



ΙΝΣΤΙΤΟΥΤΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΓΣΕΕ

ΔΙΚΤΥΟ ΥΠΗΡΕΣΙΩΝ
ΠΛΗΡΟΦΟΡΗΣΗΣ ΚΑΙ ΣΥΜΒΟΥΛΕΥΤΙΚΗΣ
2012 - 2015

Δίκτυο Υπηρεσιών Πληροφόρησης & Συμβουλευτικής εργαζομένων

Εργασιακά Θέματα

«Κατοχύρωση Δράσης Συνδικαλιστικών Οργανώσεων»



ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

Η Κατοχύρωση δράσης συνδικαλιστικών οργανώσεων – Πίνακες.....	2
Η Κατοχύρωση δράσης συνδικαλιστικών οργανώσεων στο χώρο εργασίας.....	3
1. Προσδιορισμός της κατοχύρωσης της δράσης της συνδικαλιστικής οργάνωσης.....	4
2. Η διασφάλιση της ακώλυτης δράσης της συνδικαλιστικής οργάνωσης.....	4
3. Προστασία κατά της απόλυσης.....	5
3.1. Προστασία κατά των απολύσεων λόγω συνδικαλιστικής δράσης.....	5
3.2 Προστασία των συνδικαλιστικών στελεχών από την απόλυση.....	5
3.2.1 Προστατευόμενα συνδικαλιστικά στελέχη.....	5
3.2.2 Εξαιρέσεις από την προστασία κατά της απόλυσης.....	7
3.2.3 Επιτροπή προστασίας συνδικαλιστικών στελεχών	8
3.3. Προστασία συνδικαλιστικών στελεχών από τις μεταθέσεις	9
4. Μέτρα διευκόλυνσης της συνδικαλιστικής δράσης	9
4.1 Δικαίωμα λειτουργίας εντός του χώρου εργασίας	9
4.2 Επικοινωνία με τον εργοδότη	10
4.3 Δικαίωμα παρουσίας κατά την επιθεώρηση οργάνων του Υπουργείου Εργασίας.....	11
4.4 Συνδικαλιστικές άδειες	11
Πηγές	12
Συντακτική ομάδα	12

Η έννοια της δράσης της συνδικαλιστικής οργάνωσης :	Όλες οι ενέργειες των εργαζομένων και των συνδικαλιστικών οργανώσεων που αποτελούν εκδήλωση της συνδικαλιστικής ελευθερίας
Η διασφάλιση της ακώλυτης δράσης της συνδικαλιστικής οργάνωσης, μέσω της απαγόρευσης στον εργοδότη και σε κάθε τρίτο :	α) ν` ασκούν επιρροή στους εργαζομένους, για την ίδρυση ή μη ίδρυση συνδικαλιστικής οργάνωσης,
	β) να επιβάλλουν ή να παρεμποδίζουν με οποιοδήποτε τρόπο ή μέσο την προσχώρηση εργαζομένων σε ορισμένη συνδικαλιστική οργάνωση,
	γ) ν` απαιτούν από τους εργαζομένους δήλωση συμμετοχής, μη συμμετοχής ή αποχώρησης από συνδικαλιστική οργάνωση,
	δ) να υποστηρίζουν ορισμένη συνδικαλιστική οργάνωση με οικονομικά ή με άλλα μέσα,
	ε) να επεμβαίνουν με οποιοδήποτε τρόπο στη διοίκηση, στη λειτουργία και τη δράση των συνδικαλιστικών οργανώσεων,
	στ) να μεταχειρίζονται με ευμείνεια ή δυσμείνεια τους εργαζομένους, ανάλογα με τη συμμετοχή τους σε ορισμένη συνδικαλιστική οργάνωση.
Προστασία των συνδικαλιστικών στελεχών από την απόλυση :	α) Των μελών της διοίκησης της συνδικαλιστικής οργάνωσης.
	β) Των μελών της προσωρινής διοίκησης της συνδικαλιστικής οργάνωσης που διορίζεται κατ' άρθρο 69 ΑΚ.
	γ) Τα μέλη της προσωρινή διοίκησης της συνδικαλιστικής οργάνωσης που εκλέγεται προσωρινά κατά την ίδρυση της συνδικαλιστικής οργάνωσης.
	δ) Των ιδρυτικών μελών

