



Project
funded by the
EUROPEAN UNION



International
Labour
Organization

ΔΙΕΥΚΟΛΥΝΣΕΙΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΑΣΚΗΣΗ ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΩΝ ΤΩΝ ΣΥΝΔΙΚΑΛΙΣΤΙΚΩΝ ΣΤΕΛΕΧΩΝ ΚΑΙ ΜΕΛΩΝ - ΜΙΑ ΣΥΓΚΡΙΤΙΚΗ ΕΠΙΣΚΟΠΗΣΗ¹

ΤΟΥ FILIP DORSEMONT

ΚΑΘΗΓΗΤΗ ΕΡΓΑΤΙΚΟΥ ΔΙΚΑΙΟΥ
ΚΑΘΟΛΙΚΟ ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ
ΤΗΣ ΛΟΥΒΑΙΝΗΣ ΕΛΕΥΘΕΡΟ
ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΤΩΝ ΒΡΥΞΕΛΛΩΝ

¹ Το παρόν έργο τεχνικής υποστήριξης χρηματοδοτείται από το Πρόγραμμα Στήριξης Διαρθρωτικών Μεταρρυθμίσεων, και υλοποιείται σε συνεργασία με τη Γενική Διεύθυνση Διαρθρωτικών Μεταρρυθμίσεων της Ευρωπαϊκής Επιτροπής (DG REFORM), βάσει της σύμβασης SRSS/S2018/082.

ΙΟΥΛΙΟΣ 2020

Το περιεχόμενο της παρούσας Έκθεσης δεν αντικατοπτρίζει την επίσημη γνώμη του Διεθνούς Τραφείου Εργασίας ή της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Η ευθύνη για τις πληροφορίες και τις απόψεις που εκφράζονται σ' αυτό βαρύνει αποκλειστικά τον συγγραφέα.





Πίνακας ακρωνύμων

CFA	Committee on Freedom of Association (Επιτροπή Συνδικαλιστικής Ελευθερίας)
CEACR	Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations (Επιτροπή Εμπειρογνομόνων της ΔΟΕ σχετικά με την Εφαρμογή των Συμβάσεων και των Συστάσεων)
EWC	European Works Council (Ευρωπαϊκό Συμβούλιο Εργαζομένων)
ICCPR	International Covenant on Civil and Political Rights (Διεθνές Σύμφωνο για τα Ατομικά και Πολιτικά Δικαιώματα)
ICESCR	International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights (Διεθνές Σύμφωνο για τα Οικονομικά, Κοινωνικά και Πολιτιστικά Δικαιώματα)
ΔΟΕ	Διεθνής Οργάνωση Εργασίας
ΕΚΧ	Ευρωπαϊκός Κοινωνικός Χάρτης
ΕΕ	Ευρωπαϊκή Ένωση
CFA	Ευρωπαϊκή Σύμβαση των Δικαιωμάτων του Ανθρώπου
ΧΘΔΕΕ	Χάρτης Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της Ευρωπαϊκής Ένωσης

Πίνακας περιεχομένων

Εισαγωγή.....	7
I. Η συνδικαλιστική ελευθερία και το δικαίωμα οργάνωσης ως πλέγμα.....	9
II. 1ο Μέρος: Γενικό μέρος.....	17
Ευρωπαϊκό και διεθνές δίκαιο.....	17
Συγκριτικό εργατικό δίκαιο.....	21
Προστασία από πράξεις αντισυνδικαλιστικών διακρίσεων.....	21
Βέλγιο.....	21
Δανία.....	22
Γαλλία.....	23
Γερμανία.....	23
Ιταλία.....	23
Ισπανία.....	24
Σουηδία.....	24
Συγκριτικός πίνακας και συμπεράσματα ως προς τις Αντισυνδικαλιστικές διακρίσεις.....	27
Προστασία από πράξεις παρέμβαση.....	28
Βέλγιο.....	28
Δανία.....	29
Γαλλία.....	29
Γερμανία.....	30
Ιταλία.....	31
Ισπανία.....	31
Σουηδία.....	31

Συγκριτικός πίνακας και συμπεράσματα ως προς την αρχή της μη παρέμβασης	32
2ο Μέρος: Διευκολύνσεις.....	35
Ευρωπαϊκό και διεθνές δίκαιο.....	35
Συγκριτικό εργατικό δίκαιο.....	43
Πρόσβαση στον χώρο εργασίας.....	43
Βέλγιο.....	43
Δανία.....	43
Γαλλία.....	43
Γερμανία.....	43
Ιταλία.....	43
Ισπανία.....	43
Σουηδία.....	44
Συγκριτικός πίνακας και συμπεράσματα ως προς την Πρόσβαση στον χώρο εργασίας.....	51
Διευκολύνσεις που σχετίζονται με τη λειτουργία (Χρονικός άξονας).....	53
Βέλγιο.....	53
Δανία.....	53
Γαλλία.....	53
Γερμανία.....	53
Ιταλία.....	53
Ισπανία.....	50
Σουηδία.....	50
Συγκριτικός πίνακας και συμπεράσματα ως προς τη Λειτουργία (Χρονικός άξονας).....	49
Διευκολύνσεις εντός της Επιχείρησης (Χωρικός Άξονας):.....	51
Βέλγιο.....	51
Δανία.....	51
Γαλλία.....	51
Γερμανία.....	51
Ιταλία.....	51
Ισπανία.....	51
Σουηδία.....	51

Συγκριτικός πίνακας και συμπεράσματα ως προς διευκολύνσεις στην Επιχείρηση (Χωρικός άξονας).....	54
Βέλγιο.....	55
Δανία.....	55
Γαλλία.....	55
Γερμανία.....	55
Ιταλία.....	56
Ισπανία.....	56
Σουηδία.....	56
Συγκριτικός πίνακας και συμπεράσματα ως προς την επικοινωνία με τη διοίκηση.....	56
Επικοινωνία με την Περιφέρεια:.....	57
Βέλγιο.....	57
Δανία.....	57
Γαλλία.....	58
Γερμανία.....	58
Ιταλία.....	58
Ισπανία.....	58
Σουηδία.....	58
Συγκριτικός πίνακας και συμπεράσματα ως προς την επικοινωνία με την περιφέρεια.....	59
III. Επίλογος.....	61
Παραπομπές.....	65



Εισαγωγή

Πλαίσιο του έργου

1. Από το 2016 έως το 2020, το Διεθνές Γραφείο Εργασίας (Εφεξής το «Γραφείο») υλοποίησε, σε στενή συνεργασία με την κυβέρνηση και τους κοινωνικούς εταίρους της Ελλάδας, το έργο «Υποστήριξη της μετάβασης από την άτυπη στην επίσημη οικονομία και την αντιμετώπιση της αδήλωτης εργασίας στην Ελλάδα». Το έργο, το οποίο διεξήχθη σε τρεις φάσεις, χρηματοδοτήθηκε και υλοποιήθηκε σε συνεργασία με τη Γενική Διεύθυνση Διαρθρωτικών Μεταρρυθμίσεων της Ευρωπαϊκής Επιτροπής (DG REFORM πρώην SRSS) της Ευρωπαϊκής Επιτροπής. Μετά την επίτευξη εθνικής τριμερούς συναίνεσης σχετικά με έναν εθνικό τριετή οδικό χάρτη, καταρτίστηκε, με τη συνδρομή του έργου, ένα Σχέδιο δράσης για την αντιμετώπιση της αδήλωτης εργασίας. Στη συνέχεια, το 2018 ξεκίνησε το έργο της δεύτερης φάσης για τη στήριξη της υλοποίησης ορισμένων δράσεων που περιγράφονται στο Σχέδιο δράσης, ενώ το έργο της τρίτης φάσης αποσκοπούσε στη στήριξη της εφαρμογής του Σχεδίου δράσης έως το τέλος του οδικού χάρτη (Δεκέμβριος 2019). Το 2019, το αντικείμενο του έργου επεκτάθηκε για να συμπεριλάβει την επανεξέταση του πλαισίου για την επίλυση ατομικών και συλλογικών διαφορών, καθώς για και τα συνδικαλιστικά δικαιώματα και τις διευκολύνσεις για τους εκπροσώπους των συνδικαλιστικών οργανώσεων, από μια συγκριτική άποψη σε ευρωπαϊκό και διεθνές επίπεδο.
2. Η τελευταία φάση του έργου έχει δύο βασικούς στόχους. Πρώτον, την παροχή τεχνικής βοήθειας στο Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων (ΥΠΕΚΥΠ) και στους κοινωνικούς εταίρους της Ελλάδας, στους τομείς της επίλυσης ατομικών και συλλογικών διαφορών και των συνδικαλιστικών διευκολύνσεων. Δεύτερον, τη βελτίωση της τριμερούς διαβούλευσης και του κοινωνικού διαλόγου σχετικά με τις διαδικασίες μεταρρύθμισης του εργατικού δικαίου σε αυτούς τους τομείς.
3. Η παρούσα έκθεση, συγκεκριμένα «Διευκολύνσεις για την άσκηση δικαιωμάτων των συνδικαλιστικών στελεχών και μελών - Μια συγκριτική επισκόπηση» του καθ. Filip Dorssemont, ανατέθηκε στο πλαίσιο του έργου². Μία άλλη έκθεση για τα «Συστήματα επίλυσης ατομικών και συλλογικών εργατικών διαφορών - Μια συγκριτική επισκόπηση» συντάχθηκε από τη Δρ. Αριστέα Κουκιαδάκη. Ο καθηγητής Κώστας Παπαδημητρίου συνέταξε δύο βασικές εκθέσεις για την Ελλάδα σχετικά με τα ίδια θέματα, και τα σχετικά πορίσματα των εκθέσεων αυτών ενσωματώθηκαν στις διεθνείς εκθέσεις ως βασικές πληροφορίες για τις συγκριτικές αναλύσεις. Η συγκριτική έκθεση προκύπτει από τα αποτελέσματα της αρχικής αποστολής της ομάδας έργου της ΔΟΕ³ που πραγματοποιήθηκε στην Αθήνα τον Ιανουάριο του 2020, δύο γύρους ξεχωριστών εργαστηρίων με την κυβέρνηση και τους κοινωνικούς εταίρους στις 10-11 Ιουνίου 2020 για την παρουσίαση και συζήτηση των δύο συγκριτικών μελετών, και στις 8-9 Ιουλίου 2020 για την παρουσίαση και συζήτηση του σχεδίου συστάσεων πολιτικής, καθώς και ένα τριμερές τεχνικό εργαστήριο στις 20 Ιουλίου 2020 για την παρουσίαση και συζήτηση των αναθεωρημένων συστάσεων πολιτικής. Όλα τα εργαστήρια πραγματοποιήθηκαν μέσω τηλεδιασκέψεων.⁴ Η έκθεση βασίζεται και στις απαντήσεις στο ερωτηματολόγιο που κοινοποιήθηκε στους Έλληνες εταίρους τον Φεβρουάριο του 2020.

Εισαγωγή

² Ο συντάκτης είναι ιδιαίτερα ευγνώμων για την υποστήριξη που του παρασχέθηκε από την ομάδα έργου της ΔΟΕ, ειδικότερα για την χρήσιμη ανατροφοδότηση που έλαβε από την Verena Schmidt και την Ambra Migliore. Επιθυμεί επίσης να ευχαριστήσει τους κοινωνικούς εταίρους της Ελλάδας και τους αξιωματούχους από το Υπουργείο Εργασίας, το Σ.Ε.Π.Ε. και τον Ο.Μ.Ε.Δ., για τις διαφωτιστικές συζητήσεις που είχαν για θέματα συνδικαλιστικών διευκολύνσεων.

³ Η ομάδα έργου της ΔΟΕ απαρτίζεται από τους εξής: Frédéric Lapeyre, Ανώτερος Συντονιστής για την Άτυπη Οικονομία, ΔΟΕ, Verena Schmidt, Ειδικός Εργασιακών Σχέσεων και Συλλογικών Διαπραγματεύσεων, ΔΟΕ, Valérie van Goethem, Ειδικός Εργατικού Δικαίου, ΔΟΕ, Αθηνά Μαλαγαρδή, Ανώτερη Εθνική Σύμβουλος, Filip Dorssemont, Καθηγητής Εργατικού Δικαίου, Καθολικό Πανεπιστήμιο της Λουβαίνης, Αριστέα Κουκιαδάκη, Αναπληρώτρια Καθηγήτρια Εργατικού Δικαίου, Κώστας Παπαδημητρίου, Καθηγητής Εργατικού Δικαίου, Πανεπιστήμιο Αθηνών (μέχρι τον διορισμό του στον Ο.Μ.Ε.Δ. στις 17.02.2020) και Ιωάννης Κουκιάδης, Επίτιμος Καθηγητής, Αριστοτέλειο Πανεπιστήμιο Θεσσαλονίκης (Ιούλιος 2020).

Αντικείμενο και δομή της έκθεσης

Αντικείμενο
και δομή
της έκθεσης

4. Η έκθεση επιδιώκει να τονίσει τον κοινό παρονομαστή δύο βασικών θεμάτων που θα αναλυθούν: του δικαιώματος οργάνωσης, δηλαδή του δικαιώματος ίδρυσης και συμμετοχής σε οργανώσεις εργαζομένων ή εργοδοτών και των διευκολύνσεων που παρέχονται στους εκπροσώπους των εργαζομένων. Το πρώτο ζήτημα έχει περισσότερο θεμελιώδη χαρακτήρα (ελευθερία του συνέρχεσθαι, μη διακριτική μεταχείριση και μη παρέμβαση), ενώ το δεύτερο (διευκολύνσεις) είναι περισσότερο τεχνικό. Οι χώρες που θα εξεταστούν είναι οι ακόλουθες: Βέλγιο, Δανία, Γαλλία, Γερμανία, Ιταλία, Ισπανία και Σουηδία.
5. Η παρούσα έκθεση αποτελεί τον Τόμο II μιας σειράς τριών εκθέσεων που εκπονήθηκαν στο πλαίσιο το έργου ΕΕ-ΔΟΕ «Υποστήριξη της υλοποίησης του οδικού χάρτη για την αντιμετώπιση της αδήλωτης εργασίας στην Ελλάδα». Οι τρεις εκθέσεις είναι οι εξής:
 - «Συστάσεις πολιτικής σχετικά με τα «Συστήματα επίλυσης ατομικών και συλλογικών εργατικών διαφορών» και τις «Διευκολύνσεις για την άσκηση δικαιωμάτων των συνδικαλιστικών στελεχών και μελών» (Τόμος I),
 - «Συστήματα επίλυσης ατομικών και συλλογικών εργατικών διαφορών» (της Δρ. Αριστέας Κουκιαδάκη (Τόμος II),
 - «Διευκολύνσεις για την άσκηση δικαιωμάτων των συνδικαλιστικών στελεχών και μελών» (του Καθηγητή Filip Dorssemont) (Τόμος III).

Οι εκθέσεις αυτές μπορούν να μελετηθούν μεμονωμένα ή ως σύνολο.

Αριστέα Κουκιαδάκη, Αναπληρώτρια Καθηγήτρια Εργατικού Δικαίου, Κώστας Παπαδημητρίου, Καθηγητής Εργατικού Δικαίου, Πανεπιστήμιο Αθηνών (μέχρι τον διορισμό του στον Ο.ΜΕ.Δ. στις 17.02.2020) και Ιωάννης Κουκιάνης, Επίτιμος Καθηγητής, Αριστοτέλειο Πανεπιστήμιο Θεσσαλονίκης (Ιούλιος 2020).

⁴ Στο πλαίσιο του έργου ΕΕ-ΔΟΕ οργανώθηκε τριμερής τεχνική σύσκεψη στις 20 Ιουλίου 2020 μέσω τηλεδιάσκεψης. Στη διάρκεια της σύσκεψης, το Υπουργείο δήλωσε ότι το έργο τεχνικής βοήθειας της ΔΟΕ για την παροχή συγκριτικών πρακτικών στους τομείς αφενός της επίλυσης ατομικών και συλλογικών εργατικών διαφορών και αφετέρου των συνδικαλιστικών διευκολύνσεων θα αποτελέσει τη βάση για ένα νομοσχέδιο, το οποίο θα αφορά αυτά τα θέματα. Το νομοσχέδιο αναμένεται να συζητηθεί στο ελληνικό Κοινοβούλιο στις αρχές Σεπτεμβρίου 2020. Το Υπουργείο ανέφερε επίσης ότι θα ζητηθεί περαιτέρω τεχνική βοήθεια από τη ΔΟΕ σχετικά με την αναδιοργάνωση του Σ.ΕΠ.Ε. και τον «διευρυμένο» Ο.ΜΕ.Δ.. Οι κοινωνικοί εταίροι ζήτησαν να υπάρξει κοινωνικός διάλογος σχετικά με το νομοσχέδιο εργατικής νομοθεσίας. Έθεσαν επίσης διάφορους όρους για τη μεταβίβαση των υπηρεσιών συμφιλίωσης στον Ο.ΜΕ.Δ..

Αναποκρινόμενο στις παρατηρήσεις της Επιτροπής Εμπειρογνομώνων για την Εφαρμογή των Συμβάσεων και Συστάσεων (CEACR), το Υπουργείο δήλωσε τα εξής:

- Αναφορικά με τις ατομικές εργατικές διαφορές, «το Υπουργείο σκοπεύει να διαχωρίσει τη συμφιλίωση από την επίλυση εργατικών διαφορών της παρ. 1 του Άρθρου 23 του Νόμου 4144/2013, μεταβιβάζοντας όλες τις διαφορές στον Ο.ΜΕ.Δ. (οι συλλογικές διαφορές θα διευθετούνται μέσω συλλογικών συμβάσεων και οι ατομικές διαφορές θα διευθετούνται με συναίνεση των δύο μερών). Για τον σκοπό αυτό, θα ενισχυθούν η προστιθέμενη η εμπειρία του Ο.ΜΕ.Δ. στην παροχή αμερόληπτης διαμεσολάβησης και διαιτησίας με την προσθήκη της συμφιλίωσης, ενώ θα διατεθούν ανθρόπινοι πόροι, τεχνική υποστήριξη και χρηματοδότηση. Θα οργανωθούν εκπαιδευτικά προγράμματα για μεσολαβητές, διαιτητές και συμφιλιωτές, τα οποία θα προσφέρονται επίσης στους κοινωνικούς εταίρους και τους Επιθεωρητές Εργασίας, ενώ θα καθιερωθούν διαδικασίες πιστοποίησης για νέους συμφιλιωτές, μεσολαβητές και διαιτητές. Θα ληφθούν επαρκή μεταβατικά μέτρα, ώστε να διασφαλιστεί η ομαλή προσθήκη της διαδικασίας συμφιλίωσης στον Ο.ΜΕ.Δ. Η βασική αρμοδιότητα του Σ.ΕΠ.Ε., δηλαδή οι επιθεωρήσεις της εφαρμογής του εργατικού δικαίου, θα ενισχυθεί βελτιώνοντας τις διαδικασίες επίλυσης ατομικών διαφορών, χάρη στις βασικές γνώσεις εργατικού δικαίου και τις πληροφορίες για την αγορά εργασίας που θα διατίθενται ως τεχνικές συμβουλές σε εργοδότες και εργαζομένους για την ορθή εφαρμογή του εργατικού δικαίου. Θα προβλέπεται τακτική κατάρτιση των επιθεωρητών εργασίας.»

- Αναφορικά με την υποχρεωτική διαιτησία, το Υπουργείο προβλέπει ότι «η υποχρεωτική διαιτησία για συλλογικές διαφορές έχει μεταρρυθμιστεί με τον Νόμο 4635/2019 και οι ελεύθερες συλλογικές διαπραγματεύσεις αναπτύσσονται στην Ελλάδα σύμφωνα με διεθνή εργασιακά πρότυπα.»

- Όσον αφορά στο ζήτημα των συνδικαλιστικών διευκολύνσεων, το Υπουργείο προβλέπει ότι «η Ένωση Προσώπων δεν περιλαμβάνεται στη θεματική των παραδοτέων που ζητήθηκαν στο πλαίσιο της τεχνικής βοήθειας από τη ΔΟΕ. Εν πάση περιπτώσει, το Υπουργείο χαιρετίζει πάντοτε κοινωνικό διάλογο.

Τέλος, το Υπουργείο δήλωσε ότι «η συζήτηση για όλα τα ανωτέρω θέματα αναμένεται να οδηγήσει σε εποικοδομητικό κοινωνικό διάλογο μεταξύ των κοινωνικών εταίρων, ο οποίος θα επεκταθεί ενδεχομένως σε πρόσθετα ζητήματα, γεγονός που θα ενισχύσει περαιτέρω την εμπιστοσύνη στον τριμερή κοινωνικό διάλογο για πολιτικές εργασίας.»

Διευκολύνσεις για την άσκηση δικαιωμάτων των συνδικαλιστικών στελεχών και μελών - Μια συγκριτική επισκόπηση

I. Η συνδικαλιστική ελευθερία και το δικαίωμα οργάνωσης ως πλέγμα

I. Η συνδικαλιστική
ελευθερία και το
δικαίωμα οργάνωσης
ως πλέγμα

6. Το δικαίωμα οργάνωσης, ήτοι το δικαίωμα των εργαζομένων να ιδρύουν και να συμμετέχουν σε οργανώσεις εργαζομένων της επιλογής τους και το δικαίωμα των εργοδοτών να ιδρύουν και να συμμετέχουν σε οργανώσεις εργοδοτών, απολαμβάνει καθεστώς θεμελιώδους δικαιώματος στο διεθνές, ευρωπαϊκό και εθνικό εργατικό δίκαιο. Σε διεθνείς και ευρωπαϊκές πηγές, έχει αναγνωριστεί ως είδος μιας γενικότερης συνδικαλιστικής ελευθερίας. Η εν λόγω εξειδίκευση έχει προσδώσει προστιθέμενη αξία. Σε αντίθεση με διατάξεις που αναγνωρίζουν τη συνδικαλιστική ελευθερία με τρόπο γενικό, εστιάζει στους κατόχους του δικαιώματος οργάνωσης (εργαζόμενοι και εργοδότες) και συχνά δίνει έμφαση στον ορίζοντα ή τους στόχους του σχετικού θεμελιώδους δικαιώματος (προστασία ή προαγωγή συμφερόντων). Σε αντίθεση με τις συνήθεις ενώσεις, υποχρεώνει το κράτος να εγγυηθεί ότι οι οργανώσεις εργοδοτών και εργαζομένων διαθέτουν τα ουσιαστικά μέσα προστασίας ή προαγωγής των συμφερόντων των μελών τους.
7. **Σε επίπεδο ΔΟΕ**, η συνδικαλιστική ελευθερία έχει αναγνωριστεί – μαζί με το φυσικό επακόλουθό της, την αποτελεσματική αναγνώριση του δικαιώματος στις συλλογικές διαπραγματεύσεις⁵ – ως θεμελιώδης αρχή και δικαίωμα στην εργασία (Διακήρυξη της ΔΟΕ για τις Θεμελιώδεις Αρχές και τα Δικαιώματα στην Εργασία του 1998). Συνεπώς, η Σύμβαση για τη συνδικαλιστική ελευθερία, 1948 (αριθ. 87) είναι μία από τις 8 θεμελιώδεις Συμβάσεις της ΔΟΕ.⁶ Η συνδικαλιστική ελευθερία και το δικαίωμα οργάνωσης συνεπάγονται δικαιώματα για τους εργαζομένους και για τους εργοδότες, καθώς και τις αντίστοιχες οργανώσεις και τους εκπροσώπους αυτών. Σε αντίθεση με τη Σύμβαση περί εφαρμογής των αρχών του δικαιώματος οργάνωσης και συλλογικής διαπραγματεύσεως, 1949 (αριθ. 98)⁷ η οποία δεν έχει ισχύ στους δημόσιους υπαλλήλους που απασχολούνται στη διοίκηση του κράτους, η Σύμβαση αριθ. 87 δεν προβλέπει τέτοια εξαίρεση, ενώ στο άρθρο 2 προβλέπεται ότι «Οι εργαζόμενοι [...] δικαιούνται **άνευ οιασδήποτε διακρίσεως** [...] να συνιστούν οργανώσεις της εκλογής των».
8. Το πιο καινοτόμο χαρακτηριστικό της Σύμβασης αριθ. 97 της ΔΟΕ που κατοχυρώνεται στο Άρθρο 2, είναι η καθολική της εφαρμογή σε όλους τους εργαζομένους και εργοδότες (άνευ οιασδήποτε διακρίσεως). Η συγκεκριμένη διάταξη τονίζει την καθολική εφαρμογή του δικαιώματος οργάνωσης και μία ευρεία αντίληψη των εννοιών εργαζομένων και εργοδοτών. Δεν επιτρέπει στα κράτη να υιοθετούν πρότυπα διακρίσεων που απαγορεύουν σε εργαζομένους ή εργοδότες να ιδρύουν και να συμμετέχουν σε οργανώσεις με βάση τη φυλή, τις πολιτικές απόψεις ή την εθνικότητα, ή που αποκλείουν την ίδρυση ή συμμετοχή σε οργανώσεις από εργαζομένους ή εργοδότες με βάση τη φύση της σύμβασης ή την επαγγελματική κατηγορία.⁸

⁵ Στον κατάλογο θεμελιωδών αρχών και δικαιωμάτων στην εργασία περιλαμβάνονται και τα εξής, καίτοι με μικρότερη συνάφεια προς την παρούσα μελέτη: Η εξάλειψη όλων των μορφών καταναγκαστικής ή υποχρεωτικής εργασίας, η πραγματική εξάλειψη της παιδικής εργασίας και η εξάλειψη των διακρίσεων στην απασχόληση και το επάγγελμα.

⁶ Η εν λόγω Σύμβαση έχει κυρωθεί από όλες τις χώρες που μελετώνται στην παρούσα έκθεση (Βέλγιο, Δανία, Γαλλία, Γερμανία, Ελλάδα, Ιταλία, Ισπανία και Σουηδία).

⁷ Η εν λόγω Σύμβαση έχει κυρωθεί από όλες τις χώρες που μελετώνται στην παρούσα έκθεση (Βέλγιο, Δανία, Γαλλία, Γερμανία, Ελλάδα, Ιταλία, Ισπανία και Σουηδία).

⁸ Βλ. ΔΙΕΘΝΕΣ ΓΡΑΦΕΙΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ, Συνδικαλιστική ελευθερία. Συλλογή Αποφάσεων της Επιτροπής Συνδικαλιστικής Ελευθερίας, Γενεύη, 2018, παρ. 315418 Η Δημοσίευση αυτή θα αναφέρεται ως COMPILATION (ILO), 2018 (ΣΥΛΛΟΓΗ (ΔΟΕ), 2018).

Διευκολύνσεις για την άσκηση δικαιωμάτων των συνδικαλιστικών στελεχών και μελών - Μια συγκριτική επισκόπηση

9. Ένα σημαντικό επακόλουθο του δικαιώματος οργάνωσης που αναγνωρίζεται στη Σύμβαση αριθ. 87 προστέθηκε έναν χρόνο μετά την εφαρμογή της και κατοχυρώνεται με τα δύο πρώτα άρθρα της Σύμβασης αριθ. 98. Οι υπόλοιπες διατάξεις της Σύμβασης αριθ. 98 αφορούν στο δικαίωμα συλλογικής διαπραγμάτευσης, το οποίο δεν εμπίπτει στο αντικείμενο της παρούσας έκθεσης. Το Άρθρο 1 αναφέρεται στην προστασία των εργαζομένων και των εκπροσώπων τους κατά πράξεων αντισυνδικαλιστικών διακρίσεων (Άρθρο 1). Ορίζει συγκεκριμένα:

1. Οι εργαζόμενοι δέον ν’ απολαύουν καταλλήλου προστασίας κατά πάσης πράξεως διακρίσεως δυναμένης να παραβιάση την συνδικαλιστικήν ελευθερίαν ως προς την απασχόλησιν.

2. Η τοιαύτη προστασία δέον ιδία να έχη εφαρμογήν εις ότι αφορά τας πράξεις αίτινες σκοπούν:

- α) Να εξαρτούν την απασχόλησιν του εργαζομένου εκ του όρου της μη εγγραφής του εις συνδικάτον ή της αποχωρήσεως τούτου εκ του συνδικάτου,
- β) Να απολύουν εργαζόμενον ή να ζημιώνουν αυτόν δι’ οιωνδήποτε άλλων μέσων, λόγω εγγραφής του εις το συνδικάτον, ή συμμετοχής του εις συνδικαλιστικές ενεργείας εκτός των ωρών εργασίας ή τη συγκαταθέσει του εργοδότη αυτού κατά τας ώρας εργασίας.

10. Το Άρθρο 2 της Σύμβασης αριθ. 98 της ΔΟΕ έχει εφαρμογή στις οργανώσεις εργαζομένων και εργοδοτών εξίσου. Με τη συγκεκριμένη διάταξη διασφαλίζεται η παροχή «καταλλήλου προστασίας κατά πάσης πράξεως επεμβάσεως των μεν επί των δε είτε αμέσως είτε δια των οργάνων ή των μελών αυτών, εις την σύστασιν, λειτουργίαν ή διοίκησιν των οργανώσεων.» Το μόνο παράδειγμα που δίδεται με τη διάταξη αυτή αφορά σε επεμβάσεις που επηρεάζουν οργανώσεις εργαζομένων. Το Άρθρο 2(2) ορίζει ότι:

“Ιδία εξομοιούνται προς πράξεις επεμβάσεως εν τη εννοία του παρόντος άρθρου μέτρα τείνοντα να προκαλέσουν την δημιουργίαν εργατικών οργανώσεων δεσποζομένων υπό εργοδότη ή υπό ενώσεως εργοδοτών ή να υποστηρίξουν οργανώσεις εργαζομένων δι’ οικονομικών μέσων ή άλλως επί τω σκοπώ θέσεως των οργανώσεων τούτων υπό τον έλεγχον εργοδότη ή ενώσεως εργοδοτών.”

Βλ. επίσης: J. Hodges-Aberheard, “The right to organize in Article 2 of the Convention n° 87-What is meant by wording “without distinction whatsoever?”, International Labour Review, 1989, pp. 177194.

11. Σε επίπεδο ΟΗΕ, πρέπει να αναφερθούν δύο διεθνή νομικά όργανα που αμφότερα αναγνωρίζουν συγκεκριμένα τη συνδικαλιστική ελευθερία. Στο Άρθρο 22 του Διεθνούς Συμφώνου για τα Ατομικά και Πολιτικά Δικαιώματα (ICCPR) (1966), αναγνωρίζεται ότι «Κάθε πρόσωπο έχει δικαίωμα στην ελευθερία του συνεταιρίζεσθαι, συμπεριλαμβανομένου του δικαιώματος σύστασης συνδικαλιστικών οργανώσεων και συμμετοχής του σε αυτές για την προστασία των συμφερόντων του». Το Άρθρο 22 περιλαμβάνει και μια δεύτερή παράγραφο που απαριθμεί τα κριτήρια αξιολόγησης της νομιμότητας των περιορισμών στη συνδικαλιστική ελευθερία (ελευθερία του συνεταιρίζεσθαι). Ωστόσο, το άρθρο αυτό δεν εμποδίζει την επιβολή νόμιμων περιορισμών στην άσκηση αυτού του δικαιώματος στα μέλη των ενόπλων δυνάμεων και της αστυνομίας.

