

Οι εναλλακτικές προς την απεργία μορφές εργασιακού αγώνα και η νομιμότητά τους

Γιάννης Ψαράκης και Μιχάλης Καπίρης, αποφοίτοι της Νομικής Σχολής, Ευρωπαϊκό Πανεπιστήμιο Κύπρου.

Στη παρούσα μελέτη εξετάζεται το ερώτημα του κατά πόσον η ελληνική και η διεθνής έννομη τάξη κατοχυρώνουν ένα γενικό δικαίωμα στον εργασιακό αγώνα, στο προστατευτικό πεδίο του οποίου εμπίπτουν εκτός από την απεργία και άλλα αγωνιστικά μέσα, παρότι δεν υπάρχει ρητή αναγνώρισή τους· εν συνεχεία επιχειρείται η κατηγοριοποίηση των μέσων αυτών ώστε να εξετασθούν οι προϋποθέσεις νομιμότητάς τους ανά κατηγορία. Τέλος αναδεικνύεται το ενδιαφέρον της υιοθέτησης εναλλακτικών μορφών εργασιακού αγώνα στη σημερινή συγκυρία.

Οι εργασιακές σχέσεις χαρακτηρίζονται από μία δομική ανισότητα μεταξύ εργαζομένων και εργοδοτών. Για την καταπολέμηση της εν λόγω ανισότητας είναι αναγκαία η οργάνωση των εργαζομένων σε ομάδες και η συλλογική εκπροσώπησή τους από συνδικαλιστικές οργανώσεις, οι οποίες αναλαμβάνουν να διεκδικήσουν συλλογικά την ικανοποίηση των εργασιακών συμφερόντων από τον εργοδότη. Το σημαντικότερο αγωνιστικό μέσο προς τον σκοπό αυτό είναι η απεργία, η οποία αποτελεί και τη μοναδική θεσμοθετημένη αγωνιστική μορφή διεκδίκησης συλλογικών συμφερόντων που κατοχυρώνεται ρητά στο ελληνικό Σύνταγμα και συγκεκριμένα στο άρθρο 23 παρ. 2. Αξιοσημείωτο είναι, ωστόσο, ότι η πίεση που ασκείται στον εργοδότη από τις συνδικαλιστικές οργανώσεις προκειμένου να διασφαλίστούν και να προαχθούν τα συλλογικά εργασιακά συμφέροντα των εργαζομένων επιτυγχάνεται συχνά με άλλες μορφές αγωνιστικών μέσων, πέραν της απεργίας.

1. Κλειστός αριθμός ή ελεύθερη επιλογή αγωνιστικών μέσων;

Στο άρθρο 23 παρ.1 του ελληνικού Συντάγματος κατοχυρώνεται η διασφάλιση της συνδικαλιστικής ελευθερίας και η ανεμπόδιστη άσκηση των συναφών μ' αυτή δικαιωμάτων. Τα

δικαιώματα που απορρέουν από την συγκεκριμένη διάταξη δεν αφορούν μόνο τους εργοδότες και τους εργαζομένους ατομικά (ατομική συνδικαλιστική ελευθερία) αλλά και τις συνδικαλιστικές οργανώσεις αυτοτελώς (συλλογική συνδικαλιστική ελευθερία).^[1] Απότοκος της συνταγματικής αυτής προστασίας είναι η αναγνώριση της ελευθερίας αγωνιστικής διεκδίκησης και αντιπαράθεσης και της συλλογικής αυτονομίας ως βασικών μέσων πραγμάτωσης της συνδικαλιστικής ελευθερίας.

Η πρώτη έκφανση της ελευθερίας εξωτερικής δράσης των συνδικαλιστικών οργανώσεων, δηλαδή η ελευθερία αγωνιστικής διεκδίκησης και αντιπαράθεσης, περιλαμβάνει τόσο το δικαίωμα προσφυγής σε αγωνιστικά μέσα όσο και την ελευθερία επιλογής αυτών. Η θεμελιώδης αυτή εκδήλωση της συνδικαλιστικής ελευθερίας στη συλλογική της διάσταση κατοχυρώνεται στο ελληνικό Σύνταγμα υπό την ειδικότερη μορφή της απεργίας (άρθρο 23 παρ.2). Αιτία της συνταγματικής κατοχύρωσης αποκλειστικά της απεργίας και όχι ενός γενικότερου δικαιώματος στον εργασιακό αγώνα ήταν η ύπαρξη περιορισμένων τεχνολογικών και οικονομικών εξελίξεων την εποχή που θεσπίστηκε η εν λόγω διάταξη, που καθίστούσε το παραδοσιακό αυτό αγωνιστικό μέσο σε κάθε περίπτωση αποτελεσματικό για

«Απότοκος της συνταγματικής αυτής προστασίας είναι η αναγνώριση της ελευθερίας αγωνιστικής διεκδίκησης και αντιπαράθεσης και της συλλογικής αυτονομίας ως βασικών μέσων πραγμάτωσης της συνδικαλιστικής ελευθερίας»

[1] Π. Μπουμπουχερόπουλος (2016), «Εναλλακτικές μορφές εργατικού αγώνα· Μία εισαγωγή στην προβληματική των εναλλακτικών ή ατυπικών αγωνιστικών μέσων», Επιθεώρησις Εργατικού Δικαίου, τόμος 75^{ος}, τεύχος 9, σελ. 1068

