διαδικασία της ενδικοφανούς προσφυγής ενώπιον της Δευτεροβάθμιας Επιτροπής¹²⁹. Με την αίτηση ακυρώσεως πλήττεται μόνον η νομιμότητα της απόφασεως της Επιτροπής και όχι η ουσιαστική ορθότητά της, ωστόσο, λόγω της προσωρινής ισχύος της απόφασης αυτής, η οποία λήγει στο τέλος κάθε ημερολογιακού έτους, η προσβολή της θα είναι συχνά άσκοπη, αφού όταν θα εκδικασθεί η προσφυγή ενώπιον του ΣτΕ, θα έχει εκλείψει το αντικείμενό της¹³⁰.

Τέλος, το πολιτικό δικαστήριο που θα εκδικάσει διαφορά με αντικείμενο τη νομιμότητα της απεργίας, δεν δικαιούται να εξετάσει την ουσιαστική ορθότητα της απόφασεως της Επιτροπής, ούτε ποιος ήταν ο αναγκαίος αριθμός του προσωπικού, αλλά μόνο το αν διατέθηκε ο αριθμός που καθορίστηκε από την Επιτροπή¹³¹.

δ. Με συλλογική σύμβαση εργασίας

Τέλος, με την παρ. 9 του άρθρου 21 του ν. 1264/1982, δόθηκε η δυνατότητα στα μέρη να ρυθμίζουν με την υπογραφή συλλογικής σύμβασης εργασίας όλα τα ζητήματα που αφορούν στον καθορισμό του προσωπικού ασφαλείας και του αναγκαίου

¹²⁸ Ληξουριώτης, Νέες αρμοδιότητες των μεσολαβητών – διαιτητών ΟΜΕΔ, ΕΕργΔ 1995, σελ. 253 – 254, Παπασταύρου, Απεργία – Συλλογικό Εργατικό Δίκαιο, Αθήνα 2002, Γ' Έκδοση, σελ. 286

¹²⁹ Έτσι Μικροδής, Προσωπικό ασφαλείας και κάλυψη των στοιχειωδών αναγκών του κοινωνικού συνόλου, ΔΕΕ 2006, σελ. 474, Λεκέας σε Πρακτική Εφαρμογή Εργατικού Δικαίου – Απεργία (Διεύθυνση σειράς: Ληξουριώτης Ι.), ΟΛΣτΕ 610/1988 ΕΔΚΑ 1988, σελ. 341, ΣτΕ 4030/1989, ΕΕργΔ 1990, σελ. 420, ΣτΕ 3248/1989 ΕΕργΔ 1990, σελ. 414, ΣτΕ 3247/1989 ΕΕργΔ 1990, σελ. 42, ΣτΕ 3243/1989 ΕΕργΔ 1990, σελ. 408, ΣτΕ 3239/1989 ΕΕργΔ 1990, σελ. 249

¹³⁰ Μικροδής, ό.π., σελ. 474, Ντάσιος, Εργατικό Δικονομικό Δίκαιο, τ. Β ΙΙ, έκδ. 1984, σελ. 975

¹³¹ Μικροδής, ό.π., σελ. 474

προσωπικού για την κάλυψη στοιχειωδών αναγκών του κοινωνικού συνόλου και περιλαμβάνονται στις παρ. 1, 2, 3 και 4 του άρθρου 21 του ίδιου νόμου.

Καταρχήν, πρέπει να σημειωθεί ότι το πλέον πρόσφορο είδος ΣΣΕ για τον καθορισμό αυτό είναι η επιχειρησιακή ΣΣΕ. Όσον αφορά τα ρυθμιστέα ζητήματα της παρ. 1, εν πρώτοις αυτά μπορεί να αφορούν και την ύπαρξη της ίδιας της υποχρέωσης διάθεσης προσωπικού διασφάλισης των εγκαταστάσεων της επιχείρησης και την πρόληψη καταστροφών και ατυχημάτων. Δεδομένου ότι η υποχρέωση αυτή των συνδικαλιστικών οργανώσεων δεν μπορεί να θεωρηθεί ότι απορρέει από διάταξη δημοσίας τάξεως, το αντίστοιχο δικαίωμα του εργοδότη να απαιτήσει τη διάθεση προσωπικού ασφαλείας είναι δυνατόν να μπει στο τραπέζι των διαπραγματεύσεων και να «διατεθεί»¹³². Είναι, συνεπώς, δυνατόν να συνομολογηθεί με συλλογική σύμβαση, είτε ότι στη συγκεκριμένη επιχείρηση (λόγω της φύσης της) δεν υπάρχουν τέτοιοι κίνδυνοι, είτε ότι, μολονότι υφίστανται κίνδυνοι καταστροφών ή ατυχημάτων, ο εργοδότης σε περίπτωση απεργίας αναλαμβάνει να τους καλύψει με ίδια μέσα και ίδιο κίνδυνο (π.χ. με υπηρεσίες security τρίτων κλπ) και συνεπώς ότι δεν συντρέχει υποχρέωση της συνδικαλιστικής οργάνωσης να διαθέσει προσωπικό ασφαλείας¹³³.

Ως προς τα ζητήματα, όμως, της δεύτερης παραγράφου που επιτρέπεται να ρυθμισθούν με ΣΣΕ, σ' αυτά δεν συμπεριλαμβάνεται σε καμιά περίπτωση η ύπαρξη ή μη της υποχρέωσης διάθεσης προσωπικού αντιμετώπισης στοιχειωδών αναγκών του κοινωνικού συνόλου σε περιπτώσεις απεργίας σε επιχειρήσεις κοινής ωφέλειας, δεδομένου ότι η διάταξη αυτή είναι δημοσίας τάξεως και συνεπώς δεν είναι δυνατόν να συμφωνηθεί η άρση ή ο περιορισμός της υποχρέωσης αυτής, ή η τροποποίηση των κριτηρίων καθορισμού του προσωπικού αυτού¹³⁴. Επομένως, τα διαδικαστικά ζητήματα είναι εκείνα που μπορούν να ρυθμιστούν με ΣΣΕ, δηλαδή τα μέρη μπορούν να συμφωνήσουν διαφορετική διαδικασία για τον καθορισμό του¹³⁵ από την προπεριγραφείσα ανωτέρω υπό α – γ. Τίποτε, βέβαια, δεν εμποδίζει τα μέρη να διευρύνουν την υποχρέωση καθορισμού του αναγκαίου προσωπικού για την κάλυψη των στοιχειωδών αναγκών του κοινωνικού συνόλου, προσθέτοντας και νέα κριτήρια,

¹³² Αηξουριώτης, Νέες αρμοδιότητες των μεσολαβητών – διαιτητών ΟΜΕΑ, ΕΕργΔ 1995, σελ. 255

¹³³ Αηξουριώτης, ό.π., σελ. 255

¹³⁴ Αηξουριώτης, ό.π., σελ. 255 – 256, Λεβέντης, ό.π., σελ. 714 - 715

¹³⁵ Αηξουριώτης, ό.π., σελ. 256, Λεβέντης, ό.π., σελ. 715

πέραν των οριζόμενων στην παρ. 5 του ίδιου άρθρου ή να συμφωνήσουν και την κάλυψη αναγκών που δεν είναι κατ' ανάγκη «ουσιώδεις»¹³⁶.

Όσον αφορά στα θέματα της τρίτης παραγράφου, αυτά αφορούν τη διαμόρφωση του διευθυντικού δικαιώματος σε σχέση με το προσωπικό ασφαλείας και το προσωπικό για την κάλυψη των στοιχειωδών αναγκών του κοινωνικού συνόλου. Δεν αποκλείεται, λοιπόν, να συμφωνηθεί με τη ΣΣΕ ότι, σε περίπτωση απεργίας, το προσωπικό αυτό θα ενεργεί και θα παρέχει τις υπηρεσίες του κάτω από τις οδηγίες μόνο της συνδικαλιστικής οργάνωσης ή κάτω από τις οδηγίες κάποιου συμμετοχικού διμερούς επιχειρησιακού οργάνου ή κάτω από τις οδηγίες του εργοδότη με κάποιο δικαίωμα ελέγχου της συνδικαλιστικής οργάνωσης¹³⁷.

Με ΣΣΕ μπορεί επίσης να καθοριστεί διαφορετική διαδικασία ορισμού του προσωπικού ασφαλείας από αυτή που προβλέπεται στο άρθρο 21 του ν. 1264/1982. Συνεπώς, με τη ΣΣΕ τα μέρη μπορούν είτε να περιλάβουν στη ΣΣΕ είτε όρους διαδικαστικού περιεχομένου, με τους οποίους θα τροποποιείται η διαδικασία των παραγράφων 4 και επομένων του άρθρου 21 ή με τους οποίους στην ουσία θα καθορίζεται το προσωπικό ασφαλείας (κατά αριθμό και ειδικότητες), είτε να προσδιορίζουν τα μέρη τις ανάγκες και υπηρεσίες που πρέπει να καλυφθούν από το προσωπικό ασφαλείας¹³⁸.

Σημειωτέον, τέλος, ότι, σε περίπτωση που τα μέρη επιλέξουν τη ΣΣΕ για να ρυθμίσουν το προσωπικό ασφαλείας, θα εφαρμοστούν γενικότερα οι σχετικές διατάξεις του ν. 1876/1990, και συνεπώς δεν είναι δυνατόν πλέον να ισχύσει η διαδικασία περί καθορισμού προσωπικού ασφαλείας των διατάξεων του άρθρου 21 του ν. 1264/1982, όπως λεπτομερώς περιγράφηκε ανωτέρω. Κατ' επέκταση, σε περίπτωση αποτυχίας των απευθείας διαπραγματεύσεων, τα μέρη μπορούν να προσφύγουν ευθέως στη διαδικασία της μεσολάβησης του άρθρου 15 του ν. 1876/1990, αλλά και, εν συνεχεία, στη διαιτησία του άρθρου 16 του ίδιου νόμου¹³⁹.