Οι εν λόγω περιορισμοί πρέπει να είναι νόμιμοι, αν και δεν είναι σαφές το κατά πόσο τα κριτήρια αξιολόγησης της εν λόγω νομιμότητας είναι διακριτά από εκείνα του Άρθρου 22 παρ. 1 του ICCPR. Στο Άρθρο 8 του Διεθνούς Συμφώνου για τα Οικονομικά, Κοινωνικά και Πολιτιστικά Δικαιώματα (ICESCR) (1966), αναγνωρίζεται «το δικαίωμα κάθε προσώπου στη σύσταση, μαζί με άλλα πρόσωπα συνδικάτων και την προσχώρηση στο συνδικάτο της εκλογής του, με τη μόνη επιφύλαξη των κανόνων και κανονισμών της οργάνωσης που πρόκειται κάθε φορά να προσχωρήσουν, για την εξυπηρέτηση και προστασία των οικονομικών και κοινωνικών συμφερόντων του». Οι διατάξεις περιλαμβάνουν παρεμφερή κριτήρια για την αξιολόγηση της νομιμότητας των περιορισμών στην άσκηση των δικαιωμάτων οργάνωσης. Αναφέρεται ότι το άρθρο αυτό δεν εμποδίζει να υποβάλλεται η άσκηση των δικαιωμάτων αυτών από μέλη των ενόπλων δυνάμεων, της αστυνομίας ή της διοικήσεως του Κράτους στους νόμιμους περιορισμούς. Συνοπτικά, οι δύο διατάξεις αποκλίνουν από την προσέγγιση της ΔΟΕ στο βαθμό που παρέχουν ρητά εργαλεία για την αξιολόγηση της νομιμότητας των περιορισμών. Μια ακόμα διαφορά έγκειται στο γεγονός ότι οι διατάξεις των νομικών οργάνων του ΟΗΕ δεν περιέχουν συγκεκριμένες προβλέψεις για το δικαίωμα ίδρυσης εργοδοτικών οργανώσεων και συμμετοχής σε αυτές. Επιπλέον, στο Άρθρο 22 του ICCPR, ο στόχος των συνδικαλιστικών οργανώσεων ορίζεται με πιο αμυντικό τρόπο (προστασία συμφερόντων) σε σχέση με την πιο δυναμική διατύπωση του Άρθρου 10 της Σύμβασης αριθ. 87 («ο όρος “**οργάνωσις**” σημαίνει πάσαν οργάνωσιν εργοδοτών ή εργαζομένων σκοπός της οποίας είναι η προαγωγή και προάσπις των συμφερόντων των εργαζομένων και των εργοδοτών»). Ωστόσο, οι αποκλίσεις αυτές πρέπει να μετριάσθούν για δύο διακριτούς λόγους. Πρώτον, το κενό αυτό έχει εν μέρει καλυφθεί από την καθοδήγηση που έχουν αναπτύξει τα ελεγκτικά όργανα της ΔΟΕ. Δεύτερον, αμφότερες διατάξεις περιλαμβάνουν ρήτρα διατήρησης των δικαιωμάτων ορίζοντας ότι «καμία από τις διατάξεις του παρόντος άρθρου δεν παρέχει στα συμβαλλόμενα κράτη της Συμβάσεως του 1948 της Διεθνούς Οργανώσεως Εργασίας για τη συνδικαλιστική ελευθερία και την προστασία του συνδικαλιστικού δικαιώματος, το δικαίωμα να λάβουν νομοθετικά μέτρα που προσβάλλουν – ή να εφαρμόσουν το νόμο με τρόπο που μπορεί να προσβάλλει – τις εγγυήσεις που προβλέπονται από τη σύμβαση αυτή» (Άρθρο 22 παρ. 3 του IESCR και Άρθρο 8 παρ. 3 του ICCPR).

12. Παρά τις αποκλίσεις μεταξύ των δύο διατάξεων του ΟΗΕ, μια πρόσφατη διακήρυξη από τα δύο ελεγκτικά όργανα των νομικών οργάνων αυτών, αποτελεί ενδιαφέρον εφελτήριο για την υπέρβαση των αποκλίσεων αυτών.⁹
13. Σε επίπεδο **Συμβουλίου της Ευρώπης**, διακρίνονται δύο νομικά όργανα θεμελιωδών δικαιωμάτων: Η Ευρωπαϊκή Σύμβαση των Δικαιωμάτων του Ανθρώπου (ΕΣΔΑ) (1949) και ο Ευρωπαϊκός Κοινωνικός Χάρτης (ΕΚΧ) (1961).
14. Στο Άρθρο 11, η ΕΣΔΑ αναγνωρίζει ότι «Παν πρόσωπον έχει δικαίωμα εις την ελευθερίαν του συνέρχεσθαι ειρηνικώς και εις την ελευθερίαν συναιτερισμού συμπεριλαμβανομένου του δικαιώματος ιδρύσεως μετ' άλλων συνδικάτων και προσχωρήσεως εις συνδικάτα επί σκοπώ προασπίσεως των συμφερόντων του». Το άρθρο περιέχει και μια δεύτερη παράγραφο σωρευτικών κριτηρίων που πρέπει να πληρούνται προκειμένου να είναι νόμιμος ένας περιορισμός του δικαιώματος οργάνωσης. Καίτοι η εν λόγω παράγραφος ορίζει ότι «το παρόν άρθρον δεν απαγορεύει την επιβολήν νομίμων περιορισμών εις την άσκησιν των δικαιωμάτων τούτων υπό μελών των ενόπλων δυνάμεων, της αστυνομίας ή των διοικητικών υπηρεσιών του Κράτους», πρόσφατη νομολογία του ΕΔΑΔ τείνει να αξιολογεί τους νόμιμους αυτούς περιορισμούς σύμφωνα με τα προαναφερθέντα κριτήρια.¹⁰
15. Στο Άρθρο 5 του ΕΚΧ αναγνωρίζεται η ελευθερία των εργοδοτών και των εργαζομένων να συνιστούν τοπικές, εθνικές ή διεθνείς οργανώσεις για την προστασία των οικονομικών και κοινωνικών συμφερόντων τους και να προσχωρούν σ' αυτές τις οργανώσεις.¹¹ Σε αντίθεση με την ΕΣΔΑ, ο Ευρωπαϊκός Κοινωνικός Χάρτης περιλαμβάνει μια γενική πρόβλεψη για την αξιολόγηση της νομιμότητας των δικαιωμάτων που κατοχυρώνονται από τον ΕΚΧ (Άρθρο 31) και ορίζει τα συμφέροντα που πρέπει να προστατεύονται από τις συνδικαλιστικές οργανώσεις και τις πράξεις τους. Αυτά διατυπώνονται με τρόπο ευρύ (ως οικονομικά και κοινωνικά), αποκλείοντας έτσι μια στενή ερμηνεία των συμφερόντων αυτών ως απλά επαγγελματικά συμφέροντα, όπως φαίνεται στο παράδειγμα αρκετών παρεμπιπτούσων παρατηρήσεων αποφάσεων του Ευρωπαϊκού Δικαστηρίου Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων.¹²
16. Σε αντίθεση με τη Σύμβαση αριθ. 87 της ΔΟΕ, στο Άρθρο 11 της ΕΣΔΑ δεν υπάρχει συγκεκριμένη πρόβλεψη με την οποία να αναγνωρίζεται το δικαίωμα των εργοδοτών στην οργάνωση. Αντί για τη δυναμική διατύπωση για την «προαγωγή και προάσπιση των συμφερόντων» του Άρθρου 10 της Σύμβασης αριθ. 87 της ΔΟΕ, το Άρθρο 11 της ΕΣΔΑ διατυπώνει μια λιγότερο φιλόδοξη πρόβλεψη περί προστασίας/προασπίσεως των συμφερόντων. Η έννοια της «προστασίας» δίνει εσφαλμένα στην εντύπωση ότι οι συνδικαλιστικές οργανώσεις είναι σε θέση να υπερασπίζονται μόνο δικαιώματα που ήδη προστατεύονται δια νόμου.

⁹ Δήλωση περί της συνδικαλιστικής ελευθερίας, περιλαμβανομένου του δικαιώματος ίδρυσης συνδικαλιστικών οργανώσεων και συμμετοχής σε αυτές Κοινή δήλωση της Επιτροπής για τα Οικονομικά, Κοινωνικά και Πολιτιστικά Δικαιώματα και της Επιτροπής για τα Ανθρώπινα Δικαιώματα
https://tbinternet.ohchr.org/_layouts/15/treatybodyexternal/Download.aspx?symbolno=E%2fC.12%2f66%2f5&Lang=en

17. Στο επίπεδο της **Ευρωπαϊκής Ένωσης**, ο Χάρτης των Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της Ευρωπαϊκής Ένωσης (ΧΘΔΕΕ) (2007) τέθηκε σε εφαρμογή περισσότερο από μισό αιώνα μετά από την ίδρυση της Ευρωπαϊκής Οικονομικής Κοινότητας. Ο ΧΘΔΕΕ έχει καταφέρει να ξεπεράσει την ψυχροπολεμική διαχωριστική γραμμή ανάμεσα στα αποκαλούμενα οικονομικά, κοινωνικά και πολιτιστικά δικαιώματα από τη μία, και στα ατομικά και πολιτικά δικαιώματα από την άλλη. Παραδόξως, το δικαίωμα ίδρυσης συνδικαλιστικών οργανώσεων και συμμετοχής σε αυτές δεν περιγράφεται υπό τον τίτλο «Αλληλεγγύη» αλλά υπό τον τίτλο «Ελευθερίες». Στο Άρθρο 12 του ΧΘΔΕΕ αναγνωρίζεται η «ελευθερία του συνεταιρίζεσθαι σε όλα τα επίπεδα, ιδίως στον πολιτικό και τον συνδικαλιστικό τομέα καθώς και στους τομείς που αναφέρονται στον πολίτη, πράγμα που συνεπάγεται το δικαίωμα κάθε προσώπου να ιδρύει με άλλους συνδικαλιστικές ενώσεις και να προσχωρεί σε αυτές για την υπεράσπιση των συμφερόντων του». Σε αντίθεση με τις διατάξεις της ICCPR και της ΕΣΔΑ, οι συνδικαλιστικές οργανώσεις δεν είναι πλέον οι μοναδικές οργανώσεις στις οποίες γίνεται ρητή αναφορά, καθώς στο Άρθρο 12 παρ. 2, γίνεται επίσης αναφορά στη σημασία των πολιτικών κομμάτων. Δεν δίδεται ιδιαίτερη προσοχή στο θέμα των οργανώσεων εργοδοτών. Ο ΧΘΔΕΕ περιλαμβάνει μια οριζόντια διάταξη (Άρθρο 52) αναφορικά με το θέμα της νομιμότητας των περιορισμών.
18. Όλα τα εξεταζόμενα εθνικά κράτη έχουν γραπτό Σύνταγμα (Βέλγιο, Δανία, Γαλλία, Γερμανία, Ιταλία, Ισπανία, Σουηδία). Ωστόσο, μπορεί να γίνει μια διάκριση ανάμεσα στα Συντάγματα που διακηρύσσουν την συνδικαλιστική ελευθερία με τρόπο γενικό (Βέλγιο, Δανία, Σουηδία) και εκείνα που περιέχουν συγκεκριμένες διατάξεις περί του δικαιώματος οργάνωσης των εργαζομένων (και των εργοδοτών). Συντάγματα που έχουν υιοθετηθεί και όχι απλά τροποποιηθεί μετά τον δεύτερο Παγκόσμιο Πόλεμο ή μετά από περίοδο ολοκληρωτισμού, περιέχουν συχνά ειδικές προβλέψεις για το δικαίωμα στην οργάνωση (Ιταλία, Γαλλία, Γερμανία, Ισπανία).
19. Ούτε οι προαναφερθείσες διεθνείς συνθήκες ούτε τα Συντάγματα αντιμετωπίζουν τα ζητήματα των διευκολύνσεων που παρέχονται στους εκπροσώπους συνδικαλιστικών οργανώσεων ή στους εκπροσώπους εργαζομένων. Το ζήτημα των διευκολύνσεων προκύπτει από ορισμένες τεχνικές συμβάσεις και συστάσεις της ΔΟΕ: Σύμβαση περί εκπροσώπων εργαζομένων, 1971 (Αριθ. 135)¹³ Σύσταση περί εκπροσώπων εργαζομένων, 1971 (Αριθ. 143) Σύμβαση για τις εργασιακές σχέσεις στις δημόσιες Υπηρεσίες, 1978 (Αριθ. 151)¹⁴
20. Το Προοίμιο της Σύμβασης αριθ. 135 της ΔΟΕ αναφέρεται στη Σύμβαση αριθ. 98 της ΔΟΕ, ενώ η Σύμβαση αριθ. 151 της ΔΟΕ αναφέρεται σε αμφότερες τις Συμβάσεις αριθ. 97 και αριθ. 98.

¹⁰ ECtHR, 2 October 2014, nr 32191/09 (Adefdromil vs France) and 2 October 2014, nr 10609/10 (Matelly v France).

¹¹ Το άρθρο 5 του ΕΚΧ προβλέπει έναν περιορισμό: «Το μέτρο στο οποίο οι εγγυήσεις που προβλέπονται απ' αυτό το άρθρο θα εφαρμόζονται στην αστυνομία θα καθορίζεται από την εθνική νομοθεσία ή ρύθμιση. Η αρχή της εφαρμογής των εγγυήσεων αυτών στα μέλη των ενόπλων δυνάμεων και το μέτρο στο οποίο θα μπορούσαν να εφαρμοσθούν σ' αυτήν την κατηγορία προσώπων καθορίζονται επίσης από την εθνική νομοθεσία ή ρύθμιση».

¹² Η *ratione personae* προσέγγιση που υιοθετεί ο ΕΚΧ για τους περιορισμούς, αποκλίνει από αυτή που υιοθετεί η ΕΣΔΑ. Με το Άρθρο 5 του ΕΚΧ παρέχεται άφθονο περιθώριο στα Κράτη Μέλη να στερούν από τα μέλη των ενόπλων δυνάμεων το δικαίωμα ίδρυσης συνδικαλιστικών οργανώσεων και συμμετοχής σε αυτές, ενώ με το Άρθρο 11 της ΕΣΔΑ προβλέπεται μόνο ο περιορισμός του δικαιώματος οργάνωσης εις βάρος των μελών των ενόπλων δυνάμεων. Από αυτή την άποψη, η ΕΣΔΑ δεν κάνει διάκριση ανάμεσα στις ένοπλες δυνάμεις, την αστυνομία και τους δημόσιους υπαλλήλους που απασχολούνται στη διοίκηση του κράτους. Στον ΕΚΧ, η διάκριση ανάμεσα στην αστυνομία και τις ένοπλες δυνάμεις είναι κρίσιμης σημασίας. Το κατά πόσο τμήμα των ενόπλων δυνάμεων που ασκεί αστυνομικά καθήκοντα μπορεί να αποστερηθεί πλήρως του δικαιώματος οργάνωσης εξετάστηκε από την Ευρωπαϊκή Επιτροπή Κοινωνικών Δικαιωμάτων, η οποία τόνισε ότι η έννοια των ενόπλων δυνάμεων αποτελούσε αυτόνομη έννοια. (Συμπεράσματα XVIII-1 (2006), Πολωνία 522 Ευρωπαϊκό Συμβούλιο Αστυνομικών Συνδικαλιστικών Οργανώσεων (CESP) κατά Γαλλίας, Καταγγελία αριθ. 101/2013, §59, Ευρωπαϊκό Συμβούλιο Συνδικαλιστικών Οργανώσεων (CESP) κατά Γαλλίας, Καταγγελία αριθ. 101/2013, Απόφαση ως προς την ουσία της 27ης Ιανουαρίου 2016, §82) Έχει δοθεί το περιθώριο στα κράτη μέλη να αποστερούν τις ένοπλες δυνάμεις από το δικαίωμα οργάνωσης, στο βαθμό που αυτές θεωρούνται ένοπλες δυνάμεις κατά την αυτόνομη έννοια του Άρθρου 5 του ΕΚΧ.

¹³ Η Σύμβαση αυτή έχει κυρωθεί από τη Δανία, τη Γαλλία, τη Γερμανία, την Ελλάδα, την Ιταλία, την Ισπανία και τη Σουηδία.

¹⁴ Η Σύμβαση αυτή έχει κυρωθεί από το Βέλγιο, τη Δανία, την Ελλάδα, την Ιταλία, την Ισπανία και τη Σουηδία



21. Το 1951, η ΔΟΕ δημιούργησε την Επιτροπή Συνδικαλιστικής Ελευθερίας (CFA) με σκοπό την εξέταση καταγγελιών παραβίασης της συνδικαλιστικής ελευθερίας, ανεξάρτητα από το εάν η εμπλεκόμενη χώρα έχει κυρώσει τις σχετικές Συμβάσεις ή όχι. Στην παράγραφο 14 των Ειδικών διαδικασιών για την εξέταση καταγγελιών περί παραβίασης της συνδικαλιστικής ελευθερίας προβλέπεται ότι η εντολή της CFA «συνίσταται στον προσδιορισμό του κατά πόσο τυχόν νομοθεσία ή πρακτική συμμορφώνεται με τις αρχές της συνδικαλιστικής ελευθερίας και των συλλογικών διαπραγματεύσεων που προδιαγράφονται στις σχετικές Συμβάσεις.» Το Διεθνές Γραφείο Εργασίας εξέδωσε μια συνοπτική συλλογή αποφάσεων της Επιτροπής Συνδικαλιστικής Ελευθερίας Στη Συλλογή καθιερώνεται, με βάση τις εν λόγω αποφάσεις, μια εννοιολογική σύνδεση μεταξύ του δικαιώματος οργάνωσης και του ζητήματος των διευκολύνσεων για τους εκπροσώπους εργαζομένων με την ενσωμάτωση του εν λόγω ζητήματος στη Συλλογή.¹⁵ Ως εκ τούτου, τα ακόλουθα ζητήματα παρατίθενται στην ενότητα «Διευκολύνσεις»:

Συνεδριάσεις συνδικαλιστικών οργανώσεων
Είσπραξη εισφορών
Πρόσβαση στη διοίκηση
Πρόσβαση στον χώρο εργασίας
Χρήση των εγκαταστάσεων της επιχείρησης
Ελεύθερος χρόνος που παρέχεται στους εκπροσώπους των εργαζομένων
Διευκολύνσεις σε φυτείες¹⁶

22. Σε μια σημαντική εισήγηση αναφορικά με τη δυνατότητα διεκδίκησης των οικονομικών, κοινωνικών και πολιτιστικών δικαιωμάτων, ο Van Hoof διέκρινε διάφορα είδη υποχρεώσεων του κράτους όπως πηγάζουν από τα ανθρώπινα δικαιώματα. Διακρίνει υποχρεώσεις προστασίας και υποχρεώσεις προαγωγής των ανθρωπίνων δικαιωμάτων.¹⁷ Στο πρώτο, πιο γενικό μέρος, γίνεται αναφορά στις υποχρεώσεις του κράτους για την προστασία των ανθρωπίνων δικαιωμάτων από παραβιάσεις τρίτων. Τα εν λόγω ανθρώπινα δικαιώματα είναι η ελευθερία του συνέρχεσθαι και συνδικαλιστική ελευθερία, και πιο συγκεκριμένα το δικαίωμα οργάνωσης. Στο μέρος αυτό, θα δοθεί προσοχή στη σημασία της ελευθερίας του συνέρχεσθαι για τις συνδικαλιστικές οργανώσεις και στο θέμα της καταπολέμησης των αντισυνδικαλιστικών διακρίσεων και παρεμβάσεων. Ενώ το πρώτο θέμα άπτεται του συνταγματικού δικαίου, το δεύτερο (αντισυνδικαλιστικές διακρίσεις και παρεμβάσεις) εγείρει ζητήματα συγκριτικού εργατικού δικαίου. Πρέπει να γίνει διάκριση μεταξύ των δύο αλλά δεν είναι δυνατός ο πλήρης διαχωρισμός τους. Η ελευθερία του συνέρχεσθαι, η αρχή της μη διάκρισης και η αρχή της μη παρέμβασης είναι βασικά προαπαιτούμενα για τη δράση των εκπροσώπων συνδικαλιστικών οργανώσεων. Οι εκπρόσωποι συνδικαλιστικών οργανώσεων που ενεργούν ως αντιπρόσωποι συναδέλφων εργαζομένων πρέπει να διατηρούν επαφή τόσο με τις συνδικαλιστικές οργανώσεις όσο και με την περιφέρειά τους. Για να αναπτυχθούν αυτοί οι δίαυλοι επικοινωνίας, είναι απαραίτητη η ελευθερία του συνέρχεσθαι. Στην πράξη, αυτοί είναι τα συχνότερα θύματα διακρίσεων. Τέλος, για να έχουν αξιοπιστία ως εκπρόσωποι, θα πρέπει οι συνδικαλιστικές τους οργανώσεις να απολαμβάνουν προστασίας κατά πράξεων παρέμβασης από το κράτος ή την εργοδοτική πλευρά.
23. Στο δεύτερο μέρος, θα συζητηθεί η υποχρέωση του κράτους για προαγωγή των ανθρωπίνων δικαιωμάτων. Ένα κράτος οφείλει να δημιουργεί τις συνθήκες εκείνες που συντείνουν στην αποτελεσματική άσκηση των ανθρωπίνων δικαιωμάτων. Αναφορικά με το δικαίωμα οργάνωσης, αυτό σημαίνει μια υποχρέωση εξασφάλισης διευκολύνσεων για συνδικαλιστικές οργανώσεις και τους εκπροσώπους τους στο πεδίο της εκπροσώπησης εργαζομένων γενικότερα. Οι διευκολύνσεις αυτές αποτελούν υποχρεώσεις που επιβάλλονται στους εργοδότες των εκπροσώπων εργαζομένων, ακόμα και των στελεχών συνδικαλιστικών οργανώσεων.

¹⁵ ΔΙΕΘΝΕΣ ΓΡΑΦΕΙΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ, Συνδικαλιστική ελευθερία. Συλλογή Αποφάσεων της Επιτροπής Συνδικαλιστικής Ελευθερίας, Γενεύη, 2018, παρ. 295-300. Η δημοσίευση αυτή θα αναφέρεται ως COMPILATION (ILO), 2018 (ΣΥΛΛΟΓΗ (ΔΟΕ), 2018). Η συλλογή είναι επίσης προσβάσιμη μέσω μιας διαδικτυακής βάσης δεδομένων: [https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEX-PUB:70001:0::NO::\[πρόσβαση στις 19.5.2020\]](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEX-PUB:70001:0::NO::[πρόσβαση στις 19.5.2020]).

¹⁶ Ωστόσο, η μελέτη αυτή δεν θα ασχοληθεί με το ειδικό, κλαδικό ζήτημα των διευκολύνσεων στις φυτείες.

¹⁷ Van Hoof, G. "The legal nature of economic, social and cultural rights: a rebuttal of some traditional views", in P. ALSTON and K. TOMASEVSKI (ed), *The right to food*, M. Nijhoff Publishers, 1984, 97-110.

II. 1^ο Μέρος: Γενικό μέρος

Ευρωπαϊκό και διεθνές δίκαιο

II. 1^ο Μέρος:
Γενικό μέρος

24. Η ελευθερία του συνέρχεσθαι απολαύει ειδικού καθεστώτος στον τομέα των εργασιακών σχέσεων για διάφορους λόγους. Διάφορα νομικά όργανα έχουν διακηρύξει την ελευθερία του συνέρχεσθαι και τη συνδικαλιστική ελευθερία στο πλαίσιο της ίδιας διάταξης.¹⁸ Ήδη από το 1970, η Διεθνής Διάσκεψη Εργασίας ενέκρινε ψήφισμα σχετικά με τα συνδικαλιστικά δικαιώματα και τη σχέση τους με τις πολιτικές ελευθερίες:¹⁹

«Αναγνωρίζει ότι τα δικαιώματα που παρέχονται στις οργανώσεις εργαζομένων και εργοδοτών πρέπει να βασίζονται στον σεβασμό των πολιτικών ελευθεριών που διατυπώνονται ιδιαίτερα στην Οικουμενική Διακήρυξη των Δικαιωμάτων του Ανθρώπου και το Διεθνές Σύμφωνο για τα Ατομικά και Πολιτικά Δικαιώματα, και ότι η απουσία αυτών των πολιτικών ελευθεριών αφαιρεί κάθε σημασία από την έννοια των συνδικαλιστικών δικαιωμάτων.»

Δίνει ιδιαίτερη έμφαση στις παρακάτω πολιτικές ελευθερίες, όπως ορίζονται στην Οικουμενική Διακήρυξη των Δικαιωμάτων του Ανθρώπου και οι οποίες είναι ουσιώδεις για την κανονική άσκηση των συνδικαλιστικών δικαιωμάτων:

(....)

(γ) ελευθερία του συνέρχεσθαι».

25. Η Συλλογή αποφάσεων της Επιτροπής Συνδικαλιστικής Ελευθερίας διευκρινίζει τους λόγους για τους οποίους η ελευθερία του συνέρχεσθαι είναι ζωτικής σημασίας για την άσκηση της συνδικαλιστικής ελευθερίας. Στη Συλλογή, η ελευθερία του συνέρχεσθαι νοείται ως νομική βάση για τη διεξαγωγή εσωτερικών συνεδριάσεων συνδικαλιστικών οργανώσεων, ομοσπονδιών και συνομοσπονδιών, καθώς και για τη διασφάλιση της διεθνούς διάστασης του συνδικαλισμού και για δημόσιες διαδηλώσεις που σχετίζονται με την υπεράσπιση των συμφερόντων των εργαζομένων. Στις αποφάσεις της, η Επιτροπή Συνδικαλιστικής Ελευθερίας τονίζει την υποχρέωση που έχουν οι κρατικές αρχές να σέβονται την ελευθερία του συνέρχεσθαι, μη παρεμβαίνοντας στις εσωτερικές συνεδριάσεις και μη αρνούμενες αυθαίρετα να δώσουν έγκριση για τη διεξαγωγή δημόσιων διαδηλώσεων.²⁰ Η ελευθερία του συνέρχεσθαι συνεπάγεται επίσης θετικές υποχρεώσεις για τις κρατικές αρχές, όπως φαίνεται και από την πάγια νομολογία του Ευρωπαϊκού Δικαστηρίου Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων. Τα κράτη μέλη που έχουν κυρώσει την ΕΣΔΑ οφείλουν να λαμβάνουν τα απαραίτητα μέτρα προκειμένου να προστατεύουν άτομα που επιθυμούν να διαδηλώσουν κατά πράξεων βίας αντιπάλων, αντί να απαγορεύουν τις διαδηλώσεις για λόγους διατάραξης της δημόσιας τάξης.²¹ Παρόλο που η νομολογία αυτή αφορά τις δημόσιες διαδηλώσεις, δεν συντρέχει λόγος να μην επεκταθούν οι εν λόγω υποχρεώσεις στις εσωτερικές συνεδριάσεις συνδικαλιστικών οργανώσεων. Από την άποψη αυτή, αξίζει να σημειωθεί ότι η ελευθερία έκφρασης είναι συνυφασμένη με τη συνδικαλιστική ελευθερία, καθώς έχει αναγνωριστεί ως ένα ουσιαστικό μέσο προστασίας των συμφερόντων των εργαζομένων στην υπόθεση *Palomo Sanchez vs Spain*.²²

¹⁸ Άρθρο 11, ΕΣΔΑ και άρθρο 12, ΧΟΔΕΕ.

¹⁹ Βλ. ΣΥΛΛΟΓΗ (ΔΟΕ), 2018, παρ. 77.

²⁰ ΣΥΛΛΟΓΗ (ΔΟΕ), 2018, παρ. 202-230.

²¹ Βλ. σχετικά: ECtHR, 21 June 1988, nr. 10126/82 (*Platform ărtze für das Lebe, vs Austria*); 21 October 2010, nr.4916/07 (*Alekseyev vs Russia*); ECtHR, 24 February 2015, 42757/09 (*Promo lex and others v Moldova*); ECtHR, 1st May 2015, nr. 22 73235:12 (*Identoba vs Rusland*).

²² ECtHR, 12 September 2011, nr.28955/06 (*Palomo Sanchez vs Spain*).

26. Ένα ακόμα σημαντικό θέμα είναι η προστασία κατά πράξεων αντισυνδικαλιστικών διακρίσεων που προβλέπεται στο Άρθρο 1 της Σύμβασης αριθ. 98. Σύμφωνα με την Επιτροπή Συνδικαλιστικής Ελευθερίας της ΔΟΕ, «οι αντισυνδικαλιστικές διακρίσεις είναι από τις σοβαρότερες παραβιάσεις της συνδικαλιστικής ελευθερίας, καθώς μπορεί να θέσει σε κίνδυνο ακόμα και την ίδια την ύπαρξη των συνδικαλιστικών οργανώσεων». Πράξεις αντισυνδικαλιστικών διακρίσεων πλήττουν τους εργαζόμενους και τους εκπροσώπους των εργαζομένων και μπορούν να εμφανιστούν σε όλα τα στάδια της σχέσης απασχόλησης (πρόσληψη, συνθήκες εργασίας, προαγωγή, απόλυση), καθώς και σε όλα τα στάδια της συνδικαλιστικής δράσης (κατά την σύσταση συνδικαλιστικής οργάνωσης, στη διάρκεια της ύπαρξής της και μετά τη λύση της).

27. Παρόλο που η Σύμβαση αριθ. 98 της ΔΟΕ δεν περιλαμβάνει συγκεκριμένη πρόβλεψη αναφορικά με το βάρος απόδειξης σε περίπτωση καταγγελίας για αντισυνδικαλιστική διάκριση, το Άρθρο 3 προβλέπει ότι «Δέον να συνιστώνται [...] κατάλληλοι οργανισμοί ανταποκρινόμενοι εις τας εθνικές συνθήκας εξασφαλίζοντες τον σεβασμόν του [...] δικαιώματος οργανώσεως».²³ Η απουσία μηχανισμού αντιστροφής του βάρους της απόδειξης σε περιπτώσεις αντισυνδικαλιστικής διάκρισης αποτελεί παρέκκλιση από την υποχρέωση αυτή. Επ' αυτού, η Σύσταση περί εκπροσώπων εργαζομένων, 1971 (Αριθ. 143) αναφέρει ότι:

«(1) Στις περιπτώσεις όπου δεν υπάρχουν επαρκή σχετικά μέτρα προστασίας για τους εργαζομένους εν γένει, θα πρέπει να λαμβάνονται συγκεκριμένα μέτρα για την αποτελεσματική προστασία των αντιπροσώπων των εργαζομένων.
(2) Σε αυτά μπορούν να περιλαμβάνονται μέτρα όπως τα εξής:

(ε) πρόβλεψη ώστε ο εργοδότης, σε περίπτωση ισχυρισμού απόλυσης λόγω διακρίσεων ή δυσμενούς μεταβολής των όρων απασχόλησης ενός αντιπροσώπου εργαζομένων, να αναλαμβάνει το βάρος απόδειξης του ότι η εν λόγω ενέργεια ήταν δικαιολογημένη»

28. Επί του θέματος, η Επιτροπή Συνδικαλιστικής Ελευθερίας εφιστά την προσοχή στη Σύσταση περί εκπροσώπων εργαζομένων, 1971 (Αριθ. 143), καθώς και στην Επιτροπή Εμπειρογνομόνων σχετικά με την Εφαρμογή των Συμβάσεων και Συστάσεων.²⁴

²³ ΣΥΜΟΓΗ (ΔΟΕ), 2018, παρ. 1072.