Ελληνικό Εργατικό Δίκαιο

την ικανοποίηση συλλογικών εργασιακών σκοπών. Ωστόσο, δεν μπορεί να συναχθεί εξ αντιδιαστολής το συμπέρασμα πως η ικανοποίηση συλλογικών εργασιακών σκοπών απαγορεύεται να επιχειρηθεί και μέσω άλλων τύπων εργασιακού αγώνα, εξαιτίας της αποκλειστικής, ρητής νομιμοποίησης που απολαμβάνει η απεργία^[2]. Εξάλλου, όπως έχει ήδη επισημανθεί, το δικαίωμα προσφυγής σε άλλες μορφές εργασιακού αγώνα κατοχυρώνεται στο δικαίωμα-μήτρα του άρθρου 23 παρ.1 Σ. Αυτό άλλωστε προκύπτει και από τη διατύπωση που υιοθετείται σε διατάξεις υπερνομοθετικής ισχύος, στις οποίες άλλοτε υπάρχει ενδεικτική αναφορά στο δικαίωμα στην απεργία^[3] και άλλοτε προβλέπεται με σαφήνεια η ελευθερία των συνδικαλιστικών οργανώσεων να επιλέγουν το πρόγραμμα των ενεργειών τους και τον τρόπο δράσης τους^[4]. Ενδεικτική, τέλος, είναι και η αναφορά του Έλληνα νομοθέτη στο άρθρο 4 παρ.3 του Ν.1264/1982 στα μέσα στα οποία μπορούν να προσφεύγουν οι συνδικαλιστικές οργανώσεις για την πραγματοποίηση των σκοπών τους, η οποία δεν αποκλείει την προσφυγή και σε άλλα εναλλακτικά μέσα.

Πέραν δε της αυτοτελούς συνταγματικής αναγνώρισης που απολαμβάνει η ελευθερία επιλογής και άσκησης αγωνιστικών μέσων, το δικαίωμα αυτό ενδυναμώνεται ακόμα περισσότερο μέσω της έννοιας της συλλογικής αυτονομίας, με την οποία συμβαδίζει, αφού πρόκειται για δύο συμπληρωματικές εκδηλώσεις της συνδικαλιστικής ελευθερίας. Η ειρηνική εξουσία καθορισμού των όρων παροχής εργασίας σε συλλογικό επίπεδο μέσω της σύναψης συλλογικών συμβάσεων εργασίας κατοχυρώνεται στα άρθρα 22 παρ.2 Σ. και 23 παρ.1 Σ. και η ύπαρξη της είναι εξίσου αναγκαία με την άσκηση αγωνιστικών μέσων, «καθότι, χωρίς αυτήν, κατά την θρυλική πλέον διατύπωση του

Γερμανικού Εργατικού Ακυρωτικού (BAG 10.6.1980), κάθε συλλογική διαπραγματεύση θα εκφυλιζόταν σε συλλογική επαιτεία»^[5].

Μπορεί, λοιπόν, να υποστηριχτεί ότι ούτε το Σύνταγμα ούτε τα διεθνή κείμενα συνηγορούν υπέρ ενός κλειστού αριθμού αγωνιστικών μέσων (numerus clausus) αλλά, αντιθέτως, αποβλέπουν σε μία ελευθερία επιλογής της μορφής που οι συνδικαλιστικές οργανώσεις θα προσδώσουν στην αγωνιστική τους δράση (laissez-faire).

2. Διάκριση των μέσων εργασιακού αγώνα

Τα άτυπα μέσα εργασιακού αγώνα που μετέρχονται στην πράξη οι συνδικαλιστικές οργανώσεις προκειμένου να εκπληρώσουν τους σκοπούς τους διακρίνονται σε δύο κατηγορίες: σε αυτά που συνιστούν άσκηση δικαιώματος και σε αυτά που συνιστούν απαγορευμένες ενέργειες^[6].

Το δικαίωμα που ασκείται από την χρήση των μέσων της πρώτης κατηγορίας, μπορεί είτε να ρυθμίζεται ρητά και ειδικά σε νομοθετικές διατάξεις, ιδίως του Ατομικού Εργατικού δικαίου, όπως για παράδειγμα το δικαίωμα επίσχεσης εργασίας (άρθρο 325 ΑΚ), το δικαίωμα κοινής ή τροποποιητικής καταγγελίας της σύμβασης εργασίας, είτε να απορρέει από κάποιο συνταγματικά κατοχυρωμένο δικαίωμα. Όσον αφορά τα μέσα εργασιακού αγώνα που βασίζονται στην άσκηση συνταγματικά κατοχυρωμένων ατομικών δικαιωμάτων, χαρακτηριστικό παράδειγμα αποτελούν το εργατικό και το καταναλωτικό μπουϊκοτάζ που βρίσκουν έρεισμα στο δικαίωμα ελεύθερης έκφρασης της γνώμης του άρθρου 14 παρ.1 Σ.. Άλλο παράδειγμα είναι η οργάνωση διαδηλώσεων προς ευαισθητοποίηση της κοινής γνώμης, η οποία βρίσκει έρεισμα στο δικαί-

«ούτε το Σύνταγμα ούτε τα διεθνή κείμενα συνηγορούν υπέρ ενός κλειστού αριθμού αγωνιστικών μέσων»

^[2] Σ. Κυνηγοπούλου (2016), «Άτυπα μέσα εργασιακού αγώνα», Δίκαιο επιχειρήσεων και εταιριών, τόμος 12^{ος}, τεύχος 242, σελ.1504

^[3] Άρθρο 6 παρ.4 του Αναθεωρημένου Ευρωπαϊκού Κοινωνικού Χάρτη, ο οποίος κυρώθηκε εσωτερικά με το άρθρο 1 του Ν.4359/2016: «...και αναγνωρίζουν το δικαίωμα εργαζομένων και εργοδοτών στη συλλογική δράση σε περιπτώσεις σύγκρουσης συμφερόντων, συμπεριλαμβανομένου του δικαιώματος στην απεργία...». Βλ. επίσης το άρθρο 28 του Χάρτη Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της Ευρωπαϊκής Ένωσης: «Οι εργαζόμενοι και οι εργοδότες, ή οι αντίστοιχες οργανώσεις

τους, έχουν δικαίωμα...[...]να προσφεύγουν, σε περίπτωση σύγκρουσης συμφερόντων, σε συλλογικές δράσεις για την υπεράσπιση των συμφερόντων τους, συμπεριλαμβανομένης της απεργίας».