Εξαιρέσεις από την προστασία κατά της απόλυσης:	A) Όταν κατά τη σύναψη της σύμβαση με τον εργοδότη, ο εργαζόμενος τον εξαπάτησε παρουσιάζοντας ψεύτικα πιστοποιητικά
	B) Όταν ο εργαζόμενος απεκάλυψε βιομηχανικά ή εμπορικά μυστικά ή ζήτησε ή δέχτηκε αθέμιτα πλεονεκτήματα
	Γ) Όταν ο εργαζόμενος προκάλεσε σωματικές βλάβες ή εξύβρισε σοβαρά ή απείλησε τον εργοδότη ή τον εκπρόσωπό του.
	Δ) Όταν ο εργαζόμενος επίμονα και αδικαιολόγητα αρνήθηκε να εκτελέσει την εργασία για την οποία έχει προσληφθεί.
	Ε) Όταν ο εργαζόμενος δεν προσέρχεται αδικαιολόγητα στην εργασία του για περισσότερο από 7 ημέρες διάστημα.
	ΣΤ) Η συμμετοχή σε παράνομη απεργία που κρίθηκε με δικαστική απόφαση παράνομη.
Προστασία συνδικαλιστικών στελεχών από τις μεταθέσεις :	Για να μεταβληθεί ο τόπος εργασίας συνδικαλιστικού στελέχους θα πρέπει προηγουμένως να δώσει την συγκατάθεσή της η συνδικαλιστική οργάνωση του εργαζόμενου.
Διευκόλυνση της συνδικαλιστικής δράσης :	Δικαίωμα λειτουργίας εντός του χώρου εργασίας με πίνακες ανακοινώσεων, με διανομή ανακοινώσεων, με παραχώρηση τόπου σύγκλησης της γενικής συνέλευσης, με παραχώρηση χώρου για γραφείου Δικαίωμα επικοινωνίας με το εργοδότη τουλάχιστον 1 φορά/μήνα και δικαίωμα ενημέρωσης και διαβούλευσης Δικαίωμα παρουσίας των επιχειρησιακών συνδικαλιστικών οργανώσεων κατά την επιθεώρηση οργάνων του Υπουργείου Εργασίας. Δικαίωμα σε Συνδικαλιστικές άδειες
Σχετική Νομοθεσία	Διεθνής Σύμβαση Εργασίας 98/1949 & 135/1971, Ευρωπαϊκός Κοινωνικός Χάρτης, Σύνταγμα, Νόμος 1264/1982, Οδηγία 2002/14/ΕΚ η οποία ενσωματώθηκε με το Προεδρικό Διάταγμα 240/2006.

1. Προσδιορισμός της κατοχύρωσης της δράσης της συνδικαλιστικής οργάνωσης

Στην έννοια της «συνδικαλιστικής δράσης» εμπίπτουν όλες οι ενέργειες των εργαζομένων και των συνδικαλιστικών οργανώσεων που αποτελούν εκδήλωση της συνδικαλιστικής ελευθερίας. Η δράση των συνδικαλιστικών οργανώσεων κατοχυρώνεται όταν διασφαλίζεται και προστατεύεται η ακώλυτη άσκηση της (υπό 2), όταν λαμβάνονται μέτρα για τη διευκόλυνσή της (υπό 4) και όταν προστατεύονται τα συνδικαλιζόμενα άτομα (συνδικαλιστικά στελέχη και μη) από τον κίνδυνο απώλειας της θέσης εργασίας τους εξ αυτού του λόγου (υπό 3).

2. Η διασφάλιση της ακώλυτης δράσης της συνδικαλιστικής οργάνωσης

Τα όργανα του Κράτους έχουν την υποχρέωση να εφαρμόζουν τα απαραίτητα μέτρα για τη διασφάλιση της ανεμπόδιστης άσκησης του δικαιώματος ίδρυσης συνδικαλιστικής οργάνωσης και να λαμβάνουν κατάλληλα μέτρα για τη διασφάλιση της αυτόνομης λειτουργίας των συνδικαλιστικών οργανώσεων. Στο πλαίσιο αυτό, απαγορεύεται στους εργοδότες και σε κάθε τρίτο να προβαίνει σε οποιαδήποτε πράξη ή παράλειψη που παρακωλύει την άσκηση των συνδικαλιστικών δικαιωμάτων και ιδιαίτερα τους απαγορεύεται:

- α) να ασκούν επιρροή στους εργαζομένους για την ίδρυση ή μη συνδικαλιστικής οργάνωσης,
- β) να επιβάλλουν ή να παρεμποδίζουν με οποιονδήποτε τρόπο ή μέσο την προσχώρηση εργαζομένων σε ορισμένη συνδικαλιστική οργάνωση,
- γ) να απαιτούν από τους εργαζομένους δήλωση συμμετοχής, μη συμμετοχής ή αποχώρησης από συνδικαλιστική οργάνωση,
- δ) να υποστηρίζουν ορισμένη συνδικαλιστική οργάνωση με οικονομικά ή άλλα μέσα,
- ε) να επεμβαίνουν με οποιονδήποτε τρόπο στη διοίκηση, στη λειτουργία και στη δράση των συνδικαλιστικών οργανώσεων,
- στ) να μεταχειρίζονται με ευμένεια ή δυσμένεια τους εργαζομένους ανάλογα με τη συμμετοχή τους σε ορισμένη συνδικαλιστική οργάνωση.