²⁴ ΣΥΜΟΓΗ (ΔΟΕ), 2018, παρ. 1146 και Διεθνής Διάσκεψη Εργασίας, 101η Σύνοδος, 2012, Το ανθρώπινο πρόσωπο της παγκοσμιοποίησης, Έκθεση της Επιτροπής Εμπειρογνομόνων σχετικά με την Εφαρμογή των Συμβάσεων και Συστάσεων (άρθρα 19, 22 και 35 του Συντάγματος), αριθ. 191.

²⁵ ECtHR, 30 July 2009, 67336/01 (Danilenkov and others v Russia).

²⁶ Στην παρ. 130 της υπόθεσης Danilenkov and others v Russia, το ΕΔΑΔ κάνει μία νύξη της αντιστροφής του βάρους απόδειξης, καθώς ορίζει ότι:

«Συνεπώς συμφωνεί ότι οι σαφείς δυσμενείς επιπτώσεις για τους αιτούντες από την συμμετοχή στη DUR, ήταν επαρκείς ώστε να αποτελέσουν προφανή περίπτωση διακριτικής μεταχείρισης στην απόλαυση των δικαιωμάτων που κατοχυρώνονται με το Άρθρο 11 της Σύμβασης.»

²⁷ Διεθνής Διάσκεψη Εργασίας, 101η Σύνοδος, 2012, Το ανθρώπινο πρόσωπο της παγκοσμιοποίησης, Έκθεση της Επιτροπής Εμπειρογνομόνων σχετικά με την Εφαρμογή των Συμβάσεων και Συστάσεων (άρθρα 19, 22 και 35 του Συντάγματος), αριθ. 182.

²⁸ Εμπειρογνομόνων σχετικά με την Εφαρμογή των Συμβάσεων και Συστάσεων (άρθρα 19, 22 και 35 του Συντάγματος), αριθ. 182.

²⁹ Βλ. παρ. 1163 Συλλογή Αποφάσεων της Επιτροπής Συνδικαλιστικής Ελευθερίας, 2018, Διεθνές Γραφείο Εργασίας, σελ. 218

³⁰ ΣΥΜΟΓΗ (ΔΟΕ), 2018, 1170 και 1172 Συλλογή Αποφάσεων της Επιτροπής Συνδικαλιστικής Ελευθερίας

³¹ ECtHR, 4 April 2017, nr, 35009/05 (Tek Gida İş Sendikası v. Turkey).

Διευκολύνσεις για την άσκηση δικαιωμάτων των συνδικαλιστικών στελεχών και μελών - Μια συγκριτική επισκόπηση

29. Είναι σημαντικό ότι η αναγνώριση της προστασίας που πρέπει να εξασφαλίζεται για τους εργαζομένους και τους εκπροσώπους τους κατά πράξεων αντισυνδικαλιστικών διακρίσεων, κατοχυρώνεται επίσης στη νομολογία του Ευρωπαϊκού Δικαστηρίου Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων (ΕΔΑΔ), και συγκεκριμένα στην υπόθεση *Danilenkov v Russia*²⁵ όπου:

124. Το Δικαστήριο κρίνει πολύ σημαντικό τα άτομα που υπόκεινται σε διακριτική μεταχείριση να έχουν τη δυνατότητα να την αντικρούσουν και το δικαίωμα να κινηθούν νομικά για την εξασφάλιση αποζημίωσης ή άλλης αποκατάστασης. Συνεπώς, σύμφωνα με τα Άρθρα 11 και 14 της Σύμβασης, τα κράτη οφείλουν να αναπτύξουν ένα δικαστικό σύστημα που διασφαλίζει την αποτελεσματική προστασία έναντι αντισυνδικαλιστικών διακρίσεων.

Παρόλο που το ΕΔΑΔ έχει δείξει ότι το βάρος της απόδειξης «πέρα από κάθε εύλογη αμφιβολία» είναι ιδιαίτερα επαχθές, δεν έχει δηλώσει ότι για την καταπολέμηση των αντισυνδικαλιστικών διακρίσεων απαιτείται αντιστροφή του βάρους απόδειξης.²⁶

30. Επιπλέον, η CFA και η CEACR²⁷ έχουν δηλώσει τη σημασία των αποτρεπτικών και αποτελεσματικών κυρώσεων για τη διασφάλιση της αποτελεσματικής προστασίας των εργαζομένων από πράξεις αντισυνδικαλιστικών διακρίσεων. Από αυτή την άποψη, όποτε οι εκπρόσωποι εργαζομένων ή συνδικαλιστικών οργανώσεων είναι θύματα αντισυνδικαλιστικών διακρίσεων, η CFA έχει ορίσει ότι «θα πρέπει να είναι δυνατή η επαναπρόσληψη» των ατόμων αυτών.²⁸ Η πλήρης αποζημίωση θεωρείται ως επικουρική λύση, αν η επαναπρόσληψη δεν είναι δυνατή για αντικειμενικούς λόγους, όπως, π.χ., αν έχει παρέλθει μεγάλο χρονικό διάστημα από την απόλυση που μπορεί να καθιστά αδύνατη την επαναπρόσληψη του εργαζομένου.²⁹ Η CFA ορίζει ότι «η αποζημίωση θα πρέπει να είναι επαρκής, λαμβάνοντας υπόψη τόσο την προκληθείσα ζημιά όσο και την ανάγκη αποτροπής επανεμφάνισης τέτοιων καταστάσεων στο μέλλον»,³⁰ και συνεπώς αναγνωρίζει την ανάγκη οι κυρώσεις να είναι αποτρεπτικές.

31. Στην υπόθεση *Tek Gida İş Sendikası v. Turkey*, το Ευρωπαϊκό Δικαστήριο Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων έκρινε ότι η υποκειμενική επιλογή ενός εργοδότη ανάμεσα στην επαναπρόσληψη και την καταβολή αποζημίωσης ενός έτους συνιστούσε δυσανάλογο περιορισμό της συνδικαλιστικής ελευθερίας.³¹

32. Τέλος, υπάρχει η ιδέα ότι οι οργανώσεις εργαζομένων πρέπει να προστατεύονται από πράξεις παρέμβασης των εργοδοτών, των οργανώσεών τους ή/και του κράτους ή/και φορέων δημόσιας διοίκησης. Η προστασία αυτή δεν αφορά πρωτίστως τους εργαζομένους ατομικά ή τους εργοδότες τους, αλλά τις επιμέρους οργανώσεις που έχουν συστήσει αυτοί οι εργαζόμενοι και εργοδότες.

33. Η προστασία κατά πράξεων παρέμβασης προερχόμενων από την Κυβέρνηση βρίσκεται στο επίκεντρο πολλών διατάξεων της Σύμβασης αριθ. 87 της ΔΟΕ (Άρθρα 3, 4 και 7). Στο Άρθρο 3.2 προβλέπεται η προστασία της εσωτερικής αυτονομίας των οργανώσεων εργαζομένων και εργοδοτών από πράξεις παρέμβασης. Στο Άρθρο 4 ορίζεται ότι οι οργανώσεις «δεν υπόκεινται εις την διά της διοικητικής οδού διάλυσιν ή αναστολήν των εργασιών των». Και, τέλος, στο Άρθρο 7 προβλέπεται ότι «η απόκτησις της νομικής προσωπικότητος υπό των οργανώσεων εργαζομένων και εργοδοτών, των Ομοσπονδιών και Συνομοσπονδιών αυτών, δεν δύναται να εξαρτάται από όρους δυναμένους να καταστήσουν αμφίβολον την εφαρμογήν των διατάξεων».

34. Η προστασία από πράξεις παρέμβασης των μεν επί των δε, κατοχυρώνεται στο Άρθρο 2 της Σύμβασης αριθ. 98 της ΔΟΕ, που ορίζει ότι:

«1. Αι οργανώσεις εργαζομένων και εργοδοτών δέον να απολαύουν καταλλήλου προστασίας κατά πάσης πράξεως επεμβάσεως των μεν επί των δε είτε αμέσως είτε δια των οργάνων ή των μελών αυτών, εις την σύστασιν, λειτουργίαν ή διοίκησιν των οργανώσεων. Ιδία εξομοιούνται προς πράξεις επεμβάσεως εν τη εννοία του παρόντος άρθρου μέτρα τείνοντα να προκαλέσουν την δημιουργίαν εργατικών οργανώσεων δεσποζομένων υπό εργοδότη ή υπό ενώσεως εργοδοτών ή να υποστηρίξουν οργανώσεις εργαζομένων δι' οικονομικών μέσων ή άλλως επί τω σκοπώ θέσεως των οργανώσεων τούτων υπό τον έλεγχον εργοδότη ή ενώσεως εργοδοτών.»

35. Χαρακτηριστικό παράδειγμα αποτελεί η περίπτωση των κίτρινων συνδικάτων, ήτοι συνδικάτων σε επίπεδο μονάδας ή επιχείρησης που δεν διαθέτουν το ουσιώδες και καθοριστικό χαρακτηριστικό μιας οργάνωσης εργαζομένων: μια δομή ανεξάρτητη από πιθανούς αντιπάλους με διαφορετικά και ορισμένες φορές συγκρουόμενα συμφέροντα. Στην παρ. 1195 της Συλλογής, προβλέπονται τα εξής:

1195. Η παρέμβαση εργοδότη για την προώθηση της σύστασης μιας παράλληλης συνδικαλιστικής οργάνωσης, συνιστά πράξη παρέμβασης από τον εργοδότη στη λειτουργία της ένωσης εργαζομένων, η οποία απαγορεύεται δυνάμει του Αρθρου 2 της Σύμβασης αριθ. 98.

Συγκριτικό εργατικό δίκαιο

36. Η ανάλυση που ακολουθεί βασίζεται στις περιγραφές χωρών του εγγράφου «Global Legal Database on Industrial Relations»³² της ΔΟΕ και σε ανάλυση των πρωτογενών πηγών που μνημονεύονται στις εν λόγω περιγραφές, καθώς και σε αρκετά έγγραφα της παρατεθείσας βιβλιογραφίας.

Προστασία από πράξεις αντισυνδικαλιστικών διακρίσεων

37. Τίθεται το ερώτημα του πώς ευρωπαϊκά κράτη με διαφορετικά νομικά πλαίσια έχουν επιχειρήσει να θεσμοθετήσουν την προστασία από πράξεις **αντισυνδικαλιστικών διακρίσεων**.

Προστασία από πράξεις αντισυνδικαλιστικών διακρίσεων

Βέλγιο

38. Στο Βέλγιο, εξ αιτίας μιας απόφασης του Συνταγματικού Δικαστηρίου, δόθηκε εντολή στον νομοθέτη να προστεθούν οι «συνδικαλιστικές πεποιθήσεις» στον κατάλογο κριτηρίων που απαριθμούνται στον Νόμο της 10ης Μαΐου 2007 για την καταπολέμηση διάφορων μορφών διακρίσεων.³³ Το Συνταγματικό Δικαστήριο θεώρησε ότι πρόθεση του νομοθέτη ήταν η καταπολέμηση όλων των μορφών διακρίσεων που σχετίζονταν με ανθρώπινα δικαιώματα. Τυχόν άνιση μεταχείριση θυμάτων διακρίσεων δεν μπορεί να είναι ανεκτή. Καθώς το νομικό όργανο παρείχε προστασία μόνο σε θύματα διακρίσεων με βάση τις θρησκευτικές και πολιτικές τους πεποιθήσεις, και όχι με βάση τις συνδικαλιστικές τους πεποιθήσεις, το Συνταγματικό Δικαστήριο έδωσε εντολή στον νομοθέτη να προσθέσει τις «συνδικαλιστικές πεποιθήσεις». Συνεπώς, το νομικό όργανο πλέον προβλέπει την καταπολέμηση διακρίσεων για διάφορους λόγους (θρησκεία ή πίστη, πολιτικές πεποιθήσεις και συνδικαλιστικές πεποιθήσεις (*convictions syndicales*)). Στον κατάλογο κριτηρίων χρειάστηκε να προστεθούν και οι αντισυνδικαλιστικές διακρίσεις, καθώς είναι συνυφασμένες με το δικαίωμα οργάνωσης ως ανθρώπινο δικαίωμα.

Βέλγιο

39. Ο νόμος καλύπτει τις αντισυνδικαλιστικές διακρίσεις, μεταξύ άλλων, στο πεδίο των σχέσεων απασχόλησης. Έρχεται να προστεθεί σε παλαιότερες αλλά ακόμα ισχύουσες διατάξεις που προβλέπουν κυρώσεις για μορφές παρενόχλησης και διακρίσεων αναφορικά με τη συμμετοχή σε συνδικαλιστική οργάνωση. Οι εν λόγω παλαιότερες αλλά ακόμα ισχύουσες διατάξεις είναι ποινικές διατάξεις στις οποίες δεν προβλέπεται αντιστροφή του βάρους της απόδειξης, και οι οποίες βασίζονται στην απόδειξη ύπαρξης συγκεκριμένης πρόθεσης του εργοδότη να παραβιάσει τη συνδικαλιστική ελευθερία. Υπάρχουν και άλλες διατάξεις, αστικού δικαίου, οι οποίες ούτε προβλέπουν αντιστροφή του βάρους της απόδειξης, ούτε μπορούν να επιβληθούν με ήπιες κυρώσεις στο πλαίσιο συνοπτικών διαδικασιών (*“action en référé”*), όπως προβλέπει ο νόμος του 2007.

Σύμφωνα με τον νόμο της 10ης Μαΐου 2007, εργαζόμενοι που ισχυρίζονται ότι είναι θύματα πράξεων αντισυνδικαλιστικών διακρίσεων, απολαμβάνουν τη δικονομική εγγύηση της αντιστροφής του βάρους της απόδειξης, υπό την προϋπόθεση ότι υφίστανται επαρκή πραγματικά περιστατικά ώστε να τεκμαίρεται ύπαρξη διάκρισης. Οι εργαζόμενοι έχουν επίσης το δικαίωμα να επιλέξουν να λάβουν αποζημίωση τους μισθούς 6 μηνών, στην οποία περίπτωση απαλλάσσονται από την υποχρέωση απόδειξης της έκτασης της ζημιάς, ή να απαιτήσουν τη διακοπή της διακριτικής μεταχείρισης.

³² Βλ: www.ilo.org/global/topics/collective-bargaining/labour-relations/WCMS_507552/lang-en/index.htm. Πρόσβαση στις 12.5.2020.

³³ Συνταγματικό Δικαστήριο, 2 Απριλίου 2009, αριθ. 64/2009.

40. Ο Βέλγος νομοθέτης προσφέρει μια εναλλακτική προστασία κατά της απόλυσης λόγω διακρίσεων εκπροσώπων των εργαζομένων που συμμετέχουν στα εργασιακά συμβούλια και στις επιτροπές υγείας και ασφάλειας (Νόμος της 9ης Μαρτίου 1991). Η προστασία αυτή δεν συνδυάζεται με την αποζημίωση που παρέχεται σε περίπτωση απόλυσης λόγω διακρίσεων, συνήθως όμως εγγυάται αποζημίωση μεγαλύτερη από τους μισθούς 6 μηνών, ανάλογα με το υπόλοιπο της θητείας του εκπροσώπου. Σε κανέναν από τους δύο αυτούς νόμους δεν υπάρχει πρόβλεψη για επαναπρόσληψη.

Δανία

- Δανία** 41. Το σύστημα εργασιακών σχέσεων στη Δανία αποτελεί χαρακτηριστικό παράδειγμα συστήματος που βασίζεται στις συμβάσεις. Δεν βασίζεται τόσο στη θεσμοθετημένη νομοθεσία όσο στις (βασικές) συμβάσεις μεταξύ της μεγαλύτερης αντιπροσωπευτικής συνδικαλιστικής οργάνωσης (LO) και της μεγαλύτερης οργάνωσης εργοδοτών (DA), από το 1899. Από αυτή την άποψη, το σύστημα εργασιακών σχέσεων μπορεί να προσδιοριστεί ως αυτό που στην ιταλική θεωρία αποκαλείται *ordinamento intersindicale*, δηλ. δεν βασίζεται στη θεσμοθετημένη νομοθεσία, αλλά θεσπίζεται από αυτόνομους κανόνες που αναπτύσσουν οι κοινωνικοί εταίροι.
42. Πράξεις αντισυνδικαλιστικών διακρίσεων που πλήττουν συνδικαλισμένους εργαζομένους οι οποίοι καλύπτονται από συλλογικές συμβάσεις αποτελούν παραβίαση των ρητών υποχρεώσεων που πηγάζουν από τις συμβάσεις αυτές και οι οποίες αντιβαίνουν στην ιδέα της συμβατικής καλής πίστης (*bonne foi*, *Treu und Glauben*). Ως εκ τούτου, πράξεις αντισυνδικαλιστικών διακρίσεων υπόκεινται σε κυρώσεις σύμφωνα με τους κανόνες που σχετίζονται με την εφαρμογή των συλλογικών συμβάσεων. Συνεπώς, το εργατοδικείο μπορεί να επιβάλει πρόστιμο σε έναν εργοδότη για παραβίαση συλλογικής σύμβασης. Στο συγκεκριμένο σύστημα, η μήνυση πρέπει να κατατεθεί ενώπιον του εργατοδικείου όχι από τον εργαζόμενο που υπέστη διακριτική μεταχείριση, αλλά από τη συνδικαλιστική οργάνωση που είναι συμβαλλόμενο μέρος στη συλλογική σύμβαση την οποία παραβιάζει η πράξη αντισυνδικαλιστικής διάκρισης.
43. Επιπλέον, υπάρχει ένας ειδικός νόμος περί συνδικαλιστικής ελευθερίας (*Foreningsfrihedsloven*), ο οποίος υιοθετήθηκε στον απόηχο της νομολογίας του ΕΔΑΔ αναφορικά με την αρνητική συνδικαλιστική ελευθερία.³⁴ Η αρνητική συνδικαλιστική ελευθερία αφορά στο δικαίωμα ενός εργαζομένου να μην συμμετέχει σε συνδικαλιστική οργάνωση. Έτσι, η σύναψη μιας σύμβασης εργασίας δεν μπορεί να εξαρτάται από τη συμμετοχή του εργαζομένου σε συνδικαλιστική οργάνωση, ούτε μπορεί ένας εργαζόμενος να απολυθεί επειδή δεν δέχεται να συνδικαλιστεί.
44. Ο ειδικός αυτός νόμος ασχολείται με την απαγόρευση απόλυσης στη βάση της συμμετοχής σε συνδικαλιστική οργάνωση ή της μη συμμετοχής σε συνδικαλιστική οργάνωση. Η επιβαλλόμενη κύρωση είναι η επαναπρόσληψη, τόσο για τον ιδιωτικό όσο και για τον δημόσιο τομέα. Ωστόσο, αν ο εργοδότης ανήκει στον ιδιωτικό τομέα και συντρέχουν περιστάσεις που καθιστούν παράλογη την επαναπρόσληψη, ο υπάλληλος δικαιούται να λάβει αποζημίωση, το μέγιστο της οποίας μπορεί να ανέλθει στους μισθούς 24 μηνών. Με τη διάταξη αυτή, υπάρχει αμεσότερη πρόσβαση στη δικαιοσύνη για έναν εργαζόμενο που έχει υποστεί διακριτική μεταχείριση.

³⁴ Βλ. ECtHR, 11 January 2006, 52562/99 52620/99 (*Sorensen and Rasmussen v Denmark*)

Γαλλία

- Γαλλία** 45. Στη Γαλλία, σύμφωνα με το Άρθρο L2141-5 του Εργατικού Κώδικα (*Code du travail*) απαγορεύεται οποιαδήποτε διάκριση εργαζομένου από εργοδότη λόγω συμμετοχής σε συνδικαλιστική οργάνωση ή λόγω άσκησης συνδικαλιστικής δραστηριότητας. Η απαγόρευση ισχύει αναφορικά με αποφάσεις προσλήψεων, οργάνωσης της εργασίας, κατάρτισης, προαγωγής, αμοιβής, κοινωνικών παροχών, πειθαρχικών μέτρων και απόλυσης. Παραβίαση της εν λόγω διάταξης συνεπάγεται νομικές επιπτώσεις που άπτονται τόσο του αστικού όσο και του ποινικού δικαίου (Βλ. Άρθρο L2146-2, *Code du travail*). Οι αστικές κυρώσεις σε περίπτωση αντισυνδικαλιστικών διακρίσεων συνεπάγονται την διακοπή των πράξεων διάκρισης και, ως εκ τούτου, την επαναπρόσληψη του απολυμένου εργαζομένου. Η γαλλική δικαιοσύνη έχει επιφέρει αντιστροφή του βάρους απόδειξης που πλέον κατοχυρώνεται στο Άρθρο 4 του Ν. 2008-496 της 27ης Μαΐου 2008.

Γερμανία

- Γερμανία** 46. Βασική διάταξη της γερμανικής νομοθεσίας για την καταπολέμηση των αντισυνδικαλιστικών διακρίσεων είναι η παρ. 75 του Νόμου περί εργασιακών σχέσεων (*Betriebsverfassungsgesetz*). Η συγκεκριμένη διάταξη περιβάλλει τον εργοδότη και το εργασιακό συμβούλιο με το καθήκον να είναι «σε εγρήγορση» αναφορικά με τυχόν δυσμενή μεταχείριση λόγω συνδικαλιστικής δραστηριότητας (*gewerkschaftliche Betätigung*). Οι συγκεκριμένες νομικές επιπτώσεις του καθήκοντος εγρήγορσης δεν είναι ξεκάθαρες. Το εν λόγω καθήκον φαίνεται να δηλώνει ότι τόσο οι εργοδότες όσο και τα εργασιακά συμβούλια έχουν ίση ευθύνη για την εφαρμογή, σε επίπεδο βάσης, της απαγόρευσης αντισυνδικαλιστικών διακρίσεων. Η πιο ουσιαστική νομική διάταξη για την καταπολέμηση των αντισυνδικαλιστικών διακρίσεων είναι το Άρθρο 9 παρ. 3 του γερμανικού Θεμελιώδη Νόμου. Η συνταγματική αυτή διάταξη όχι μόνο επικυρώνει το δικαίωμα οργάνωσης για την προστασία και προαγωγή των συμφερόντων των εργαζομένων, αλλά προβλέπει και κυρώσεις, ορίζοντας ότι συμφωνίες και μέτρα που περιορίζουν ή εμποδίζουν το δικαίωμα αυτό είναι άκυρα, και τυχόν μέτρα που αποσκοπούν στον περιορισμό ή την παρεμπόδιση του δικαιώματος οργάνωσης είναι παράνομα. Φυσικά, η διάταξη αυτή αναφέρεται τόσο στη συμμετοχή σε συνδικαλιστική οργάνωση όσο και στις δραστηριότητες.

Ιταλία

- Ιταλία** 47. Στην Ιταλία, οι αντισυνδικαλιστικές διακρίσεις απαγορεύονται δυνάμει του Άρθρου 15 του Εργατικού Νόμου (*Statuto dei lavoratori*). Με τη συγκεκριμένη διάταξη απαγορεύονται συμβάσεις και μονομερείς ενέργειες που σκοπό έχουν να εξαρτήσουν την πρόσληψη από τη συμμετοχή ή μη συμμετοχή σε συνδικαλιστική οργάνωση, ή στοχεύουν στην απόλυση εργασιών ή κατά την τοποθέτησή του, στην επιβολή πειθαρχικών κυρώσεων ή στην πρόκληση ζημιάς οποιασδήποτε φύσης λόγω της συνδικαλιστικής δραστηριότητας του εργαζομένου ή της συμμετοχής του σε απεργία. Τυχόν τέτοιες ενέργειες θεωρούνται άκυρες. Επιπλέον, το Άρθρο 38 του *Statuto dei lavoratori* προβλέπει επίσης ποινικές κυρώσεις. Οι αντισυνδικαλιστικές διακρίσεις μπορούν επίσης να οργανωθούν με πιο ήπιο και ανεπαίσθητο τρόπο, παρέχοντας πλεονεκτήματα ή ευνοϊκότερη μεταχείριση κατά τρόπο που συνιστά ομοίως διακριτική μεταχείριση. Το Άρθρο 16 του *Statuto dei lavoratori* απαγορεύει αυτού του είδους τη (συλλογική) ευνοϊκή μεταχείριση. Γενικά, ο *Statuto* καταπολεμά τις διακρίσεις με τη μέθοδο του ραβδιού και του καρότου. Η υποδειγματική αυτή προσέγγιση αποτέλεσε βάση της απόφασης του ΕΔΑΔ στην υπόθεση *Wilson and Palmer v UK*.³⁵ Η σοβαρότερη πράξη αντισυνδικαλιστικών διακρίσεων είναι η απόλυση λόγω διακρίσεων εξ αιτίας συνδικαλιστικής δραστηριότητας. Το Άρθρο 18 του *Statuto dei Lavoratori* προβλέπει την επαναπρόσληψη του εργαζομένου ως κύρωση κατά του εργοδότη σε περίπτωση τέτοιας πράξης διακριτικής μεταχείρισης εργαζομένου.

³⁵ ECtHR, 2 July 2002, *Applications nos. 30668/96, 30671/96 and 30678/96*, (*Wilson and Palmer vs UK*).

Ισπανία

- Ισπανία** 48. Στην Ισπανία, η Ενότητα V του Νόμου περί Συνδικαλιστικών Οργανώσεων προασπίζει τη συνδικαλιστική ελευθερία έναντι τυχόν αντισυνδικαλιστικών ενεργειών (*conductas antisindicales*). Ο νόμος απαγορεύει τις αντισυνδικαλιστικές διακρίσεις και παρέχει αρκετά ένδικα μέσα όπως η ακυρότητα τυχόν ενέργειας, η αποζημίωση, ακόμα και η λήψη ασφαλιστικών μέτρων για την διακοπή της αντισυνδικαλιστικής συμπεριφοράς. Ωστόσο δεν περιλαμβάνει καμία πρόβλεψη για αντιστροφή του βάρους της απόδειξης. Οι συνδικαλιστικές οργανώσεις μπορούν να παρεμβαίνουν σε τυχόν νομικές ενέργειες του εργαζομένου. Η επαναπρόσληψη αποτελεί πιθανή επιλογή για τους εκπροσώπους των εργαζομένων αντί της αποζημίωσης, αν οι ίδιοι την επιλέξουν.

Σουηδία

- Σουηδία** 49. Στη Σουηδία, η καταπολέμηση διακρίσεων λόγω συμμετοχής σε συνδικαλιστική οργάνωση προβλέπεται στα Άρθρα 8 και 9 του Νόμου περί Συναπόφασης. Στο Άρθρο 8 υπάρχει μια γενική πρόβλεψη περί απαγόρευσης παρεμπόδισης του δικαιώματος του συνεταιρίζεσθαι. Όμως η πρόβλεψη αυτή προϋποθέτει την ύπαρξη σύμβασης εργασίας. Συνεπώς, δεν είναι σκόπιμη η καταπολέμηση των διακρίσεων λόγω συμμετοχής σε συνδικαλιστική οργάνωση στο πλαίσιο τη διαδικασίας πρόσληψης. Ο Νόμος απαγορεύει τις αντισυνδικαλιστικές διακρίσεις από εργοδότες, εργαζομένους, εκπροσώπους και τις αντίστοιχες οργανώσεις τους. Οι οργανώσεις είναι υποχρεωμένες να ασκούν την εξουσία τους και να αποτρέπουν τα μέλη τους από τυχόν δράσεις που θα αποτελούσαν παραβίαση του δικαιώματος του συνεταιρίζεσθαι. Συνεπώς, υπάρχει το ενδεχόμενο επιβολής πειθαρχικών κυρώσεων από τις οργανώσεις αυτές. Ο Νόμος περί Συναπόφασης προβλέπει επίσης ότι οι θύτες αντισυνδικαλιστικών διακρίσεων (εργοδότες, εργαζόμενοι και οι οργανώσεις τους) οφείλουν να αποζημιώνουν τα θύματα (Άρθρο 54). Επίσης, τυχόν καταγγελία της σύμβασης εργασίας ως αποτέλεσμα διακριτικής μεταχείρισης μπορεί να θεωρηθεί άκυρη (Άρθρο 8 του Νόμου περί Συναπόφασης). Τυχόν αποζημίωση και ακύρωση μπορεί να βασίζεται επίσης στον Νόμο περί Προστασίας της Απασχόλησης. Για την καταπολέμηση των αντισυνδικαλιστικών διακρίσεων, το Ανώτατο Εργατοδικείο (Arbetsdomstolen) έχει επίσης αντιστρέψει το βάρος της απόδειξης.





Διευκολύνσεις για την άσκηση δικαιωμάτων των συνδικαλιστικών στελεχών και μελών - Μια συγκριτική επισκόπηση

Συγκριτικός πίνακας και συμπεράσματα ως προς τις Αντισυνδικαλιστικές διακρίσεις^{36, 37}

Πίνακας για τις αντισυνδικαλιστικές διακρίσεις

	Βέλγιο	Δανία	Γαλλία	Γερμανία	Ιταλία	Ισπανία	Σουηδία	Ελλάδα
Αντισυνδικαλιστικές διακρίσεις	+	+	+	+	+	+	+	+
Αντιστροφή του βάρους της απόδειξης	+	-	+	-	-	-	+	+(μόνο για ηγετικά στελέχη οργανώσεων)
Επαναπρόσληψη	-	+	+	+	+	+(μόνο για τους εκπροσώπους εργαζομένων)	+	+

50. Η συγκριτική επισκόπηση έδειξε πώς ορισμένες χώρες, μετά από περίοδο ολοκληρωτισμού, προσπάθησαν να περιλάβουν την έννοια της συνδικαλιστικής ελευθερίας στο Σύνταγμά τους (Γαλλία, Γερμανία, Ιταλία, Ισπανία) και πώς μερικές από αυτές υιοθέτησαν ακόμα και συγκεκριμένα νομικά όργανα για το δικαίωμα οργάνωσης (Ιταλία, Ισπανία). Η πολιτική διάσταση του δικαιώματος οργάνωσης έχει συνεπώς τονισθεί επαρκώς στις χώρες αυτές. Διατάξεις για την καταπολέμηση των αντισυνδικαλιστικών διακρίσεων υφίστανται σε όλες τις χώρες, ανεξάρτητα από το μέγεθος της επιχείρησης. Δεν περιορίζονται στους εκπροσώπους των εργαζομένων, αλλά εφαρμόζονται σε όλους τους εργαζομένους εξίσου. Άλλες ορθές πρακτικές αφορούν στη σαφή αντιστροφή του βάρους απόδειξης (Βέλγιο, Σουηδία), η οποία δεν κατοχυρώνεται σε όλες τις σχετικές νομοθεσίες. Τέλος, είναι ουσιώδες το ότι οι εργοδότες δεν έχουν επιλογή μεταξύ αποζημίωσης και επαναπρόσληψης, σε περίπτωση απόλυσης λόγω διακρίσεων εξαιτίας συμμετοχής σε συνδικαλιστική οργάνωση ή συμμετοχής σε συνδικαλιστικές δραστηριότητες. Ένα άλλο σημαντικό ένδικο μέσο αφορά στη δυνατότητα ενός δικαστή να επιδικάσει ασφαλιστικά μέτρα, προκειμένου να σταματήσει μια πρακτική που εισάγει διακρίσεις.