¹³⁶ Αηξουριώτης, ό.π., σελ. 256, Λεβέντης, ό.π., σελ. 715

¹³⁷ Αηξουριώτης, ό.π., σελ. 256

¹³⁸ Αηξουριώτης, ό.π., σελ. 256

¹³⁹ Αηξουριώτης, ό.π., σελ. 257, βλ. όμως Λεβέντη, ό.π., σελ. 715 - 716

iv) Όροι παροχής εργασίας του προσωπικού ασφαλείας και του προσωπικού κάλυψης στοιχειωδών αναγκών του κοινωνικού συνόλου

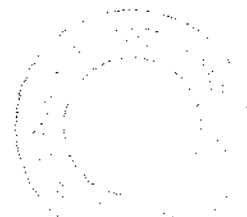
Σύμφωνα με την παρ. 3 του άρθρου 21 του ν. 1264/1982, το προσωπικό ασφαλείας και το προσωπικό για την κάλυψη στοιχειωδών αναγκών του κοινωνικού συνόλου λειτουργούν κάτω από τις οδηγίες του εργοδότη, δηλαδή υπάγονται στο διευθυντικό του δικαίωμα, με τον περιορισμό όμως ότι το δικαίωμα αυτό θα πρέπει να ασκείται εντός των ορίων που τίθενται από τη φύση και το σκοπό του προσωπικού αυτού. Σε αντίθετη περίπτωση, αν δηλαδή το διευθυντικό δικαίωμα του εργοδότη επί του προσωπικού των κατηγοριών αυτών ήταν ανεξέλεγκτο, η διάταξη αυτή θα ήταν αντισυνταγματική, γιατί θα περιόριζε σοβαρά το δικαίωμα της απεργίας, αφού η επιχείρηση με το προσωπικό ασφαλείας, συνεπικουρούμενη και από τυχόν μη απεργούς μισθωτούς, θα μπορούσε να αποτρέψει σημαντικά τις δυσμενείς συνέπειες της απεργίας, μειώνοντας έτσι ουσιαστικά την δύναμη πίεσης των απεργών¹⁴⁰. Πάντως, όπως αναφέρθηκε, με την παρ. 9 του άρθρου 21 του ν. 1264/1982 δίνεται η δυνατότητα στα μέρη να ρυθμίσουν με ΣΣΕ τον τρόπο άσκησης του διευθυντικού δικαιώματος του εργοδότη επί του προσωπικού των κατηγοριών αυτών, και επομένως να το περιορίσουν, αλλοιώσουν ή παραχωρήσουν¹⁴¹.

Ειδικότερα, ο εργοδότης, ενασκώντας το διευθυντικό του δικαίωμα, μπορεί να κατανέμει το προσωπικό στους διάφορους τομείς της επιχείρησης, κατά ειδικότητα, θέσεις και τόπο παροχής εργασίας, καθώς και να καθορίζει το είδος, τον τρόπο και το χρόνο παροχής εργασίας. Με άλλα λόγια, έχει δικαίωμα να αξιώσει από το προσωπικό ασφαλείας ο,τιδήποτε επιβάλλεται για την εξυπηρέτηση αναγκών ασφαλείας, ακόμη και τη μετακίνηση εκτός έδρας, όχι όμως και εργασία κείμενη πέρα από τα όρια των καθηκόντων, τα οποία καθορίζονται από το σκοπό που επιβάλλει τη διάθεση του προσωπικού αυτού¹⁴², δεν μπορεί δηλαδή να απαιτήσει από το προσωπικό ασφαλείας την εκτέλεση καθηκόντων που δεν σχετίζονται με την ασφάλεια των εγκαταστάσεων της επιχείρησης και την πρόληψη καταστροφών και ατυχημάτων, πολλώ δε μάλλον την εκτέλεση καθηκόντων που ανάγονται στη συνήθη παροχή εργασίας των ατόμων που το

¹⁴⁰ Μικροδίδης, ό.π., σελ. 472

¹⁴¹ Παπασταύρου, ό.π., σελ. 300, Ληξουριώτης, Νέες αρμοδιότητες των μεσολαβητών – διαιτητών ΟΜΕΔ, ΕΕργΔ 1995, σελ. 255

¹⁴² Παπασταύρου, ό.π., σελ. 301



συνθέτουν. Στην περίπτωση αυτή, η άσκηση του διευθυντικού δικαιώματος είναι καταχρηστική.

Τα αυτά ισχύουν και για το προσωπικό στοιχειώδους λειτουργίας, από το οποίο ο εργοδότης μπορεί να αξιώσει την εργασία που απαιτείται για την εξυπηρέτηση των στοιχειωδών αναγκών του κοινωνικού συνόλου, και όχι βεβαίως την εργασία που κατατείνει στην πλήρη λειτουργία της επιχείρησης, διότι στην περίπτωση αυτή έχουμε να κάνουμε με καταχρηστική και εκτός των ορίων του νόμου άσκηση του διευθυντικού δικαιώματος του εργοδότη.

Εξάλλου, ο εργοδότης δεν μπορεί να υποχρεώσει το προσωπικό των κατηγοριών αυτών σε παροχή της εργασίας που αξιώνει, αφού κάθε αναγκαστική εργασία απαγορεύεται¹⁴³. Η μη συμμόρφωση όμως του προσωπικού των κατηγοριών αυτών με τις νόμιμες οδηγίες και εντολές του εργοδότη εξισώνεται με τη μη διάθεση προσωπικού, με αποτέλεσμα να καθίσταται η απεργία παράνομη¹⁴⁴.

Εφόσον το προσωπικό ασφαλείας και το προσωπικό για την κάλυψη στοιχειωδών αναγκών του κοινωνικού συνόλου απασχοληθούν σύμφωνα με τις εντολές του εργοδότη, δικαιούνται των αποδοχών που αντιστοιχούν στην απασχόλησή τους, ενώ όσοι από το προσωπικό αυτό ενεργούν κατ' επιλογή τους ή κατά τις οδηγίες της συνδικαλιστικής οργάνωσης, και γενικά όσοι αρνούνται την εκτέλεση των νόμιμων εργοδοτικών εντολών, δεν δικαιούνται αποδοχών¹⁴⁵. Το προσωπικό των ανωτέρω κατηγοριών ή μέρος του ενδέχεται, ανάλογα με τις ανάγκες που προορίζεται να εξυπηρετήσει, να παραμείνει σε ετοιμότητα, χωρίς να χρειαστεί να εργασθεί¹⁴⁶. Σε τέτοιες περιπτώσεις, ο προσδιορισμός της αμοιβής εξαρτάται από τη διαπίστωση κατά πόσο στη συγκεκριμένη περίπτωση ο συγκεκριμένος μισθωτός διετέλεσε σε γνήσια ή σε απλή ετοιμότητα¹⁴⁷. Όταν ο μισθωτός έχει την υποχρέωση να διατηρήσει σε εγρήγορση τις σωματικές και πνευματικές του δυνάμεις, πρόκειται για γνήσια ετοιμότητα και επομένως του οφείλεται μισθός, ακόμη και στην περίπτωση που δεν χρησιμοποιήθηκαν οι υπηρεσίες του, χωρίς υπαιτιότητά του¹⁴⁸. Όταν όμως ο μισθωτός

¹⁴³ Παπασταύρου, ό.π., σελ. 301

¹⁴⁴ Παπασταύρου, ό.π., σελ. 302

¹⁴⁵ Παπασταύρου, ό.π., σελ. 302

¹⁴⁶ Παπασταύρου, ό.π., σελ. 302

¹⁴⁷ Παπασταύρου, ό.π., σελ. 302

¹⁴⁸ Παπασταύρου, ό.π., σελ. 302

συμφωνεί να περιορίσει μερικώς την ελευθερία του υπέρ του εργοδότη, χωρίς να διατηρεί σε εγρήγορση τις σωματικές και πνευματικές του δυνάμεις, τότε δεν του οφείλονται πλήρεις αποδοχές, αλλά ενδεχομένως μόνο ανάλογο μέρος τους¹⁴⁹.

IV. ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΤΡΙΤΟ: ΣΥΝΕΠΕΙΕΣ ΜΗ ΤΗΡΗΣΗΣ ΤΩΝ ΠΡΟΫΠΟΘΕΣΕΩΝ ΑΣΚΗΣΗΣ ΤΟΥ ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΟΣ ΤΗΣ ΑΠΕΡΓΙΑΣ ΣΤΙΣ ΔΗΜΟΣΙΕΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ ΚΑΙ ΤΟΥΣ ΟΡΓΑΝΙΣΜΟΥΣ ΚΟΙΝΗΣ ΩΦΕΛΕΙΑΣ

Η τήρηση όλων των προαναφερθεισών προϋποθέσεων άσκησης του δικαιώματος της απεργίας στους δημόσιους οργανισμούς και τις επιχειρήσεις κοινής ωφέλειας, γενικών και ειδικών, είναι αναγκαίο προαπαιτούμενο, προκειμένου η κηρυχθείσα απεργία να είναι νόμιμη. Σε αντίθετη περίπτωση, εάν δηλαδή δεν τηρηθεί οποιαδήποτε εκ των προϋποθέσεων αυτών, η απεργία είναι παράνομη, με ό,τι αυτό συνεπάγεται για την έννομη θέση των απεργών.