^[4] Άρθρο 3 Δ.Σ.Ε: «Αι οργανώσεις εργαζομένων και εργοδοτών δικαιούνται ...να οργανώνουν τα της διαχείρισης και δράσεως αυτών και καταστρώνουν το πρόγραμμα των ενεργειών των...»

^[5] Π. Μπουμπουχερόπουλος, ό.π., σελ.1071.

^[6] Σ. Κυνηγοπούλου, ό.π., σελ. 1509-1512.

Οι εναλλακτικές προς την απεργία μορφές εργασιακού αγώνα

ωμα συνάθροισης του άρθρου 11 Σ. Ενδιαφέρουσα περίπτωση αποτελεί και το λεγόμενο φαινόμενο sick-out (μαζικές ψευδείς δηλώσεις ασθένειας) που εκ πρώτης όψεως συνιστά καταχρηστική άσκηση ενός νόμιμου δικαιώματος (του δικαιώματος λήψης άδειας ασθένειας) κατά τρόπο που παρεκκλίνει του κύριου σκοπού του.

Η δεύτερη κατηγορία αγωνιστικών μέσων διακρίνεται με την σειρά της σε δύο υποκατηγορίες. Η πρώτη περιλαμβάνει τα μέσα που παραβιάζουν την αρχή *pacta sunt servanda* (“οι συμφωνίες πρέπει να τηρούνται”). Η αθέτηση συμβατικής υποχρέωσης μπορεί να αφορά α) τη μη εκπλήρωση της παροχής εργασίας στο σύνολό της, με χαρακτηριστικό παράδειγμα την απεργία, β) τη μερική εκπλήρωση της παροχής εργασίας, όπως είναι η άρνηση εκπλήρωσης ορισμένων μόνο εργασιακών καθηκόντων και η άρνηση εκπλήρωσης επιπρόσθετης εργασίας (υπερεργασίας, υπερωρίας), και γ) την πλημμελή εκπλήρωση της υποχρέωσης για παροχή εργασίας με χαρακτηριστικά παραδείγματα την λευκή απεργία και την απεργία ζήλου. Αντίθετα, η δεύτερη υποκατηγορία περιλαμβάνει μέσα τα οποία χαρακτηρίζονται ως επιθετικά, καθότι δεν παραβιάζουν μόνο την αρχή *pacta sunt servanda*, αλλά και τον κανόνα *neminem laedere* (μη πρόκληση ζημίας) εμπίπτοντας στην έννοια της αδικοπράξιας (ΑΚ 914). Χαρακτηριστικά παραδείγματα αυτής της υποκατηγορίας είναι τα μέσα η παρεμπόδισης της παραγωγικής διαδικασίας, όπως η κατάληψη των χώρων εργασίας, ο αποκλεισμός της επιχείρησης, ο διαδικτυακός και τηλεφωνικός αποκλεισμός και το flashmob, η αιφνίδια δηλαδή διακοπή της επιχειρησιακής διαδικασίας με αστραπιαίες αντιβιστικές δράσεις.

3. Προϋποθέσεις νομιμότητας των άτυπων μέσων εργασιακού αγώνα

A. Γενικές επισημάνσεις

Η κατοχύρωση της ελευθερίας προσφυγής σε εναλλακτικά, μη ειδικώς τυποποιημένα στον νόμο, μέσα αγωνιστικής αντιπαράθεσης τόσο

σε διεθνές όσο και σε εθνικό επίπεδο, δεν συνεπάγεται a priori και in abstracto την νομιμότητα κάθε συλλογικής αγωνιστικής δράσης. Τα μέσα αγωνιστικής αντιπαράθεσης και διεκδίκησης αναπόφευκτα εγχυμονούν κίνδυνο πρόκλησης βλάβης στο αντισυμβαλλόμενο μέρος και επιβαρύνουν το κοινωνικό σύνολο. Παρόλο που το αποτέλεσμα αυτό φαίνεται να «είναι μία πλήρως νομιμοποιημένη συνέπεια»^[7], ένεκα του σκοπού για τον οποίο ασκούνται, τα όρια συνταγματικής προστασίας των ατυπικών μορφών αγωνιστικής δράσης θα καθοριστούν -δεδομένης της απουσίας νομοθετικής ρύθμισης- από τη στάθμιση των συγκρουόμενων συνταγματικών δικαιωμάτων των εκατέρωθεν μερών ή τρίτων, την εξέταση των ειδικών περιστάσεων μεμονωμένα για κάθε περίπτωση και τον έλεγχο για τυχόν καταχρηστική άσκηση δικαιώματος.

B. Προϋποθέσεις νομιμότητας των μέσων που συνιστούν συλλογική άσκηση ενός ατομικού δικαιώματος

Τα μέσα εργασιακού αγώνα που ανήκουν σε αυτήν την κατηγορία συνιστούν συλλογική άσκηση ενός ατομικού δικαιώματος. Ως συλλογική άσκηση νοείται η ταυτόχρονη άσκηση ενός ατομικού δικαιώματος η οποία υποκινείται, οργανώνεται και συντονίζεται από τη συνδικαλιστική οργάνωση. Είναι πρόδηλο ότι η αυθόρμητη και ανοργάνωτη άσκηση ατομικού δικαιώματος από περισσότερους εργαζόμενους δεν αποτελεί συλλογική άσκηση, συνεπώς δεν συγκροτείται η έννοια του εργασιακού αγώνα.