Με τον τρόπο αυτό προβλέπεται η υποχρέωση κατ' αρχήν του εργοδότη αλλά και κάθε τρίτου να μην παρεμβαίνουν στον τρόπο άσκησης της συνδικαλιστικής ελευθερίας και στις ειδικότερες εκδηλώσεις

της, ακόμα και προς τον σκοπό της ενίσχυσης συνδικαλιστικής οργάνωσης, ιδίως όταν με τον τρόπο αυτό συντελείται διάκριση σε βάρος άλλης συνδικαλιστικής οργάνωσης. Με τις ανωτέρω απαγορεύσεις διασφαλίζεται ότι η ίδρυση των συνδικαλιστικών οργανώσεων είναι προϊόν αποκλειστικά της βούλησης των ενδιαφερόμενων, ότι οι συνδικαλιστικές οργανώσεις θα λειτουργούν απρόσκοπτα, καθώς και ότι τα μέλη τους δεν θα αντιμετωπίζονται δυσμενώς ένεκα των συνδικαλιστικών τους επιλογών.

Κάθε παράβαση της ανωτέρω περιγραφόμενης υποχρέωσης είναι παράνομη πράξη και δημιουργεί υποχρέωση αποζημίωσης σε βάρος του θιγόμενου. Ταυτόχρονα, η παραβίαση των ανωτέρω υποχρεώσεων αποτελεί και ποινικό αδίκημα, το οποίο επισύρει ποινή φυλάκισης και χρηματική ποινή.

3. Προστασία κατά της απόλυσης

3.1 Προστασία κατά των απολύσεων λόγω συνδικαλιστικής δράσης

Στο άρθρο 14 παρ. 4 του Ν. 1264/1982 ορίζεται ότι είναι άκυρη η καταγγελία της σχέσης εργασίας για νόμιμη συνδικαλιστική δράση. Με τη διάταξη αυτή, διασφαλίζεται ότι κάθε εργαζόμενος θα μπορεί να ασκεί το συνδικαλιστικό του δικαίωμα χωρίς τον κίνδυνο απώλειας της θέσης εργασίας του εξ αυτού του λόγου. Η προστασία αυτή είναι γενική και αφορά κάθε εργαζόμενο, με οποιαδήποτε είδους σχέση εργασίας.

Ως νόμιμη συνδικαλιστική δράση περιγράφεται από τα ελληνικά δικαστήρια εκείνη που ασκείται εντός των ορίων του νόμου και κατατείνει στη βελτίωση, προαγωγή και προάσπιση των εργατικών, οικονομικών, ασφαλιστικών και συνδικαλιστικών συμφερόντων των εργαζομένων.

3.2 Προστασία των συνδικαλιστικών στελεχών από την απόλυση

Κατά τον νόμο, απαγορεύεται η καταγγελία της σύμβασης εργασίας των συνδικαλιστικών στελεχών. Στην περίπτωση που παρά την απαγόρευση του νόμου ο εργοδότης απολύσει εργαζόμενο στο πρόσωπο του οποίου συντρέχουν λόγοι προστασίας από την απόλυση, ο εργαζόμενος δύναται εντός 3μηνης προστασίας να προσφύγει στα Δικαστήρια προκειμένου να διαγνωστεί η ακυρότητα της καταγγελίας και να επέλθουν οι έννομες συνέπειες αυτής.

3.2.1 Προστατευόμενα συνδικαλιστικά στελέχη

Συγκεκριμένα, κατά τον νόμο (άρθρο 14 Ν. 1264/1982) απαγορεύεται η καταγγελία της σύμβασης εργασίας των εξής συνδικαλιστικών στελεχών:

Α) Των μελών της διοίκησης της συνδικαλιστικής οργάνωσης.

Εάν η συνδικαλιστική οργάνωση αριθμεί έως 200 μέλη, προστατεύονται έως 7 μέλη της διοίκησης. Εάν αριθμεί έως 1.000 μέλη, προστατεύονται έως 9 μέλη, και εάν αριθμεί περισσότερα από 1.000 μέλη, προστατεύονται 11 μέλη. Τη σειρά των προστατευόμενων μελών ορίζει το καταστατικό. Εφόσον δεν υπάρχει σχετική πρόβλεψη, προστατεύονται κατά σειρά ο Πρόεδρος, ο Αναπλ. Πρόεδρος, ο Γενικός Γραμματέας, ο Αναπλ. Γενικός Γραμματέας, ο Ταμίας και τα υπόλοιπα μέλη κατά την τάξη εκλογής.

Σημειώνουμε ότι λαμβάνεται υπόψη ο συνολικός αριθμός των μελών της συνδικαλιστικής οργάνωσης και όχι μόνο τα οικονομικά τακτοποιημένα μέλη.