1) ΜΗ ΑΝΑΣΤΟΛΗ ΤΗΣ ΛΕΙΤΟΥΡΓΙΑΣ ΤΗΣ ΣΥΜΒΑΣΕΩΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Ειδικότερα, ως γνωστόν, πρωταρχική συνέπεια της νόμιμης απεργίας είναι η αναστολή της εργασιακής σχέσης, δηλαδή η αναστολή των αμοιβαίων υποχρεώσεων των μερών, της υποχρέωσης του μισθωτού προς παροχή εργασίας και της αντίστοιχης υποχρέωσης του εργοδότη για την καταβολή του μισθού. Σε περίπτωση όμως παράνομης απεργίας, η συμμετοχή του μισθωτού σε αυτή δεν αναστέλλει τη λειτουργία της σύμβασης εργασίας, αλλά συνιστά αυθαίρετη ή αδικαιολόγητη αποχή από την εργασία, δηλαδή παράβαση της σύμβασης εργασίας¹⁵⁰. Κατά συνέπεια, η αποχή από την εργασία έχει όλες τις συνέπειες της αυθαίρετης απουσίας ή της μη προσήκουσας εκπλήρωσης της σύμβασης (σε περίπτωση που η αποχή από την εργασία έχει τη μορφή των στάσεων εργασίας¹⁵¹), και καθιστά τον απέχοντα από την εργασία του υπερήμερο¹⁵². Ο εργοδότης, βεβαίως, δεν οφείλει τις αποδοχές του χρόνου της αδικαιολόγητης αποχής, δεδομένου ότι ούτε στη νόμιμη απεργία υποχρεούται να τις καταβάλει στο μισθωτό, αφού η μη καταβολή του μισθού αποτελεί το κόστος που επωμίζεται ο μισθωτός για τη συμμετοχή του στην απεργία.

¹⁴⁹ Παπασταύρου, ό.π., σελ. 303

¹⁵⁰ Λεβέντης, ό.π., σελ. 800, Παπασταύρου, ό.π., σελ. 157, Καρακατσάνης, ό.π., σελ. 277

¹⁵¹ Λεβέντης, ό.π., σελ. 800, Παπασταύρου, ό.π., σελ. 157

¹⁵² Λεβέντης, ό.π., σελ. 800, Παπασταύρου, ό.π., σελ. 157, Καρακατσάνης, ό.π., σελ. 277

2) ΜΗ ΠΡΟΣΜΕΤΡΗΣΗ ΤΟΥ ΧΡΟΝΟΥ ΣΥΜΜΕΤΟΧΗΣ ΣΤΗΝ ΠΑΡΑΝΟΜΗ ΑΠΕΡΓΙΑ ΣΤΟ ΧΡΟΝΟ ΥΠΗΡΕΣΙΑΣ

Πέραν όμως της μη καταβολής του μισθού του συμμετέχοντος σε παράνομη απεργία μισθωτού, άμεση συνέπεια της αυθαίρετης απουσίας του από την εργασία αποτελεί η μη προσμέτρηση του χρόνου συμμετοχής του στην παράνομη απεργία στο χρόνο υπηρεσίας, όπου αυτός είναι προαπαιτούμενο για τη θεμελίωση δικαιωμάτων του μισθωτού (π.χ. μισθολογικές ή βαθμολογικές προαγωγές). Εξάλλου, ο χρόνος συμμετοχής του στην παράνομη απεργία δεν υπολογίζεται και για τη συμπλήρωση του βασικού χρόνου προς θεμελίωση του δικαιώματος αδειάς, ούτε βεβαίως και απαγορεύεται ο συμψηφισμός των ημερών παράνομης απεργίας με τις ημέρες αδειάς που δικαιούται ο μισθωτός, δεδομένου ότι δεν είναι δυνατόν ο χρόνος της παράνομης απεργίας, ο οποίος αποτελεί, όπως αναφέρθηκε, χρόνο αυθαίρετης αποχής από την εργασία, να αντιμετωπίζεται διαφορετικά απ' ό,τι οι λοιπές περιπτώσεις αυθαίρετης αποχής, χωρίς η τυχόν εύλογη αμφιβολία (συγγνωστή πλάνη) του απεργού για τη νομιμότητα της απεργίας να επηρεάζει ή να μεταβάλλει το γεγονός ότι η συμμετοχή του στην παράνομη απεργία αποτελεί αυθαίρετη αποχή από την εργασία¹⁵³. Συνεπώς, οι ημέρες της αυθαίρετης αποχής του από την εργασία θα συμψηφισθούν με τις ημέρες αδειάς που θα εδικοιούτο εάν δεν είχε λάβει μέρος στην παράνομη απεργία¹⁵⁴ και θα μειωθεί αναλόγως και το επίδομα αδειάς του μισθωτού¹⁵⁵. Τέλος, ο χρόνος αυτός δεν συνυπολογίζεται ούτε για τον προσδιορισμό του ύψους των επιδομάτων Χριστουγέννων και Πάσχα¹⁵⁶. Όσον αφορά όμως στον καθορισμό του ύψους της αποζημίωσης λόγω καταγγελίας της συμβάσεως εργασίας, πρέπει να συνυπολογίζεται και ο χρόνος παράνομης απεργίας, όπως και κάθε άλλης αδικαιολόγητης απουσίας, αφού ο νόμος συναρτά το ύψος της αποζημίωσης με τη συνολική διάρκεια της εργασιακής σχέσης¹⁵⁷.

¹⁵³ Λεβέντης & Ζερδελής, Απεργία νόμιμη και παράνομη και συνέπειες..., ΔΕΝ 2004, σελ. 1432 επ., Γκούτος, Το δικαίωμα αδειάς αναψυχής μετά από παράνομη απεργία, ΔΕΝ 2006, σελ. 515 επ.

¹⁵⁴ Λεβέντης, ό.π., σελ. 801, Παπασταύρου, ό.π., σελ. 158, Καρακατσάνης, ό.π., σελ. 277 – 278, Λεβέντης & Ζερδελής, Απεργία νόμιμη και παράνομη και συνέπειες..., ΔΕΝ 2004, σελ. 1432 επ., Γκούτος, Το δικαίωμα αδειάς αναψυχής μετά από παράνομη απεργία, ΔΕΝ 2006, σελ. 515 επ., ΕφΠατρ 277/1996 ΕΕργΔ 1998, σελ. 349 επ., ΕφΘεσ 3603/1999 ΔΕΝ 2000, σελ. 160 επ.

¹⁵⁵ Παπασταύρου, ό.π., σελ. 158

¹⁵⁶ Λεβέντης, ό.π., σελ. 801, Παπασταύρου, ό.π., σελ. 157

¹⁵⁷ Λεβέντης, ό.π., σελ. 809

3) Η ΤΥΧΗ ΤΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΚΗΣ ΣΧΕΣΗΣ

Όσον αφορά την τύχη της εργασιακής σχέσης, πρέπει να σημειωθεί ότι, καταρχήν, η συμμετοχή σε παράνομη απεργία δεν υποδηλώνει βούληση για λύση της εργασιακής σύμβασης και δεν αποτελεί αφ' εαυτής οικειοθελή αποχώρηση του μισθωτού από την εργασία του¹⁵⁸. Γενικά, το ζήτημα εάν η αποχή του μισθωτού από την εργασία του αποτελεί σιωπηρή από μέρους του καταγγελία της σύμβασης εργασίας, εξαρτάται από τις συγκεκριμένες κατά περίπτωση συνθήκες και ειδικότερα από την αιτία της αποχής, τη διάρκειά της, την προοπτική για επάνοδο στην εργασία σε συνδυασμό με την κατά την καλή πίστη και τα χρηστά ήθη (ΑΚ 200, 288) δημιουργούμενη στους τρίτους εύλογη εντύπωση, την υπαιτιότητα του μισθωτού και τις ανάγκες της επιχείρησης¹⁵⁹. Το σημαντικότερο όμως είναι ότι η εκτίμηση των πραγματικών περιστατικών κάθε συγκεκριμένης περίπτωσης πρέπει να γίνεται κατ' αντικειμενική κρίση¹⁶⁰. Εξάλλου, πρέπει να σημειωθεί ότι η δικαστική αναγνώριση του παράνομου χαρακτήρα της απεργίας¹⁶¹, σε συνδυασμό με την ενημέρωση των απεργών από τον εργοδότη για τον παράνομο χαρακτήρα της απεργίας και τη χορήγηση σ' αυτούς εύλογης προθεσμίας για την επάνοδό τους στην εργασία, αποκλείει το συγγνωστό της πλάνης του μισθωτού και, συνεπώς, σε περίπτωση που οι μισθωτοί συνεχίζουν να συμμετέχουν στην παράνομη απεργία, η αποχή αυτή από την εργασία τους, σε συνδυασμό και με τις υπόλοιπες συνθήκες της απεργίας, μπορεί να ερμηνευθεί ως παραίτηση του μισθωτού από τη θέση του.

Από την άλλη μεριά, η συνέχιση συμμετοχής του εργαζομένου σε απεργία που κρίθηκε παράνομη, ως αδικαιολόγητη αποχή από την εργασία του, παρέχει στον εργοδότη το δικαίωμα να καταγγείλει τη σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου ή συνιστά σπουδαίο λόγο καταγγελίας της σύμβασης εργασίας ορισμένου χρόνου¹⁶². Βεβαίως, όπως η άσκηση κάθε δικαιώματος, έτσι και στην περίπτωση αυτή η καταγγελία ελέγχεται από την άποψη της καταχρηστικότητας. Για την εκτίμηση της καταγγελίας από τη σκοπιά της καταχρηστικότητας θα πρέπει να ληφθούν υπόψη η διάρκεια της

¹⁵⁸ Παπασταύρου, ό.π., σελ. 159, Λεβέντης, ό.π., σελ. 812, Καρακατσάνης, ό.π., σελ. 278

¹⁵⁹ Λεβέντης, ό.π., σελ. 811 – 812, Παπασταύρου, ό.π., σελ. 159 – 160, Καρακατσάνης, ό.π., σελ. 278

¹⁶⁰ Λεβέντης, ό.π., σελ. 811 – 812, Παπασταύρου, ό.π., σελ. 159 – 160

¹⁶¹ Η αναγνώριση του παράνομου χαρακτήρα της απεργίας γίνεται με την άσκηση σχετικής αγωγής στο Μονομελές Πρωτοδικείο της έδρας της συνδικαλιστικής οργάνωσης - όπου, άλλωστε, εκδικάζεται κάθε διαφορά σχετική με την απεργία-, το οποίο δικάζει κατά την ειδική διαδικασία των εργατικών διαφορών, με ταχεία διαδικασία και σύντμηση προθεσμιών

¹⁶² Λεβέντης, ό.π., σελ. 810, Παπασταύρου, ό.π., σελ. 829, Καρακατσάνης, ό.π., σελ. 278

αποχής του μισθωτού, το συγγνωστό ή μη της πλάνης του μισθωτού σχετικά με τον παράνομο χαρακτήρα της απεργίας¹⁶³ και γενικά η συμπεριφορά του κατά την απεργία, η δυνατότητα αρμονικής συνέχισης της σύμβασης, καθώς και οι ανάγκες της επιχείρησης, όπως αυτές διαμορφώθηκαν εξαιτίας της απεργίας και υφίστανται μετά από αυτή¹⁶⁴.