Οι προϋποθέσεις νομιμότητας των αγωνιστικών μέσων που συνιστούν συλλογική άσκηση ενός ατομικού δικαιώματος είναι σε πρώτο στάδιο η τήρηση των προϋποθέσεων που ο νομοθέτης έχει ορίσει για την ατομική άσκηση αυτών των δικαιωμάτων και σε δεύτερο στάδιο η τήρηση των νομοθετικών προϋποθέσεων για τη νομιμότητα της συνδικαλιστικής δράσης.

Όσον αφορά το δεύτερο στάδιο, το γεγονός ότι οι εργαζόμενοι παροτρύνονται από την συνδικαλιστική οργάνωση να ασκήσουν τα ατομικά τους δικαιώματα, αυτό συνιστά μεν

«Τα μέσα αγωνιστικής αντιπαράθεσης και διεκδίκησης αναπόφευκτα εγχυμονούν κίνδυνο πρόκλησης βλάβης στο αντισυμβαλλόμενο μέρος»

[7] Δ. Ζερδελής, Αναλογικότητα και απεργία, Σάκκουλας, 2013, σ. 117, 121, Α. Καζάκος, Συλλογικό Εργατικό Δίκαιο, Σάκκουλας 2013, σ. 65.

Ελληνικό Εργατικό Δίκαιο

μέσο εργασιακού αγώνα, αλλά ταυτόχρονα αποτελεί και μια συνηθισμένη δράση της οργάνωσης ως νομικής οντότητας προς τον έξω κόσμο, η οποία δεν παράγει αυτή καθ' αυτή έννομες συνέπειες για την εργασιακή σχέση, ούτε είναι νομικά δεσμευτική για τους εργαζομένους. Η προτροπή, για παράδειγμα, προς το καταναλωτικό κοινό σε μπουϊκοτάζ προϊόντων συγκεκριμένης επιχείρησης «δεν συνιστά από μόνη της πρόσκομμα στην επιχειρηματική της ελευθερία, αλλά κρίνεται σύννομη, αφού συνιστά ελευθερία έκφρασης γνώμης, η οποία προστατεύεται από την συνταγματική έννομη τάξη (άρθρα 5 παρ.1 και 14παρ.1 Σ)»^[8]. Γι' αυτόν τον λόγο, η κρατούσα άποψη υποστηρίζει ότι επιβάλλεται να εφαρμοστούν ευθέως οι γενικές προϋποθέσεις της νόμιμης συνδικαλιστικής δράσης και συνεπώς δεν μπορεί να γίνει λόγος για ύπαρξη νομοθετικού κενού. Έτσι, λοιπόν, αρκεί η εφαρμογή των διατάξεων για την λήψη αποφάσεων, όπως προβλέπεται στο καταστατικό της εκάστοτε συνδικαλιστικής οργάνωσης. Ως αρμόδιο δε όργανο για αυτές τις περιπτώσεις ορίζεται συνήθως το Διοικητικό Συμβούλιο (Δ.Σ.) της οργάνωσης.

Γ. Προϋποθέσεις νομιμότητας των μέσων που συνιστούν απαγορευμένη ενέργεια

Κρίσιμη για τη νομιμότητα ή μη των μέσων εργασιακού αγώνα αυτής της κατηγορίας είναι η ένταξή τους ή μη στο εννοιολογικό πλαίσιο της απεργίας^[9]. Σύμφωνα με την κρατούσα άποψη στη θεωρία και την νομολογία, η μη εκπλήρωση ορισμένων μόνο εργασιακών καθηκόντων δεν καθίσταται αυτομάτως παράνομη πράξη. Η λευκή απεργία για παράδειγμα, όταν ασκείται με τη μορφή μείωσης της παρεχόμενης ποσότητας εργασίας, δεν διαφέρει ουσιαστικά από την μερική αποχή από την εργασία. Ως απεργία, λοιπόν, πρέπει να θεωρηθεί και η λεγόμενη «λευκή ή αφανής απεργία», κατά την οποία οι απεργοί δεν απέχουν από την εργασία των, παρέχουν όμως εργασία μειωμένης ποσότητας, δηλώνουν δηλαδή ότι εργάζονται με μικρότερη από την συνηθισμένη αποδοτικότητα^[10], η νομιμότητα της οποίας εξαρτάται από «την τήρηση όλων των

υπό του νόμου προβλεπόμενων διατυπώσεων δια την άσκηση του δικαιώματος της απεργίας (άρθρα 19 επ. Ν 1264/1982), άλλως αυτή τυγχάνει παράνομος»^[11]. Συνεπώς, λευκή απεργία κατά την οποία οι απεργοί παρέχουν εργασία μειωμένης ποιότητας (πχ. παραγωγή ελαττωματικών προϊόντων) δεν μπορεί να θεωρηθεί ως απεργία και σε καμία περίπτωση δεν είναι νόμιμη.