³⁶ Το σύμβολο «+» σημαίνει ότι υπάρχουν διατάξεις για τις αντισυνδικαλιστικές διακρίσεις, ότι υπάρχει αντιστροφή του βάρους της απόδειξης και ότι το νομικό σύστημα προβλέπει την επαναπρόσληψη ενάντια στη θέληση του εργοδότη.
³⁷ Ο ελληνικός Ν.1264/1982 κατοχυρώνει μια γενική αρχή περί αντισυνδικαλιστικών διακρίσεων βάσει συμμετοχής σε συνδικαλιστική οργάνωση. Στον Νόμο δεν υπάρχει πρόβλεψη για τη διευκόλυνση απόδειξης τέτοιας διακριτικής συμπεριφοράς με αντιστροφή του βάρους της απόδειξης, ούτε για συνοπτικές διαδικασίες με σκοπό την παύση των πρακτικών διακρίσεων. Τυχόν απόλυση λόγω διάκρισης θεωρείται άκυρη. Η απόλυση επικεφαλής συνδικαλιστικών οργανώσεων υπόκειται στην έγκριση της διμερούς Επιτροπής Προστασίας Συνδικαλιστικών Στελεχών. Η εν λόγω έγκριση δίδεται μόνο για συγκεκριμένους πολύ σημαντικούς λόγους που απαριθμούνται στον νόμο.

Διευκολύνσεις για την άσκηση δικαιωμάτων των συνδικαλιστικών στελεχών και μελών - Μια συγκριτική επισκόπηση

Προστασία από πράξεις παρέμβασης

Προστασία από πράξεις παρέμβασης

51. Τίθεται το ερώτημα του πώς οι έννομες τάξεις του Βελγίου, της Δανίας, της Γαλλίας, της Γερμανίας, της Ιταλίας, της Ισπανίας και της Σουηδίας προσπάθησαν να εξασφαλίσουν προστασία κατά πράξεων παρέμβασης, ή διασφαλίζουν την ανεξαρτησία ή αυτονομία συνδικαλιστικών οργανώσεων και οργανώσεων εργοδοτών, με χαρακτηριστικό παράδειγμα την περίπτωση των συνδικαλιστικών οργανώσεων που ελέγχονται από διοικήσεις (τα αποκαλούμενα «κίτρινα» σωματεία). Επιπλέον, σε περίπτωση απουσίας διατάξεων για την καταπολέμηση των συνδικαλιστικών οργανώσεων που ελέγχονται από διοικήσεις, η μελέτη θα εξετάσει το κατά πόσο υφίστανται συγκεκριμένες διατάξεις που αποκλείουν την αναγνώριση των κίτρινων συνδικάτων ως αντιπροσωπευτικών συνδικαλιστικών οργανώσεων. Τέτοιες διατάξεις αποτελούν φραγμό στη σύσταση κίτρινων σωματείων, καθώς καθιστούν αυτή τη σύσταση άνευ σκοπού. Σε ένα τέτοιο σενάριο, τα κίτρινα συνδικάτα δεν θα έχουν την εξουσία να ασκούν τα προνόμια που αποδίδονται σε αντιπροσωπευτικές συνδικαλιστικές οργανώσεις, π.χ. τη σύναψη συλλογικών συμβάσεων με έναν εργοδότη που θα είναι δεσμευτικές κατά τον νόμο.

Βέλγιο

Βέλγιο

52. Στο βελγικό εργατικό δίκαιο δεν υπάρχουν επίσημοι διατυπωμένοι κανόνες που να απαγορεύουν με τρόπο ρητό τις παρεμβάσεις ή να αποτρέπουν τη σύσταση συνδικαλιστικών οργανώσεων ελεγχόμενων από τη διοίκηση. Ούτε και προκύπτουν συνδικαλιστικές οργανώσεις ελεγχόμενες από τη διοίκηση. Στο Βέλγιο, οι ελεγχόμενες από τη διοίκηση συνδικαλιστικές οργανώσεις δεν μπορούν να αποκτήσουν καθεστώς αντιπροσωπευτικής συνδικαλιστικής οργάνωσης, ούτε σε επίπεδο επιχείρησης ούτε σε διακλαδικό επίπεδο. Αυτό είναι ένα σημαντικό πρακτικό εμπόδιο στη σύσταση ελεγχόμενης από τη διοίκηση συνδικαλιστικής οργάνωσης σε επίπεδο επιχείρησης, καθώς δεν θα έχει αρμοδιότητα άσκησης των προνομίων που αποδίδονται σε αντιπροσωπευτικές οργανώσεις εργαζομένων. Τα κριτήρια αντιπροσωπευτικότητας είναι τέτοια που για μια συνδικαλιστική οργάνωση να αναγνωριστεί ως αντιπροσωπευτική πρέπει να είναι συνδεδεμένη με συνδικαλιστική οργάνωση η οποία είναι αντιπροσωπευτική σε διακλαδικό επίπεδο. Δεν υπάρχουν ωστόσο επίσημες εγγυήσεις ότι οι διακλαδικές αντιπροσωπευτικές οργανώσεις εργαζομένων πρέπει να είναι ανεξάρτητες για να αναγνωριστούν. Το μόνο παράδειγμα συνδικαλιστικών οργανώσεων που δεν συνδέονται με αντιπροσωπευτικές οργανώσεις εργαζομένων, είναι η δυνατότητα που δίδεται σε έναν αριθμό υπαλλήλων υψηλής εξειδίκευσης (στελεχών) να συμμετέχουν σε κοινωνικές εκλογές για τα εργασιακά συμβούλια υποβάλλοντας μια λίστα, με την υποστήριξη τουλάχιστον του 10% αυτής της κατηγορίας εργαζομένων στην επιχείρηση. Δεν υπάρχει απολύτως κανένας έλεγχος για το εάν η λίστα αυτή προέρχεται από την πλευρά της διοίκησης. Μη αντιπροσωπευτικές συνδικαλιστικές οργανώσεις μπορούν να συσταθούν, όμως δεν θα μπορούν να ασκήσουν τα σχετικά προνόμια του συστήματος εργασιακών σχέσεων. Μπορεί να έχουν τη δυνατότητα προσφυγής σε απεργία, δεν μπορούν όμως να υποβάλουν λίστες στις εκλογές αντιπροσώπων στα εργασιακά συμβούλια, ούτε στις επιτροπές υγείας και ασφάλειας, ούτε μπορούν να απαιτήσουν τη σύσταση συνδικαλιστικής αντιπροσωπείας. Δεν μπορούν να συνάπτουν συλλογικές συμβάσεις κατά την έννοια του νόμου περί συλλογικών συμβάσεων.

53. Αποτελεί πάγια πρακτική ότι οι βελγικές αντιπροσωπευτικές συνδικαλιστικές οργανώσεις δεν συμμετέχουν στην εκλογή των εργασιακών συμβουλίων ή εκπροσώπων υγείας και ασφάλειας στις ενώσεις εργοδοτών. Η πρακτική αυτή δικαιολογείται από τους κοινωνικούς εταίρους οι οποίοι επικαλούνται την ανάγκη μη παρέμβασης στη διοίκηση του άλλου εταίρου. Ούτε οι αντιπροσωπευτικές οργανώσεις εργαζομένων συμμετέχουν ως μέλη στις οργανώσεις εργοδοτών, παρόλο που είναι εργοδότες.

Δανία

54. Στο εργατικό δίκαιο της Δανίας δεν υπάρχουν επίσημοι διατυπωμένοι κανόνες που να απαγορεύουν με τρόπο ρητό τις παρεμβάσεις ή να αποτρέπουν τη σύσταση συνδικαλιστικών οργανώσεων ελεγχόμενων από τη διοίκηση. Η αρχή της αμοιβαίας μη παρέμβασης οργανώσεων εργοδοτών και συνδικαλιστικών οργανώσεων συνάγεται από την παρ. 1 της βασικής σύμβασης που συνάπτεται ανάμεσα στην LO και την DA, καίτοι η διάταξη αυτή αναφέρεται πιο συγκεκριμένα στο θέμα των αντισυνδικαλιστικών διακρίσεων.

«1. Καθώς είναι επιθυμητό τα θέματα που άπτονται των αμοιβών και των συνθηκών εργασίας να επιλύονται στο πλαίσιο σύναψης συλλογικών συμβάσεων, πιθανώς με τη συνδρομή των κύριων οργανώσεων, οι κύριες οργανώσεις και τα μέλη τους αναλαμβάνουν πρόθυμα να μην εμποδίζουν άμεσα ή έμμεσα τους εργοδότες και τους εργαζομένους από το να οργανώνονται μέσα στο οργανωτικό πλαίσιο των κύριων οργανώσεων. Αν κάποιος από τα μέρη της βασικής αυτής σύμβασης προβεί σε ενέργειες κατά ενός άλλου μέρους εξαιτίας της συμμετοχής του τελευταίου σε συνδικαλιστική οργάνωση και όχι βασισμένες σε αντικειμενικά κίνητρα, τότε οι ενέργειες αυτές θεωρούνται εχθρικές κατά της οργάνωσης.»

55. Κατά το δανικό δίκαιο, υπάρχει ένας εθιμικός κανόνας σύμφωνα με τον οποίο μέλη του ανώτερου διοικητικού προσωπικού δεν μπορούν να εγγράφονται ως μέλη της LO, ώστε να αποτρέπονται συγκρούσεις συμφερόντων. Με τον κανόνα λέγεται ότι προασπίζεται η ορθή λειτουργία των μελών του ανώτερου διοικητικού προσωπικού. Μπορεί επίσης να είναι επιωφελής ως μέσο για την προστασία των συνδικαλιστικών οργανώσεων έναντι παρεμβάσεων από εργαζομένους που είναι κοντά στη διοίκηση. Δεν αποτελεί περιορισμό στην ελευθερία των εργαζομένων, χωρίς καμία διάκριση, να συμμετέχουν σε συνδικαλιστική οργάνωση, υπό την προϋπόθεση ότι τα μέλη του ανώτερου διοικητικού προσωπικού μπορούν να σχηματίσουν δικές τους οργανώσεις.

Γαλλία

56. Στη Γαλλία, η ανεξαρτησία από τη διοίκηση δεν αποτελεί επίσημη ή ρητή προϋπόθεση για τη σύσταση μιας συνδικαλιστικής οργάνωσης (*syndicat*), κατά την έννοια του Νόμου Waldeck Rousseau (1884) ο οποίος έχει πλέον ενσωματωθεί στον Εργατικό Κώδικα (Code du travail) (Τίτλος III, Τόμος 1, Μέρος δεύτερο του Code du travail). Ωστόσο, η έννοια της ανεξαρτησίας αποκτά συνάφεια σε σχέση με τα προνόμια που αποδίδονται στις αντιπροσωπευτικές συνδικαλιστικές οργανώσεις. Μάλιστα, στο Άρθρο L 2121-1 του Code du travail γίνεται αναφορά στην «ανεξαρτησία» ως κριτήριο αντιπροσωπευτικότητας. Παρόλο που το εν λόγω κριτήριο αναφέρεται στο πλαίσιο της αντιπροσωπευτικότητας, είναι λογικότερο να ερμηνεύεται ως βασικό χαρακτηριστικό μιας συνδικαλιστικής οργάνωσης. Δεν βρέθηκε νομολογία αναφορικά με τη διάλυση μιας συνδικαλιστικής οργάνωσης κατ' αιτήματος του Εισαγγελέα (Procureur) λόγω φερόμενης μη ανεξαρτησίας. Στην ίδια διάταξη γίνεται αναφορά στη συνδρομή μέλους που πρέπει να καταβάλλεται από όλους τους υπαλλήλους. Μάλιστα, από το 2008 που έγινε τροποποίηση του συστήματος των εργασιακών συμβουλίων (*comités économiques et sociaux*), μη αντιπροσωπευτικές συνδικαλιστικές οργανώσεις έχουν επίσης δικαίωμα συμμετοχής στις εκλογές. Οι τελευταίες θα πρέπει επίσης να πληρούν το κριτήριο της ανεξαρτησίας. Τέλος, στο Άρθρο L 2141-7 του Code du travail προβλέπεται τήρηση στάσης ουδετερότητας από πλευράς εργοδοτών αναφορικά με τις συνδικαλιστικές οργανώσεις. Οι εργοδότες απαγορεύεται να ασκούν πίεση υπέρ ή κατά των συνδικαλιστικών οργανώσεων.

Δανία

Γαλλία

Γερμανία

Γερμανία

57. Στο γερμανικό εργατικό δίκαιο δεν υπάρχουν επίσημοι διατυπωμένοι κανόνες που να απαγορεύουν με τρόπο ρητό τις παρεμβάσεις ή να αποτρέπουν τη σύσταση συνδικαλιστικών οργανώσεων ελεγχόμενων από τη διοίκηση. Ο κίνδυνος δημιουργίας συνδικαλιστικών οργανώσεων ελεγχόμενων από τη διοίκηση αντιμετωπίζεται εν πολλοίς με τη διάκριση ανάμεσα στη γενική έννοια της ένωσης (*Koalition*) και την πιο συγκεκριμένη έννοια των συνδικαλιστικών οργανώσεων (*Gewerkschaft*).
58. Μία *Koalition* είναι μια ένωση εργαζομένων η οποία έχει συσταθεί για την προστασία των συμφερόντων των εργαζομένων κατά την έννοια του Άρθρου 9 του γερμανικού Θεμελιώδους Νόμου. Για να χαρακτηριστεί μια *Koalition* ως *Gewerkschaft*, κατά την έννοια του νόμου περί συλλογικών συμβάσεων (*Tarifvertragsgesetz*), θα πρέπει να έχει τη ικανότητα να ασκεί πίεση σε έναν εργοδότη ώστε να τον αναγκάσει να συνάψει συλλογική σύμβαση, και να μπορεί να εξασφαλίσει την εφαρμογή της σύμβασης αυτής (*Durchsetzungsfähigkeit*). Μια *Koalition* που δεν έχει τέτοια δύναμη, δεν έχει εξουσία να συνάπτει συλλογικές συμβάσεις ούτε να οργανώνει απεργιακές κινητοποιήσεις. Ο *Gamillscheg* έχει κάνει μια σύγκριση της έννοιας της *Gewerkschaft* με την έννοια της αντιπροσωπευτικής συνδικαλιστικής οργάνωσης.³⁸ Η ανεξαρτησία από την εργοδοσία είναι βασικό προαπαιτούμενο για να χαρακτηριστεί ένα όργανο ως *Koalition*. Για τον λόγο αυτό, μια ένωση υπαλλήλων που δεν είναι επαρκώς ανεξάρτητη από την πλευρά της εργοδοσίας, δεν μπορεί να θεωρηθεί ως *Gewerkschaft* και δεν μπορεί να συνάπτει συλλογικές συμβάσεις ούτε να οργανώνει απεργιακές κινητοποιήσεις. Μία από τις σημαντικότερες πτυχές της ανεξαρτησίας αυτής είναι το προαπαιτούμενο της *Überbetrieblichkeit*, δηλαδή της οργάνωσης όχι μόνο στο επίπεδο μίας επιχείρησης. Μια ένωση η οποία είναι υπό την κυριαρχία ενός εργοδότη και η οποία θα υφίστατο αποκλειστικά στο επίπεδο μίας επιχείρησης, δεν θα μπορούσε να θεωρηθεί *Koalition*, πόσο μάλλον *Gewerkschaft*. Το γεγονός και μόνο ότι μια συνδικαλιστική οργάνωση αρνείται, εκ του καταστατικού της, να προσφεύγει σε απεργιακές κινητοποιήσεις, δεν της επιτρέπει να αναγνωριστεί ως *Gewerkschaft* η οποία μπορεί να συνάπτει συλλογικές συμβάσεις. Συνεπώς, περιθώριο υπάρχει μόνο για τη δημιουργία κλαδικών κίτρινων συνδικάτων, αλλά για να θεωρηθούν ως συνδικαλιστικές οργανώσεις, θα πρέπει και πάλι να είναι ανεξάρτητα από τη διοίκηση. Ένα κίτρινο σωματείο δεν είναι ανεξάρτητο από την εργοδοσία και δεν έχει τη δύναμη να ασκεί πίεση στον εργοδότη για τη σύναψη συλλογικής σύμβασης. Για τον λόγο αυτό, τα κίτρινα συνδικάτα δεν μπορούν να χαρακτηριστούν ως *Koalitionen*, πόσο μάλλον *Gewerkschaften*. Η ύπαρξη νομικής διάκρισης ανάμεσα σε *Koalitionen* και *Gewerkschaften* αποτελεί εμπόδιο στη σύσταση συνδικαλιστικών οργανώσεων ελεγχόμενων από τη διοίκηση.

³⁸ F. Gamillscheg, *Kollektives Arbeitsrecht. Band I, München, Beck, 1997, 439.*

Ιταλία

Ιταλία

59. Στο ιταλικό δίκαιο, η αρχή της μη παρέμβασης θα μπορούσε να συναχθεί από το Άρθρο 28 του *Statuto dei lavoratori* (Εργατικός νόμος). Η συγκεκριμένη διάταξη απαγορεύει στον εργοδότη να ακολουθεί μια συμπεριφορά που στόχο έχει να παρεμποδίσει ή να περιορίσει τη συνδικαλιστική ελευθερία και τις συνδικαλιστικές δραστηριότητες. Επιτρέπει στον δικαστή (*pretore*) να επιδικάζει, στο πλαίσιο επείγουσας διαδικασίας, ασφαλιστικά μέτρα κατά του εργοδότη προκειμένου να σταματήσει τις εν λόγω δραστηριότητες. Οι πράξεις παρέμβασης θεωρούνται τέτοια συμπεριφορά. Στην Ιταλία, το Άρθρο 17 του *Statuto dei lavoratori* απαγορεύει στους εργοδότες και τις οργανώσεις τους να συστήνουν ή να υποστηρίζουν οικονομικά άλλες συνδικαλιστικές οργανώσεις. Η διάταξη αυτή συνεπάγεται επίσης ότι η δημιουργία «μεικτών» οργανώσεων (εργοδότες-εργαζόμενοι) αποτελεί παραβίαση του Άρθρου 17 του *Statuto*. Η εν λόγω διάταξη δεν αναφέρεται σε τυχόν υποστήριξη που δεν είναι μονομερής αλλά το αποτέλεσμα μιας διαδικασίας διαπραγμάτευσης.

Ιταλία

Ισπανία

Ισπανία

60. Το Άρθρο 13 του Οργανικού Νόμου για τη συνδικαλιστική ελευθερία, θεωρεί τις πράξεις παρέμβασης ως παραβιάσεις της ελευθερίας οργάνωσης, έναντι των οποίων είναι διαθέσιμα όλα τα ένδικα μέσα που προβλέπονται στον Νόμο. Ορίζει επίσης τις πράξεις παρέμβασης ως πράξεις που στόχο έχουν να ενθαρρύνουν τον σχηματισμό οργανώσεων που κυριαρχούνται ή ελέγχονται από έναν εργοδότη ή επιχειρηματική ένωση, ή την παροχή οικονομικής ή άλλης υποστήριξης συνδικαλιστικών οργανώσεων με απώτερο σκοπό τον έλεγχό τους.

Ισπανία

Σουηδία

Σουηδία

61. Στη Σουηδία, η παρ. 8 του Νόμου περί Συναπόφασης προβλέπει ότι οι οργανώσεις εργοδοτών ή εργαζομένων δεν πρέπει να ανέχονται καμία παραβίαση του δικαιώματος του συνεταιρίζεσθαι που αποτελεί παραβίαση των δραστηριοτήτων τους. Η σημαντική αυτή αρχή διασφαλίζει την αμοιβαία μη παρέμβαση και την ανεξαρτησία των οργανώσεων εργοδοτών και εργαζομένων.

Σουηδία

Συγκριτικός πίνακας και συμπεράσματα
ως προς την αρχή της μη παρέμβασης^{39, 40}

Πίνακας για την απαγόρευση παρεμβάσεων

	Βέλγιο	Δανία	Γαλλία	Γερμανία	Ιταλία	Ισπανία	Σουηδία	Ελλάδα
Απαγόρευση παρεμβάσεων	-	+	+	-	+	+	+	+
Διατάξεις κατά των ελεγχόμενων από τη διοίκησης συνδικαλιστικών οργανώσεων	-	-	+	-	+	+	-	+
Διατάξεις περί ανεξαρτησίας	-	-	+	+	-	-	-	-
Η έννοια της αντιπροσωπευτικότητας μιας συνδικαλιστικής οργάνωσης ως προσπειτούμενο (τα κίτρινα συνδικάτα δεν είναι πραγματικά συνδικάτα καθώς δεν είναι αντιπροσωπευτικά)	+	-	+	+	-	-	-	-

(βλ. διάκριση ανάμεσα στην έννοια της συνδικαλιστικής οργάνωσης (Gewerkschaft) και της Koalition).

62. Όσον αφορά στο ζήτημα της απαγόρευσης των παρεμβάσεων ή της ανεξαρτησίας ή της αυτονομίας των οργανώσεων, είναι σαφές ότι η αρχή αυτή πρέπει να διασφαλίζεται προς όφελος τόσο των οργανώσεων εργοδοτών όσο και των οργανώσεων εργαζομένων. Οι παρεμβάσεις μπορεί να προέρχονται τόσο από τις αρχές όσο και από τις οργανώσεις εργαζομένων ή εργοδοτών και τα μέλη τους. Λόγω ενός βαθμού έλλειψης ισορροπίας ισχύος, είναι πολύ πιο εύκολο για έναν μεμονωμένο εργοδότη να παρεμβαίνει στη λειτουργία μιας συνδικαλιστικής οργάνωσης απ' ό,τι για μια συνδικαλιστική οργάνωση, και πόσο μάλλον για τα μέλη της, να παρεμβαίνουν στη λειτουργία μιας οργάνωσης εργοδοτών. Συνεπώς, όλα τα παραδείγματα παρέμβασης που επισημαίνονται στο άρθρο 2 παρ. 2 της Διεθνούς Σύμβασης Εργασίας Αριθ. 98 αφορούν σε παρεμβάσεις που θίγουν οργανώσεις εργαζομένων. Από τη φύση της, η απαγόρευση της παρέμβασης των αρχών δεν κατοχυρώνεται στο νομοθετικό πλαίσιο. Δεν υπάρχει επίσημη έκφραση αυτού του αυτοπεριορισμού.
63. Η αρχή της **αμοιβαίας** μη παρέμβασης των οργανώσεων δεν κατοχυρώνεται συστηματικά στις έννομες τάξεις, με εξαίρεση τη Δανία και τη Σουηδία. Στη Γαλλία, την Ιταλία και την Ισπανία, η αρχή κατοχυρώνεται μόνο προς όφελος των συνδικαλιστικών οργανώσεων. Στο Βέλγιο και τη Γαλλία, δεν υπάρχει κανόνας που να απαγορεύει επίσημα τις παρεμβάσεις. Η αρχή εφαρμόζεται επίσης έμμεσα, διότι σε όλες τις σχετικές χώρες οι μεικτοί φορείς εργαζομένων και εργοδοτών δεν θεωρούνται συνδικαλιστικές οργανώσεις. Επιπλέον, η αυτονομία ή η ανεξαρτησία αποτελεί ουσιαστικό στοιχείο που πρέπει να αναγνωριστεί σε μια συνδικαλιστική οργάνωση (Γερμανία) ή σε μια αντιπροσωπευτική συνδικαλιστική οργάνωση (βλ. Γαλλία). Στο Βέλγιο και τη Γερμανία, μια **συνδικαλιστική οργάνωση** που υπάρχει μόνο σε επίπεδο μίας επιχείρησης δεν θεωρείται συνδικαλιστική οργάνωση (*Gewerkschaft*) ή δεν μπορεί να ισχυριστεί ότι εκπροσωπεί εργαζομένους. Στη Γαλλία, την Ιταλία και την Ισπανία υπάρχει ρητή διάταξη κατά των συνδικαλιστικών οργανώσεων που ελέγχονται από διοικήσεις επιχειρήσεων.

³⁹ Το σύμβολο «+» σημαίνει ότι υπάρχουν διατάξεις οι οποίες απαγορεύουν τις παρεμβάσεις, διατάξεις κατά των ελεγχόμενων από τη διοίκηση συνδικαλιστικών ενώσεων, διατάξεις για την ανεξαρτησία των συνδικαλιστικών οργανώσεων από τους εργοδότες (και το κράτος). Αναφορικά με την έννοια της αντιπροσωπευτικότητας, ένα «+» σημαίνει ότι η έννομη τάξη διαχωρίζει τις αντιπροσωπευτικές από τις μη αντιπροσωπευτικές οργανώσεις, ότι τα κίτρινα σωματεία δεν χαρακτηρίζονται ως αντιπροσωπευτικές οργανώσεις και για τον λόγο αυτό δεν μπορούν να ασκούν τα προνόμια που αποδίδονται αποκλειστικά στις αντιπροσωπευτικές συνδικαλιστικές οργανώσεις.

⁴⁰ Ο Ν.1264/1982 απαγορεύει τις παρεμβάσεις κάθε μορφής των εργοδοτών στη διοίκηση, τη λειτουργία και τις δραστηριότητες των συνδικαλιστικών οργανώσεων. Καταφέρεται ρητά κατά των ελεγχόμενων από τη διοίκηση συνδικαλιστικών οργανώσεων, απαγορεύοντας στους εργοδότες να επηρεάζουν τη σύσταση συνδικαλιστικών οργανώσεων ή να τους παρέχουν οικονομική ή άλλη υποστήριξη. Απουσιάζει ο ορισμός της συνδικαλιστικής οργάνωσης, καθώς και επίσημη αναφορά στην «ανεξαρτησία». Ο νόμος περιέχει διατάξεις για την οικονομική αυτονομία.



Διευκολύνσεις για την άσκηση δικαιωμάτων των συνδικαλιστικών στελεχών και μελών - Μια συγκριτική επισκόπηση

Διευκολύνσεις για την άσκηση δικαιωμάτων των συνδικαλιστικών στελεχών και μελών - Μια συγκριτική επισκόπηση

2ο Μέρος: Διευκολύνσεις

Ευρωπαϊκό και διεθνές δίκαιο

64. Η ΔΟΕ έχει υιοθετήσει αρκετά νομικά όργανα που αφορούν στις διευκολύνσεις προς τους εκπροσώπους των εργαζομένων.

2^ο Μέρος:
Διευκολύνσεις

65. Υπάρχουν δύο γενικά νομικά όργανα που απαριθμούν τις διευκολύνσεις:

Η Σύσταση περί εκπροσώπων εργαζομένων, 1971 (αριθ. 143)

Η Σύμβαση περί εκπροσώπων εργαζομένων, 1971 (αριθ. 135)

Θα πρέπει επίσης να αναφερθούν τα νομικά όργανα που σχετίζονται ειδικά με τις Δημόσιες Υπηρεσίες:

Η Σύμβαση για τις εργασιακές σχέσεις στις δημόσιες υπηρεσίες, 1978 (αριθ. 151)

Η Σύσταση για τις εργασιακές σχέσεις στις δημόσιες υπηρεσίες, 1978 (αριθ. 159).

Ένα πρώτο ζήτημα που πρέπει να αντιμετωπιστεί είναι η έννοια των εκπροσώπων εργαζομένων. Ένα δεύτερο ζήτημα αφορά στον αντίκτυπο των διευκολύνσεων που προσφέρονται σε αυτούς τους εκπροσώπους εργαζομένων σχετικά με τη λειτουργία των οργανώσεων εργαζομένων, ιδίως ως προς το ζήτημα των συλλογικών διαπραγματεύσεων, το οποίο θεωρείται τυπικό συνδικαλιστικό προνόμιο. Το ζήτημα των συλλογικών διαπραγματεύσεων πρέπει να αναλυθεί υπό το πρίσμα της προαναφερθείσας Διεθνούς Σύμβασης Εργασίας Αριθ. 98, καθώς και υπό το πρίσμα της πιο πρόσφατης Σύμβασης για την προώθηση της συλλογικής διαπραγμάτευσης, 1981 (Αριθ. 154).

66. Η έννοια του εκπροσώπου των εργαζομένων ορίζεται στο Άρθρο 3 της Σύμβασης της ΔΟΕ αριθ. 135.⁴¹ Σε συνδυασμό με το Άρθρο 1, ο ορισμός αυτός αναφέρεται σε εκπροσώπους των εργαζομένων που ενεργούν **εντός μιας επιχείρησης (dans l'entreprise)** και καλύπτει:

i) τους συνδικαλιστικούς εκπροσώπους, δηλαδή εκπροσώπους που ορίζονται ή εκλέγονται από συνδικαλιστικές οργανώσεις ή από τα μέλη τους και ii) τους εκλεγμένους εκπροσώπους, δηλαδή εκπροσώπους που εκλέγονται ελεύθερα από τους εργαζόμενους της επιχείρησης σύμφωνα με τις διατάξεις των εθνικών νομοθετικών ή κανονιστικών διατάξεων ή των συλλογικών συμβάσεων και των οποίων τα καθήκοντα δεν περιλαμβάνουν δραστηριότητες που αναγνωρίζονται ως αποκλειστικό προνόμιο των συνδικαλιστικών οργανώσεων στην οικεία χώρα.