Β) Των μελών της προσωρινής διοίκησης της συνδικαλιστικής οργάνωσης που διορίζεται κατ' άρθρο 69 ΑΚ.

Ως προσωρινή διοίκηση νοείται αυτή που διορίζεται προσωρινά από το Δικαστήριο, στην περίπτωση που είτε λείπουν τα πρόσωπα που απαιτούνται για τη Διοίκηση του σωματείου είτε τα συμφέροντά τους συγκρούονται.

Γ) Τα μέλη της προσωρινής διοίκησης της συνδικαλιστικής οργάνωσης που εκλέγεται προσωρινά κατά την ίδρυση της συνδικαλιστικής οργάνωσης.

Η διάρκεια της προστασίας ισχύει για όλο το χρονικό διάστημα της θητείας των συνδικαλιστικών στελεχών και για ένα έτος μετά τη λήξη της.

Επιπλέον των ανωτέρω συνδικαλιστικών στελεχών, θεωρείται άκυρη η καταγγελία της σύμβασης εργασίας:

Δ) Των ιδρυτικών μελών.

Συγκεκριμένα, προβλέπεται η προστασία από την απόλυση των πρώτων 21 ιδρυτικών μελών της πρώτης υπό σύσταση συνδικαλιστικής οργάνωσης της επιχείρησης ή της εκμετάλλευσης ή του επαγγελματικού κλάδου απασχόλησης, εφόσον η επιχείρηση απασχολεί άνω των 80 και μέχρι 150 εργαζόμενους. Επίσης, των πρώτων 25 ιδρυτικών μελών, εάν απασχολούνται πάνω από 150 εργαζόμενοι, των πρώτων 30 ιδρυτικών μελών, εάν απασχολούνται πάνω από 300 εργαζόμενοι, και των πρώτων 40 ιδρυτικών μελών, εάν απασχολούνται πάνω από 500 εργαζόμενοι. Εάν οι εργαζόμενοι είναι άνω των 40 και μέχρι 80, προστατεύονται μέχρι 7 ιδρυτικά μέλη κατά την τάξη υπογραφής της ιδρυτικής πράξης. Σχετικώς αναφέρουμε ότι, εφόσον η επιχείρηση απασχολεί έως 40 εργαζόμενους, δεν υπάρχει προστασία των ιδρυτικών μελών.

Η προστασία αυτή ισχύει για έναν χρόνο από την ημέρα υπογραφής της ιδρυτικής πράξης. Εάν η υπό σύσταση οργάνωση δεν συσταθεί εντός εξαμήνου, η προστασία των ιδρυτικών μελών παύει.

3.2.2 Εξαιρέσεις από την προστασία κατά της απόλυσης

Σύμφωνα με τον νόμο, επιτρέπεται η καταγγελία της σύμβασης εργασίας των συνδικαλιστικών στελεχών που προστατεύονται κατά τα ανωτέρω στις εξής περιπτώσεις:

Α) Όταν κατά τη σύναψη της σύμβασης με τον εργοδότη, ο εργαζόμενος τον εξαπάτησε παρουσιάζοντας ψεύτικα πιστοποιητικά ή βιβλιάρια για να προσληφθεί ή να λάβει μεγαλύτερη αμοιβή.

Για την καταγγελία εξ αυτού του λόγου πρέπει πράγματι ο εργοδότης να προσέλαβε τον μισθωτό λόγω των ανωτέρω πιστοποιητικών ή βιβλιαρίων ή να του χορήγησε αυξημένες αποδοχές.

Β) Όταν ο εργαζόμενος αποκάλυψε βιομηχανικά ή εμπορικά μυστικά ή ζήτησε ή δέχτηκε αθέμιτα πλεονεκτήματα, κυρίως προμήθειες από τρίτους.

Ο εργαζόμενος, προβαίνοντας στις ανωτέρω αποκαλύψεις, παραβιάζει την υποχρέωση πίστωσης που έχει έναντι του εργοδότη με σκοπό να πλήξει τα συμφέροντά του και ως αποτέλεσμα διαταράσσεται ανεπανόρθωτα η σχέση εμπιστοσύνης με τον εργοδότη. Στην περίπτωση που ο εργαζόμενος προέβη στις ανωτέρω αποκαλύψεις προς εκπλήρωση υποχρέωσης που προβλέπεται στον νόμο, δεν συντρέχει εξαίρεση από την απαγόρευση καταγγελίας της σύμβασης εργασίας του. Σε σχέση δε με τη λήψη πλεονεκτημάτων και προμηθειών, εξαιρούνται αυτά που λαμβάνει ο εργαζόμενος κατά τη συναλλακτική καλή πίστη και έχει καθιερωθεί στις συναλλαγές η χορήγησή τους.

Γ) Όταν ο εργαζόμενος προκάλεσε σωματικές βλάβες ή εξύβρισε σοβαρά ή απείλησε τον εργοδότη ή τον εκπρόσωπό του.