Αν και η ένταση προσβολής των συμβατικών δικαιωμάτων του εργοδότη μέσω της απεργίας είναι περίπου ισοδύναμη με αυτήν που προκαλείται από την άσκηση των άτυπων μέσων, τα τελευταία δεν ταυτίζονται εννοιολογικά με την απεργία. Στην απεργία υφίσταται μη εκπλήρωση του συνόλου της παροχής που θεωρείται νόμιμη ενώ τα άτυπα μέσα επιφέρουν είτε πλημμελή εκπλήρωση είτε μη εκπλήρωση ενός μέρους της παροχής. Πρόκειται για διαφορετικές μορφές ανώμαλης εξέλιξης της ενοχής^[12]. Συνεπώς, θεωρείται αδύνατη η ευθεία εφαρμογή των ειδικών προϋποθέσεων νομιμότητας της απεργίας. Ελλείψει, λοιπόν, ειδικής ρύθμισης για τα μέσα αυτά, δημιουργείται κενό δικαίου το οποίο καλύπτεται μέσω αναλογικής εφαρμογής των ειδικών προϋποθέσεων νομιμότητας της απεργίας. Συγκεκριμένα, αναλογία νόμου μπορεί να πραγματοποιηθεί αν υπάρχει ομοιότητα μεταξύ των περιπτώσεων (υφίσταται όπως ήδη αναφέρθηκε) και συνδρομή και στη μη ρυθμιζόμενη περίπτωση των νομοθετικών λόγων που οδήγησαν στη θέσπιση της υπό εξέταση διάταξης (επίσης υφίσταται, όπως διαφαίνεται πιο κάτω). Συγκεκριμένα, σχετικά με την δεύτερη προϋπόθεση, προκειμένου η απόφαση προσφυγής στα εν λόγω μέσα να έχει ισχυρή νομιμοποίηση, αρμόδιο όργανο για την λήψη της σχετικής απόφασης θα πρέπει να είναι η Γενική Συνέλευση του σωματείου, με την διαφορά ότι στην απόφαση που αφορά τα υπό εξέταση μέσα θα πρέπει να αναφέρεται και το ποσοστό μείωσης του ρυθμού εργασίας ή αποχής από τα εργασιακά καθήκοντα. Το ίδιο ισχύει και για την υποχρέωση προειδοποίησης του εργοδότη, ώστε να του δοθεί η ευκαιρία να συμμορφωθεί προτού ασκηθεί το αγωνιστικό μέσο. Όσον αφορά την υποχρέωση

«τα άτυπα μέσα επιφέρουν είτε πλημμελή εκπλήρωση είτε μη εκπλήρωση ενός μέρους της παροχής»

^[8] Ι.Ν.Παπάς, «Το μπουϊκοτάζ ως μορφή εργασιακού αγώνα», Σχόλιο στην ΜΠρΑθ 8839/2014, ΕΕργΔ 2014, 1064.

^[9] Σ.Κυνηγοπούλου, ό.π., σελ. 1517.

^[10] ΕφΠειρ 258/2008, Νόμος

^[11] ΕφΠειρ 258/2008, ΔΕΕ 2010.225.

^[12] Σ. Κυνηγοπούλου, *ibid*.

Οι εναλλακτικές προς την απεργία μορφές εργασιακού αγώνα

διάθεσης προσωπικού ασφαλείας, η ρύθμιση αυτή «μπορεί να βρει έδαφος εφαρμογής μόνο στις περιπτώσεις εκείνες που η φύση της απεργίας είναι τέτοια που καθιστά αναγκαία τη διάθεσή του. Σε κάθε άλλη περίπτωση η συνδικαλιστική οργάνωση μπορεί να προχωρήσει στην κήρυξη απεργίας χωρίς να το διαθέσει, όπως π.χ. σε περίπτωση κήρυξης λευκής απεργίας»^[13].

4. Τα άτυπα αγωνιστικά μέσα στις τρέχουσες εργασιακές συνθήκες

Αρκετοί είναι οι παράγοντες οι οποίοι έχουν οδηγήσει τις συνδικαλιστικές οργανώσεις να αναζητήσουν νέες μορφές αγωνιστικής κινητοποίησης των εργαζομένων· σε κάθε περίπτωση, αποφασιστικός παράγοντας είναι η μεγιστοποίηση της ζημίας του εργοδότη και η ελαχιστοποίηση της ζημίας που μπορεί να έχει ένας εργαζόμενος από μία κινητοποίηση, όπως είναι παραδείγματος χάριν η απεργία. Όπως είναι γνωστό, με την απεργία η σχέση εργασίας αναστέλλεται και μία από τις βασικές επιπτώσεις για τον εργαζόμενο είναι η μη καταβολή μισθού από τον εργοδότη, κάτι που αποδεικνύεται ιδιαίτερα επαχθές ενόψει των οικονομικών συνθηκών της εποχής μας. Πρώτος λοιπόν παράγοντας ο οποίος στρέφει τα συνδικάτα σε εναλλακτικά επιθετικά αγωνιστικά μέσα είναι ότι η απεργία θεωρείται πλέον για τα ελληνικά δεδομένα ανεπιτυχής τρόπος έκφρασης της δυσαρέσκειας των εργαζομένων. Αυτό συμβαίνει γιατί υπάρχει τεράστια ανεργία και τα εισοδήματα των εργαζομένων δεν είναι τόσο υψηλά ώστε να μπορούν να υποστηρίξουν μια συνεχόμενη απεργία, η οποία είναι και η μόνη που δύναται να ασκήσει τεράστια πίεση στον εργοδότη και να τον αναγκάσει να αποδεχθεί τα αιτήματα των εργαζομένων. Σε άλλες χώρες, όπως η Γερμανία, οι συνδικαλιστικές οργανώσεις αναπληρώνουν μέρος του απωλεσθέντος ημερομισθίου των εργαζομένων για όσο καιρό αυτοί απεργούν. Αντιπαραβάλλοντας με τις τακτικές των ελληνικών συνδικαλιστικών οργανώσεων, μπορεί κανείς να αντιληφθεί τους λόγους οι οποίοι τις οδήγησαν σε αυτή την αδύναμη θέση, σε συνδυασμό με το ότι οι εργαζόμενοι εργάζονται σε ανασφαλείς συνθήκες

με «μαύρα» εισοδήματα και με ευέλικτες μορφές απασχόλησης^[14].