Η Σύσταση αριθ. 143 της ΔΟΕ η οποία συμπληρώνει τη Σύμβαση αριθ. 135, ορίζει ρητά ότι συνδικαλιστικός εκπρόσωπος μπορεί να είναι πρόσωπο που δεν απασχολείται στην επιχείρηση και στο οποίο πρέπει να δίδεται πρόσβαση στην επιχείρηση, αν η συνδικαλιστική οργάνωση έχει μέλη που απασχολούνται στην επιχείρηση.⁴²

⁴¹ Άρθρο 3

Για τους σκοπούς της παρούσας Σύμβασης, ο όρος «εκπρόσωποι εργαζομένων» σημαίνει τα πρόσωπα που αναγνωρίζονται ότι έχουν την ιδιότητα αυτή από την εθνική νομοθεσία ή πρακτική, είτε είναι:

α) συνδικαλιστικοί εκπρόσωποι, δηλαδή εκπρόσωποι που ορίζονται ή εκλέγονται από συνδικαλιστικές οργανώσεις ή από τα μέλη τους, ή

β) εκλεγμένοι εκπρόσωποι, δηλαδή εκπρόσωποι που εκλέγονται ελεύθερα από τους εργαζόμενους της επιχείρησης σύμφωνα με τις διατάξεις των εθνικών νομοθετικών ή κανονιστικών διατάξεων ή των συλλογικών συμβάσεων και των οποίων τα καθήκοντα δεν περιλαμβάνουν δραστηριότητες που αναγνωρίζονται ως αποκλειστικό προνόμιο των συνδικαλιστικών οργανώσεων στην οικεία χώρα.

⁴² Βλ. ΣΥΜΟΓΗ (ΔΟΕ), 2018, παρ. 1587, 1593, 1594, 1596 και Διεθνής Διάσκεψη Εργασίας, 81η Σύνοδος 1994, CEACR, Συνδικαλιστική Ελευθερία και Συλλογικές Διαπραγματεύσεις, ΔΟΕ, 1994, αριθ. 128.

67. Ορισμένες από τις διευκολύνσεις (όπως η διοργάνωση συνδικαλιστικών συναντήσεων, η πρόσβαση στην επιχείρηση και σε σχετικές πληροφορίες και η είσπραξη των συνδρομών μελών) σχετίζονται με το δικαίωμα οργάνωσης και την αποτελεσματική εγγύηση της συνδικαλιστικής ελευθερίας. Οι εισφορές αφορούν τη συμμετοχή στην οργάνωση και καταβάλλονται από όλα τα μέλη. Επί του θέματος, η Σύσταση περί εκπροσώπων εργαζομένων του 1971, προβλέπει ότι

14. Αν δεν υπάρχουν άλλες διευθετήσεις για την είσπραξη των συνδικαλιστικών εισφορών, θα πρέπει να επιτρέπεται στους συνδικαλιστικούς εκπροσώπους που είναι δεόντως εξουσιοδοτημένοι προς τούτο από τη συνδικαλιστική οργάνωση, να εισέρχονται στις εγκαταστάσεις της επιχείρησης για να εισπράττουν τις εισφορές.

68. Άλλες διευκολύνσεις μπορεί να συνδέονται έμμεσα με το δικαίωμα οργάνωσης στο βαθμό που οι εμπλεκόμενοι εκπρόσωποι των εργαζομένων μπορεί να ορίζονται από τη συνδικαλιστική οργάνωση ή μπορεί να εκπροσωπούν τη συνδικαλιστική οργάνωση ή τους εργαζομένους που συνδέονται με μια συνδικαλιστική οργάνωση. Εντούτοις, ορισμένες διευκολύνσεις χορηγούνται σε εκπροσώπους των εργαζομένων ανεξαρτήτως των δεσμών τους με το συνδικαλιστικό κίνημα. Σχετικά με αυτό, είναι σημαντικό να υπενθυμίσουμε το Άρθρο 5 της Σύμβασης αριθ. 135:

«Στην περίπτωση που στην ίδια επιχείρηση υπάρχουν τόσο συνδικαλιστικοί εκπρόσωποι και εκλεγμένοι εκπρόσωποι, τότε κατάλληλα μέτρα πρέπει να λαμβάνονται ώστε να διασφαλίζεται ότι η ύπαρξη εκλεγμένων εκπροσώπων δεν χρησιμοποιείται για να υπονομεύσει τη θέση των σχετικών συνδικαλιστικών οργανώσεων ή των εκπροσώπων τους, και να ενθαρρύνεται η συνεργασία μεταξύ εκλεγμένων εκπροσώπων και των σχετικών συνδικαλιστικών οργανώσεων και των εκπροσώπων τους, επί όλων των σχετικών ζητημάτων.»⁴³

69.

Οι συλλογικές διαπραγματεύσεις είναι στην ουσία προνόμιο των οργανώσεων εργαζομένων και όχι των εκλεγμένων εκπροσώπων. Η Σύσταση περί συλλογικών διαπραγματεύσεων, 1951 (αριθ. 91), τονίζει τον ρόλο των οργανώσεων εργαζομένων ως ένα από τα μέρη των συλλογικών διαπραγματεύσεων. Αναφέρεται σε εκπροσώπους μη συνδικαλισμένων εργαζομένων μόνο όπου δεν υφίσταται σχετική οργάνωση. Στο Άρθρο 2 της Σύμβασης για την προώθηση της συλλογικής διαπραγμάτευσης αριθ. 154, η συλλογική διαπραγμάτευση ορίζεται με τρόπο που αποκλείει μια τέτοια υπόθεση. Αναφέρει ότι συλλογική διαπραγμάτευση καλύπτει «όλες τις διαπραγματεύσεις που γίνονται ανάμεσα σε έναν εργοδότη, μια εργοδοτική ομάδα ή μία ή περισσότερες εργοδοτικές οργανώσεις, από τη μία πλευρά, και σε μία ή περισσότερες οργανώσεις εργαζομένων, από την άλλη».

⁴³ Παρομοίως: Σημείο IV της Σύστασης περί εκπροσώπων εργαζομένων, 1971 (αριθ. 143) και Άρθρο 6 της Σύμβασης για τις εργασιακές σχέσεις στη δημόσια διοίκηση, 1978 (αριθ. 151). Βλ. επίσης ΣΥΛΛΟΓΗ (ΔΟΕ) 2018, παρ. 1579.

Το Άρθρο 3 της Σύμβασης αριθ. 154 ορίζει ότι:

70. 1. «Εφόσον ο νόμος ή η εθνική πρακτική αναγνωρίζουν την ύπαρξη των αντιπροσώπων των εργαζομένων, όπως αυτοί καθορίζονται στο άρθρο 3, παράγραφος (β) της Σύμβασης του 1971 για τους αντιπροσώπους των εργαζομένων, ο νόμος ή η εθνική πρακτική μπορούν να καθορίσουν σε ποιο μέτρο ο όρος **συλλογική διαπραγμάτευση** θα πρέπει να περιλαμβάνει επίσης, για τους σκοπούς αυτής της Σύμβασης, τις διαπραγματεύσεις με τους αντιπροσώπους αυτούς.

2. Εφόσον, κατ'εφαρμογή της παραπάνω παραγράφου 1, ο όρος **συλλογική διαπραγμάτευση** περιλαμβάνει επίσης και τις διαπραγματεύσεις με τους αντιπροσώπους των εργαζομένων, θα πρέπει να λαμβάνονται κατάλληλα μέτρα, κάθε φορά που υπάρχει λόγος, για να εξασφαλίζεται ότι η παρουσία των αντιπροσώπων αυτών δεν μπορεί να αποδυναμώσει τη θέση των ενδιαφερόμενων εργατικών οργανώσεων.»

Παρομοίως, στην παρ. 1347 της Συλλογής αναφέρεται ότι:

«1347 Συλλογικές συμβάσεις με μη συνδικαλισμένους εργαζομένους δεν πρέπει να χρησιμοποιούνται για να υπονομεύουν τα δικαιώματα εργαζομένων που είναι μέλη συνδικαλιστικών οργανώσεων.»

71. Η Σύμβαση περί εκπροσώπων των εργαζομένων αριθ. 135 της ΔΟΕ, δεν απαριθμεί λεπτομερώς τις διευκολύνσεις αυτές. Το Άρθρο 2 ορίζει ότι οι σχετικές διευκολύνσεις πρέπει να είναι «κατάλληλες ώστε να επιτρέπεται (στους εκπροσώπους των εργαζομένων) να εκπληρώνουν γρήγορα και αποτελεσματικά τα καθήκοντά τους». Η ίδια διάταξη ακολουθεί μια ισορροπημένη προσέγγιση, ορίζοντας ότι «παροχή τέτοιων διευκολύνσεων δεν πρέπει να παρεμποδίζει την αποτελεσματική λειτουργία της ενδιαφερόμενης επιχείρησης».⁴³

72. Η Σύμβαση περί εκπροσώπων των εργαζομένων αριθ. 135 της ΔΟΕ υιοθετεί μια προσέγγιση υπέρ των εξατομικευμένων λύσεων, καθώς στο Άρθρο 2 παρ. 2 αναφέρει ότι «θα πρέπει να λαμβάνονται υπόψη τα ιδιαίτερα γνωρίσματα του συστήματος εργασιακών σχέσεων της χώρας, καθώς και οι ανάγκες, το μέγεθος και οι δυνατότητες της ενδιαφερόμενης επιχείρησης». Αναφορικά με τις πηγές για την εφαρμογή των εν λόγω δικαιωμάτων, τόσο η Σύμβαση περί εκπροσώπων των εργαζομένων αριθ. 135 της ΔΟΕ, όσο και η Σύσταση περί εκπροσώπων εργαζομένων του 1971 παρέχουν αρκετό περιθώριο για την ύπαρξη διάφορων πηγών (εθνικοί νόμοι, κανονισμοί, συλλογικές συμβάσεις, ή άλλο μέσο που συνάδει με τις εθνικές πρακτικές) και ως εκ τούτου διαφόρων επιπέδων κανονιστικής ρύθμισης.

73. Ορισμένα από τα θέματα που σχετίζονται με διευκολύνσεις ρυθμίζονται από αρκετές Οδηγίες της ΕΕ με τρόπο κατακερματισμένο. Το δικαίωμα των εργαζομένων για ενημέρωση στο πλαίσιο και προς υποστήριξη των συλλογικών διαπραγματεύσεων, εμφανίζεται στο Άρθρο 4 παρ. 4 της αναδιατυπωμένης Οδηγίας 2009/38 για τα Ευρωπαϊκά Συμβούλια Εργαζομένων. Η εν λόγω διάταξη αναφέρει:

«Κάθε διεύθυνση επιχείρησης μέλους ομίλου επιχειρήσεων κοινοτικής κλίμακας, καθώς και η κατά την έννοια του δευτέρου εδαφίου της παραγράφου 2 κεντρική διεύθυνση ή κατά τεκμήριο κεντρική διεύθυνση της επιχείρησης ή του ομίλου επιχειρήσεων κοινοτικής κλίμακας είναι υπεύθυνη για την εξασφάλιση και τη διαβίβαση στα ενδιαφερόμενα για την εφαρμογή της παρούσας οδηγίας μέρη των απαραίτητων πληροφοριών για την έναρξη των διαπραγματεύσεων που προβλέπονται στο άρθρο 5, και ιδίως των πληροφοριών που αφορούν τη δομή της επιχείρησης ή του ομίλου επιχειρήσεων και τον αριθμό των εργαζομένων. Η υποχρέωση αυτή αφορά ιδίως τις πληροφορίες σχετικά με τον αριθμό εργαζομένων κατά το άρθρο 2 παράγραφος 1 στοιχεία α) και γ).»

Το Άρθρο 3 της Σύμβασης αριθ. 154 ορίζει ότι:

74. Η έννοια του εκπροσώπου των εργαζομένων στην Οδηγία για τα ΕΣΕ ορίζεται μέσω παραπομπής στο δίκαιο των κρατών μελών ή μέσω ορισμού που βασίζεται στη σύμβαση σύστασης του ΕΣΕ. Οι εν λόγω εκπρόσωποι θα μπορούσαν να είναι είτε εκλεγμένοι εκπρόσωποι χωρίς άμεσους δεσμούς με τις συνδικαλιστικές οργανώσεις, ή εργαζόμενοι που ορίζονται απευθείας από συνδικαλιστικές οργανώσεις ή εκλέγονται από τα μέλη τους.

75. Έτσι, στην αναδιατυπωμένη Οδηγία 2009/38 για τα Ευρωπαϊκά Συμβούλια Εργαζομένων, που καταργεί και αντικαθιστά την παλαιότερη Οδηγία 1994/95 για τα Ευρωπαϊκά Συμβούλια Εργαζομένων, ο **νομοθέτης της ΕΕ** αναγνωρίζει ξεκάθαρα την ανάγκη να χορηγηθεί στα ενδιαφερόμενα μέρη το δικαίωμα να λαμβάνουν τις πληροφορίες που απαιτούνται για την έναρξη της διαπραγμάτευσης μεταξύ της ειδικής διαπραγματευτικής ομάδας και της κεντρικής διεύθυνσης της ελέγχουσας επιχείρησης. Τα μέρη αυτά θα συνάψουν τη σύμβαση σύστασης του ΕΣΕ. Οι πληροφορίες αυτές θα είναι χρήσιμες για την ειδική διαπραγματευτική ομάδα αλλά και για τους εργαζομένους ή τους εκπροσώπους των εργαζομένων που έχουν εξουσία να ζητήσουν έναρξη των διαπραγματεύσεων (βλ. Άρθρο 5 της Οδηγίας 2009/38).⁴⁴

76. Πιο σημαντικό στοιχείο όμως είναι ότι η Οδηγία ΕΣΕ καθιερώνει την αρχή ότι οι εκπρόσωποι των εργαζομένων θα πρέπει, κατά την άσκηση των καθηκόντων τους, να απολαύουν προστασίας, καθώς και εγγυήσεων ανάλογων προς την προστασία και τις εγγυήσεις που προβλέπονται για τους εκπροσώπους των εργαζομένων βάσει της νομοθεσίας ή/και της πρακτικής της χώρας στην οποία εργάζονται. Αυτό αφορά ιδιαίτερα τη συμμετοχή στις συνεδριάσεις της ειδικής διαπραγματευτικής ομάδας ή του ευρωπαϊκού συμβουλίου εργαζομένων ή σε οποιαδήποτε άλλη συνεδρίαση, η οποία πραγματοποιείται στο πλαίσιο της συμφωνίας κατά το άρθρο 6 παράγραφος 3, καθώς και την καταβολή των αποδοχών των μελών που ανήκουν στο προσωπικό της επιχείρησης κοινοτικής κλίμακας ή του κοινοτικής κλίμακας ομίλου επιχειρήσεων, κατά την αναγκαία για την άσκηση των καθηκόντων τους απουσία. Αναφορικά με τυχόν επιμόρφωση, η Οδηγία ΕΣΕ αναγνωρίζει το δικαίωμα επιμόρφωσης χωρίς απώλεια μισθού. Η Οδηγία ΕΣΕ κατοχυρώνει επίσης το δικαίωμα των εκπροσώπων εργαζομένων ενός ΕΣΕ να επικοινωνεί με το σύνολο της περιφέρειάς τους. Το Άρθρο 10 ορίζει:

«Με την επιφύλαξη του άρθρου 8, τα μέλη του ευρωπαϊκού συμβουλίου εργαζομένων ενημερώνουν τους εκπροσώπους των εργαζομένων στις εγκαταστάσεις ή στις επιχειρήσεις του ομίλου κοινοτικής κλίμακας, ή, εάν δεν υπάρχουν εκπρόσωποι, ενημερώνουν το σύνολο των εργαζομένων σχετικά με το περιεχόμενο και τα αποτελέσματα της διαδικασίας ενημέρωσης και διαβούλευσης η οποία τίθεται σε εφαρμογή σύμφωνα με την παρούσα οδηγία.»

77. Η Οδηγία 2002/14 περί θεσπίσεως γενικού πλαισίου ενημερώσεως και διαβουλεύσεως των εργαζομένων στην Ευρωπαϊκή Κοινότητα, κάνει λιγότερο ρητή αναφορά στο θέμα των διευκολύνσεων. Δεν θίγει γενικώς το θέμα της επικοινωνίας των εκπροσώπων με την περιφέρειά τους, ούτε το ζήτημα της αναγνώρισης εκτέλεσης των καθηκόντων των εκπροσώπων ως χρόνου εργασίας, πόσο μάλλον το ζήτημα αποζημίωσης του χρόνου αυτού. Δεν αναγνωρίζει το δικαίωμα επιμόρφωσης. Η μόνη διάταξη της Οδηγίας Πλαίσιο που αναγνωρίζει την αφηρημένη αρχή του δικαιώματος να απολαύουν οι εκπρόσωποι των εργαζομένων, κατά την άσκηση των καθηκόντων τους, προστασίας και εγγυήσεων επαρκών ώστε να μπορούν να επιτελούν απερίσπαστοι τα καθήκοντά τους που τους έχουν ανατεθεί, είναι το Άρθρο 7.

⁴⁴ Κατόπιν γραπτού αιτήματος τουλάχιστον 100 εργαζομένων ή των εκπροσώπων τους, οι οποίοι υπάγονται τουλάχιστον σε δύο επιχειρήσεις ή εγκαταστάσεις που βρίσκονται σε δύο τουλάχιστον διαφορετικά κράτη μέλη.

78. Προκειμένου να διαρθρωθούν αυτές οι διευκολύνσεις, ακολουθείται η ταξινόμησή τους με (χρονο)λογική σειρά από την άποψη μιας συνδικαλιστικής οργάνωσης που θέλει να «οργανώσει» και να εκπροσωπήσει τους εργαζομένους μιας δεδομένης επιχείρησης. Επιπλέον, οι διευκολύνσεις αυτές μπορούν να διαρθρωθούν με βάση μια χωροχρονική διαίρεση. Αφορούν στην κατάκτηση του χώρου και του χρόνου που απαιτούνται για την οργάνωση και την εκπροσώπηση των εργαζομένων. Η διάκριση μεταξύ χρόνου και χώρου δεν είναι απόλυτη.

79. Συνεπώς, μια συνδικαλιστική οργάνωση πρέπει να προτίθεται να έχει τη ευκαιρία επαφής με τους εργαζομένους μιας επιχείρησης. Εκείνη τη στιγμή, όπου (πιθανώς αλλά όχι απαραίτητα) κανένας εργαζόμενος της επιχείρησης δεν έχει ακόμα γίνει μέλος της οργάνωσης, τα στελέχη των συνδικαλιστικών οργανώσεων πρέπει να είναι σε θέση να έρθουν σε επαφή τους εργαζόμενους της επιχείρησης. Ως εκ τούτου, το πρώτο ζήτημα που πρέπει να εξεταστεί είναι η **πρόσβαση στον χώρο εργασίας**.

80. Επί του θέματος, η Σύσταση περί εκπροσώπων εργαζομένων του 1971, προβλέπει ότι:

12. Θα πρέπει να παρέχεται στους εκπροσώπους των εργαζομένων της επιχείρησης, πρόσβαση σε όλους τους χώρους εργασίας της επιχείρησης, εάν η πρόσβαση αυτή απαιτείται ώστε να μπορούν να εκτελέσουν τα καθήκοντα εκπροσώπησης.

17. (1) Στους συνδικαλιστικούς εκπροσώπους που δεν απασχολούνται στην επιχείρηση, αλλά των οποίων η συνδικαλιστική οργάνωση έχει μέλη που απασχολούνται στην επιχείρηση, θα πρέπει να παρέχεται πρόσβαση στην επιχείρηση.

(2) Ο καθορισμός των προϋποθέσεων για την πρόσβαση αυτή θα πρέπει να βασίζεται στις μεθόδους εφαρμογής που αναφέρονται στις παραγράφους 1 και 3 της παρούσας Σύστασης.

81. Η πρόσβαση στον χώρο εργασίας μπορεί να βοηθήσει τους συνδικαλιστικούς εκπροσώπους να αυξήσουν την ευαισθητοποίηση σχετικά με την ανάγκη εκπροσώπησης των εργαζομένων και θα είναι επωφελής για την εκπροσώπηση των εργαζομένων, η οποία μπορεί να εξαρτάται από ένα κατώτατο όριο συνδικαλισμένων εργαζομένων. Είναι σημαντικό να διευκολυνθεί η **λειτουργία** αυτών των εκπροσώπων, επιτρέποντάς τους να αφιερώνουν **χρόνο** στη διάρκεια των ωρών εργασίας για την άσκηση των καθηκόντων τους και παρέχοντάς τους την **υποδομή** (συμπεριλαμβανομένου του χώρου) που απαιτείται για τα εν λόγω καθήκοντα.

82. Σε ό,τι αφορά τον **παράγοντα χρόνο**, μπορούν να αντιμετωπιστούν τα ακόλουθα ζητήματα:

- αποδέσμευση από τα καθήκοντα εργασίας (αμειβόμενη ή μη), ώστε οι εργαζόμενοι να μπορούν να ασκούν τα καθήκοντά τους ως εκπρόσωποι των εργαζομένων
- αποδέσμευση από τα καθήκοντα εργασίας για συμμετοχή σε προγράμματα κατάρτισης, συνέδρια, διαδικασίες κοινωνικού διαλόγου σε κλαδικό ή εθνικό επίπεδο κ.λπ. στη διάρκεια του ωραρίου εργασίας εκτός της επιχείρησης

83. Επί του θέματος, η Σύσταση περί εκπροσώπων εργαζομένων του 1971, προβλέπει ότι:

10

83.1 (1) Θα πρέπει να παρέχεται στους εκπροσώπους των εργαζομένων της επιχείρησης κάθε απαραίτητη άδεια, χωρίς μείωση μισθού ή κοινωνικών ή πρόσθετων παροχών, για την εκτέλεση των καθηκόντων εκπροσώπησης στην επιχείρηση.

83.2 (2) Αν δεν υπάρχουν κατάλληλες διατάξεις, ένας εκπρόσωπος εργαζομένων μπορεί να χρειάζεται να πάρει άδεια από τον προϊστάμενό του ή άλλον αρμόδιο για τον σκοπό εκπρόσωπο της διοίκησης, για να απουσιάσει με άδεια από την εργασία. Αυτή η άδεια δεν πρέπει να παρακρατείται αδικαιολόγητα.

83.3 (3) Είναι δυνατόν να τίθενται εύλογα όρια στη διάρκεια της άδειας που παρέχεται στους εκπροσώπους των εργαζομένων σύμφωνα με την υποπαράγραφο (1).

11.

83.4 (1) Θα πρέπει να παρέχεται στους εκπροσώπους των εργαζομένων της επιχείρησης κάθε απαραίτητη άδεια για συμμετοχή σε συνεδριάσεις συνδικαλιστικών οργανώσεων, εκπαιδεύσεις, σεμινάρια, διασκέψεις και συνέδρια, ώστε να είναι σε θέση να εκπληρώνουν αποτελεσματικά τα καθήκοντά τους.

83.5 (2) Η άδεια της υποπαραγράφου (1) της παρούσας παραγράφου πρέπει να παρέχεται χωρίς απώλεια μισθού ή κοινωνικών ή πρόσθετων παροχών, ενώ το ζήτημα του ποιος αναλαμβάνει το σχετικό κόστος καθορίζεται από τις μεθόδους εφαρμογής της παραγράφου 1 της παρούσας Σύστασης.

84. Σε ό,τι αφορά τον **παράγοντα χώρο**, μπορεί κανείς να περιλάβει το ακόλουθο ζήτημα:

παροχή στους εκπροσώπους συνδικαλιστικών οργανώσεων/εργαζομένων χώρου γραφείων ή και άλλων διευκολύνσεων στους χώρους της επιχείρησης (όπως υπολογιστές, ερμάρια αρχειοθέτησης που κλειδώνουν, πρόσβαση σε εσωτερικά γραμματοκιβώτια, πρόσβαση σε ηλεκτρονικό ταχυδρομείο, δωρεάν πρόσβαση σε φωτοτυπίες).

85. Επί του θέματος, η Σύσταση περί εκπροσώπων εργαζομένων του 1971, προβλέπει ότι:

16. Η διοίκηση οφείλει να διαθέτει στους εκπροσώπους των εργαζομένων υλικές διευκολύνσεις και πληροφορίες που μπορεί να είναι απαραίτητες για την εκτέλεση των καθηκόντων τους, σύμφωνα με τους όρους και στο βαθμό που μπορεί να καθορίζεται από τις μεθόδους εφαρμογής της παραγράφου 1 της παρούσας Σύστασης.

86. Ένα επακόλουθο ζήτημα εστιάζει στην **επικοινωνία**. Οι εκπρόσωποι των εργαζομένων πρέπει να επικοινωνούν με τη διοίκηση. Το Ευρωπαϊκό Δικαστήριο Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων έχει αποφανθεί ότι το δικαίωμα της ακρόασης είναι βασικό μέσο προστασίας των συμφερόντων των εργαζομένων.⁴⁵

⁴⁵ ECtHR, 27 October 1975, nr 4464/70 (Syndicat national de la Police belge c Belgique)

87. Επί του θέματος, η Σύσταση περί εκπροσώπων εργαζομένων του 1971, προβλέπει ότι:

13. Οι εκπρόσωποι των εργαζομένων θα πρέπει να έχουν, χωρίς αδικαιολόγητη καθυστέρηση, πρόσβαση στη διοίκηση της επιχείρησης και στους εκπροσώπους της διοίκησης με αρμοδιότητα να λαμβάνουν αποφάσεις, όπως απαιτείται ώστε να μπορούν να εκτελούν σωστά τα καθήκοντά τους.

88. Στην ενότητα αυτή (επικοινωνία), μπορεί να εξεταστεί το ακόλουθο ζήτημα:

Επικοινωνία μεταξύ εκπροσώπων και της περιφέρειάς τους.

Το εύρος της περιφέρειας εξαρτάται από τον ρόλο που αποδίδεται από το εκάστοτε σύστημα εργασιακών σχέσεων στους εκπροσώπους. Σε ορισμένα συστήματα, η περιφέρεια (σε επίπεδο επιχείρησης) αναφέρεται στους συνδικαλισμένους εργαζομένους, ενώ σε άλλα συστήματα σε όλους τους εργαζομένους, ανεξάρτητα από το αν είναι συνδικαλισμένοι ή όχι.

89. Στο πλαίσιο της επικοινωνίας μεταξύ εκπροσώπων και της εκλογικής τους περιφέρειας, μπορούν να εξεταστούν τα ακόλουθα ζητήματα:

συναντήσεις συνδικαλιστικών οργανώσεων στους χώρους εργασίας
είσπραξη εισφορών
χρήση πινάκων ανακοινώσεων, δικαίωμα δημοσίευσης και διανομής πληροφοριών σχετικά με τις συνδικαλιστικές οργανώσεις, χρήση ηλεκτρονικών εργαλείων επικοινωνίας

90. Επί του θέματος, η Σύσταση περί εκπροσώπων εργαζομένων του 1971, προβλέπει ότι:

14. Αν δεν υπάρχουν άλλες διευθετήσεις για την είσπραξη των συνδικαλιστικών εισφορών, θα πρέπει να επιτρέπεται στους συνδικαλιστικούς εκπροσώπους που είναι δεόντως εξουσιοδοτημένοι προς τούτο από τη συνδικαλιστική οργάνωση, να εισέρχονται στις εγκαταστάσεις της επιχείρησης για να εισπράττουν τις εισφορές.

15.

90.1 (1) Εκπρόσωποι εργαζομένων που ενεργούν για λογαριασμό συνδικαλιστικής οργάνωσης πρέπει να εξουσιοδοτούνται να αναρτούν ανακοινώσεις της συνδικαλιστικής οργάνωσης στην εγκατάσταση της επιχείρησης, σε χώρο ή χώρους που θα συμφωνηθούν με τη διοίκηση στους οποίους έχουν εύκολη πρόσβαση οι εργαζόμενοι.

90.2 (2) Η διοίκηση οφείλει να επιτρέπει σε εκπροσώπους εργαζομένων που ενεργούν για λογαριασμό συνδικαλιστικής οργάνωσης να διανέμουν ενημερωτικά δελτία, φυλλάδια, δημοσιεύματα και άλλα έντυπα της οργάνωσης στους εργαζομένους της επιχείρησης.

90.3 (3) Οι ανακοινώσεις και τα έντυπα της οργάνωσης που αναφέρονται στην παρούσα παράγραφο πρέπει να αφορούν στις συνήθεις συνδικαλιστικές δραστηριότητες, ενώ η ανάρτηση και διανομή αυτών δεν πρέπει να παρεμποδίζει την ομαλή λειτουργία και να διαταράσσει την ευταξία της επιχείρησης.

90.4 (4) Εκπρόσωποι εργαζομένων που είναι εκλεγμένοι εκπρόσωποι κατά την έννοια της υποπαραγράφου (β) της παραγράφου (2) της παρούσας Σύστασης, θα πρέπει να απολαύουν παρόμοιων διευκολύνσεων, κατάλληλων για την εκτέλεση των καθηκόντων τους.



Διευκολύνσεις για την άσκηση δικαιωμάτων των συνδικαλιστικών στελεχών και μελών - Μια συγκριτική επισκόπηση

Συγκριτικό εργατικό δίκαιο

Πρόσβαση στον χώρο εργασίας:

Βέλγιο

91. Το θέμα της πρόσβασης συνδικαλιστικών στελεχών στο χώρο εργασίας αποτελεί τυφλό σημείο στο **βελγικό** εργατικό δίκαιο. Δεν υπάρχει θεσμοθετημένη διάταξη που να επιτρέπει στις συνδικαλιστικές οργανώσεις να εισέρχονται στο χώρο εργασίας ή στις εγκαταστάσεις του. Παρά το εμπόδιο αυτό, η συνδικαλιστική πυκνότητα είναι υψηλή.

Βέλγιο

Δανία

92. Στη **Δανία**, τα συνδικαλιστικά στελέχη δεν έχουν δικαίωμα εισόδου στο χώρο εργασίας. Αυτή εντούτοις η εκτίμηση δεν είναι απόλυτη. Οι συλλογικές συμβάσεις μπορεί να προβλέπουν τέτοιο δικαίωμα. Δημιουργείται ένας φαύλος κύκλος, καθώς για τη σύναψη μιας τέτοιας συλλογικής σύμβασης θα ήταν επωφελής η εκ των προτέρων ύπαρξη συνδικαλισμένου εργατικού δυναμικού, η οποία θα διευκολυνόταν αν τα συνδικαλιστικά στελέχη μπορούσαν να εισέλθουν στις εγκαταστάσεις μιας επιχείρησης.

Δανία

Γαλλία

93. Στη Γαλλία τα συνδικαλιστικά στελέχη δεν έχουν δικαίωμα εισόδου στον χώρο εργασίας.

Γαλλία

Γερμανία

94. Στη **Γερμανία**, η μόνο θεσμοθετημένη διάταξη που επιτρέπει στα συνδικαλιστικά στελέχη να εισέρχονται στον χώρο εργασίας, περιορίζεται για τον σκοπό της άσκησης από συνδικαλιστικές οργανώσεις που εκπροσωπούνται στην επιχείρηση, των εξουσιών και δικαιωμάτων που προβλέπονται στο άρθρο 2 του *Betriebsverfassungsgesetz*. Δεν αφορά δραστηριότητες προσέλκυσης νέων μελών. Ωστόσο, το Ομοσπονδιακό Εργατοδικείο (*Bundesarbeitsgericht*) και το Ομοσπονδιακό Συνταγματικό Δικαστήριο (*Bundesverfassungsgericht*) έχουν κρίνει ότι συνδικαλιστικά στελέχη (που δεν απασχολούνται στην επιχείρηση) έχουν δικαίωμα πρόσβασης στις εγκαταστάσεις για σκοπούς προσέλκυσης νέων μελών. Το δικαίωμα αυτό πρέπει να ασκείται κατά τρόπο που δεν παρεμποδίζει την ομαλή διεξαγωγή των εργασιών. Η νομική βάση αυτού του δικαιώματος πρόσβασης είναι το Άρθρο 9 παρ. 3 του γερμανικού Θεμελιώδους Νόμου.