Στην περίπτωση αυτή ο εργαζόμενος θα πρέπει να έχει προβεί στη διάπραξη των ανωτέρω αξιόποινων πράξεων σε βάρος είτε του εργοδότη είτε εκπροσώπου του. Ως εκπρόσωπος νοείται κάθε πρόσωπο που ενεργεί για λογαριασμό του εργοδότη. Σημειώνουμε ότι ο νόμος απαιτεί η τυχόν εξύβριση να είναι σοβαρή. Για τη διάγνωση της σοβαρότητας ερευνώνται και οι περιστάσεις υπό τις οποίες τελέστηκε το συγκεκριμένο αδίκημα.

Δ) Όταν ο εργαζόμενος επίμονα και αδικαιολόγητα αρνήθηκε να εκτελέσει την εργασία για την οποία έχει προσληφθεί.

Η άρνηση εκτέλεσης της εργασίας πρέπει να είναι και επίμονη και αδικαιολόγητη. Δηλαδή, ο εργοδότης θα πρέπει προηγουμένως να έχει καλέσει επανειλημμένως τον εργαζόμενο να εκτελέσει εργασία και ο τελευταίος να αρνείται να συμμορφωθεί, χωρίς προφανή αιτία. Σημειώνουμε ότι η άρνηση

παροχής εργασίας διαφοροποιείται σε σχέση με την πλημμελή εκτέλεση εργασίας, η οποία δεν καλύπτεται από την ανωτέρω εξαίρεση.

Ε) Όταν ο εργαζόμενος απουσιάζει αδικαιολόγητα από την εργασία του για διάστημα περισσότερο από επτά (7) ημέρες.

Η απουσία του εργαζομένου θα πρέπει να είναι συνεχόμενη επί επτά (7) ημέρες και να είναι οπωσδήποτε αδικαιολόγητη, δηλαδή να μην οφείλεται σε κάποιον νόμιμο λόγο.

ΣΤ) Η συμμετοχή σε παράνομη απεργία που κρίθηκε με δικαστική απόφαση παράνομη.

Για να συντρέξει η περίπτωση αυτή θα πρέπει το συνδικαλιστικό στέλεχος να λάβει γνώση της απόφασης που κρίνει παράνομη την απεργία και, παρά ταύτα, να μετάσχει σε αυτή.

Η ανωτέρω απαρίθμηση των λόγω καταγγελίας της σύμβασης εργασίας των συνδικαλιστικών στελεχών είναι περιοριστική, υπό την έννοια ότι δεν επιτρέπεται η απόλυση προστατευόμενου συνδικαλιστή για κανέναν άλλον λόγο, ανεξαρτήτως της σοβαρότητας του προβαλλόμενου λόγου καταγγελίας.

Η συνδρομή των ανωτέρω νόμιμων λόγων καταγγελίας της σύμβασης εργασίας συνδικαλιστικού στελέχους ελέγχεται μέσω μιας ειδικής διοικητικής διαδικασίας. Ειδικότερα:

3.2.3 Επιτροπή προστασίας συνδικαλιστικών στελεχών

Η Επιτροπή Προστασίας των Συνδικαλιστικών Στελεχών συγκροτείται από τρία μέλη, έναν δικαστικό λειτουργό, έναν εκπρόσωπο της εργοδοτικής πλευράς και έναν εκ των εργαζομένων, ως εξής: α) Από τον πρόεδρο πρωτοδικών της περιφέρειας όπου παρέχει την εργασία του ο εργαζόμενος, εφόσον υπηρετούν δύο τουλάχιστον πρόεδροι, διαφορετικά από πρωτοδίκη που ορίζεται από τον πρόεδρο ως το νόμο ορίζεται ειδικότερα β) Από έναν αντιπρόσωπο του εμποροβιομηχανικού επιμελητηρίου της περιφέρειας και, δεν λειτουργεί, από το επιμελητήριο του εμπορικού συλλόγου. Όταν εκδικάζεται υπόθεση που αφορά μισθωτό βιομηχανίας, ο σύνδεσμος βιομηχάνων, όπου υπάρχει, υποδεικνύει έναν εκπρόσωπό του που συμμετέχει στην επιτροπή αντί του εκπροσώπου του επιμελητηρίου. γ) Από έναν εκπρόσωπο των εργαζομένων που υποδεικνύει η πιο αντιπροσωπευτική τριτοβάθμια οργάνωση.