Άλλος παράγοντας ο οποίος έχει οδηγήσει τις παραδοσιακές μορφές εργασιακού αγώνα σε αδιέξοδο είναι η συνεχής τεχνολογική ανάπτυξη, η οποία επηρεάζει άμεσα τον τρόπο παραγωγικής διαδικασίας της επιχείρησης. Οι υπολογιστές και γενικότερα οι αυτοματοποιημένες με διάφορους μηχανικούς τρόπους γραμμές παραγωγής δεν είναι τεχνικά δυνατόν τις περισσότερες φορές να σταματήσουν με την απεργία των εργαζομένων και αυτό έχει ως αποτέλεσμα ο εργοδότης να μην υφίσταται κάποια ιδιαίτερη ζημία κατά τη διάρκεια της κινητοποίησης. Όπως λοιπόν γίνεται αντιληπτό, η παραγωγή συνεχίζεται κανονικά, σε αντίθεση με αυτό που συνέβαινε στο παρελθόν, όπως κατά την περίοδο της Βιομηχανικής Επανάστασης, κατά την οποία η απεργία των εργαζομένων παρόλεγε στην κυριολεξία την παραγωγική διαδικασία^[15]. Τέλος, ακόμη ένας σημαντικός παράγοντας είναι η δομή της επιχείρησης, καθώς οι περισσότερες επιχειρήσεις και εταιρίες πλέον είναι πολυεθνικές και δεν στηρίζονται μόνο στο δικό τους προσωπικό αλλά και σε εξωτερικά συνεργεία για την διενέργεια δομικών για την λειτουργία τους εργασιών. Αυτό έχει ως αποτέλεσμα τα διάφορα σωματεία των επί μέρους εργολάβων να μπορούν να έρθουν σε μια τελική συνεννόηση, οπότε και η απεργία κάποιων εργαζομένων να καλύπτεται από άλλο προσωπικό, το οποίο δεν μπορεί να θεωρηθεί απεργοσπαστικό, καθώς μεταφέρεται από άλλη εργολαβική επιχείρηση με δανεισμό και δεν προσλήφθηκε με αυτό το σκεπτικό.

Όλοι οι παράγοντες που προαναφέρθηκαν οδηγούν στο συμπέρασμα ότι πλέον είναι επιβεβλημένη για τις συνδικαλιστικές οργανώσεις μια εναλλακτική επιθετική μορφή σύγχρονου εργασιακού αγώνα. Οι αγωνιστικές αυτές μορφές, όπως αναφέρθηκαν παραπάνω, ίσως να μην είναι η πρώτη φορά που εμφανίζονται ιστορικά· σήμερα, ωστόσο, θεωρούνται περισσότερο επιβεβλημένες. Επίκαιρο αγωνιστικό μέσο το οποίο δύναται να συμβαδίζει και με τις παρούσες τεχνολογικές συνθήκες αλλά και τις συνθήκες που επικρατούν στο εμπόριο είναι ο τηλεφωνικός ή διαδικτυακός

«η απεργία θεωρείται πλέον για τα ελληνικά δεδομένα ανεπιτυχής τρόπος έκφρασης της δυσαρέσκειας των εργαζομένων»

[13] ΜΠρΘεσ 13134/2015, ΕΕργΔ 2015.1079.

[14] Σ.Κυνηγοπούλου, ό.π., σελ.1519.

[15] Μπουμπουχερόπουλος Π., ό.π. σελ 1064

Ελληνικό Εργατικό Δίκαιο

αποκλεισμός της επιχείρησης. Όπως προαναφέρθηκε, τόσο η οργάνωση όσο και πώληση προϊόντων των επιχειρήσεων είθισται να γίνεται μέσω ηλεκτρονικών υπολογιστών και διαδικτυακών συστημάτων, οπότε και μπορεί να καθίσταται αναγκαία κάποια μορφή παρακώλυσης της διαδικασίας αυτής. Ο τρόπος που αυτό μπορεί να γίνει είναι το πληροφοριακό σύστημα της επιχείρησης είτε να τεθεί εκτός λειτουργίας είτε να υπερφορτωθεί, οπότε δημιουργούνται μεγάλες καθυστερήσεις. Οι συγκεκριμένες πράξεις, ωστόσο, δύναται να αποτελούν ποικίλα ποινικά αδικήματα εφόσον πληρωθεί η αντικειμενική τους υπόσταση (π.χ. εγκλήματα κατά της ασφάλειας των τηλεφωνικών επικοινωνιών, παράνομη πρόσβαση σε πληροφοριακό σύστημα, φθορά ηλεκτρονικών δεδομένων, απάτη μέσω υπολογιστή κ.λπ.)^[16], ενώ ταυτόχρονα θίγουν συνταγματικό δικαίωμα του εργοδότη, αντικείμενες στο άρθρο 5 παρ. 1 Σ που θεσμοθετεί την επιχειρηματική ελευθερία^[17].