Γερμανία

Ιταλία

95. Στην Ιταλία τα συνδικαλιστικά στελέχη δεν έχουν επίσημο δικαίωμα εισόδου στο χώρο εργασίας. Η κατάσταση αλλάζει μόλις συνδικαλιστεί ακόμα και ένας εργαζόμενος. Το Άρθρο 26 του *Statuto dei lavoratori* προβλέπει ότι συνδικαλισμένοι εργαζόμενοι έχουν δικαίωμα να προβαίνουν σε συνδικαλιστική προσέλκυση (*proselitismo sindacale*) για λογαριασμό των συνδικαλιστικών τους οργανώσεων στις εγκαταστάσεις του χώρου εργασίας τους, με την προϋπόθεση ότι δεν παρεμποδίζεται η κανονική λειτουργία της επιχείρησης.

Ιταλία

Ισπανία

96. Στην Ισπανία, το Άρθρο 9 του νόμου περί συνδικαλιστικών οργανώσεων προβλέπει ότι «όποιος κατέχει αιρετό αξίωμα στις πλέον αντιπροσωπευτικές συνδικαλιστικές οργανώσεις σε επαρχιακό, περιφερειακό ή κρατικό επίπεδο, έχει δικαίωμα να επισκέπτεται και να αποκτά πρόσβαση στους χώρους εργασίας για να συμμετέχει σε δραστηριότητες της συνδικαλιστικής του οργάνωσης ή του συνόλου των εργαζομένων, έχοντας προηγουμένως ειδοποιήσει τον εργοδότη, και χωρίς η άσκηση του δικαιώματος αυτού να παρεμποδίζει την ομαλή παραγωγική λειτουργία της επιχείρησης».

Ισπανία

Διευκολύνσεις για την άσκηση δικαιωμάτων των συνδικαλιστικών στελεχών και μελών - Μια συγκριτική επισκόπηση

Σουηδία

Σουηδία 97. Στη Σουηδία, το Άρθρο 3 του νόμου περί συνδικαλιστικών εκπροσώπων προβλέπει ότι «Αν η συνάντηση πρόκειται να γίνει σε διαφορετικό χώρο εργασίας από τον χώρο εργασίας του εκπροσώπου, ο εργοδότης είναι υποχρεωμένος να επιτρέψει στον εκπρόσωπο να εκτελέσει τα καθήκοντά του και να αναλάβει κάθε δραστηριότητα που απαιτείται για να εκτελέσει τα καθήκοντά του. Ωστόσο, οι εν λόγω δραστηριότητες δεν πρέπει να παρεμποδίζουν σημαντικά την ομαλή εκτέλεση των εργασιών.»
Η συγκεκριμένη διάταξη προϋποθέτει ότι ορισμένοι εργαζόμενοι είναι ήδη συνδικαλισμένοι και ότι υπάρχει συνδικαλιστική εκπροσώπηση. Αναφέρεται στην κινητικότητα εντός της επιχείρησης αφού δοθεί πρόσβαση.

Συγκριτικός πίνακας και συμπεράσματα ως προς την Πρόσβαση στον χώρο εργασίας⁴⁶

Πίνακας για την πρόσβαση στον χώρο εργασίας

	Βέλγιο	Δανία	Γαλλία	Γερμανία	Ιταλία	Ισπανία	Σουηδία	Ελλάδα
Πρόσβαση	-	+	-	+	+	+	-	-
Όροι	-	Σύναψη συλλογικής σύμβασης	-	Μη πρόκληση διαταραχής	Ένας συνδικαλισμένος εργαζόμενος Μη πρόκληση διαταραχής	Προηγούμενη ενημέρωση των εργαζομένων Μη πρόκληση διαταραχής	-	Κατά τις επιθεωρήσεις εργασίας
Στόχοι	-	Ορίζονται στη συλλογική σύμβαση	-	Έλεγχος της λειτουργίας της επιτροπής εργασίας / συνδικαλιστική προσέλευση	Συνδικαλιστική προσέλευση	Συμμετοχή σε συνδικαλιστικές δραστηριότητες	-	Για είσπραξη εισφορών εντός ωραρίου εργασίας

Πρόσβαση στον χώρο εργασίας

98. **Πρόσβαση στον χώρο εργασίας.** Το δικαίωμα των στελεχών συνδικαλιστικών οργανώσεων να εισέρχονται στον χώρο εργασίας προκειμένου να συμμετάσχουν σε δραστηριότητες προσέλευσης μελών έχει μεγάλη πρακτική σημασία στις επιχειρήσεις που δεν έχουν καθόλου ή έχουν ελάχιστα συνδικαλισμένα μέλη. Ορισμένες έννομες τάξεις δεν έχουν αναγνωρίσει τέτοιο δικαίωμα (Βέλγιο, Γαλλία). Ορθές πρακτικές υπάρχουν στην Ισπανία και τη Γερμανία, όπου υφίσταται είτε νόμιμο (Ισπανία) είτε δικαστικά αναγνωρισμένο (Γερμανία) δικαίωμα επίσκεψης στον χώρο εργασίας προς όφελος στελεχών συνδικαλιστικών οργανώσεων. Και στις δύο περιπτώσεις, είναι σημαντικό ο εργοδότης να ειδοποιείται εγκαίρως και η επίσκεψη να μην διαταράσσει αφύσικα την οργάνωση της εργασίας. Η ιταλική διάταξη προϋποθέτει ότι τουλάχιστον ένας εργαζόμενος θα πρέπει να είναι μέλος συνδικαλιστικής οργάνωσης. Σε αυτή την περίπτωση, οι συνδικαλισμένοι εργαζόμενοι (οι οποίοι δεν είναι στελέχη συνδικαλιστικής οργάνωσης μισθοδοτούμενα από αυτήν) μπορούν να εμπλακούν στη συνδικαλιστική προσέλευση (*proselitismo sindacale*). Ωστόσο, η πρόσβαση στον χώρο εργασίας δεν είναι σημαντική μόνο για το ζήτημα της προσέλευσης μελών, αλλά και της εφαρμογής των συλλογικών συμβάσεων και εργατικού δικαίου εν γένει. Μολονότι η ελληνική έννομη τάξη δεν φαίνεται να κατοχυρώνει ρητά την πρόσβαση των συνδικαλιστικών στελεχών στον χώρο εργασίας για λόγους προσέλευσης μελών, παρέχει στα στελέχη αυτά το δικαίωμα να είναι παρόντες στη διάρκεια των επιθεωρήσεων που διενεργεί η Επιθεώρηση Εργασίας. Παρομοίως, στη Δανία οι συνδικαλιστικές οργανώσεις έχουν πρόσβαση στον χώρο εργασίας για να παρακολουθούν την τήρηση των συνθηκών εργασίας που προβλέπονται σε συλλογική σύμβαση.

⁴⁶ Το σύμβολο «+» αναφέρεται στην ύπαρξη νομικών διατάξεων οι οποίες προβλέπουν δικαίωμα των συνδικαλιστικών οργανώσεων να εισέρχονται στο χώρο εργασίας. Όπου προβλέπεται αυτό το δικαίωμα, κάτω από τον τίτλο Στόχοι δηλώνονται οι συγκεκριμένοι σκοποί για τους οποίους προβλέπεται.





Διευκολύνσεις που σχετίζονται με τη λειτουργία (Χρονικός άξονας)

Βέλγιο

99. Σύμφωνα με το **βελγικό** δίκαιο, τρία άτομα μπορούν να θεωρηθούν ως εκπρόσωποι εργαζομένων. Οι αποκαλούμενοι συνδικαλιστικοί αντιπρόσωποι, που επισήμως εκπροσωπούν συνδικαλισμένους εργαζομένους ενός εργοδότη, και οι εκλεγμένοι εκπρόσωποι εργασιακών συμβουλίων και επιτροπών υγείας και ασφάλειας. Το Άρθρο 21 της Συλλογικής Σύμβασης αριθ. 5, μιας σύμβασης πλαίσιο για τους συνδικαλιστικούς αντιπροσώπους, προβλέπει ότι θα πρέπει να παρέχεται επαρκής χρόνος και διευκολύνσεις στους αντιπροσώπους για να ασκήσουν την εντολή τους, και ο χρόνος αυτός να αμείβεται ως χρόνος εργασίας. Η πρόβλεψη αυτή θα πρέπει να συγκεκριμενοποιείται μέσω κλαδικών ή επιχειρησιακών συλλογικών συμβάσεων.
100. Λαμβάνοντας υπόψη τους περιορισμούς που προκύπτουν από την οργάνωση της εργασίας, θα πρέπει να παρέχεται επαρκής χρόνος και διευκολύνσεις στους αντιπροσώπους ώστε να παρακολουθήσουν εκπαιδεύσεις, στη διάρκεια των ωρών εργασίας χωρίς απώλεια μισθού, που οργανώνονται από τις συνδικαλιστικές τους οργανώσεις στο βαθμό που είναι απαραίτητες ώστε να αποκτήσουν τις οικονομικές, κοινωνικές και τεχνικές ιδιότητες για την εκπλήρωση της εντολής τους. Η σύμβαση CCT αριθ.5 δεν προβλέπει ότι ο εργοδότης οφείλει να καλύψει το κόστος της κατάρτισης.
101. Το Άρθρο 23 του Νόμος περί οργάνωσης της οικονομίας (*Loi portant organisation de l'économie*) προβλέπει ότι οι συνεδριάσεις των εργασιακών συμβουλίων θεωρούνται κανονικός και αμειβόμενος χρόνος εργασίας, ακόμα κι αν οργανώνονται εκτός του ωραρίου εργασίας. Επιπλέον, τυχόν έξοδα μεταφοράς βαρύνουν τον εργοδότη. Η διάταξη δεν αναφέρεται καθόλου στον χρόνο που δαπανάται για την προετοιμασία των συνεδριάσεων των συμβουλίων. Εντούτοις, μια συμπληρωματική διάταξη (άρθρο 17 της CCT αριθ. 9) είναι χρήσιμη ως προς αυτό καθώς προβλέπει ότι με την προϋπόθεση ότι λαμβάνονται υπόψη οι περιορισμοί αναφορικά με την οργάνωση της εργασίας, οι εκπρόσωποι των εργαζομένων πρέπει να έχουν επαρκή χρόνο και διευκολύνσεις στη διάθεσή τους για την εκπλήρωση της εντολής τους. Το Άρθρο 18 της CCT αριθ. 9 προβλέπει άδεια για παρακολούθηση εκπαίδευσης υπό τους ίδιους όρους που ισχύουν για την άδεια των συνδικαλιστικών αντιπροσώπων.
102. Το Άρθρο 66 του Νόμου της 4ης Αυγούστου 1996 αναφορικά με το καλώς έχει των εργαζομένων (*Loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs*) προβλέπει ότι η εργασία που επιτελούν τα μέλη των επιτροπών υγείας και ασφάλειας (περιλαμβανομένων των εκπροσώπων των εργαζομένων), ακόμα και εκτός ωραρίου εργασίας, εξισούται με πραγματικό χρόνο εργασίας και σε ό,τι αφορά την αμοιβή. Το Άρθρο II 7 -30 του *Code du bien-être au travail* προβλέπει ότι οι εκπρόσωποι των εργαζομένων έχουν δικαίωμα να εκπαιδεύονται επαρκώς στην άσκηση των καθηκόντων τους. Η διάταξη ορίζει σαφώς ότι η συμμετοχή σε εκπαιδεύσεις πρέπει να γίνεται εντός ωραρίου εργασίας και ότι το κόστος κατάρτισης δεν πρέπει να το φέρουν οι εκπρόσωποι.

Δανία

Δανία 103. Σύμφωνα με το **δανικό** δίκαιο, οι εκπρόσωποι των εργαζομένων διακρίνονται σε τρία είδη: εκπρόσωποι τοπικών συνδικαλιστικών οργανώσεων, εκπρόσωποι υγείας και ασφάλειας και εκπρόσωποι σε επιτροπές συνεργασίας Σύμφωνα με τη Βασική Σύμβαση καθώς και με συλλογικές συμβάσεις χαμηλότερου βαθμού, θεσμοθετούνται οι εκπρόσωποι σωματείων στον εργασιακό χώρο. Οι κανόνες που διέπουν τη λειτουργία των εκπροσώπων των σωματείων στον εργασιακό χώρο, προβλέπουν ότι οι εκπρόσωποι αυτοί εκπληρώνουν την εντολή τους εκτός του ωραρίου εργασίας. Στο μέτρο που ο εργοδότης τούς επιτρέπει σε ad hoc βάση να εκπληρώνουν την εντολή τους κατά τις ώρες εργασίας, κατόπιν αιτήματος του εργοδότη, η εκπλήρωση της εντολής θα αμείβεται ως χρόνος εργασίας. Ορισμένες συλλογικές συμβάσεις προβλέπουν ακόμη και ότι η εκπλήρωση της εντολής τους θα χρηματοδοτείται από τον εργοδότη, ακόμη και αν τα καθήκοντα εκτελούνται κατόπιν αιτήματος των συναδέλφων ή του σωματείου. Όσον αφορά την υγεία και την ασφάλεια, μια νομοθετική πράξη σχετικά με την οργάνωση του εργασιακού περιβάλλοντος (AML Act) προβλέπει ότι ο χρόνος που δαπανούν οι εκλεγμένοι εκπρόσωποι Υ&Α κατά την άσκηση των καθηκόντων τους, θα θεωρείται και θα αμείβεται ως χρόνος εργασίας. Ο θεσμός των επιτροπών συνεργασίας βασίζεται σε εθνική σύμβαση που συνήφθη μεταξύ της LO και της DA. Η σύμβαση εξασφαλίζει ότι ο χρόνος που δαπανάται κατά τη διάρκεια των συνεδριάσεων αυτού του μικτού σώματος πρέπει να αμείβεται ανεξάρτητα από το αν οργανώνονται κατά τη διάρκεια των ωρών εργασίας ή όχι.

Γαλλία

Γαλλία 104. Στη **Γαλλία**, οι εργαζόμενοι εκπροσωπούνται από τους εκπροσώπους τους στις λεγόμενες «*comités économiques et sociaux*» (οικονομικές και κοινωνικές επιτροπές) (σε επίπεδο επιχείρησης ή στο επίπεδο μιας οικονομικής και κοινωνικής μονάδας) και στις «*comités de groupe*» (επιτροπές ομίλου) σε επίπεδο ομίλου. Οι διευκολύνσεις που παρέχονται στις «οικονομικές και κοινωνικές επιτροπές» ρυθμίζονται λεπτομερέστερα από τις διευκολύνσεις των «επιτροπές ομίλου». Ενώ ο νόμος προβλέπει απλώς ότι ο χρόνος που δαπανούν οι εκπρόσωποι των εργαζομένων για τις «επιτροπές ομίλου» θεωρείται και αμείβεται ως χρόνος εργασίας, το άρθρο L 2315-7 του *Code du travail* ορίζει ότι ο εργοδότης πρέπει να χορηγήσει τον χρόνο που απαιτείται ώστε οι εκπρόσωποι των εργαζομένων στις «οικονομικές και κοινωνικές επιτροπές» να ασκήσουν τα καθήκοντά τους. Επιπλέον η έκφραση «χρόνος που δαπανούν για τις συνεδριάσεις» δεν είναι ακριβής. Δεν είναι σαφές αν ο χρόνος που παρέχεται στους εκπροσώπους των εργαζομένων στις επιτροπές ομίλου περιλαμβάνει επίσης χρόνο προετοιμασίας ή ταξιδιού για την παρακολούθηση των συνεδριάσεων.

105. Επιπλέον, ο νομοθέτης έδωσε εντολή στην κυβέρνηση να θεσπίσει ένα σύστημα πιστώσεων χρόνου (*crédit d'heures*) για τα μέλη των οικονομικών και κοινωνικών επιτροπών. Ο αριθμός των ωρών εξαρτάται από το μέγεθος της επιχείρησης και τον αριθμό των εκπροσώπων. Οι αμειβόμενες πιστώσεις χρόνου μπορούν να χρησιμοποιηθούν για διάφορους σκοπούς: χρόνος συνεδριάσεων, χρόνος προετοιμασίας, χρόνος που αφιερώνεται για τις έρευνες στον τομέα της υγείας και της ασφάλειας, χρόνος που απαιτείται για τη μετάβαση στις συνεδριάσεις.

106. Ο *Code du Travail* προβλέπει επίσης λεπτομερείς κανόνες για το δικαίωμα κατάρτισης των μελών των *οικονομικών και κοινωνικών επιτροπών*. Έχουν δικαίωμα να παρακολουθήσουν προγράμματα κατάρτισης, με την προϋπόθεση ότι δεν παρεμποδίζεται η οργάνωση της εργασίας. Ο μέγιστος ετήσιος χρόνος είναι 12 ημέρες.

Γερμανία

Γερμανία 107. Στη **γερμανική νομοθεσία**, το ζήτημα της αποδέσμευσης των εκπροσώπων των εργαζομένων περιορίζεται στα μέλη του εργασιακού συμβουλίου. Δεν υπάρχει θεσμοθετημένη συνδικαλιστική αντιπροσώπευση και συνεπώς δεν τίθεται θέμα αποδέσμευσης των συνδικαλιστικών εκπροσώπων. Ωστόσο, στην πράξη, οι αντιπρόσωποι συνδικαλιστικών οργανώσεων επιλέγονται και μπορούν να επιλέγονται εκ των συνδικαλισμένων εργαζομένων σε μια επιχείρηση (*gewerkschaftrechtlicher Vertrauensleute* (εκπρόσωπος σωματείου στον εργασιακό χώρο)). Δεν υπάρχουν θεσμοθετημένοι κανόνες όσον αφορά τις διευκολύνσεις που πρέπει να παρέχονται σε αυτούς τους εκπροσώπους συνδικαλιστικών οργανώσεων. Ως εκ τούτου, κάθε είδους διευκολύνσεις θα πρέπει να βασίζονται σε συλλογικές συμβάσεις, συνήθως σε επίπεδο επιχείρησης.

108. Η αποδέσμευση των μελών του εργασιακού συμβουλίου στη Γερμανία, ρυθμίζεται λεπτομερώς στο *Betriebsverfassungsgesetz* (Νόμος περί συστάσεως των εργασιακών συμβουλίων). Αν και το άρθρο 37 του *Betriebsverfassungsgesetz* ορίζει ότι η συμμετοχή σε ένα *Betriebsrat* (εργασιακό συμβούλιο) είναι τιμητικό καθήκον, η διάταξη αυτή ορίζει ότι τα μέλη μπορούν να ασκήσουν αυτό το καθήκον χωρίς απώλεια μισθού, εφόσον οι δραστηριότητες που ασκούν είναι απαραίτητες για τη λειτουργία του εργασιακού συμβουλίου. Πρέπει να εκπληρώνουν αυτά τα καθήκοντα κατά τη διάρκεια των ωρών εργασίας, αν όχι θα πρέπει να θεωρηθούν ως υπερωρίες που πρέπει να πληρώνονται αναλόγως. Το άρθρο 37 του *Betriebsverfassungsgesetz* ορίζει ότι η αποδέσμευση καλύπτει επίσης τον χρόνο που δαπανάται για τυχόν κατάρτιση, στον βαθμό που αυτή η κατάρτιση είναι απαραίτητη. Η διάταξη ορίζει ότι ο χρόνος αυτός ανέρχεται σε τουλάχιστον 3 έως 4 εβδομάδες κατά τη διάρκεια της τακτικής θητείας του εργασιακού συμβουλίου. Κατ' αρχήν, τα έξοδα κατάρτισης καλύπτονται από τον εργοδότη.

109. Σε επιχειρήσεις με τουλάχιστον 200 εργαζόμενους, είναι υποχρεωτικό ένα σύστημα πλήρους αποδέσμευσης από άλλες επαγγελματικές δραστηριότητες. Ο αριθμός των εκπροσώπων που δικαιούνται άδεια εξαρτάται από το μέγεθος της επιχείρησης. Σε επιχειρήσεις που απασχολούν μεταξύ εννέα και δέκα χιλιάδες εργαζόμενους, μπορεί να είναι μέχρι και 12 εργαζόμενοι (άρθρ.. 38 *Betriebsverfassungsgesetz*).

Ιταλία

Ιταλία 110. Στην **Ιταλία**, ο *Statuto dei lavoratori* ρυθμίζει θέματα απουσίας από την εργασία χωρίς απώλεια μισθού (*permessi retribuiti*) βάσει ορισμένων παραμέτρων, για την άσκηση των καθηκόντων του εκπροσώπου συνδικαλιστικής οργάνωσης. Οι παράμετροι αυτές αφορούν το μέγεθος της επιχείρησης και είναι αποφασιστικής σημασίας για τον προσδιορισμό του αριθμού των εκπροσώπων συνδικαλιστικών οργανώσεων (rsa) που δικαιούνται να λάβουν άδεια, και επηρεάζουν επίσης το πλήθος των αδειών χωρίς απώλεια μισθού. Οι εργαζόμενοι πρέπει να ενημερώνουν τον εργοδότη όταν επιθυμούν να κάνουν χρήση αυτής τέτοιας άδειας (άρθρο 23). Επιπλέον, το άρθρο 24 του *Statuto dei lavoratori* επιτρέπει την άδεια με απώλεια μισθού για ηγετικά στελέχη των συνδικαλιστικών οργανώσεων (*dirigenti sindacali aziendali*) προκειμένου να συμμετέχουν σε διαδικασίες συλλογικών διαπραγματεύσεων και σε συνεδρία και συνεδριάσεις συνδικαλιστικών οργανώσεων. Αυτά τα ηγετικά στελέχη των συνδικαλιστικών οργανώσεων που απασχολούνται σε έναν εργοδότη, πρέπει να ενημερώνουν τον εργοδότη τους για το γεγονός ότι θέλουν να πάρουν άδεια εντός τριών ημερών. Σύμφωνα με τον νόμο το σύνολο των αδειών άνευ αποδοχών πρέπει είναι τουλάχιστον οκτώ ημέρες.

111. Ο νόμος αποδίδει στο σύστημα των αδειών ένα ελάχιστο όριο. Οι συλλογικές συμβάσεις μπορούν να περιέχουν πιο εξειδικευμένες διατάξεις.

Ισπανία

- Ισπανία
112.

Στην **Ισπανία**, Νόμος περί Εργαζομένων (*Estatuto de los Trabajadores*) κάνει διάκριση ανάμεσα στους εκπροσώπους σωματείων στον εργασιακό χώρο και τα μέλη των εργασιακών συμβουλίων ως εκπρόσωποι των εργαζομένων. Οι πρώτοι αφορούν επιχειρήσεις με ελάχιστο όριο 10 εργαζομένων και μέγιστο 50, ενώ οι τελευταίοι αφορούν επιχειρήσεις με τουλάχιστον 50 εργαζόμενους. Η άδεια που χορηγείται στους εκπροσώπους αυτούς βασίζεται στο μέγεθος της επιχείρησης. Το άρθρο 68 προβλέπει ότι οι ώρες άδειας χορηγούνται όπως περιγράφεται παρακάτω για τους εκπροσώπους των εργαζομένων και για τα μέλη του εργασιακού συμβουλίου:
(ε) κάθε μέλος του εργασιακού συμβουλίου ή εκπρόσωπος του προσωπικού σε κάθε χώρο εργασίας δικαιούται μία ώρα άδεια μετ’ αποδοχών ανά μήνα για την άσκηση των καθηκόντων εκπροσώπησης, σύμφωνα με την ακόλουθη κλίμακα:
εκπρόσωποι προσωπικού ή μέλη εργασιακού συμβουλίου:

έως 100 εργαζόμενοι, 15 ώρες
από 101 έως 250 εργαζόμενοι, 20 ώρες
από 251 έως 500 εργαζόμενοι, 30 ώρες
από 501 έως 750 εργαζόμενοι, 35 ώρες
πάνω από 751 εργαζόμενοι, 40 ώρες.

Σουηδία

- Σουηδία
113.

Στη **Σουηδία** πρέπει να διακρίνουμε τους συνδικαλιστικούς εκπροσώπους που μπορούν να χαρακτηριστούν ως άτομα που ορίζονται από μια οργάνωση εργαζομένων για να εκπροσωπούν τους εργαζομένους ενός συγκεκριμένου χώρου εργασίας όσον αφορά θέματα των σχέσεων με τους εργοδότες (νόμος περί συνδικαλιστικών εκπροσώπων), από τους αποκαλούμενους «εκπροσώπους ασφάλειας» κατά την έννοια νόμου περί περιβάλλοντος εργασίας. Ο Νόμος περί Συναπόφασης δεν προβλέπει εργασιακά συμβούλια. Στις επιχειρήσεις με πάνω από 50 εργαζόμενους, οι συνδικαλιστικοί εκπρόσωποι συμμετέχουν στην Επιτροπή Ασφάλειας.
114.

Όσον αφορά την άδεια, το Άρθρο 7 του νόμου περί συνδικαλιστικών εκπροσώπων προβλέπει τη χορήγηση άδειας χωρίς απώλεια παροχών, ανεξάρτητα από το αν αφορά δραστηριότητα εντός ή εκτός των ωρών εργασίας. Σύμφωνα με το Άρθρο 6, η άσκηση του δικαιώματος χορήγησης άδειας θα πρέπει να αφορά την εκτέλεση συνδικαλιστικών καθηκόντων και να μην υπερβαίνει το εύλογο, λαμβάνοντας υπόψη τις περιστάσεις που επικρατούν στον χώρο εργασίας. Και ο χρόνος λήψης της άδειας θα πρέπει να προγραμματιστεί κατά τέτοιο τρόπο ώστε να μην προκαλεί σημαντικό εμπόδιο στην ορθή εκτέλεση της εργασίας. Η διάρκεια και η χρονική στιγμή λήψης της άδειας καθορίζονται κατόπιν διαβουλεύσεων μεταξύ του εργοδότη και της τοπικής οργάνωσης των εργαζομένων.
115.

Το Άρθρο 5, παρ. 2 του νόμου περί περιβάλλοντος εργασίας προβλέπει ότι οι εκπρόσωποι Ασφάλειας δικαιούνται όση άδεια απαιτείται για την εκτέλεση των καθηκόντων τους. Στη διάρκεια της άδειας οι εκπρόσωποι διατηρούν τις παροχές απασχόλησης.

Συγκριτικός πίνακας και συμπεράσματα ως προς τη Λειτουργία (Χρονικός άξονας)^{47, 48}

Πίνακας για τις άδειες των εκπροσώπων εργαζομένων

	Βέλγιο	Δανία	Γαλλία	Γερμανία	Ιταλία	Ισπανία	Σουηδία	Ελλάδα
Συνεδριάσεις	+	+	+	+	+	+	+	+
Εκτός συνεδριάσεων	+	+(Y & A)	+	+	+	+	+	+
Κατάρτιση	+	-	+	+		+	+	X
Όροι	Αν είναι απαραίτητο για την άσκηση των καθηκόντων. Να μην διαταράσσεται η οργάνωση της εργασίας.	-	Το εύρος του χρόνου εξαρτάται από το μέγεθος της επιχείρησης. Η κατάρτιση δεν πρέπει να επηρεάζει τη λειτουργία.	Απαραίτητη σύνδεση με τα καθήκοντα. Ανάλογα με το μέγεθος της επιχείρησης.	Ανάλογα με το μέγεθος της επιχείρησης. Ειδοποίηση του εργοδότη.	Μόνο αν απαιτείται για την εκτέλεση των καθηκόντων.	Σε εύλογο βαθμό. Παρέχεται χωρίς να παρεμποδίζεται η εκτέλεση της εργασίας.	Ασκείται στο πλαίσιο της εντολής.

116.
- Η σύγκριση μεταξύ των διαφόρων χωρών όσον αφορά το δικαίωμα σε άδεια (δηλ. χρόνος εργασίας) που αναγνωρίζεται στους εκπροσώπους των εργαζομένων με την ευρεία έννοια είναι περίπλοκη. Η έννοια των εκπροσώπων των εργαζομένων μπορεί να καλύπτει τους πραγματικούς συνδικαλιστικούς εκπροσώπους, δηλαδή τους εργαζόμενους της επιχείρησης που ορίζονται από τη συνδικαλιστική οργάνωση ή εκλέγονται μεταξύ των συνδικαλισμένων μελών της τα οποία εργάζονται σε μια επιχείρηση και των εκλεγμένων εκπροσώπων των εργαζομένων που μπορεί να μην έχουν δεσμούς με το συνδικαλιστικό κίνημα. Παρατηρούνται περιπτώσεις όπου υπάρχουν και οι δύο τύποι, καθώς και περιπτώσεις όπου υπάρχει μόνο ένας τύπος. Η παρούσα έκθεση δεν ασχολείται με τις συγκεκριμένες αποστολές που ανατίθενται σε αυτούς τους εκπροσώπους. Ένας άλλος παράγοντας μπορεί να είναι τα συνδικαλιστικά στελέχη που εργάζονται σε μια επιχείρηση, αλλά τα καθήκοντά τους στην συνδικαλιστική οργάνωση δεν σχετίζονται με το ζήτημα της εκπροσώπησης των εργαζομένων της εταιρείας στην οποία εργάζονται. Σε ορισμένες χώρες αυτή η τελευταία κατάσταση δεν μπορεί να υπαρχει. Στις χώρες αυτές, οι συνδικαλιστικές οργανώσεις δημιουργούνται ουσιαστικά σε κλαδικό επίπεδο και επιχειρείται η χρηματοδότηση των στελεχών και του προσωπικού των συνδικαλιστικών οργανώσεων από τις εισφορές των μελών.

⁴⁷ Το σύμβολο «+» δηλώνει το αν παρέχεται δικαίωμα χορήγησης άδειας για συμμετοχή σε συνεδριάσεις, καθώς και για την άσκηση των καθηκόντων εκτός συνεδριάσεων και για τη συμμετοχή σε εκπαιδεύσεις. Υπό τον τίτλο «όροι», εξετάζεται το κατά πόσο τα δικαιώματα αυτά χορηγούνται υπό όρους.