Το έργο της Επιτροπής είναι, μεταξύ άλλων, να αποφασίζει, πριν από την καταγγελία της σύμβασης εργασίας, εάν συντρέχει ένας από τους λόγους εξαίρεσης που αναφέρονται ανωτέρω, βάσει των οποίων είναι επιτρεπτή η καταγγελία της σύμβασης εργασίας συνδικαλιστικού στελέχους. Η Επιτροπή αποφαινεται σε δύο βαθμούς και κατά πλειοψηφία. Έτσι, ο εργοδότης που θέλει να καταγγείλει τη σύμβαση εργασίας συνδικαλιστικού στελέχους για έναν από τους λόγους που αναφέρονται ανωτέρω υποβάλλει

προηγουμένως αίτηση στην Επιτροπή, η οποία εν συνεχεία συγκαλείται και εκδίδει απόφαση εντός δέκα (10) ημερών από τη συζήτηση της υπόθεσης. Εναντίον της απόφασης της Επιτροπής είναι δυνατό να ασκηθεί έφεση εντός προθεσμίας πέντε (5) ημερών από την κοινοποίηση της απόφασης. Η έφεση συζητείται από τη δευτεροβάθμια Επιτροπή, η οποία αποτελείται ομοίως από 3 μέλη και αποφασίζει κατά πλειοψηφία.

Σημειώνεται ότι σε κάθε περίπτωση ο εργοδότης που καταγγέλλει τη σύμβαση εργασίας συνδικαλιστικού στελέχους οφείλει να τηρήσει κατά τα λοιπά όλες τις νόμιμες διατυπώσεις της καταγγελίας της σύμβασης εργασίας, είτε αυτές προβλέπονται στον νόμο είτε σε συλλογικές συμβάσεις που τυγχάνουν εφαρμογής.

3.3 Προστασία συνδικαλιστικών στελεχών από τις μεταθέσεις

Κατά τον Ν. 1264/1982, τα συνδικαλιστικά στελέχη, ως ανωτέρω αναφέρονται, προστατεύονται και από τυχόν μεταθέσεις σε άλλους τόπους εργασίας, δηλαδή από τυχόν μεταβολές του τόπου παροχής της εργασίας τους. Για να μεταβληθεί ο τόπος εργασίας συνδικαλιστικού στελέχους θα πρέπει προηγουμένως να δώσει τη συγκατάθεσή της η συνδικαλιστική οργάνωση του εργαζομένου. Αν εκείνη δεν συγκατατίθεται, ο εργοδότης έχει δικαίωμα να προσφύγει στην Επιτροπή Προστασίας Συνδικαλιστικών Στελεχών, προκειμένου εκείνη να αποφανθεί περί της αναγκαιότητας της μετάθεσης, υπό τους όρους που ανωτέρω αναφέρονται. Επιτρεπτές κατά τον νομοθέτη είναι μόνο οι μεταθέσεις που λαμβάνουν χώρα στο πλαίσιο του άρθρου 11 παρ. 3 του Ν. 1256/1982, το οποίο αφορά οργανωτικές μεταβολές της επιχείρησης.

Πέραν των ανωτέρω, η διευκόλυνση της συνδικαλιστικής δράσης διασφαλίζεται στην έννομη τάξη με τα μέτρα που αναφέρονται στη συνέχεια.

4. Μέτρα διευκόλυνσης της συνδικαλιστικής δράσης

4.1 Δικαίωμα λειτουργίας εντός του χώρου εργασίας

Σύμφωνα με το άρθρο 16 παρ. 2, τα σωματεία έχουν δικαίωμα να έχουν πίνακες ανακοινώσεων εντός του χώρου εργασίας σε σημεία που συμφωνούν η διοίκηση του σωματείου με τον εργοδότη.

Προς ενημέρωση των μελών τους και όλων των εργαζομένων, οι συνδικαλιστικές οργανώσεις κάθε βαθμού έχουν δικαίωμα να διανέμουν ανακοινώσεις τους μέσα στον χώρο εργασίας, εκτός του χρόνου απασχόλησης, δηλαδή κατά τον χρόνο όπου ο εργαζόμενος δεν υποχρεούται να προσφέρει την εργασία του στον εργοδότη.

Επίσης, η πλέον αντιπροσωπευτική συνδικαλιστική οργάνωση έχει δικαίωμα να συγκαλεί την τακτική ή έκτακτη γενική της συνέλευση σε κατάλληλο χώρο που της παραχωρεί ο εργοδότης εντός του

τόπου εργασίας αλλά που διεξάγεται εκτός του χρόνου απασχόλησης, ήτοι σε χρόνο κατά τον οποίο δεν υπάρχει υποχρέωση παροχής εργασίας από τον μισθωτό. Η υποχρέωση αυτή βαρύνει τον εργοδότη, ο οποίος απασχολεί τουλάχιστον 80 εργαζομένους και εφόσον υπάρχει κατάλληλος χώρος. Εναλλακτικά, μπορεί να μισθώσει κατάλληλο χώρο σε ακτίνα μέχρι 1.000 μέτρα από τον τόπο εργασίας, ώστε να συγκαλείται εκεί η γενική συνέλευση της συνδικαλιστικής οργάνωσης.