Άλλη μορφή ήπιου αγωνιστικού μέσου εργασιακού αγώνα που απασχόλησε την επικαιρότητα σχετικά πρόσφατα είναι το Flashmob, το οποίο στοιχειοθετείται από στιγμιαίες ακτιβιστικές δράσεις που λόγω της μαζικότητάς τους δημιουργούν προβλήματα στην ομαλή λειτουργία των επιχειρήσεων. Φαινομενικά οι δράσεις αυτές είναι αυθόρμητες, ωστόσο έχουν υποκινηθεί από την εκάστοτε συνδικαλιστική οργάνωση είτε μέσω των μέσων κοινωνικής δικτύωσης είτε μέσω άλλου τρόπου επικοινωνίας^[18]. Με αυτήν την μορφή εργασιακού αγώνα έχει ασχοληθεί ειτεταμένα η Γερμανική θεωρία και νομολογία και τα συμπεράσματα είναι ποικίλα: αφενός θεωρείται παρακώλυση λειτουργίας, αφετέρου αποτελεί νόμιμη έκφραση του δικαιώματος συνάθροισης. Κατά το Γερμανικό Δίκαιο του εργασιακού αγώνα το Flashmob δεν έχει συγκεκριμένη έκφραση, αλλά θεωρείται συλλογική δράση ανεκτή από την έννομη τάξη. Αυτό εξηγείται από το ότι υπάρχει μόνο μία συνταγματική διάταξη η οποία κατοχυρώνει αφηρημένα το δικαίωμα αυτό^[19]. Επίσης, η γερμανική νομολογία και συγκεκριμένα το αρμόδιο δικαστήριο, το BAG, έχει καθιερώσει μέσω μιας χαρακτηριστικής απόφασης το

μέσο αυτό ως νόμιμο. Στη συγκεκριμένη περίπτωση η συνδικαλιστική οργάνωση Ver.di κάλεσε σε καθορισμένη ώρα όποιον είχε εκδηλώσει ενδιαφέρον (μη εργαζόμενο) να παραστεί σε συγκεκριμένο κατάστημα αλυσίδας σούπερ μάρκετ και να γεμίσει το καρότσι του με πολλά προϊόντα μικρής αξίας τα οποία στη συνέχεια θα εγκατέλειπε στους διαδρόμους ή στα ταμεία, αποφεύγοντας αναλώσιμα που χρειάζονται ψυγείο ή κατάψυξη. Το γερμανικό δικαστήριο έκρινε ότι οι συνδικαλιστική οργάνωση έχοντας εξαντλήσει τα όρια του επώνυμου μέσου αγώνα, δηλαδή της απεργίας, και έχοντας τηρήσει την αρχή της αναλογικότητας, έχει το δικαίωμα να επιλέξει το μέσο κινητοποίησης που θεωρεί αποτελεσματικό. Έτσι κατέληξε στο συμπέρασμα ότι η πράξη αυτή δεν συνιστούσε παράνομο αποκλεισμό της επιχείρησης, καθώς ο εργοδότης είχε τρόπο άμυνας (την ανταπεργία), οπότε η ενέργεια αποτελούσε προσωρινή διατάραξη. Πέραν αυτού, δεν τελέστηκαν αξιόποινες πράξεις, καθώς δεν καταστράφηκαν προϊόντα ευπαθή, όπως είναι αυτά της κατάψυξης^[20].

Τέλος, επιθετικότερα των προαναφερθέντων αλλά παλαιότερα αυτών είναι μέσα που εμφανίζονται συχνά στην καθημερινότητα των εργασιακών σχέσεων, όπως η κατάληψη των χώρων εργασίας και ο αποκλεισμός της επιχείρησης. Η κατάληψη των χώρων εργασίας δύναται να γίνεται από τους εργαζομένους, αλλά και από τρίτα πρόσωπα, όταν αυτά παραμένουν παρά τη θέληση του εργοδότη στον χώρο εργασίας. Αποκλεισμός είναι η παρεμπόδιση εισόδου οποιουδήποτε, χωρίς να είναι υποχρεωτική η παραμονή εντός του εργασιακού χώρου. Και στις περιπτώσεις αυτές τίθεται η επιχειρηματική ελευθερία του εργοδότη, η οποία είναι συνταγματικά κατοχυρωμένη στο άρθρο 5 Σ, καθώς και άλλα συνταγματικά κατοχυρωμένα δικαιώματα όπως είναι η ιδιοκτησία (άρθρο 17) και το άσυλο της κατοικίας (άρθρο 9), οπότε και τελούνται αξιόποινες πράξεις που τιμωρούνται από τα άρθρα 334 και 381 ΠΚ. Μία άλλη θέση υποστηρίζει ότι η επιχείρηση είναι ένα «κοινωνικό σύστημα σχέσεων» στο οποίο αλληλοεπιδρούν τα συμφέροντα και οι υποχρεώσεις των δύο

«Η κατάληψη των χώρων εργασίας δύναται να γίνεται από τους εργαζομένους, αλλά και από τρίτα πρόσωπα, όταν αυτά παραμένουν παρά τη θέληση του εργοδότη στον χώρο εργασίας»

[16] Άρθρα 292Α, 292Β, 292Γ, 370Γ, 370Δ, 370Ε, 381Α, 381Β, 386Α ΠΚ

[17] Σ.Κυνηγοπούλου, ό.π., σελ.1510

[18] Μπουμπουχερόπουλος Π., ό.π. σελ 1061.

[19] Art. 9 Abs. 3 GG.

[20] Σ. Κυνηγοπούλου, ό.π., σελ.1524.

Οι εναλλακτικές προς την απεργία μορφές εργασιακού αγώνα

πλευρών. Κρίνεται παράλογο να θεωρείται α-δίκημα η κατάληψη ως παραβίαση ασύλου, καθώς ο εργαζόμενος εκφράζει στην εργασία του μία πλευρά της προσωπικότητάς του και διατρέχει τον κίνδυνο να απωλέσει τη θέση εργασίας του. Κατ' αυτόν τον τρόπο ο κίνδυνος απώλειας του εισοδήματος από τον εργαζόμενο είναι παρόμοιος με τον επιχειρηματικό κίνδυνο του εργοδότη, οπότε και θεωρείται μη εύλογο ο χώρος εργασίας να είναι άσυλο της μίας μόνο πλευράς.