Τέλος, πρέπει να σημειωθεί ότι, αν οι μισθωτοί της επιχείρησης που έλαβαν μέρος στην παράνομη απεργία είναι περισσότεροι, τότε ο εργοδότης, εφόσον βέβαια οι συνθήκες της συγκεκριμένης περίπτωσης, αντικειμενικά θεωρούμενες, τουπαρέχουν το δικαίωμα καταγγελίας των συμβάσεων εργασίας των απεργών, δεν είναι υποχρεωμένος να απολύσει όλους τους απεργούς, αλλά δικαιούται να απολύσει αυτούς κατ' επιλογή, αρκεί η επιλογή αυτή να μην είναι αυθαίρετη, δεδομένου ότι ελέγχεται από πλευράς κατάχρησης δικαιώματος¹⁶⁵, όπως άλλωστε και κάθε δικαίωμα. Τα κριτήρια για την επιλογή πρέπει - κατά καλή πίστη - να συνδέονται προπαντός με το συγκεκριμένο εργατικό αγώνα και τη συμπεριφορά του μισθωτού κατά τη διεξαγωγή του¹⁶⁶.

4) ΕΝΔΕΧΟΜΕΝΗ ΥΠΟΧΡΕΩΣΗ ΤΟΥ ΜΙΣΘΩΤΟΥ ΓΙΑ ΑΠΟΖΗΜΙΩΣΗ ΤΟΥ ΕΡΓΟΔΟΤΗ

Τέλος, από τη συμμετοχή σε παράνομη απεργία προκύπτει ενδεχομένως υποχρέωση του μισθωτού για αποζημίωση του εργοδότη εφόσον η αθέτηση της σύμβασης, η οποία προκαλεί ζημία στον εργοδότη, οφείλεται σε υπαιτιότητα του μισθωτού¹⁶⁷. Επίσης, είναι δυνατόν να προκύψει υποχρέωση αποζημίωσης από αδικοπράξια, αν κατά τη διάρκεια της παράνομης απεργίας, συγκεκριμένος μισθωτός ή μισθωτοί διαπράξουν πράξεις που προσβάλλουν δικαιώματα του εργοδότη ή τρίτων (π.χ. ιδιοκτησία, προσωπικότητα, σωματική ακεραιότητα κλπ.), αλλά και στην περίπτωση αυτή πρέπει να συντρέχει το στοιχείο της υπαιτιότητας¹⁶⁸.

¹⁶³ Το συγγνωστό της πλάνης του μισθωτού αποκλείεται, όπως αναφέρθηκε αμέσως ανωτέρω, εάν έχει εκδοθεί δικαστική απόφαση αναγνώρισης του παράνομου χαρακτήρα της απεργίας, ο εργοδότης έχει ενημερώσει σχετικά τους απεργούς και τους έχει τάξει εδλογη προθεσμία να επανέλθουν στην εργασία τους

¹⁶⁴ Λεβέντης, ό.π., σελ. 810, Παπασταύρου, ό.π., σελ. 829, Καρακατσάνης, ό.π., σελ. 278

¹⁶⁵ Λεβέντης, ό.π., σελ. 811

¹⁶⁶ Λεβέντης, ό.π., σελ. 811

¹⁶⁷ Λεβέντης, ό.π., σελ. 816

¹⁶⁸ Λεβέντης, ό.π., σελ. 817

V. ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΤΕΤΑΡΤΟ: ΣΥΓΚΡΙΣΗ ΝΟΜΙΚΟΥ ΠΛΑΙΣΙΟΥ ΑΣΚΗΣΗΣ ΤΟΥ ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΟΣ ΤΗΣ ΑΠΕΡΓΙΑΣ ΣΤΙΣ ΔΗΜΟΣΙΕΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ ΚΑΙ ΤΟΥΣ ΟΡΓΑΝΙΣΜΟΥΣ ΚΟΙΝΗΣ ΩΦΕΛΕΙΑΣ ΑΛΛΩΝ ΕΥΡΩΠΑΪΚΩΝ ΚΡΑΤΩΝ

1) ΓΑΛΛΙΑ

Στη Γαλλία το δικαίωμα της απεργίας πρωαναγνωρίστηκε στο Προοίμιο του Συντάγματος του 1946 (Preamble de la Constitution du 27/10/1946) και, εν συνεχεία, ο Κώδικας Εργασίας (Code du travail) προέβη σε ρύθμιση του τρόπου άσκησης του δικαιώματος της απεργίας. Καταρχήν, αναγνωρίζεται ρητά στον προαναφερθέντα κώδικα ότι η άσκηση του δικαιώματος της απεργίας δεν αποτελεί λόγο λύσης της σύμβασης εργασίας¹⁶⁹ και ότι δεν μπορεί να δώσει αφορμή για τη διακριτική μεταχείριση των απεργών, κυρίως αναφορικά με τις αποζημιώσεις ή τις κοινωνικές παροχές¹⁷⁰.

Αναφορικά με την άσκηση του δικαιώματος της απεργίας στις δημόσιες επιχειρήσεις και τους οργανισμούς κοινής ωφέλειας, καταρχήν απαγορεύεται σε ορισμένες κατηγορίες επιχειρήσεων ή οργανισμών η άσκηση του δικαιώματος αυτού, όπως λ.χ. στην αστυνομία, στη δικαιοσύνη, στο στρατό¹⁷¹. Ως προς τις λοιπές επιχειρήσεις, ο ίδιος Κώδικας προβαίνει σε ειδικότερες ρυθμίσεις, ορίζοντας καταρχήν την έννοια και το πεδίο εφαρμογής των ειδικότερων αυτών ρυθμίσεων. Σύμφωνα λοιπόν με το άρθρο L2512-1 παρ. 2 του Κώδικα Εργασίας (Code du Travail), οι ειδικότερες ρυθμίσεις εφαρμόζονται στο προσωπικό των επιχειρήσεων και των οργανισμών, ανεξαρτήτως του αν είναι δημόσιες ή ιδιωτικές, εφόσον οι επιχειρήσεις ή οι οργανισμοί αυτοί είναι επιφορτισμένοι με τη διαχείριση μιας δημόσιας υπηρεσίας.

Εν συνεχεία, στα επόμενα άρθρα ορίζονται οι επί μέρους προϋποθέσεις άσκησης του δικαιώματος της απεργίας στις ανωτέρω επιχειρήσεις. Συγκεκριμένα, ορίζεται καταρχήν ότι της πραγματοποίησης της απεργίας στις επιχειρήσεις αυτές πρέπει να προηγείται προειδοποίηση – γνωστοποίηση, η οποία να προέρχεται από μια αντιπροσωπευτική σε εθνικό επίπεδο συνδικαλιστική οργάνωση της επαγγελματικής κατηγορίας ή της επιχείρησης ή του οργανισμού όπου θα πραγματοποιηθεί η

¹⁶⁹ Code du travail, art. L2511-1, par. 1

¹⁷⁰ Code du travail, art. L2511-1, par. 2

¹⁷¹ Couturier G. Le droit du travail, 2) les relations collectives de travail, σελ. 377, www.service-public.fr

απεργία¹⁷². Η προειδοποίηση αυτή πρέπει να αναφέρει υποχρεωτικά τους λόγους προσφυγής στην απεργία, δηλαδή τα αιτήματα, των οποίων την ικανοποίηση επιδιώκουν οι απεργοί, τον τόπο και την ώρα έναρξης της απεργίας, καθώς και τη διάρκεια της, και να απευθυνθεί στην εποπτεύουσα ιεραρχική αρχή ή στη Διεύθυνση της επιχείρησης ή του οργανισμού στους οποίους αφορά, **πέντε πλήρεις ημέρες πριν την έναρξη της απεργίας**¹⁷³. Τα εμπλεκόμενα μέρη (απεργοί – επιχείρηση ή οργανισμός) έχουν υποχρέωση διαπραγμάτευσης στο διάστημα που μεσολαβεί από την ανωτέρω προειδοποίηση μέχρι την έναρξη της απεργίας¹⁷⁴, γεγονός που καταδεικνύει ότι και στο γαλλικό δίκαιο η απεργία αποτελεί το «έσχατο μέσο» ικανοποίησης των εργασιακών συμφερόντων¹⁷⁵. Τέλος, με νόμους μπορεί να ορίζονται ορισμένες κατηγορίες επιχειρήσεων ή οργανισμών, στις οποίες απαιτείται να εξασφαλίζεται κατά τη διάρκεια της απεργίας η κάλυψη βασικών αναγκών του κοινωνικού συνόλου (π.χ. αεροπορικές εταιρείες, νοσοκομεία και ραδιοτηλεοπτικές επιχειρήσεις).¹⁷⁶

Πολύ σημαντικό είναι το γεγονός ότι, εν αντιθέσει με τη χώρα μας, στη Γαλλία απαγορεύονται, όσον αφορά τις δημόσιες επιχειρήσεις ή τους οργανισμούς κοινής ωφέλειας, οι απεργίες «ζήλου» και οι «κυκλικές» απεργίες¹⁷⁷.