Συναφώς αναφέρεται ότι ο εργοδότης που απασχολεί άνω των 100 εργαζομένων υποχρεούται να διαθέτει κατάλληλο χώρο για γραφείο στον τόπο εργασίας στην πλέον αντιπροσωπευτική συνδικαλιστική οργάνωση της επιχείρησης. Ο χώρος αυτός πρέπει απαραιτήτως να βρίσκεται εντός του τόπου εργασίας, ώστε να υπάρχει δυνατότητα άμεσης επικοινωνίας της συνδικαλιστικής οργάνωσης με τα μέλη της.

4.2 Επικοινωνία με τον εργοδότη

Ο νόμος καθιερώνει υποχρέωση του εργοδότη να συναντάται με τους εκπροσώπους των συνδικαλιστικών οργανώσεων έπειτα από αίτησή τους τουλάχιστον μία φορά τον μήνα και να μεριμνά για την επίλυση των θεμάτων που απασχολούν τους εργαζομένους ή τη συνδικαλιστική οργάνωση. Με τον τρόπο αυτό θεσπίζεται για τον εργοδότη η υποχρέωση επικοινωνίας, ακρόασης και συζήτησης επί των καίριων ζητημάτων των εργαζομένων και των συνδικαλιστικών οργανώσεων. Το δικαίωμα αυτό το έχουν όλες οι συνδικαλιστικές οργανώσεις χωρίς διακρίσεις, οι οποίες έχουν μέλη εργαζομένους της επιχείρησης.

Στο σημείο αυτό αναφέρουμε ότι με το ΠΔ 240/2006 ενσωματώθηκε στην ελληνική έννομη τάξη η Οδηγία 2002/14/ΕΚ με την οποία συγκεκριμενοποιήθηκε και προσδιορίστηκε το δικαίωμα ενημέρωσης και διαβούλευσης των εργαζομένων και των εκπροσώπων τους. Ειδικότερα:

Δικαίωμα ενημέρωσης και διαβούλευσης

Σύμφωνα με το ως άνω Προεδρικό Διάταγμα οι εργαζόμενοι και οι εκπρόσωποι αυτών έχουν δικαίωμα ενημέρωσης και διαβούλευσης με τον εργοδότη αναφορικά με:

α) την πρόσφατη και την πιθανή εξέλιξη των δραστηριοτήτων και της οικονομικής κατάστασης της επιχείρησης ή της εγκατάστασης.

β) την κατάσταση, τη διάρθρωση και την πιθανή εξέλιξη της απασχόλησης μέσα στην επιχείρηση ή εγκατάσταση, καθώς και τα μέτρα πρόληψης που ενδεχομένως προβλέπονται σε περίπτωση ιδίως που η απασχόληση απειλείται.

γ) αποφάσεις που μπορούν να επιφέρουν ουσιαστικές μεταβολές στην οργάνωση της εργασίας ή στις συμβάσεις εργασίας, συμπεριλαμβανομένων όσων καλύπτονται από τις ισχύουσες διατάξεις του Ν. 1387/1983 «Έλεγχος ομαδικών απολύσεων και άλλες διατάξεις» (ΦΕΚ 110 Α΄) και του ΠΔ 178/2002 «Μέτρα

σχετικά με την προστασία των δικαιωμάτων των εργαζομένων σε περίπτωση μεταβίβασης επιχειρήσεων, εγκαταστάσεων ή τμημάτων εγκαταστάσεων ή επιχειρήσεων, σε συμμόρφωση προς την Οδηγία 98/50/ΕΚ του Συμβουλίου» (ΦΕΚ 162 Α').

Η ενημέρωση και η διαβούλευση πραγματοποιείται κατά τον κατάλληλο χρόνο, τρόπο και περιεχόμενο, στο ενδεδειγμένο επίπεδο διεύθυνσης και εκπροσώπησης ανάλογα με το θέμα που συζητείται, κατά τρόπον ώστε οι εκπρόσωποι των εργαζομένων να μπορούν να συναντήσουν τον εργοδότη και να λαμβάνουν αιτιολογημένη απάντηση στη γνώμη που ενδεχομένως διατύπωσαν και προκειμένου να επιτευχθεί συμφωνία όσον αφορά τις αποφάσεις που εμπίπτουν στις αρμοδιότητες του εργοδότη, οι οποίες αναφέρονται στο ως άνω στοιχείο γ του άρθρου αυτού.

4.3 Δικαίωμα παρουσίας κατά την επιθεώρηση οργάνων του Υπουργείου Εργασίας

Οι εκπρόσωποι του διοικητικού συμβουλίου των επιχειρησιακών συνδικαλιστικών οργανώσεων ή του εργατικού κέντρου της περιοχής δικαιούνται να παρευρίσκονται κατά τους ελέγχους που διενεργούν τα όργανα του Υπουργείου Εργασίας και να υποβάλλουν τις παρατηρήσεις τους.