Τα παραπάνω ωστόσο επιθετικά αγωνιστικά μέσα με βάση την νομολογία των ελληνικών δικαστηρίων είναι αρκετά δύσκολο -αν όχι αδύνατο- να ασκηθούν νομίμως, καθώς η κατάληψη ως παράνομη ενέργεια στην συγκεκριμένη περίπτωση ενδέχεται να συμπαράσχει και την απεργία ως παράνομη. Αυτό συμβαίνει όταν η κατάληψη πραγματοποιείται από τους διοργανωτές της απεργίας, οπότε και με τη λογική αυτή η κατάληψη δεν θεωρείται αυτοτελές μέσο εργασιακού αγώνα αλλά συνοδευτικό μέτρο πίεσης του εργοδότη^[21]. Ωστόσο, θα μπορούσε κανείς να υποστηρίξει ότι το παράνομο των πράξεων που συνιστούν επιθετική μορφή εργατικής κινητοποίησης κατά τη διάρκεια της απεργίας πρέπει να αίρεται, καθώς λόγω της μη ύπαρξης ρητής νομοθετικής ρύθμισης δεν είναι ορθό οι πράξεις αυτές να κρίνονται βάσει ποινικών ή αστικών αντιλήψεων, αφού το εργατικό δικαίο αποτελεί αυτοτελή κλάδο δικαίου με δική του *ratio legis*. Επομένως, όταν δεν υπάρχει ειδική ρύθμιση που να καθιστά ρητά τις συνοδευτικές της απεργίας πράξεις παράνομες, ο άδικος χαρακτήρας των πράξεων αυτών αίρεται.

Συμπέρασμα

Όπως έγινε αντιληπτό στα στενά όρια της παρούσας μελέτης, τα μέσα για την διεκδίκηση των εργασιακών δικαιωμάτων είναι πολλαπλά: ωστόσο, παρά τις υποχρεώσεις που έχει αναλάβει ο Έλληνας νομοθέτης μέσω της υπογραφής διεθνών συμβάσεων που συνηγορούν υπέρ της αναγνώρισής τους, το μοναδικό επάνωμο μέσο εργασιακού αγώνα το οποίο έχει τυποποιηθεί και θεσμοθετηθεί στο ελληνικό δικαίο είναι η απεργία. Το γεγονός

αυτό δημιουργεί προβλήματα στην αποτελεσματική διεκδίκηση των εργασιακών αιτημάτων των συνδικαλιστικών οργανώσεων, καθώς η απεργία σε πολλές περιπτώσεις αποδεικνύεται ανεπαρκής και ατελέσφορη. Τα επιμέρους άτυπα εργασιακά μέσα διεκδίκησης παραμένουν δυνητικά εργαλεία στα χέρια των συνδικαλιστικών οργανώσεων, χωρίς όμως να είναι ξεκάθαρα τα όρια μέσα στα οποία μπορούν να χρησιμοποιηθούν νομίμως.

Το γεγονός ότι ο νομοθέτης δεν έχει θεσμοθετήσει τα επιθετικά αγωνιστικά μέσα έχει δημιουργήσει ένα εκούσιο κενό δικαίου το οποίο πρέπει να πληρωθεί μέσω δικαστικής ερμηνείας. Έχει γίνει προσπάθεια να πληρωθεί το κενό εφαρμόζοντας αναλογικά τις διατάξεις για την απεργία, ωστόσο αυτό δεν είναι εφικτό καθότι η απεργία αποτελεί μορφή αυτοδικίας κατά τη διάρκεια της οποίας πλήττονται ενοχικά δικαιώματα του εργοδότη, ενώ αντιθέτως στην περίπτωση των άτυπων επιθετικών μέσων πλήττονται και έννομα αγαθά με ενέργειες που εμπίπτουν στην έννοια της αδιοπραξίας. Προκρίνεται πάντως και η άποψη ότι κατ' αναλογία δικαίου οι προϋποθέσεις της απεργίας πρέπει να εφαρμόζονται και στα επιθετικά μέσα και μάλιστα με αυστηρότερα κριτήρια λόγω της φύσης τους, στο μέτρο βέβαια που είναι συμβατές με τον σκοπό των μέσων αυτών. Ο δικαστής λοιπόν οφείλει να εξετάζει την καταλληλότητα και την προσφορότητα του μέσου που χρησιμοποιήθηκε^[22], καθώς και την αναγκαιότητα αυτού, χωρίς να παραγνωρίζει τη συνταγματικά κατοχυρωμένη ελευθερία της συνδικαλιστικής οργάνωσης για την επιλογή του κατάλληλου μέσου προάσπισης των νομίμων συμφερόντων της. Ο Έλληνας νομοθέτης έχει την κοινωνική και ηθική υποχρέωση προς τους Έλληνες πολίτες και εργαζομένους να νομοθετήσει τα εναλλακτικά εργασιακά μέσα, ακολουθώντας το παράδειγμα άλλων χωρών. Ζητούμενο είναι να εξοπλίσει την εργατική πλευρά με εύλιπτα εργαλεία διεκδίκησης που θα είναι συμβατά με τις νέες κοινωνικοοικονομικές συνθήκες και θα αξιολογούν τις σύγχρονες τεχνολογικές εξελίξεις.

•••••

«οι προϋποθέσεις της απεργίας πρέπει να εφαρμόζονται και στα επιθετικά μέσα και μάλιστα με αυστηρότερα κριτήρια λόγω της φύσης τους»

[21] Σ.Κυνηγοπούλου, ό.π., σελ.1519.

[22] Σ.Κυνηγοπούλου, ό.π., σελ.1524