2) ΙΣΠΑΝΙΑ

Στην Ισπανία, το άρθρο 28 του Συντάγματος του 1978 (Constitucion Espanola de 1978) κατοχυρώνει τη συνδικαλιστική ελευθερία και το συνυφασμένο με αυτή δικαίωμα της απεργίας και εξουσιοδοτεί το νομοθέτη να θεσπίσει με νόμο τις ειδικότερες προϋποθέσεις άσκησης του. Δεδομένου ότι δεν έχει εκδοθεί ακόμη ο νόμος αυτός, εξακολουθεί να ισχύει το βασιλικό διάταγμα – νόμος 17/1977 για τις εργασιακές σχέσεις (Real Decreto – Ley 17/1977). Σύμφωνα με το νόμο αυτό, η απόφαση για την κήρυξη της απεργίας λαμβάνεται σε κάθε τόπο εργασίας (επιχείρηση, υπηρεσία, οργανισμό), είτε από τους αντιπροσώπους των εργαζομένων είτε από τους ίδιους τους εργαζόμενους, όταν το 25% του προσωπικού αποφασίζει να τεθεί σε ψηφοφορία η

¹⁷² Code du travail, art. L2512-2

¹⁷³ Code du travail, art. L2512-2

¹⁷⁴ Code du travail, art. L2512-2

¹⁷⁵ Couturier G., ό.π., σελ. 376

¹⁷⁶ Couturier G., ό.π., σελ. 377 – 378, www.service-public.fr

¹⁷⁷ Code du travail, art. L2512-3, www.service-public.fr

κήρυξη της απεργίας. Η ψηφοφορία είναι μυστική και η απόφαση λαμβάνεται και με απλή πλειοψηφία¹⁷⁸.

Μετά τη λήψη της απόφασης για την κήρυξη απεργίας, οι αντιπρόσωποι των εργαζομένων οφείλουν να τη γνωστοποιήσουν στον ή στους εργοδότες τους οποίους επηρεάζει, καθώς και στις Εργασιακές Αρχές. Η γνωστοποίηση αυτή πρέπει να γίνει γραπτώς και κατ'ελάχιστο πέντε ημέρες πριν την έναρξη της απεργίας και να περιέχει τους σκοπούς που επιδιώκει, τις ενέργειες που έγιναν για την επίλυση των διαφορών, την ημερομηνία της έναρξής της και τη σύνθεση της «απεργιακής επιτροπής»¹⁷⁹, η οποία αποτελείται μόνον από εργαζομένους της επιχείρησης και περιλαμβάνει το πολύ 12 άτομα¹⁸⁰. Η άσκηση του δικαιώματος της απεργίας, πάντως, δεν λύει την εργασιακή σχέση των απεργών, αλλά την αναστέλλει, όπως άλλωστε και την ασφαλιστική τους σχέση¹⁸¹.

Όσον αφορά στις επιχειρήσεις που είναι επιφορτισμένες με κάποια δημόσια υπηρεσία, ο ν. 7/2007 (Ley 7/2007) αναγνωρίζει ρητά το δικαίωμα της απεργίας και στους εργαζομένους των επιχειρήσεων αυτών, υπό την προϋπόθεση όμως ότι εξασφαλίζεται η κάλυψη βασικών αναγκών του κοινωνικού συνόλου¹⁸². Για την κήρυξη της απεργίας στις επιχειρήσεις αυτές ισχύουν όλα τα προαναφερθέντα, αλλά η γνωστοποίηση της απεργίας πρέπει να γίνει **τουλάχιστον 10 ημέρες πριν την κήρυξή της**. Επιπλέον, οι αντιπρόσωποι των εργαζομένων πρέπει να δώσουν στην απεργία την απαραίτητη δημοσιότητα, προκειμένου να καταστεί γνωστό στους χρήστες της δημόσιας υπηρεσίας ότι επίκειται απεργία¹⁸³.

Έτερη υποχρέωση των απεργών είναι η ασφάλεια των εγκαταστάσεων και η πρόληψη καταστροφών και ατυχημάτων στην επιχείρηση. Εναπόκειται στον εργοδότη να επιλέξει τους εργαζομένους που θα λειτουργούν ως προσωπικό ασφαλείας¹⁸⁴. Μετά τη γνωστοποίηση της απεργίας και μέχρι την έναρξή της, αλλά επίσης και κατά τη διάρκεια αυτής, οι αντιπρόσωποι των εργαζομένων και ο εργοδότης οφείλουν να διαπραγματευτούν, με σκοπό να καταλήξουν σε συμφωνία. Σε περίπτωση που

¹⁷⁸ Real Decreto – Ley 17/1977, art. 3 par. 2

¹⁷⁹ Real Decreto – Ley 17/1977, art. 3 par. 3

¹⁸⁰ Real Decreto – Ley 17/1977, art. 5

¹⁸¹ Real Decreto – Ley 17/1977, art. 6

¹⁸² Ley 7/2007, art. 15c

¹⁸³ Real Decreto – Ley 17/1977, art. 3 par. 3

¹⁸⁴ Real Decreto – Ley 17/1977, art. 6

καταφέρουν να συμφωνήσουν, η συμφωνία αυτή λήγει την απεργία και επέχει θέση συλλογικής σύμβασης εργασίας¹⁸⁵. Αξίζει να σημειωθεί ότι η Επαθεώρηση Εργασίας διατηρεί το δικαίωμα να ασκήσει το μεσολαβητικό της έργο από τη γνωστοποίηση της απεργίας και μέχρι την επίλυση της διαφοράς¹⁸⁶, ενώ σε περίπτωση που προκύψουν καταστάσεις ιδιαίτερα σοβαρές κατά την άσκηση του απεργιακού δικαιώματος σε επιχείρηση επιφορτισμένη με κάποια δημόσια υπηρεσία, οι κυβερνητικές αρχές έχουν το δικαίωμα να λάβουν τα απαραίτητα μέτρα για τη λειτουργία των υπηρεσιών αυτών¹⁸⁷.

Τέλος, σημαντικό είναι ότι στην Ισπανία απαγορεύονται γενικώς, και όχι μόνο στις επιχειρήσεις κοινής ωφέλειας, οι απεργίες «ζήλου» και οι «κυκλικές» απεργίες¹⁸⁸.

3) ΑΓΓΛΙΑ

Στην Αγγλία δεν υπάρχει συγκεκριμένο νομοθετικό πλαίσιο για την απεργία στις δημόσιες επιχειρήσεις και τους οργανισμούς κοινής ωφέλειας. Δηλαδή, εν αντιθέσει με την Ελλάδα και τις προαναφερθείσες ευρωπαϊκές χώρες, το αγγλικό δίκαιο δεν έχει ορίσει συγκεκριμένες προϋποθέσεις και δεν έχει επιβάλλει συγκεκριμένους περιορισμούς αναφορικά με την άσκηση του δικαιώματος της απεργίας στις επιχειρήσεις αυτές. Παρόλ' αυτά, υπάρχουν για ορισμένες κατηγορίες εργαζομένων ξεχωριστές ρυθμίσεις, οι οποίες όμως αφενός δεν θεσπίστηκαν την ίδια χρονική περίοδο και αφετέρου δεν θεσπίστηκαν για τους ίδιους λόγους, δεν είναι δηλαδή αποτέλεσμα μιας ολοκληρωμένης στρατηγικής απέναντι στις δημόσιες επιχειρήσεις¹⁸⁹. Για παράδειγμα, υπάρχει πρόβλεψη στην Αστυνομική Πράξη του 1996 (Police Act 1996) ότι επιβάλλεται φυλάκιση μέχρι δύο ετών και πρόστιμο σε όποιον προκαλεί ή επιδιώκει να προκαλέσει δυσλειτουργία στο αστυνομικό σώμα ή σε όποιον επιδιώκει να πείσει μέλος του αστυνομικού σώματος να μην προσφέρει τις υπηρεσίες του¹⁹⁰. Επιπλέον, ανάλογη πρόβλεψη υπάρχει και για τις ένοπλες δυνάμεις στην Πράξη του 1934 για την Υποκίνηση σε Πρόκληση Αναταραχής στην Υπηρεσία (Incitement to Disaffection Act 1934), η οποία επίσης ποινικοποιεί την προσπάθεια πρόκλησης

¹⁸⁵ Real Decreto - Ley 17/1977, art. 8

¹⁸⁶ Real Decreto - Ley 17/1977, art. 9

¹⁸⁷ Real Decreto - Ley 17/1977, art. 10

¹⁸⁸ Real Decreto - Ley 17/1977, art. 7

¹⁸⁹ Deakin & Morris, Labour Law, Fourth Edition, Oxford and Portland, Oregon 2005, Chapter 11, pag. 1044

¹⁹⁰ Deakin & Morris, ό.π., pag. 1044

αναταραχής στους κόλπους των ενόπλων δυνάμεων¹⁹¹. Επίσης, οι ταχυδρομικοί υπάλληλοι θα μπορούσαν να διωχθούν για την πρόκληση διακοπής στην επικοινωνία δυνάμει της Πράξης του 2000 για τη Ρύθμιση των Ανακριτικών Εξουσιών (Regulation of Investigatory Powers Act 2000), όπως εξάλλου θα μπορούσαν να διωχθούν δυνάμει αυτής και οι εργαζόμενοι στις τηλεπικοινωνιακές επιχειρήσεις¹⁹².