4.4 Συνδικαλιστικές άδειες

Στο άρθρο 17 του Ν. 1264/1982 προβλέπεται ότι ο εργοδότης έχει υποχρέωση να διευκολύνει τα μέλη των διοικητικών συμβουλίων, των ελεγκτικών επιτροπών και τους αντιπροσώπους των πρωτοβάθμιων στις δευτεροβάθμιες συνδικαλιστικές οργανώσεις κατά την άσκηση των καθηκόντων τους. Την ίδια υποχρέωση έχει για τα διοικητικά συμβούλια, τις ελεγκτικές επιτροπές και τους αντιπροσώπους των δευτεροβάθμιων στις τριτοβάθμιες, όπως και για τα διοικητικά συμβούλια και τις ελεγκτικές επιτροπές των τριτοβάθμιων οργανώσεων.

Επιπλέον, έχει υποχρέωση να χορηγεί συνδικαλιστικές άδειες με καταβολή αποδοχών ως εξής:

α) στα μέλη της Διοίκησης της πλέον αντιπροσωπευτικής τριτοβάθμιας συνδικαλιστικής οργάνωσης για όσο χρόνο διαρκεί η θητεία τους,

β) στον Πρόεδρο των Εργατικών Κέντρων και των Ομοσπονδιών, εφόσον οι υπαγόμενες σε αυτά πρωτοβάθμιες συνδικαλιστικές οργανώσεις έχουν μέχρι 1.500 ψηφίσαντα μέλη, δεκαπέντε (15) ημέρες τον μήνα, στον Πρόεδρο των Εργατικών Κέντρων και των Ομοσπονδιών, εφόσον οι υπαγόμενες σε αυτά πρωτοβάθμιες συνδικαλιστικές οργανώσεις έχουν από 1.501-10.000 ψηφίσαντα μέλη, για όσο χρόνο διαρκεί η θητεία του, στον Πρόεδρο και στον Γενικό Γραμματέα των Εργατικών Κέντρων και Ομοσπονδιών, εφόσον οι υπαγόμενες σε αυτό οργανώσεις έχουν άνω των 10.000 ψηφισάντων μελών για όσο χρόνο διαρκεί η θητεία τους.

γ) στα μέλη της Εκτελεστικής Επιτροπής και της Γραμματείας της Συνομοσπονδίας Ευρωπαϊκών Συνδικάτων για όσο χρόνο διαρκεί η θητεία τους.

Οι μη αμειβόμενες άδειες που υποχρεούται να χορηγεί ο εργοδότης έχουν ως εξής:

α) Στα μέλη της Εκτελεστικής Επιτροπής ή του προεδρείου των μη αντιπροσωπευτικών συνδικαλιστικών οργανώσεων έως τριάντα (30) ημέρες τον χρόνο.

β) Στα μέλη των Διοικητικών Συμβουλίων των πιο αντιπροσωπευτικών δευτεροβάθμιων οργανώσεων άδεια απουσίας έως εννιά (9) ημέρες τον μήνα και έως δεκαπέντα (15) ημέρες τον μήνα για τον Πρόεδρο, τον Αντιπρόεδρο, τον Γενικό Γραμματέα και τον Ταμία.

γ) Στον Πρόεδρο, στον Αντιπρόεδρο, στον Γενικό Γραμματέα των πρωτοβάθμιων συνδικαλιστικών οργανώσεων άδεια απουσίας έως πέντε (5) ημέρες τον μήνα αν τα μέλη τους είναι 500 και πάνω και ως τρεις (3) ημέρες αν είναι λιγότερα.

δ) Στους αντιπροσώπους στις δευτεροβάθμιες και τριτοβάθμιες οργανώσεις άδεια απουσίας για όλη τη διάρκεια των συνεδρίων στα οποία συμμετέχουν.

Πηγές

Συλλογικό Εργατικό Δίκαιο, Ουσιαστικό Δίκαιο & Δικονομικά Ζητήματα, Άρις Καζάκος, Εκδόσεις Σάκκουλα Αθήνα – Θεσσαλονίκη, 2009.

Εργατικό Δικονομικό Δίκαιο, Συνδικαλιστικές Ελευθερίες και Συνδικαλιστικές Οργανώσεις, τόμος Β/Ι, Λεων. Δ. Ντάσιος, 1996

Εργατικό Δίκαιο, Συλλογικές Εργασιακές Σχέσεις, Ιωάννης Δ. Κουκιάδης, Εκδόσεις Σάκκουλα Αθήνα – Θεσσαλονίκη, 1997

Συλλογικό Εργατικό Δίκαιο, Γεώργιος Λεβέντης, Εκδόσεις Δελτίου Εργατικής Νομοθεσίας, 2007

Συντάκτης

Μαρία Κουφοπούλου