⁴⁸ Ο Ν. 1264/1982 ρυθμίζει την άδεια που χορηγείται στους εκπροσώπους των συνδικάτων. Γενικά, ο εργοδότης πρέπει να παρέχει στους συνδικαλιστικούς εκπροσώπους διευκολύνσεις που θα τους επιτρέπουν να ασκούν τα καθήκοντά τους. Ο Νόμος διακρίνει την άδεια μετ’ αποδοχών ή άνευ αποδοχών. Η διάρκεια της άδειας εξαρτάται από τη φύση της συνδικαλιστικής οργάνωσης (δευτεροβάθμια, τριτοβάθμια), το μέγεθός της, και τα καθήκοντα του ατόμου σε αυτήν. Υπάρχουν ορισμένοι κανόνες σχετικά με τους όρους της άδειας, για παράδειγμα, πρέπει να χρησιμοποιηθεί για την εκπλήρωση της εντολής. Ο ελληνικός νόμος δεν λαμβάνει υπόψη το μέγεθος της επιχείρησης για τον υπολογισμό της άδειας. Ο ελληνικός νόμος προβλέπει άδεια και για τους εκλεγμένους εκπροσώπους μέλη του συμβουλίου εργαζομένων. Οι διευκολύνσεις αυτές κατοχυρώνονται με τον νόμο 1767/1988. Εργασιακά συμβούλια δεν χρειάζεται να συγκροτούνται σε μικρές επιχειρήσεις με λιγότερους από 50 υπαλλήλους. Ο πρόεδρος και όλα τα άλλα μέλη ενός εργασιακού συμβουλίου δικαιούνται να λαμβάνουν άδεια δύο ώρες την εβδομάδα για τις εργασίες του εργασιακού συμβουλίου. Έχουν επίσης νόμιμο δικαίωμα άδειας μετ’ αποδοχών 12 ημερών για συνδικαλιστική κατάρτιση κατά τη διάρκεια της διετούς θητείας τους.

117. Άδειες μπορούν παρέχονται για τον χρόνο που αφιερώνεται σε συνεδριάσεις για την άσκηση καθηκόντων στον τομέα της εκπροσώπησης των εργαζομένων, για το ζήτημα των εσωτερικών λειτουργιών της συνδικαλιστικής οργάνωσης, για την προετοιμασία των ως άνω συνεδριάσεων ή για σκοπούς κατάρτισης. Άδεια μπορεί να χορηγείται με ή χωρίς απώλεια μισθού. Ένα άλλο ζήτημα αφορά στο κόστος άσκησης αυτών των καθηκόντων, ιδίως στο κόστος της κατάρτισης. Επομένως, τίθεται το ερώτημα εάν το εν λόγω κόστος πρέπει να αναλαμβάνεται από τον εργοδότη ή όχι.
118. Όλα αυτά τα ζητήματα τείνουν να αντιμετωπίζονται διαφορετικά στις υπό εξέταση χώρες. Οι διαφορές αυτές έχουν να κάνουν με τη δομή της εκπροσώπησης (μονή ή διπλή) και την ώθηση που δίδεται στα διττά συστήματα σε ό,τι αφορά τους εκπροσώπους των συνδικαλιστικών οργανώσεων ή τους εκλεγμένους εκπροσώπους. Διάφορες χώρες λαμβάνουν υπόψη το μέγεθος της επιχείρησης. Το μέγεθος επηρεάζει τον αριθμό των εκπροσώπων και την έκταση των αποδεσμεύσεων που παρέχονται (βλ. ιδίως Γαλλία, Γερμανία, Ιταλία, Ισπανία). Η συμμετοχή των εργαζομένων μιας επιχείρησης ως συνδικαλιστικών στελεχών έχει το πλεονέκτημα ότι οι συνδικαλιστικές οργανώσεις παραμένουν σε επαφή με τις περιφέρειές τους.



Διευκολύνσεις για την άσκηση δικαιωμάτων των συνδικαλιστικών στελεχών και μελών - Μια συγκριτική επισκόπηση

Διευκολύνσεις εντός της Επιχείρησης Χωρικός Άξονας):

Βέλγιο

119. Το άρθρο 21 της **βελγικής** συλλογικής σύμβασης αριθ. 5, μιας σύμβασης πλαίσιο που διέπει τις συνδικαλιστικές αντιπροσωπείες, προβλέπει ότι πρέπει να παρέχεται στους αντιπροσώπους χώρος (τοπικά) που θα τους επιτρέπει να εκπληρώνουν επαρκώς την εντολή τους. Το σχόλιο που συνοδεύει την CCT αριθ. 5 προβλέπει ότι ο χώρος αυτός μπορεί να είναι χώρος γραφείων που θα χρησιμοποιείται σε μόνιμη ή περιστασιακή βάση. Δεν υπάρχουν ειδικές διατάξεις για χώρο γραφείων που πρέπει να διατίθεται για τη λειτουργία των εργασιακών συμβουλίων ή των επιτροπών υγείας και ασφάλειας.

Βέλγιο

Δανία

120. Κατά το **δανικό** δίκαιο, οι εν λόγω διευκολύνσεις δεν προβλέπονται νομοθετικά.

Δανία

Γαλλία

121. Στη **Γαλλία**, ο *Code du Travail* προβλέπει την υποχρέωση του εργοδότη να παρέχει χώρο τόσο για την οικονομική και κοινωνική επιτροπή ως εργασιακό συμβούλιο όσο και για τους συνδικαλιστικούς εκπροσώπους. Επιπλέον, ο νόμος προβλέπει ότι ο εργοδότης πρέπει να παρέχει το απαραίτητο υλικό για τη λειτουργία του εργασιακού συμβουλίου. Αξίζει να σημειωθεί ότι η οικονομική και κοινωνική επιτροπή λαμβάνει επίσης επίδομα (επιχορήγηση) από τον εργοδότη και έχει προϋπολογισμό.

Γαλλία

Γερμανία

122. § Το άρθρο 40 του **γερμανικού Betriebsverfassungsgesetz** αναφέρει ότι ο εργοδότης είναι υπεύθυνος για το κόστος των εργασιακών συμβουλίων. Ως εκ τούτου, ο εργοδότης πρέπει να εξασφαλίζει το χώρο, τα μέσα, τις τεχνικές πληροφόρησης και επικοινωνίας και το προσωπικό.

Γερμανία

Ιταλία

123. Το άρθρο 27 του **ιταλικού Statuto dei lavoratori** προβλέπει ότι οι rsa (εκπρόσωποι συνδικαλιστικών οργανώσεων) σε επιχειρήσεις (unità produttive) άνω των 200 εργαζομένων, δικαιούνται να κάνουν μόνιμη χρήση χώρου γραφείων εντός των εγκαταστάσεων ή κοντά στις εγκαταστάσεις. Για μικρότερες επιχειρήσεις, οι rsa δικαιούνται να χρησιμοποιούν μια κατάλληλη αίθουσα συνεδριάσεων, κατόπιν αιτήματος.

Ιταλία

Ισπανία

124. Το άρθρο 81 του **ισπανικού Estatuto dei Trabajadores** προβλέπει ότι στις εταιρείες ή στους χώρους εργασίας με τα κατάλληλα χαρακτηριστικά, πρέπει να διατίθενται στους εκπροσώπους των εργαζομένων ή στα εργασιακά συμβούλια επαρκείς χώροι στους οποίους να εκτελούν τις δραστηριότητές τους και να επικοινωνούν με τους εργαζομένους, καθώς και ένας ή περισσότεροι πίνακες ανακοινώσεων.

Ισπανία

Σουηδία

125. Το Άρθρο 3 του **σουηδικού** νόμου περί συνδικαλιστικής εκπροσώπησης προβλέπει ότι:

Σουηδία

Ο εκπρόσωπος δικαιούται να κάνει χρήση εγκαταστάσεων ή άλλου χώρου στο χώρο εργασίας του, όπως απαιτείται για την εκτέλεση της συνδικαλιστικής δραστηριότητας

Ο νόμος περί περιβάλλοντος εργασίας δεν περιλαμβάνει παρόμοια διάταξη που να προβλέπει αντίστοιχες διευκολύνσεις στους εκπροσώπους ασφάλειας.

Συγκριτικός πίνακας και συμπεράσματα ως προς
διευκολύνσεις στην Επιχείρηση (Χωρικός άξονας)^{49, 50}

Πίνακας διευκολύνσεων (χώροι - υποδομές)

	Βέλγιο	Δανία	Γαλλία	Γερμανία	Ιταλία	Ισπανία	Σουηδία	Ελλάδα
Αίθουσες συνεδριάσεων	+	-	+(επιτροπή επιχείρησης)	+(επιτροπή επιχείρησης)	+(<200 εργαζόμενοι)	-	-	+
Χώρος γραφείου	+(συνδικαλιστικοί εκπρόσωποι)	-	+(επιτροπή επιχείρησης)	+(επιτροπή επιχείρησης)	+(<200 εργαζόμενοι)	+	+	+
Εξοπλισμός	-	-	+(επιτροπή επιχείρησης)	+(επιτροπή επιχείρησης)	-	-	-	-
Προϋπολογισμός	-	-	+(επιτροπή επιχείρησης)	+(επιτροπή επιχείρησης)	-	-	-	-
Όροι	-	-	Όπως απαιτείται		Μέγεθος επιχείρησης	-	Όπως απαιτείται	-

Η ύπαρξη ελάχιστης υποδομής είναι καθοριστικός παράγοντας για την ανεμπόδιστη λειτουργία των εκπροσώπων των εργαζομένων. Σε όλες τις έννομες τάξεις περιέχεται μια αφηρημένη αρχή, σύμφωνα με την οποία οι διευκολύνσεις πρέπει να είναι επαρκείς. Η λεπτομερής έκταση αυτών των διευκολύνσεων δεν αναφέρεται. Τίθεται το ερώτημα κατά πόσον η ορθή κατανόηση της επικουρικότητας δεν απαιτεί την καλύτερη δυνατή ρύθμιση της ακριβούς έκτασης των διευκολύνσεων που πρέπει να ασκούνται σε επίπεδο μονάδας, λαμβανομένης υπόψη της συγκεκριμένης κατάστασης της επιχείρησης. Ως εκ τούτου, οι συλλογικές ρυθμίσεις σε επίπεδο μονάδας φαίνονται καταλληλότερες από τους νομικούς κανόνες για την παροχή τέτοιων λεπτομερειών. Είναι ουσιώδες να υπάρχουν αίθουσες συνεδριάσεων όταν οι εκπρόσωποι των εργαζομένων αποτελούν μέρος ενός οργάνου εκπροσώπησης (αντιπροσωπείες συνδικαλιστικών οργανώσεων που αποτελούνται από εκπροσώπους ή μέλη εργασιακών συμβουλίων). Στην περίπτωση μεικτών εργασιακών συμβουλίων, πρακτικά είναι αδιανόητο ένας εργοδότης που προεδρεύει σε μια συνεδρίαση να μην μπορεί να εξασφαλίσει τη διαθεσιμότητα μιας αίθουσας συνεδριάσεων. Ένα άλλο ζήτημα είναι η ύπαρξη γραφείων ξεχωριστών από τις αίθουσες συνεδριάσεων, τα οποία είναι αναγκαία για να μπορούν οι εκπρόσωποι των εργαζομένων που τους παρέχονται διαρθρωτικές εξαιρέσεις να ασκούν τα καθήκοντά τους, τα οποία δεν μπορούν να περιορίζονται μόνο στη συμμετοχή τους στις συνεδριάσεις. Η ανάγκη για γραφεία διαφέρει στην πράξη ανάλογα με το μέγεθος της εκάστοτε επιχείρησης, δεδομένου ότι οι ως άνω εξαιρέσεις εξαρτώνται από το κατώτατο αριθμό εργαζομένων. Στις χώρες όπου οι κανονισμοί προβλέπουν τη διεξαγωγή συνελεύσεων με μέλη της εκάστοτε περιφέρειας, είναι απαραίτητο να υπάρχει και ένα σημείο συνάντησης. Αναφορά στο θέμα αυτό θα υπάρξει παρακάτω. Ένα άλλο στοιχείο της υποδομής, οι πίνακες ανακοινώσεων, θα θιγεί στην ενότητα που είναι αφιερωμένη στην επικοινωνία.

⁴⁹ Το σύμβολο «+» αναφέρεται στην ύπαρξη προβλέψεων που εξασφαλίζουν δικαίωμα χρήσης αιθουσών συνεδριάσεων, γραφειακών χώρων, εξοπλισμού, και κατάρτισης προϋπολογισμού. Υπό τον τίτλο «όροι», εξετάζεται το κατά πόσο υπάρχουν όροι που σχετίζονται με την ύπαρξη των δικαιωμάτων αυτών.

⁵⁰ Ο Ν.1264/1982 προβλέπει ότι ο εργοδότης σε επιχειρήσεις που απασχολούν περισσότερους από 100 εργαζόμενους θέτει στη διάθεση της πλέον αντιπροσωπευτικής συνδικαλιστικής οργάνωσης κατάλληλο χώρο για να λειτουργήσει ως γραφείο στο χώρο εργασίας, ανάλογα με τις δυνατότητες του εργοδότη. Δεν υπάρχει υποχρέωση παροχής ή προμήθειας εξοπλισμού. Ο ελληνικός νόμος προβλέπει την παροχή χώρου και υποδομών για τους εκλεγμένους εκπροσώπους μέλη του συμβουλίου εργαζομένων. Οι διευκολύνσεις αυτές κατοχυρώνονται με τον νόμο 1767/1988. Ο εργοδότης πρέπει να παρέχει κατάλληλο χώρο γραφείου. Δεν υπάρχουν διατάξεις σχετικά με τυχόν προϋπολογισμό του εργασιακού συμβουλίου. Οι εκπρόσωποι Υγείας και Ασφάλειας (σε εταιρείες με περισσότερους από 20 υπαλλήλους) λαμβάνουν επίσης άδεια μετ' αποδοχών.

Επικοινωνία με τη διοίκηση:

Βέλγιο

126. Στο **Βέλγιο**, ο συνδικαλιστικός εκπρόσωπος έχει δικαίωμα ακρόασης (*le droit d'être reçu*) από τον διευθυντή σε σχέση με ατομικές και συλλογικές διαφορές. Οι ατομικές διαφορές αφορούν διαφορές μεταξύ ενός (συνδικαλισμένου) εργαζόμενου και του εργοδότη. Η παρέμβαση του συνδικαλιστικού εκπροσώπου σε ατομική διαφορά συνεπάγεται ότι τα ενδιαφερόμενα μέρη δεν μπόρεσαν να καταλήξουν σε λύση μεταξύ τους. Η συλλογική σύμβαση δεν κάνει διάκριση μεταξύ διαφορών που σχετίζονται με νομική σύγκρουση ή σύγκρουση συμφερόντων.

Βέλγιο

127. Δεν υπάρχουν ειδικές διατάξεις σχετικά με την επικοινωνία μεταξύ της διοίκησης και των μελών ενός εργασιακού συμβουλίου. Ωστόσο, δεδομένου ότι τα εργασιακά συμβούλια είναι μεικτά όργανα, η επικοινωνία λαμβάνει χώρα εντός των εργασιακών συμβουλίων. Επιπλέον, γραμματέας των εργασιακών συμβουλίων θα είναι ένας εκπρόσωπος των εργαζομένων. Η πρακτική οργάνωση των συνεδριάσεων απαιτεί επικοινωνία μεταξύ του διευθυντή και του γραμματέα. Το ίδιο ισχύει και για τους εκπροσώπους των εργαζομένων των επιτροπών υγείας και ασφάλειας.

128. Το Άρθρο II 7-17 του *Code du bien-être* προβλέπει ότι οι εργοδότες πρέπει να επιτρέπουν στους εκπροσώπους των εργαζομένων να έχουν τις αναγκαίες επαφές με τον εργοδότη, με τους εκπροσώπους του, με τα μέλη της ιεραρχίας, με τους συμβούλους πρόληψης⁵¹ και με τους ενδιαφερόμενους εργαζόμενους.

Δανία

129. Σύμφωνα με τη **δανική** νομοθεσία, υπάρχει επικοινωνία μεταξύ των εκπροσώπων των εργαζομένων και της διοίκησης στο πλαίσιο των λεγόμενων επιτροπών συνεργασίας. Τα τελευταία είναι μεικτά σώματα πρόεδρος των οποίων είναι ένας εκπρόσωπος της διεύθυνσης. Όσον αφορά τα καθήκοντα των εκπροσώπων σωματείων στον εργασιακό χώρο, οι συλλογικές συμβάσεις σε επίπεδο επιχείρησης μπορούν να προβλέπουν κανόνες επικοινωνίας μεταξύ των εκπροσώπων σωματείων στον εργασιακό χώρο και της τοπικής διοίκησης, π.χ. για την παροχή βοήθειας σε μεμονωμένους εργαζόμενους σε μια διαφορά με τον εργοδότη του.

Δανία

Γαλλία

130. Η ίδια παρατήρηση μπορεί να γίνει όσον αφορά την επικοινωνία μεταξύ των εκπροσώπων των εργαζομένων και του εργοδότη στη **Γαλλία**. Δεδομένου ότι πρόεδρος της οικονομικής και κοινωνικής επιτροπής είναι ο διευθυντής, οι συνεδριάσεις καθιστούν εφικτή τέτοια επικοινωνία.

Γαλλία

Γερμανία

131. Στη Γερμανία, η επικοινωνία μεταξύ της διοίκησης και των εκπροσώπων των εργαζομένων εξασφαλίζεται από το *Betriebsverfassungsgesetz* (Νόμος περί συστάσεως των εργασιακών συμβουλίων). Αν και το εργασιακό συμβούλιο δεν είναι μεικτό όργανο, το Άρθρο 74 του *Betriebsverfassungsgesetz* εξασφαλίζει ότι ο εργοδότης και το εργασιακό συμβούλιο συνεδριάζουν κάθε μήνα. Πρέπει να προσπαθούν να καταλήγουν σε συμφωνία για θέματα που θα μπορούσαν να αποτελέσουν πηγή διάστασης απόψεων, ειδικά όταν το εργασιακό συμβούλιο έχει δικαίωμα βέτο.

Γερμανία

⁵¹ Οι σύμβουλοι πρόληψης είναι εσωτερικοί ή εξωτερικοί εμπειρογνώμονες που βοηθούν τον εργοδότη στο σχεδιασμό της πολιτικής υγείας και ασφάλειας.

Ιταλία

Ιταλία 132. Το **ιταλικό Statuto dei lavoratori** δεν περιέχει ρητές διατάξεις για την επικοινωνία μεταξύ εκπροσώπων και διοίκησης.

Ισπανία

Ισπανία 133. Ο **ισπανικός Estatuto de los trabajadores** προβλέπει έμμεσα το δικαίωμα διαλόγου με τη διοίκηση, καθώς, στο Άρθρο 62, αναγνωρίζει ότι οι εκπρόσωποι των εργαζομένων ασκούν εκπροσώπηση σε σχέση με τον εργοδότη και, στο Άρθρο 64, εξασφαλίζει δικαιώματα ενημέρωσης προς όφελος του εργασιακού συμβουλίου.

Σουηδία

Σουηδία 134. Στη **Σουηδία**, ούτε ο Νόμος περί Συνδικαλιστικής εκπροσώπησης ούτε ο Νόμος περί Συναπόφασης προβλέπουν ρητές διατάξεις σχετικά με την επικοινωνία μεταξύ των εκπροσώπων και των εργοδοτών. Ο νόμος περί περιβάλλοντος εργασίας θεσπίζει επιτροπές ασφάλειας οι οποίες είναι από τη φύση τους μεικτά όργανα, εξασφαλίζοντας την επικοινωνία μεταξύ της διοίκησης και των εργαζομένων.

Συγκριτικός πίνακας και συμπεράσματα ως προς την επικοινωνία με τη διοίκηση^{52,53}

Πίνακας για την επικοινωνία με τη διοίκηση

	Belgium	Denmark	France	Germany	Italy	Spain	Sweden	Greece
Ρητό δικαίωμα στην ακρόαση	+	+	-	+	-	-	-	+
	(συνδικαλιστικοί εκπρόσωποι)	(συνδικαλιστικοί εκπρόσωποι)						(τουλάχιστον μία φορά τον μήνα)
Ρητό δικαίωμα λόγω φύσης του οργάνου	+	+	+	-	-	+	+	+
	(συνδικαλιστικοί εκπρόσωποι)	(επιτροπή επιχείρησης)	(επιτροπή επιχείρησης)				(επιτροπές &A)	(οι εργοδότες υποχρεούνται να ενημερώνουν και να συμβουλεύονται τις επιτροπές επιχείρησης επί οικονομικών και κοινωνικών θεμάτων)

135. Η επικοινωνία μεταξύ της διοίκησης και των εκπροσώπων πραγματοποιείται φυσικά στο πλαίσιο μεικτών οργάνων (εργασιακά συμβούλια υπό την προεδρία του εργοδότη στο Βέλγιο, τη Δανία, τη Γαλλία ή επιτροπές ασφάλειας στη Σουηδία και το Βέλγιο). Στις χώρες όπου τα εργασιακά συμβούλια δεν είναι «μεικτά όργανα», οι νομοθετικές διατάξεις περιλαμβάνουν συχνά πιο ρητές προβλέψεις για μια τέτοια επικοινωνία, δηλαδή το καθήκον του εργοδότη να πραγματοποιεί συναντήσεις με το συμβούλιο επιχείρησης (Γερμανία).

⁵² Το σύμβολο «+» δηλώνει την ύπαρξη νομικών διατάξεων περί του δικαιώματος ακρόασης από τη διοίκηση (πρόσβαση στη διοίκηση). Το έμμεσο δικαίωμα ακρόασης πηγάζει από το γεγονός ότι υπάρχει ένα θεσμοθετημένο σύστημα κοινωνικού διαλόγου στη βάση ενός κοινού ή μεικτού οργάνου.

⁵³ Σύμφωνα με τον Ν.1264/82, ο εργοδότης, ή ένας πλήρως εξουσιοδοτημένος εκπρόσωπος του εργοδότη, έχει υποχρέωση να συναντά τους εκπροσώπους των συνδικαλιστικών οργανώσεων, τουλάχιστον μία φορά το μήνα, κατόπιν αιτήματός τους, και να προσπαθεί να διευθετεί ζητήματα που προκαλούν ανησυχία για τους εργαζομένους ή τις οργανώσεις τους. Όταν οι συνδικαλιστικές οργανώσεις ξεκινούν διαπραγματεύσεις με έναν εργοδότη, δικαιούνται να λαμβάνουν πληροφορίες που είναι απαραίτητες για τη διαδικασία διαπραγμάτευσης. Αν και τα εργασιακά συμβούλια δεν είναι μεικτά όργανα, ο εργοδότης υποχρεούται να ενημερώνει και να συμβουλεύεται τα μέλη αυτά για μια σειρά οικονομικών και κοινωνικών θεμάτων.

Επικοινωνία με την Περιφέρεια:

Βέλγιο

136. Το άρθρο 23 της σύμβασης CCT 5 προβλέπει ότι στο **Βέλγιο**, οι συνδικαλιστικοί εκπρόσωποι έχουν το δικαίωμα να επικοινωνούν με το προσωπικό (συνδικαλισμένο ή μη) με προφορικό ή γραπτό τρόπο, υπό τον όρο ότι αυτό δεν επηρεάζει την οργάνωση της εργασίας. Το αντικείμενο πρέπει να σχετίζεται με την εργασία ή τις συνδικαλιστικές οργανώσεις. Η διάταξη επιτρέπει επίσης στους συνδικαλιστικούς εκπροσώπους να οργανώνουν συναντήσεις με το προσωπικό κατά τις ώρες εργασίας, με τη συγκατάθεση του εργοδότη, ο οποίος δεν μπορεί να αρνηθεί αυθαίρετα αυτή τη συγκατάθεση. Το σχόλιο που συνοδεύει τη σύμβαση προβλέπει ότι η συνάντηση αυτή δεν είναι απαραίτητο να πραγματοποιείται στις εγκαταστάσεις του χώρου εργασίας, λαμβάνοντας έτσι υπόψη ότι για ορισμένα επαγγέλματα οι εγκαταστάσεις μπορούν να βρίσκονται αλλού.

Ο **βέλγικος Loi portant organisation de l'économie** (Νόμος περί οργάνωσης της οικονομίας) δεν προβλέπει κανόνες σχετικά με την επικοινωνία μεταξύ των εκπροσώπων των εργαζομένων και της περιφέρειάς τους, ούτε και η σύμβαση CCT αριθ. 9. Το Άρθρο 32 του Βασιλικού Διατάγματος της 27ης Νοεμβρίου 1973 αναφέρει ότι οι εκπρόσωποι των εργαζομένων στο εργασιακό συμβούλιο πρέπει να εξασφαλίζουν την ενημέρωση του προσωπικού βάσει των στοιχείων που διαβιβάζονται στους εκπροσώπους. Οι εκπρόσωποι πρέπει να επικοινωνούν κατά τρόπο διακριτικό προκειμένου να διαφυλάσσονται τα συμφέροντα της επιχείρησης. Ως επί το πλείστον, σύμφωνα με τη νομική θεωρία, οι εμπιστευτικές πληροφορίες δεν μπορούν να κοινοποιούνται στο προσωπικό. Τυχόν έγγραφη επικοινωνία προς το προσωπικό πρέπει να υποβάλλεται προηγουμένως στον γραμματέα του εργασιακού συμβουλίου.

137. Στο Βέλγιο, δεν υπάρχουν συγκεκριμένοι κανόνες σχετικά με την είσπραξη των εισφορών συμμετοχής σε συνδικαλιστικές οργανώσεις.

138. Όσον αφορά την επιτροπή Υ&Α, το Άρθρο II 7-20 του Code du bien-être (Νόμος αναφορικά με το καλώς έχει των εργαζομένων) προβλέπει ότι ο εργοδότης πρέπει να παρέχει στους εκπροσώπους έναν πίνακα ανακοινώσεων (panneau d'affichages) ή άλλο κατάλληλο μέσο επικοινωνίας που θα τους επιτρέπει να απευθύνονται σε όλους τους ενδιαφερόμενους εργαζόμενους. Μολονότι η διάταξη αυτή δεν αναφέρεται στην πρόσβαση σε ηλεκτρονικό ταχυδρομείο ή το ενδοδίκτυο (intranet), δεν υπάρχει αμφιβολία ότι αυτά τα μέσα επικοινωνίας θα μπορούσαν να είναι αποδεκτά.

Δανία

139. Δεν υπάρχουν ειδικές νομοθετικές διατάξεις στη **δανική** νομοθεσία σχετικά με την επικοινωνία μεταξύ των εκπροσώπων των εργαζομένων, από τη μία πλευρά, και της περιφέρειάς τους από την άλλη. Ωστόσο, οι συνδικαλιστικές οργανώσεις που έχουν υπογράψει συλλογική σύμβαση με μια επιχείρηση ή με μια οργάνωση εργοδοτών στην οποία συμμετέχει ένας συγκεκριμένος εργοδότης, θεωρούνται ότι έχουν δικαίωμα, στο πλαίσιο του σιωπηρού υποχρεωτικού μέρους της σύμβασης, να έχουν πρόσβαση στις επιχειρήσεις ως μέσο για την εφαρμογή των όρων εργασίας που προβλέπει η σύμβαση. Δεν υπάρχουν ενδείξεις ότι υπάρχει τέτοιο δικαίωμα πρόσβασης σε επιχειρήσεις που δεν καλύπτονται από συλλογική σύμβαση βάσει διασταλτικής ερμηνείας του δικαιώματος οργάνωσης, κάτι το οποίο δεν κατοχυρώνεται με κανένα συγκεκριμένο τρόπο στο δανικό Σύνταγμα.

140. Η επικοινωνία μεταξύ των εκπροσώπων σωματείων στον εργασιακό χώρο και της περιφέρειάς τους αποτελεί θέμα συλλογικών συμβάσεων σε επίπεδο επιχείρησης. Η Βασική Σύμβαση δεν παρέχει καθοδήγηση.

141. Επιπλέον στη σχετική εθνική σύμβαση που έχει συναφθεί μεταξύ της LO και της DA αναφορικά με τη λειτουργία των επιτροπών συνεργασίας, δεν υπάρχουν διατάξεις για την επικοινωνία μεταξύ των εκπροσώπων των εργαζομένων, από τη μία πλευρά, και της περιφέρειάς τους, από την άλλη. Το ίδιο ισχύει και για τον Νόμο περί Περιβάλλοντος Εργασίας (AML) σε ό,τι αφορά την επικοινωνία μεταξύ των εκλεγμένων εκπροσώπων των εργαζομένων στον τομέα της υγείας και της ασφάλειας και των εργαζομένων της επιχείρησης (για τις επιχειρήσεις που φθάνουν το όριο των 10 εργαζομένων). Δεν υπάρχουν διατάξεις σχετικά με την είσπραξη εισφορών στον χώρο εργασίας.

Βέλγιο

Δανία

Γαλλία

Γαλλία 142. Σε ό,τι αφορά την επικοινωνία με την περιφέρεια, ο γαλλικός *Code du travail* προβλέπει, κατ’ αρχήν, ότι οι εκπρόσωποι των εργαζομένων έχουν δικαίωμα να φύγουν από την επιχείρηση αξιοποιώντας τις *crédits d’heures* (πιστώσεις χρόνου) και να αφιερώσουν τον χρόνο αυτό αλλά και χρόνο εκτός ωραρίου εργασίας, για να επικοινωνούν με εργαζόμενους (Άρθρο L 2315-4, *Code du Travail*), υπό την προϋπόθεση ότι αυτό δεν επιφέρει σημαντική διαταραχή στην οργάνωση της εργασίας. Επιπλέον, τα μέλη της οικονομικής και κοινωνικής επιτροπής δύνανται να προβαίνουν σε επικοινωνιακή δράση, χωρίς να απαιτείται προηγούμενη ενημέρωση του διευθυντή. Οι συνδικαλιστικοί εκπρόσωποι έχουν δικαίωμα να εισπράττουν τις εισφορές στην εγκατάσταση της επιχείρησης (άρθρ. L2142-2, *Code du travail*).

Γερμανία

Γερμανία 143. Στη **Γερμανία**, το εργασιακό συμβούλιο (*Betriebsrat*) έχει δια νόμου το δικαίωμα να οργανώνει μία συνέλευση ανά ημερολογιακό τρίμηνο (άρθρ.. 43 του *Betriebsverfassungsgesetz*), ώστε οι εκπρόσωποι να επικοινωνούν με την περιφέρειά τους. Οι συνελεύσεις αυτές μπορούν να οργανώνονται στη διάρκεια του ωραρίου εργασίας, χωρίς απώλεια μισθού. Παρόλο που το *Betriebsrat* δεν είναι μεικτό όργανο, ο εργοδότης πρέπει να προσκαλείται στις συνελεύσεις αυτές και έχει δικαίωμα λόγου. Μία φορά τον χρόνο, ο εργοδότης υποχρεούται να μιλάει στη συνέλευση επί ενός περιορισμένου αριθμού θεμάτων: την κατάσταση του προσωπικού και την Εταιρεία στην επιχείρηση, περιλαμβανομένων θεμάτων ισότητας ανδρών και γυναικών, την οικονομική κατάσταση και τις προοπτικές της επιχείρησης, αλλά και περιβαλλοντικά θέματα. Το εργασιακό συμβούλιο δικαιούται επίσης να οργανώνει τις αποκαλούμενες *Sprechstunden* (ώρες επικοινωνίας) σε χρόνο και χώρο που θα συμφωνείται με τον εργοδότη (παρ. 39 *Betriebsverfassungsgesetz*).