Εκείνο όμως που αξίζει να σημειωθεί είναι ότι στη Μ. Βρετανία η Κυβέρνηση έχει εκτεταμένες εξουσίες λήψης μέτρων σε περιπτώσεις που απειλούνται βασικά αγαθά του κοινωνικού συνόλου λόγω απεργιακών κινητοποιήσεων. Το ισχύον δίκαιο (Civil Contingencies Act 2004) παρέχει στην Κυβέρνηση ευρύτατες εξουσίες στον τομέα αυτό, σε καμιά περίπτωση όμως δεν μπορεί να επιβάλει υποχρεωτική στρατιωτική υπηρεσία ή να απαγορεύσει τη συμμετοχή σε απεργία ή οποιαδήποτε άλλη μορφή συλλογικής αγωνιστικής δράσης. Στο παρελθόν, πάντως, έχουν χρησιμοποιηθεί οι στρατιωτικές υπηρεσίες για να αντικαταστήσουν απεργούς σε πάνω από 30 περιπτώσεις από το 1945 μέχρι σήμερα, με πιο πρόσφατη την απεργία των πυροσβεστών το 2002-2003¹⁹³. Πέραν αυτών των εξουσιών, έχουν δοθεί εκτεταμένες εξουσίες και σε Υπουργούς της Κυβέρνησης να παρεμβαίνουν σε περιπτώσεις κοινωνικής αναταραχής, προκληθείσας από απεργιακές κινητοποιήσεις, όπως για παράδειγμα συνέβη με την ιδιωτικοποίηση των επιχειρήσεων ύδρευσης και ηλεκτρισμού το 1989. Οι εξουσίες αυτές μπορούν να ασκηθούν χωρίς την έγκριση ή και χωρίς τη γνώση της Βουλής¹⁹⁴.

Σημαντική επίσης διαφοροποίηση σε σχέση με τα συμβαίνοντα στην ελληνική πραγματικότητα είναι ότι οι συνδικαλιστικές οργανώσεις αυτοπεριορίζονται στην επιλογή των κατάλληλων μέσων για την ικανοποίηση των επιδιώξεών τους και έχουν συντάξει Κώδικες Συμπεριφοράς, όπου ορίζεται ποιες υπηρεσίες πρέπει πάντοτε να παρέχονται, υπηρεσίες απαραίτητες για την υγεία ή την ασφάλεια της κοινωνίας και την αποτροπή πρόκλησης σοβαρής περιβαλλοντικής μόλυνσης. Επιπλέον, σε πολλές περιπτώσεις υπάρχει συνεννόηση και συνεργασία με τον εργοδότη, και μέσω αμοιβαίων υποχωρήσεων εξευρίσκεται η πιο συμφέρουσα συμβιβαστική λύση, λόγω χάρη ο εργοδότης συμφωνεί να καταβάλει ολόκληρο το μισθό των εργαζομένων που

¹⁹¹ Deakin & Morris, ό.π., Chapter 11, pag. 1044

¹⁹² Deakin & Morris, ό.π., Chapter 11, pag. 1045

¹⁹³ Deakin & Morris, ό.π., Chapter 11, pag. 1046

¹⁹⁴ Deakin & Morris, ό.π., Chapter 11, pag. 1046

απασχολήθηκαν ως «προσωπικό ασφαλείας», έστω κι αν δεν εκτέλεσαν όλα τους τα καθήκοντα¹⁹⁵.

Τέλος, η σύγχρονη δομή των υπηρεσιών κοινής ωφέλειας (λ.χ. αναφορικά με την υδροδότηση, υπάρχουν στην Αγγλία και την Ουαλία 26 εταιρείες!!!), σε συνδυασμό με τις δικαστικές αποφάσεις που επιτρέπουν την περικοπή του μισθού των εργαζομένων που δεν εκτελούν όλα τους τα καθήκοντα, όπως επίσης και με το συνταγματικό δικαίωμα των ιδιωτών να αιτούνται με ασφαλιστικά μέτρα τη διακοπή της αγωνιστικής δράσης - γεγονός που φαλκιδεύει την αυτονομία των μερών να λύνουν τις διαφορές τους, αφήνουν πλέον πολύ μικρό περιθώριο στη διαπραγμάτευση των συνδικάτων με τους εργοδότες για την ελαχιστοποίηση των βλαβών που προκαλεί η απεργία στις επιχειρήσεις κοινής ωφέλειας¹⁹⁶.

VI. ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΙΚΕΣ ΠΑΡΑΤΗΡΗΣΕΙΣ – ΕΠΙΛΟΓΟΣ

Με την παρούσα εργασία έγινε μια προσπάθεια αφενός να περιγραφεί το νομικό πλαίσιο που ισχύει αναφορικά με την άσκηση του δικαιώματος της απεργίας στους δημόσιους οργανισμούς και τις επιχειρήσεις κοινής ωφέλειας, και αφετέρου να αναλυθεί και να τεθεί υπό κριτική το νομικό αυτό πλαίσιο, αλλά και η λειτουργία του στην πράξη, μέσω πορισμάτων της νομολογίας, αλλά και θεωρητικών προσεγγίσεων.

Ειδικότερα, αρχικά έγινε αναφορά στην έννοια των επιχειρήσεων «κοινής ωφέλειας», όπου καταφάνηκε ότι στην πορεία του χρόνου η έννοια αυτή διευρύνθηκε, ώστε να καλύπτει όχι μόνο δημόσιες επιχειρήσεις, αλλά και επιχειρήσεις που λειτουργούν με αμιγώς ιδιωτικοοικονομικά κριτήρια, είτε είναι ημεδαπές είτε αλλοδαπές, δεδομένου ότι σημαντικό κριτήριο είναι η φύση των παρεχόμενων από αυτές υπηρεσιών, αν δηλαδή εξυπηρετούν με τη λειτουργία τους βασικές ανάγκες του κοινωνικού συνόλου και είναι αδιάφορη η νομική μορφή τους, ο φορέας τους ή το νομικό καθεστώς που διέπει τη λειτουργία τους.

Εν συνεχεία, παρατέθηκαν οι προϋποθέσεις νόμιμης άσκησης του δικαιώματος στις επιχειρήσεις κοινής ωφέλειας, οι οποίες είναι αυστηρότερες αυτών που ισχύουν για την άσκηση του δικαιώματος στις «κοινές» επιχειρήσεις, δεδομένου ότι σκοπός του

¹⁹⁵ *Deakin & Morris*, ό.π., Chapter 11, pag. 1046

¹⁹⁶ *Deakin & Morris*, ό.π., Chapter 11, pag. 1047

νομοθέτη είναι, λαμβανομένης υπόψη της σημασίας που έχουν οι επιχειρήσεις αυτές για την κάλυψη βασικών αναγκών του κοινωνικού συνόλου, να διασφαλίζεται ότι κατά τη διάρκεια της απεργίας οι επιχειρήσεις αυτές θα εξακολουθούν να καλύπτουν όχι όλες μεν, αλλά τις στοιχειώδεις ανάγκες του κοινωνικού συνόλου. Οι ανάγκες αυτές, τις οποίες πρέπει να καλύπτει η επιχείρηση σε περίπτωση απεργίας, προσδιορίζονται με τη συμφωνία για τον καθορισμό του προσωπικού ασφαλείας ύστερα από διαπραγματεύσεις. Κριτήρια για τον καθορισμό των στοιχειωδών αναγκών του κοινωνικού συνόλου που θα πρέπει να καλύπτονται κατά τη διάρκεια της απεργίας αποτελούν το είδος και η κοινωνική κρισιμότητα των υπηρεσιών και αγαθών που παρέχει η επιχείρηση, η ανάγκη διασφάλισης του δικαιώματος της απεργίας, αλλά και ο τρόπος διάθεσης των παραγόμενων προϊόντων ή υπηρεσιών σε σχέση με το δίκτυο διάθεσής τους ή το ειδικό σύστημα διακίνησής τους στην αγορά, οι πελάτες – αποδέκτες των αναγκαίων υπηρεσιών και η δυνατότητά τους να εξυπηρετηθούν εναλλακτικά με αντίστοιχες υπηρεσίες ή προϊόντα από άλλη πηγή κατά τη διάρκεια της απεργίας, γεγονός που συναρτάται με την τυχόν μονοπωλιακή θέση της επιχείρησης στην αγορά, η διάρκεια της απεργίας και οι επιπτώσεις της στην εξυπηρέτηση του κοινωνικού συνόλου και τα διδάγματα της κοινής πείρας.

Οι αυστηρότερες αυτές προϋποθέσεις είναι απολύτως συνταγματικές, δεδομένου ότι το ίδιο το άρθρο 23 παρ. 2 του Συντάγματος παρέχει ευθεία εξουσιοδότηση στο νομοθέτη να προβεί σε θέσπιση αυστηρότερων προϋποθέσεων για τη σύννομη άσκηση του δικαιώματος της απεργίας σε ορισμένες κατηγορίες εργαζομένων, μεταξύ των οποίων και οι εργαζόμενοι στους δημόσιους οργανισμούς και τις επιχειρήσεις κοινής ωφέλειας. Η υποχρέωση για γνωστοποίηση των αιτημάτων της απεργίας τουλάχιστον 4 πλήρεις πριν από την έναρξη της απεργίας, η πρόσκληση του εργοδότη σε δημόσιο διάλογο και η διάθεση, πλην του προσωπικού ασφαλείας, και του αναγκαίου προσωπικού για την κάλυψη των στοιχειωδών αναγκών του κοινωνικού συνόλου σκοπό έχουν αφενός να δοθεί μια τελευταία ευκαιρία στα μέρη (εργαζόμενους– εργοδότη) να λύσουν τις μεταξύ τους διαφορές ειρηνικά και συμβιβαστικά και αφετέρου να εξασφαλισθεί ότι η άσκηση του δικαιώματος της απεργίας σε αυτές δεν θα παραλύσει την καθημερινή ζωή του πολίτη, οι στοιχειώδεις ανάγκες του οποίου θα εξακολουθήσουν να καλύπτονται.

Πάντως, σε πολλές περιπτώσεις, οι απεργοί, παρ' ότι γνωρίζουν την ύπαρξη και την αναγκαιότητα τήρησης των προϋποθέσεων αυτών για τη νομιμότητα της απεργίας, προτιμούν να προχωρούν σε απεργιακές κινητοποιήσεις δίχως την τήρησή τους, δεδομένου ότι, σταθμίζοντας τα οφέλη που θα αποκομίσουν από μια ξαφνική απεργία που θα αιφνιδιάσει τον εργοδότη και θα του προκαλέσει υπολογίσιμη ζημία, διαπιστώνουν ότι στο χρονικό αυτό σημείο η μη τήρηση των προϋποθέσεων αυτών θα εξυπηρετήσει αποτελεσματικότερα τον αγώνα τους.

Όσον αφορά τη σύγκριση του ελληνικού νομικού πλαισίου άσκησης του δικαιώματος αυτού και του νομικού πλαισίου άλλων ευρωπαϊκών χωρών, διαπιστώνουμε ευθύς αμέσως ότι ο Έλληνας νομοθέτης είναι πιο σπεικής, έχοντας προβεί στη θέσπιση μόνον των απολύτως απαραίτητων περιορισμών του δικαιώματος αυτού, οι οποίοι όμως δεν φτάνουν μέχρι την παρεμπόδιση της άσκησης του. Αντιθέτως, στην Ισπανία λ.χ. η προειδοποίηση στον εργοδότη πρέπει να πραγματοποιηθεί τουλάχιστον 10 πλήρεις ημέρες πριν την πραγματοποίηση της απεργίας, χρονικό διάστημα υπέρμετρο, το οποίο εκφεύγει των απαιτούμενων εκ της φύσης των παρεχόμενων από τις επιχειρήσεις κοινής ωφέλειας αγαθών περιορισμών και στην ουσία πλήττει τον πυρήνα του δικαιώματος της απεργίας, στερώντας από τους απεργούς το όπλο του αιφνιδιασμού και δίνοντας στον εργοδότη τη δυνατότητα να ελαχιστοποιήσει τη ζημία που θα υποστεί από την απεργία.

Συμπερασματικά, η άσκηση του δικαιώματος της απεργίας στους δημόσιους οργανισμούς και τις επιχειρήσεις κοινής ωφέλειας πρέπει να εξασφαλίζει δυο αντικρουόμενα δικαιώματα, αφενός το ίδιο το συνταγματικά κατοχυρωμένο και αναφαίρετο δικαίωμα των εργαζομένων να προασπίζονται και να διεκδικούν τα εργασιακά, οικονομικά, συνδικαλιστικά και ασφαλιστικά συμφέροντά τους, και αφετέρου το επίσης συνταγματικά κατοχυρωμένο δικαίωμα των πολιτών να απολαύουν βασικών αγαθών, τα οποία καλύπτουν πρωταρχικές τους ανάγκες. Και, βέβαια, το στοιχείο της βλάβης όχι μόνον του εργοδότη, αλλά και του κοινωνικού συνόλου είναι εγγενές στο δικαίωμα της απεργίας, αλλά αυτό σε καμιά περίπτωση δεν σημαίνει ότι με την άσκηση του πρέπει να οδηγούμαστε στην παράλυση της καθημερινής ζωής των πολιτών. Για το λόγο αυτό εξάλλου ο συνταγματικός νομοθέτης έδωσε ρητή εξουσιοδότηση στον κοινό νομοθέτη να θεσπίσει πρόσθετες διαδικαστικές προϋποθέσεις άσκησης του δικαιώματος αυτού στις επιχειρήσεις κοινής ωφέλειας, ώστε

να διασφαλίζεται η κάλυψη των στοιχειωδών αναγκών του κοινωνικού συνόλου κατά τη διάρκεια της απεργίας στις επιχειρήσας αυτές.

Ο νομοθέτης, κάνοντας χρήση της εξουσιοδότησης αυτής, θέσπισε με το ν. 1264/1982 και τις μεταγενέστερες τροποποιήσεις αυτού αυστηρότερες προϋποθέσεις για την άσκηση του δικαιώματος αυτού, οι οποίες όμως δεν εξικνούνται μέχρι του σημείου της παρεμπόδισης της άσκησής του. Πάντως, η συχνά δαιδαλώδης και ασφυκτική χρονικά διαδικασία του δημοσίου διαλόγου, καθώς και του καθορισμού του προσωπικού ασφαλείας και του προσωπικού κάλυψης των στοιχειωδών αναγκών του κοινωνικού συνόλου δημιουργεί πρακτικά προβλήματα και διαφωνίες, τα οποία σε καμιά περίπτωση δεν εξυπηρετούν το σκοπό για τον οποίο θεσπίστηκαν οι διαδικασίες αυτές. Για το λόγο αυτό, ο νομοθέτης θα μπορούσε να απλουστεύσει και να παρατείνει χρονικά - κατά το αναγκαίο μέτρο - κυρίως τη διαδικασία του δημόσιου διαλόγου, προκειμένου ο θεσμός αυτός να μην καταλήγει να είναι κενό γράμμα, αλλά να συμβάλλει ουσιαστικότερα στην προσπάθεια προσέγγισης των μερών και στην ειρηνική επίλυση των μεταξύ τους διαφορών.

VII. ΠΗΓΕΣ

1) ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ - ΑΡΘΡΟΓΡΑΦΙΑ

A. ΕΛΛΗΝΙΚΗ

- i) **Βλαστός Στυλιανός** σε ΕΕργΔ 2005, Εργατική Νομολογία – Απεργία προκαλούσα βλάβη στο κοινωνικό σύνολο, σελ. 395 επ
- ii) **Ο ίδιος** σε ΕΕργΔ 1995, Εργατική Νομολογία – Απεργία σε επιχείρηση δημόσιου χαρακτήρα, σελ. 267 επ.
- iii) **Του ιδίου**, Εργοδοτικό διευθυντικό δικαίωμα επί προσωπικού ασφαλείας και αντιμετώπισης στοιχειωδών αναγκών, ΕΕργΔ 1988, σελ. 685
- iv) **Γκούτος Χαρίλαος**, Το δικαίωμα αδειάς αναψυχής μετά από παράνομη απεργία, ΔΕΝ 2006, σελ. 515 επ.
- v) **Θεοδόσης Γεώργιος**, σχόλιο στη με αρ. 1214/2008 ΜΠΑ, ΔΙΜΕΕ 2008, σελ. 383 επ.
- vi) **Ιωάννου Χρήστος**, Η ρύθμιση του κοινωνικού κόστους της απεργίας – Προσωπικό ασφαλείας και δημόσιος διάλογος, ΕΕργΔ 2003, σελ. 65 επ.
- vii) **Καλαντζάκος Αριστείδης**, Απεργία και προσωπικό ασφαλείας και κάλυψης στοιχειωδών αναγκών, Το Βήμα, 19-1-1992
- viii) **Καρακατσάνης Αλέξανδρος**, Συλλογικό Εργατικό Δίκαιο, Εκδόσεις Αντ. Ν. Σάκκουλα, Αθήνα – Κομοτηνή 1992, τρίτη έκδοση
- ix) **Καρδαράς Αθανάσιος**, Η έννοια της επιχειρήσεως κοινής ωφέλειας στην ενάσκηση του δικαιώματος της απεργίας, ΕεργΔ 1989, σελ. 801 επ.
- x) **Του ιδίου**, Προσωπικό ασφαλείας σε επιχειρήσεις κοινής ωφέλειας, ΕΕργΔ 1989, σελ. 897 επ.
- xi) **Κουκιάδης Ιωάννης**, Συλλογικές Εργασιακές Σχέσεις, Συλλογικές Διαπραγματεύσεις, Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας, Συλλογικές Διαφορές Εργασίας Τόμος 2, Εκδόσεις Σάκκουλα, Θεσσαλονίκη 1999
- xii) **Κουκουλές Γεώργιος**, Η αιτιολόγηση της παράνομης απεργίας στο γαλλικό παράδειγμα, ΕΕΝ 2000, σελ. 335 επ.
- xiii) **Του ιδίου**, Απεργία και παρεμφερείς δράσεις στο βρετανικό δίκαιο, Εκδόσεις Αντ. Ν. Σάκκουλα, Αθήνα - Κομοτηνή 2002
- xiv) **Λεβέντης Γεώργιος**, Συλλογικό Εργατικό Δίκαιο, Εκδόσεις Δελτίου Εργατικής Νομοθεσίας, Αθήνα 2007, δεύτερη έκδοση

- xv) Λεβέντης Γεώργιος & Ζερδέλης Δημήτριος**, Απεργία νόμιμη και παράνομη και συνέπειες – Δικαίωμα αδείας και λήψεως αποδοχών και επιδόματος αδείας, ΔΕΝ 2004, σελ. 1432 επ.
- xvi) Λεκέας Σωκράτης** σε Πρακτική Εφαρμογή Εργατικού Δικαίου (υπό διεύθυνση Ληξουριώτη Ι.), ΝΟΜΙΚΗ ΒΙΒΛΙΟΘΗΚΗ, Αθήνα 2002
- xvii) Ληξουριώτης Ιωάννης** σε ΕΕργΔ 1990, Εργατική Νομολογία – Καθορισμός Προσωπικού Ασφαλείας, σελ. 403 επ.
- xviii) Ο ίδιος** σε ΕΕργΔ 1988, Εργατική Νομολογία – Προσωπικό ασφαλείας, σελ. 497 επ.
- xix) Του ιδίου**, Ο σκοπός του δικαιώματος της απεργίας, Εκδόσεις Αντ. Ν. Σάκκουλα, Αθήνα – Κομοτηνή 1987 (Σύνταγμα – Διοίκηση – Πολιτική, Διεύθυνση: Κώστας Μαυριάς)
- xx) Του ιδίου**, Δικαίωμα απεργίας και προσωπικό ασφαλείας, ΕΕργΔ 1988, σελ. 201 επ.
- xxi) Του ιδίου**, «Δημόσιος διάλογος» και κοινές διαδικασίες επίλυσης συλλογικών διαφορών, ΔΕΕ 1996, σελ. 141 επ.
- xxii) Του ιδίου**, Ο δημόσιος διάλογος μετά το νόμο 2224/1994, Εισήγηση σε Σεμινάριο του ΟΜΕΔ το Σεπτέμβριο του 1995 στο Βόλο
- xxiii) Του ιδίου**, Νέες αρμοδιότητες των μεσολαβητών – διαιτητών του ΟΜΕΔ, ΕΕργΔ 1995, σελ. 241 επ
- xxiv) Του ιδίου**, σχόλιο στη με αρ. 1679/1998 ΜΠΑ, ΔΕΕ 1998, σελ. 883 επ.
- xxv) Του ιδίου**, σχόλιο στη με αρ. 1641/1998 ΜΠΑ, ΔΕΕ 1998, σελ. 743 επ.
- xxvi) Του ιδίου**, σχόλιο στη με αρ. 1214/2008 ΜΠΑ, ΔΕΕ 2008, σελ. 1171 επ.
- xxvii) Μικρούδης Γεώργιος**, Προσωπικό ασφαλείας και κάλυψης στοιχειωδών αναγκών του κοινωνικού συνόλου, ΔΕΕ 5/2006, σελ. 469 επ
- xxviii) Ντάσιος Λεωνίδας**, Εργατικό Δικονομικό Δίκαιο τ. Β ΙΙ, έκδ. 1984
- xxix) Του ιδίου**, Απεργία και Προσωπικό Ασφαλείας, ΕΕργΔ 1993, σελ. 233 επ.
- xxx) Του ιδίου**, Απεργία με κατάληψη των χώρων εργασίας, ΕΕργΔ 1986, σελ. 513 επ.
- xxxi) Ντότσικα Μαρία**, Εισήγηση σε σεμινάριο του ΟΜΕΔ στην Κοζάνη τον Ιούνιο του 2008 με θέμα «Δημόσιος Διάλογος – Προσωπικό Ασφαλείας και Εργασιακές Σχέσεις»

xxxii) Παπαδημητρίου Κωνσταντίνος, Η «υποχρεωτικότητα» της συμμετοχής στο δημόσιο διάλογο, ΔΕΝ 1998, σελ. 28 επ.

xxxiii) Παπασταύρου Ιάσων, Απεργία – Συλλογικό Εργατικό Δίκαιο, Δίκαιο & Οικονομία Π. Ν. ΣΑΚΚΟΥΛΑΣ, Αθήνα 2002, τρίτη έκδοση

xxxiv) Τραυλός – Τζανετάτος Δημήτριος, Προβληματισμοί για τις συνέπειες της απεργίας στην έννομη θέση των απεργών, ΕΕργΔ 1994, σελ. 132 επ.

xxxv) Τσολάκη Μ. σε Εφαρμογές Εργατικού Δικαίου – Ατομικές και Συλλογικές Εργασιακές Σχέσεις (Επιμέλεια: Ληξουριώτης Ι.), ΝΟΜΙΚΗ ΒΙΒΛΙΟΘΗΚΗ, Αθήνα 2008

Β. ΞΕΝΟΓΛΩΣΣΗ

i) ΓΑΛΛΙΚΗ

α. Helene Sinay & Jean – Claude Javillier, Droit du travail – La greve, Dalloz, Paris 1984, 2eme edition

β. Jean – Claude Javillier, Droit du travail, Librairie Generale de Droit et de Jurosprudence, Paris 1999, 7eme edition

γ. Gerard Lyon – Caen & Jean Pelissier & Alain Supiot, Dalloz, Paris 1994, 17eme edition

δ. Couturier G., Le droit du travail, 2) les relations collectives de travail, Presses Universitaires de France, Octobre 1991, 1ere edition

ii) ΑΓΓΛΙΚΗ

Deakin S. & Morris G., Labour Law, Oxford and Portland, Oregon 2005, Fourth Edition

2) ΝΟΜΟΛΟΓΙΑ

Α) ΣΥΜΒΟΥΛΙΟΥ ΤΗΣ ΕΠΙΚΡΑΤΕΙΑΣ

ΟλΣτΕ 610/1988 ΕΔΚΑ 1988, σελ. 341 επ.

ΣτΕ 24/1995 ΕΑΕΔ 1996, σελ. 459 επ.

ΣτΕ 1790/1994 ΤΝΠ/ΔΣΑ

ΣτΕ 1791/1994 ΤΝΠ/ΔΣΑ

ΣτΕ 1599/1994 ΕΑΕΔ 1995, σελ. 8

ΣτΕ 224/1994 ΕΑΕΔ 1994, σελ. 641 επ.

ΣτΕ 4030/1989 ΕΕργΔ 1990 σελ. 420 επ.

ΣτΕ 3248/1989 ΕΕργΔ 1990, σελ. 414
ΣτΕ 3247/1989 ΕΕργΔ 1990, σελ. 42
ΣτΕ 3243/1989 ΕΕργΔ 1990, σελ. 408 επ.
ΣτΕ 3239/1989 ΕΕργΔ 1990, σελ. 249
ΣτΕ 2628/1989 ΕΕργΔ 1990, σελ. 407 επ.

Β) ΕΦΕΤΕΙΩΝ

ΕφΠειρ 258/2008 ΔΕΝ 2008, σελ. 637 επ.
ΕΑ 6497/2004 αδημοσ. (ΕΤΑΙΡΕΙΕΣ ΑΝΕΦΟΔΙΑΣΜΟΥ ΑΕΡΟΠΛΑΝΩΝ)
ΕΑ 5799/2001 ΔΕΕ 2001, σελ. 1032 επ.
ΕφΘεσ 1608/2000 Αρμεν 2000, σελ. 1116 επ.
ΕφΠατρ 917/2000, ΕΕργΔ 2001, σελ. 544 επ.
ΕφΘεσ 3603/1999 ΔΕΝ 2000, σελ. 160 επ.
ΕφΘεσ 2763/1997 ΕΕργΔ 1998, σελ. 729 επ.
ΕφΠατρ 277/1996 ΕΕργΔ 1998, σελ. 349 επ
ΕΑ 2522/1990 ΝοΒ 1990, σελ. 1345 επ.

Γ) ΠΡΩΤΟΔΙΚΕΙΩΝ

ΜΠΑ 2586/2008 αδημοσ. (ΑΤΤΙΚΟ ΜΕΤΡΟ)
ΜΠΑ 1911/2008 αδημοσ. (ΤΡΑΙΝΟΣΕ)
ΜΠΑ 1214/2008 ΔΕΕ 2008, σελ. 1168 επ. με σχόλιο *Ληξουριώτη*, ΔΙΜΕΕ 2008, σελ. 383 επ. με σχόλιο *Θεοδόση*
ΜΠΑ 1134/2008 αδημοσ. (ΙΔΙΩΤΙΚΕΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ ΡΑΔΙΟΦΩΝΙΑΣ)
ΜΠΑ 975/2008 αδημοσ. (ΕΤΑΙΡΕΙΕΣ ΤΑΧΥΜΕΤΑΦΟΡΩΝ)
ΜΠΑ 898/2008 αδημοσ. (ΤΡΑΠΕΖΑ ΤΗΣ ΕΛΛΑΔΟΣ)
ΜΠΑ 815/2008 αδημοσ. (ΟΤΕ)
ΜΠΑ 806/2008 αδημοσ. (ΟΤΕ)
ΜΠΑ 672/2008 αδημοσ. (ΔΕΗ)
ΜΠΑ 572/2008 αδημοσ. (ΤΡΑΠΕΖΑ ΤΗΣ ΕΛΛΑΔΟΣ)
ΜΠΑ 523/2008, αδημοσ. (ΑΤΤΙΚΟ ΜΕΤΡΟ)
ΜΠΑ 291/2008 αδημοσ. (ΩΝΑΣΣΕΙΟ)
ΜΠΑ 266/2008, αδημοσ. (ΑΤΤΙΚΟ ΜΕΤΡΟ)
ΜΠΑ 931/2004 ΕΕργΔ 2005, σελ. 401 επ.
ΜΠΑ 2396/2002 αδημοσ. (ΟΛΥΜΠΙΑΚΗ ΑΕΡΟΠΟΡΙΑ)

ΜΠΘεσ 17041/2002 Αρμεν 2003, σελ. 57

ΜΠΑ 1713/2001 ΕΕργΔ 2002, σελ. 791 επ.

ΜΠΘεσ 19594/1999 ΕΕργΔ 1999, σελ. 942 επ.

ΜΠΑ 1679/1998 ΔΕΕ 1998, σελ. 880 επ., με σχόλιο *Ληξουριώτη*

ΜΠΑ 1641/1998 ΔΕΕ 1998 σελ. 738 επ., με σχόλιο *Ληξουριώτη*

ΜΠΑ 1495/1998 ΔΕΕ 1998, σελ. 627 επ.

ΜΠΑ 534/1993 ΕΕργΔ 1993, σελ. 1112 επ.

ΜΠΑ 2528/1994 ΕΕργΔ 1995, σελ. 270 επ.

ΜΠΑ 534/1993 ΕΕργΔ 1993, σελ. 1112 επ.

ΜΠΑ 936/1988 ΔΕΝ 1988, σελ. 490

ΜΠΑ 1298/1987 ΕΕργΔ 1988, σελ. 410 επ.

ΜΠΡοδόπ 183/1987 ΕΕργΔ 1988 σελ. 398

3) ΑΛΛΕΣ ΠΗΓΕΣ

A) www.service-public.fr

B) www.noticias.juridicas.com