Ιταλία

Ιταλία 144. Το άρθρο 20 του ιταλικού *Statuto dei lavoratori* προβλέπει ότι οι εργαζόμενοι μιας επιχείρησης (*unità produttiva*) έχουν το δικαίωμα να οργανώνουν συναντήσεις είτε εντός είτε εκτός ωραρίου εργασίας (με όριο τις 10 ώρες ανά έτος) χωρίς απώλεια μισθού. Οι συναντήσεις αυτές σκοπό έχουν να διευκολύνουν την επικοινωνία των εκπροσώπων των εργαζομένων (*rappresentanza sindacale aziendale*) με την περιφέρειά τους. Ο εργοδότης πρέπει να ενημερώνεται για την ημερήσια διάταξη των συναντήσεων αυτών, η οποία πρέπει να περιλαμβάνει συνδικαλιστικά ή εργασιακά θέματα. Στελέχη συνδικαλιστικών οργανώσεων έχουν δικαίωμα να συμμετέχουν στις συναντήσεις αυτές. Το Άρθρο 25 του *Statuto* προβλέπει ότι «Οι συνδικαλιστικοί εκπρόσωποι της επιχείρησης έχουν δικαίωμα να αναρτούν δημοσιεύσεις, κείμενα και δελτία τύπου συνδικαλιστικού ή εργασιακού αντικειμένου, σε ειδικούς προς τούτο χώρους που ο εργοδότης υποχρεούται να παρέχει σε σημεία προσβάσιμα από όλους τους εργαζόμενους της επιχείρησης».

Ισπανία

Ισπανία 145. Ο **ισπανικός** *Estatuto de los Trabajadores* καθιερώνει την *asamblea* (συναντήσεις στον χώρο εργασίας) ώστε να δίνεται η δυνατότητα στους εκπροσώπους των εργαζομένων ή τα μέλη των εργασιακών συμβουλίων να έχουν διάλογο με την περιφέρειά τους. Μια τέτοια συνάντηση συγκαλείται με πρωτοβουλία των εκπροσώπων όσο και των εργαζομένων. Ο εργοδότης πρέπει να ενημερώνεται για τις συναντήσεις αυτές, οι οποίες λαμβάνουν χώρα στις εγκαταστάσεις της επιχείρησης. Η πρόσκληση στη συνάντηση μαζί με την προτεινόμενη ημερήσια διάταξη πρέπει να κοινοποιούνται στον εργοδότη τουλάχιστον σαράντα οκτώ ώρες νωρίτερα, και ο εργοδότης πρέπει να επιβεβαιώνει τη λήψη αυτών. Η διενέργεια της συνάντησης δεν μπορεί, κατ’ αρχήν, να διαταράσσει την κανονική λειτουργία της επιχείρησης, καθώς λαμβάνει χώρα εκτός ωραρίου εργασίας, εκτός αν συμφωνηθεί διαφορετικά με τον εργοδότη. Αν η συνδικαλιστική οργάνωση διατηρεί τμήμα στην επιχείρηση (*sección sindical de empresa*), ο TUA προβλέπει ότι υπάρχει δυνατότητα είσπραξης εισφορών στην εγκατάσταση της επιχείρησης και διανομής συνδικαλιστικού πληροφοριακού υλικού.

Σουηδία

Σουηδία 146. Στη **Σουηδία**, ούτε ο Νόμος περί περιβάλλοντος εργασίας, ούτε ο Νόμος περί Συνδικαλιστικής εκπροσώπησης περιλαμβάνουν διατάξεις για την επικοινωνία των εκπροσώπων με την περιφέρειά τους.

Συγκριτικός πίνακας και συμπεράσματα ως προς την επικοινωνία με την περιφέρεια^{54, 55}

Πίνακας για την επικοινωνία με την περιφέρεια

	Βέλγιο	Δανία	Γαλλία	Γερμανία	Ιταλία	Ισπανία	Σουηδία	Ελλάδα
Συναντήσεις/ συνελεύσεις	-	-	-	+	+	+	-	+
Ανάρτηση μηνυμάτων	+	-	+	-	+	-	-	+
Είσπραξη εισφορών	+	-	+	-	-	+	-	+
Όροι	Συναντήσεις με τη συναίνεση του εργοδότη την οποία δεν μπορεί να αρνηθεί αυθαίρετα	-	Δικαίωμα επικοινωνίας με εργαζομένους χωρίς να διαταράσσεται η εργασία	Συναντήσεις/ συνελεύσεις παρουσία του εργοδότη	Κοινοποίηση ημερήσιας διάταξης στον εργοδότη Αφορούν εργασιακά ή συνδικαλιστικά θέματα	Συναντήσεις/ συνελεύσεις εκτός ωραρίου εργασίας Κοινοποίηση πρόσκλησης και ημερήσιας διάταξης στον εργοδότη	-	Εκτός ωραρίου εργασίας και εκτός χώρου παραγωγής

147. Η έννοια της αντιπροσώπευσης εδράζεται στη σχέση ανάμεσα στους εκπροσώπους και την περιφέρειά τους. Με την ιδιότητά τους αυτή, οι εκπρόσωποι των εργαζομένων λαμβάνουν πληροφόρηση που απευθύνεται στο εργατικό δυναμικό. Επιπλέον, με στόχο την ορθή εκπροσώπηση των συμφερόντων των εργαζομένων, είναι σημαντικό να διαβουλευόνται όχι μόνο με τη διοίκηση αλλά και με τα μέλη της περιφέρειάς τους.

148. Η επικοινωνία μεταξύ των εκπροσώπων και των μελών της περιφέρειάς τους είναι ένα λιγότερο προφανές ζήτημα. Απαιτεί χρήση του χώρου και του εργασιακού χρόνου του εργοδότη. Σε πολλές έννομες τάξεις δίνεται έμφαση στην αρχή ότι η επικοινωνία αυτή πρέπει να πραγματοποιείται μετά από προηγούμενη ειδοποίηση του εργοδότη και εκτός του ωραρίου εργασίας, προκειμένου να ελαχιστοποιείται η σχετική επιβάρυνση. Σε ορισμένες έννομες τάξεις, οι συνδικαλιστικές οργανώσεις (Ιταλία, Ισπανία) ή το εργασιακό συμβούλιο (Γερμανία) έχουν το δικαίωμα να οργανώνουν τη λεγόμενη συνέλευση των εργαζομένων στις εγκαταστάσεις του χώρου). Ένα άλλο μέσο μπορεί να είναι το δικαίωμα των εκπροσώπων να επικοινωνούν με μεμονωμένους εργαζομένους, συναντώντας τους στη διάρκεια προβλεπόμενων ωρών (πιστώσεις χρόνου) (βλ. Γαλλία) ή το δικαίωμα του εργασιακού συμβουλίου να οργανώνει τις λεγόμενες «ώρες επικοινωνίας» (*Sprechstunden*) (Γερμανία). Ένα άλλο μέσο επικοινωνίας είναι η γραπτή επικοινωνία με πίνακες ανακοινώσεων (Γαλλία, Βέλγιο, Ιταλία). Ορισμένες έννομες τάξεις επιτρέπουν την είσπραξη εισφορών από τις συνδικαλιστικές οργανώσεις στις εγκαταστάσεις της επιχείρησης (Ιταλία, Γαλλία, Ισπανία).

⁵⁴ Το σύμβολο «+» αναφέρεται στην ύπαρξη νομικής διάταξης που διασφαλίζει το δικαίωμα σύγκλησης συνέλευσης, ανάρτησης μηνυμάτων και είσπραξης εισφορών στις εγκαταστάσεις της επιχείρησης. Το πεδίο «Όροι» αναφέρεται στους όρους υπό τους οποίους χορηγούνται τα εν λόγω δικαιώματα. Όταν δεν υφίστανται δικαιώματα, δεν γίνεται αναφορά σε όρους.
⁵⁵ Η ελληνική νομοθεσία προβλέπει διάφορα μέσα για την επικοινωνία μιας συνδικαλιστικής οργάνωσης με την περιφέρειά της. Σύμφωνα με τον νόμο, οι πλέον αντιπροσωπευτικές συνδικαλιστικές οργανώσεις έχουν δικαίωμα να συγκαλούν συνελεύσεις στον χώρο εργασίας. Εντούτοις, θα πρέπει να συγκαλούνται εκτός ωραρίου εργασίας και όχι σε χώρους παραγωγής. Ο νόμος προβλέπει επίσης το δικαίωμα είσπραξης εισφορών. Συνδικαλιστικά στελέχη των πρωτοβάθμιων οργανώσεων δύνανται να εισέρχονται στον χώρο εργασίας για την είσπραξη εισφορών, εκτός ωραρίου εργασίας. Το Άρθρο 16 παρ. 2 του Ν. 1264/82 προβλέπει ότι «τα σωματεία δικαιούνται να έχουν πίνακες ανακοινώσεων για τους σκοπούς τους στους τόπους εργασίας και σε χώρους που συμφωνούν ο κάθε εργοδότης και η διοίκηση του σωματείου.»

III. Επίλογος

Επίλογος

149. Η παρούσα μελέτη εξετάζει δέκα ζητήματα τα οποία επηρεάζουν την αποτελεσματική άσκηση της συνδικαλιστικής ελευθερίας, και συγκεκριμένα την ελευθερία του συνέρχεσθαι, την προστασία από πράξεις αντισυνδικαλιστικών διακρίσεων, την αρχή της αμοιβαίας μη παρέμβασης, τις ελεγχόμενες από τη διοίκηση συνδικαλιστικές οργανώσεις, τις συνδικαλιστικές συνεδριάσεις, την είσπραξη εισφορών, την πρόσβαση στη διοίκηση, την πρόσβαση στον χώρο εργασίας, τη χρήση των εγκαταστάσεων της επιχείρησης και τη χορήγηση αδειών στους εκπροσώπους των εργαζομένων. Τα συγκεκριμένα ζητήματα αναλύθηκαν συγκριτικά ανάμεσα σε επτά ευρωπαϊκά κράτη μέλη, εξαιρουμένης της ελευθερίας του συνέρχεσθαι η οποία εξετάστηκε μόνο από την οπτική των ανθρωπίνων δικαιωμάτων σε διεθνές και ευρωπαϊκό επίπεδο. Η συγκριτική αυτή επισκόπηση διεξήχθη υπό το πρίσμα τριών διεθνών έννομων τάξεων, των διεθνών προτύπων εργασίας της ΔΟΕ, του Συμβουλίου της Ευρώπης και της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Τα πρότυπα αυτών των διεθνών και ευρωπαϊκών έννομων τάξεων εξυπηρετούν διττό σκοπό: Αφενός χρησιμοποιήθηκαν ως εργαλεία για τη διάρθρωση της έκθεσης από εννοιολογική άποψη και αφετέρου χρησίμευσαν ως παράγοντας σύγκρισης για τα εργασιακά και συνδικαλιστικά δικαιώματα που προβλέπονται στα διάφορα νομικά συστήματα των υπό εξέταση χωρών (Βέλγιο, Δανία, Γαλλία, Γερμανία, Ιταλία, Ισπανία και Σουηδία).
150. Η προστασία από πράξεις αντισυνδικαλιστικών διακρίσεων και από παρεμβάσεις, η προστασία των πολιτικών και ανθρωπίνων δικαιωμάτων των ηγετικών στελεχών και των μελών συνδικαλιστικών οργανώσεων περιλαμβανομένης της ελευθερίας του συνέρχεσθαι αποτελούν την ουσία (*Kernbereich*) της συνδικαλιστικής ελευθερίας. Οι αρχές αυτές κατοχυρώνονται στις δύο θεμελιώδεις Συμβάσεις αριθ. 87 και αριθ. 98 της ΔΟΕ. Η πρώτη αναγνωρίζει το δικαίωμα όλων των εργαζομένων «άνευ οποιασδήποτε διάκρισης» να συνιστούν οργανώσεις της εκλογής τους (Άρθρο 2) και προστατεύει το δικαίωμα των οργανώσεων αυτών να λειτουργούν με πλήρη ελευθερία και αυτονομία αναφορικά με την εκπόνηση των καταστατικών τους, την οργάνωση της διαχείρισης και της δράσης τους και την ανάπτυξη του προγράμματος ενεργειών τους (Άρθρο 3) όπως και τη διαχείριση των οικονομικών τους, με παράλληλη προστασία κατά της δια της διοικητικής οδού διάλυσης ή αναστολής των εργασιών τους. Η Σύμβαση αριθ. 98 κατοχυρώνει ρητά την αρχή της προστασίας των εργαζομένων κατά πράξεων αντισυνδικαλιστικών διακρίσεων και την αρχή της αμοιβαίας μη παρέμβασης. Τα θέματα που αφορούν στις διευκολύνσεις είναι πιο τεχνικής φύσης και περιλαμβάνονται σε νομικά όργανά της ΔΟΕ που αφορούν εκπροσώπους των εργαζομένων (συγκεκριμένα: Σύμβαση αριθ. 135 της ΔΟΕ και Σύσταση 143 της ΔΟΕ). Τα εν λόγω τεχνικά νομικά όργανα παρέχουν ικανό περιθώριο στα κράτη μέλη αναφορικά με την εφαρμογή των προτύπων αυτών σε επίπεδο χώρας, αναγνωρίζοντας ότι θα πρέπει να λαμβάνονται σοβαρά υπόψη οι ιδιαιτερότητες του εκάστοτε συστήματος εργασιακών σχέσεων. Επιπλέον, λαμβάνουν επίσης ρητά υπόψη τα συμφέροντα των εργοδοτών με αναφορές στις ανάγκες, το μέγεθος και τις δυνατότητες της επιχείρησης, προβλέποντας ότι η άσκηση των εν λόγω διευκολύνσεων δεν πρέπει να παρεμποδίζει την αποτελεσματική λειτουργία της ενδιαφερόμενης επιχείρησης. Παρόλο που μπορεί να γίνεται εξατομικευμένη εφαρμογή των διευκολύνσεων, η αναγνώρισή τους είναι συνυφασμένη με την αρχή της συνδικαλιστικής ελευθερίας. Συνεπώς, η Σύμβαση αριθ. 135 της ΔΟΕ παραπέμπει στη Σύμβαση αριθ. 98 της ΔΟΕ.
151. Οι διευκολύνσεις αυτές αναπτύσσονται σε τέσσερις βασικούς άξονες: πρόσβαση στην επιχείρηση, χρονικός άξονας, χωρικός άξονας και το θέμα της επικοινωνίας (με τη διοίκηση και με την περιφέρεια).

152. Η συγκριτική επισκόπηση έδειξε πώς ορισμένες χώρες, μετά από περίοδο ολοκληρωτισμού, προσπάθησαν να περιλάβουν την έννοια της συνδικαλιστικής ελευθερίας όπως ασκείται από συνδικαλιστικές οργανώσεις στο Σύνταγμά τους (Γαλλία, Γερμανία, Ιταλία, Ισπανία) και πώς μερικές από αυτές υιοθέτησαν μεταγενέστερα ακόμα και συγκεκριμένα νομικά όργανα για το δικαίωμα οργάνωσης (Ιταλία, Ισπανία). Η πολιτική διάσταση του δικαιώματος οργάνωσης έχει συνεπώς τονισθεί επαρκώς στις χώρες αυτές. Διατάξεις για την προστασία των εργαζομένων κατά πράξεων αντισυνδικαλιστικών διακρίσεων προβλέπονται σε όλες τις χώρες, ανεξάρτητα από το μέγεθος της επιχείρησης και δεν περιορίζονται στους εκπροσώπους της συνδικαλιστικής οργάνωσης ή των εργαζομένων αλλά εφαρμόζονται σε όλους τους εργαζομένους εξίσου. Άλλες ορθές πρακτικές αφορούν στη σαφή αντιστροφή του βάρους απόδειξης (Βέλγιο, Σουηδία), η οποία δεν κατοχυρώνεται σε όλες τις σχετικές νομοθεσίες. Τέλος, είναι ουσιώδες το ότι οι εργοδότες δεν έχουν επιλογή μεταξύ αποζημίωσης και επαναπρόσληψης, σε περίπτωση απόλυσης λόγω διακρίσεων εξαιτίας συμμετοχής σε συνδικαλιστική οργάνωση ή συμμετοχής σε συνδικαλιστικές δραστηριότητες και ότι γίνεται πάντα επαναπρόσληψη σε περίπτωση διακριτικής μεταχείρισης εργαζομένων λόγω συνδικαλιστικής δραστηριότητας. Ένα άλλο σημαντικό ένδικο μέσο αφορά στη δυνατότητα ενός δικαστή να επιδικάσει ασφαλιστικά μέτρα, προκειμένου να σταματήσει μια πρακτική που εισάγει διακρίσεις.
153. Όσον αφορά στο ζήτημα της απαγόρευσης των παρεμβάσεων ή της ανεξαρτησίας ή της αυτονομίας των οργανώσεων, είναι σαφές ότι η αρχή αυτή πρέπει να διασφαλίζεται προς όφελος τόσο των οργανώσεων εργοδοτών όσο και των οργανώσεων εργαζομένων. Οι παρεμβάσεις μπορεί να προέρχονται τόσο από τις αρχές όσο και από τις οργανώσεις εργαζομένων ή εργοδοτών και τα μέλη τους. Λόγω της διαρθρωτικής ανισορροπίας ισχύος που διέπει τις σχέσεις απασχόλησης, είναι πολύ πιο εύκολο για έναν μεμονωμένο εργοδότη να παρεμβαίνει στη λειτουργία μιας συνδικαλιστικής οργάνωσης απ' ό,τι για μια συνδικαλιστική οργάνωση, και πόσο μάλλον για τα μέλη, της, να παρεμβαίνουν στη λειτουργία μιας οργάνωσης εργοδοτών. Έτσι, όλα τα παραδείγματα παρέμβασης που επισημαίνονται στο άρθρο 2 παρ. 2 της Σύμβασης αριθ. 98 της ΔΟΕ αφορούν σε παρεμβάσεις που επηρεάζουν οργανώσεις εργαζομένων. Από τη φύση της, η απαγόρευση της παρέμβασης των αρχών δεν κατοχυρώνεται στο νομοθετικό πλαίσιο. Δεν υπάρχει επίσημη έκφραση αυτού του αυτοπεριορισμού.
154. Η αρχή της **αμοιβαίας** μη παρέμβασης των οργανώσεων δεν κατοχυρώνεται συστηματικά στις έννομες τάξεις, με εξαίρεση τη Δανία και τη Σουηδία. Στη Γαλλία, την Ιταλία και την Ισπανία, η αρχή κατοχυρώνεται μόνο προς όφελος των συνδικαλιστικών οργανώσεων. Στο Βέλγιο και τη Γαλλία, δεν υπάρχει κανόνας που να απαγορεύει επίσημα τις παρεμβάσεις. Εντούτοις, η αρχή εφαρμόζεται έμμεσα, διότι σε όλες τις σχετικές χώρες οι μεικτοί φορείς εργαζομένων και εργοδοτών δεν θεωρούνται συνδικαλιστικές οργανώσεις. Επιπλέον, η αυτονομία ή η ανεξαρτησία αποτελεί ουσιαστικό στοιχείο που πρέπει να αναγνωριστεί σε μια συνδικαλιστική οργάνωση (Γερμανία) ή σε μια αντιπροσωπευτική συνδικαλιστική οργάνωση (βλ. Γαλλία). Στο Βέλγιο και τη Γερμανία, μια συνδικαλιστική οργάνωση που υπάρχει μόνο σε επίπεδο μίας επιχείρησης δεν θεωρείται συνδικαλιστική οργάνωση (*Gewerkschaft*) ή δεν μπορεί να ισχυριστεί ότι εκπροσωπεί εργαζομένους. Στη Γαλλία, την Ιταλία και την Ισπανία υπάρχει ρητή διάταξη κατά των συνδικαλιστικών οργανώσεων που ελέγχονται από διοικήσεις επιχειρήσεων.
155. Το δικαίωμα των στελεχών συνδικαλιστικών οργανώσεων να εισέρχονται στον χώρο εργασίας προκειμένου να συμμετάσχουν σε δραστηριότητες προσέλευσης μελών έχει μεγάλη πρακτική σημασία στις επιχειρήσεις που δεν έχουν καθόλου ή έχουν ελάχιστα συνδικαλισμένα μέλη. Ορισμένες έννομες τάξεις δεν έχουν αναγνωρίσει τέτοιο δικαίωμα (Βέλγιο, Γαλλία). Ορθές πρακτικές υπάρχουν στην Ισπανία και τη Γερμανία, όπου υφίσταται είτε νόμιμο είτε δικαστικά αναγνωρισμένο δικαίωμα επίσκεψης στον χώρο εργασίας προς όφελος στελεχών συνδικαλιστικών οργανώσεων. Και στις δύο περιπτώσεις, είναι σημαντικό ο εργοδότης να ειδοποιείται εγκαίρως και η επίσκεψη να μην διαταράσσει αφύσικα την οργάνωση της εργασίας.

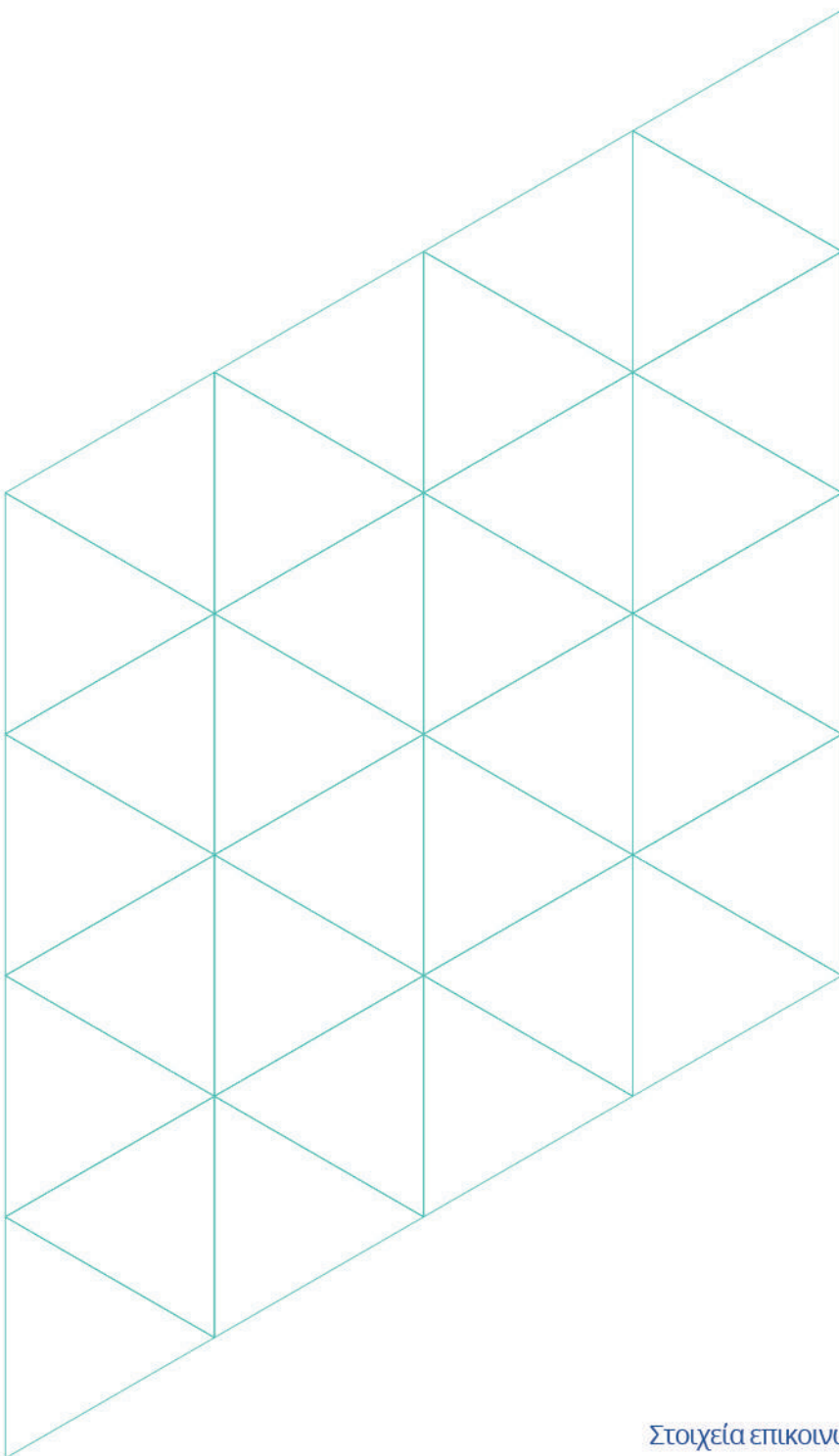
Η ιταλική διάταξη προϋποθέτει ότι τουλάχιστον ένας εργαζόμενος θα πρέπει να είναι μέλος συνδικαλιστικής οργάνωσης. Σε αυτή την περίπτωση, οι συνδικαλισμένοι εργαζόμενοι (οι οποίοι δεν είναι στελέχη συνδικαλιστικής οργάνωσης μισθοδοτούμενα από αυτήν) μπορούν να εμπλακούν στη συνδικαλιστική προσέλευση (*proselitismo sindacale*). Ωστόσο, η πρόσβαση στον χώρο εργασίας δεν είναι σημαντική μόνο για το ζήτημα της προσέλευσης μελών, αλλά και της εφαρμογής των συλλογικών συμβάσεων και εργατικού δικαίου εν γένει. Μολονότι η ελληνική έννομη τάξη δεν φαίνεται να κατοχυρώνει ρητά την πρόσβαση των συνδικαλιστικών στελεχών στον χώρο εργασίας για λόγους προσέλευσης μελών, παρέχει στα στελέχη αυτά το δικαίωμα να είναι παρόντες στη διάρκεια των επιθεωρήσεων που διενεργεί η Επιθεώρηση Εργασίας. Παρομοίως, στη Δανία οι συνδικαλιστικές οργανώσεις έχουν πρόσβαση στον χώρο εργασίας για να παρακολουθούν την τήρηση των συνθηκών εργασίας που προβλέπονται σε συλλογική σύμβαση.

156. Η σύγκριση μεταξύ των διαφόρων χωρών όσον αφορά το δικαίωμα σε άδεια (δηλ. χρόνος εργασίας) που αναγνωρίζεται στους εκπροσώπους των εργαζομένων με την ευρεία έννοια είναι περίπλοκη. Η έννοια των εκπροσώπων των εργαζομένων μπορεί να καλύπτει τους πραγματικούς συνδικαλιστικούς εκπροσώπους, δηλαδή τους εργαζόμενους της επιχείρησης που ορίζονται από τη συνδικαλιστική οργάνωση ή εκλέγονται μεταξύ των συνδικαλισμένων μελών της τα οποία εργάζονται σε μια επιχείρηση, και των εκπροσώπων των εργαζομένων που εκλέγονται από όλους τους εργαζόμενους και μπορεί να μην έχουν δεσμούς με το συνδικαλιστικό κίνημα. Παρατηρούνται περιπτώσεις όπου υπάρχουν και οι δύο τύποι, καθώς και περιπτώσεις όπου υπάρχει μόνο ένας τύπος. Η παρούσα έκθεση δεν ασχολείται με τις συγκεκριμένες αποστολές που ανατίθενται σε αυτούς τους εκπροσώπους. Ένας άλλος παράγοντας μπορεί να είναι τα συνδικαλιστικά στελέχη που εργάζονται σε μια επιχείρηση, αλλά τα καθήκοντά τους στην συνδικαλιστική οργάνωση δεν σχετίζονται με το ζήτημα της εκπροσώπησης των εργαζομένων της εταιρείας στην οποία εργάζονται. Σε ορισμένες χώρες αυτή η τελευταία κατάσταση δεν μπορεί να υπάρχει. Στις χώρες αυτές, οι συνδικαλιστικές οργανώσεις δημιουργούνται ουσιαστικά σε κλαδικό επίπεδο και επιχειρείται η χρηματοδότηση των στελεχών και του προσωπικού των συνδικαλιστικών οργανώσεων από τις εισφορές των μελών.
157. Άδειες μπορούν παρέχονται για τον χρόνο που αφιερώνεται σε συνεδριάσεις για την άσκηση καθηκόντων στον τομέα της εκπροσώπησης των εργαζομένων, για το ζήτημα των εσωτερικών λειτουργιών της συνδικαλιστικής οργάνωσης, για την προετοιμασία των ως άνω συνεδριάσεων ή για σκοπούς κατάρτισης. Άδεια μπορεί να χορηγείται με ή χωρίς απώλεια μισθού. Ένα άλλο ζήτημα αφορά στο κόστος άσκησης αυτών των καθηκόντων, ιδίως στο κόστος της κατάρτισης. Επομένως, τίθεται το ερώτημα εάν το εν λόγω κόστος πρέπει να αναλαμβάνεται από τον εργοδότη ή όχι.
158. Όλα αυτά τα ζητήματα τείνουν να αντιμετωπίζονται διαφορετικά στις υπό εξέταση χώρες. Οι διαφορές αυτές έχουν να κάνουν με τη δομή της εκπροσώπησης (μονή ή διπλή) και την ώθηση που δίδεται στα διττά συστήματα σε ό,τι αφορά τους εκπροσώπους των συνδικαλιστικών οργανώσεων ή τους εκλεγμένους εκπροσώπους. Διάφορες χώρες λαμβάνουν υπόψη το μέγεθος της επιχείρησης. Το μέγεθος επηρεάζει τον αριθμό των εκπροσώπων και την έκταση των αποδεσμεύσεων που παρέχονται (βλ. ιδίως Γαλλία, Γερμανία, Ιταλία, Ισπανία). Η συμμετοχή των εργαζομένων μιας επιχείρησης ως συνδικαλιστικών στελεχών έχει το πλεονέκτημα ότι οι συνδικαλιστικές οργανώσεις παραμένουν σε επαφή με τις περιφέρειές τους.

159. Η ύπαρξη ελάχιστης υποδομής είναι καθοριστικός παράγοντας για την ανεμπόδιστη λειτουργία των εκπροσώπων των εργαζομένων. Σε όλες τις έννομες τάξεις περιέχεται μια αφηρημένη αρχή, σύμφωνα με την οποία οι διευκολύνσεις πρέπει να είναι επαρκείς. Η λεπτομερής έκταση αυτών των διευκολύνσεων δεν αναφέρεται. Τίθεται το ερώτημα κατά πόσον η ορθή κατανόηση της επικουρικότητας δεν απαιτεί την καλύτερη δυνατή ρύθμιση της ακριβούς έκτασης των διευκολύνσεων που πρέπει να ασκούνται σε επίπεδο μονάδας, λαμβανομένης υπόψη της συγκεκριμένης κατάστασης της επιχείρησης. Ως εκ τούτου, οι συλλογικές ρυθμίσεις σε επίπεδο μονάδας φαίνονται καταλληλότερες από τους νομικούς κανόνες για την παροχή τέτοιων λεπτομερειών. Είναι ουσιώδες να υπάρχουν αίθουσες συνεδριάσεων όταν οι εκπρόσωποι των εργαζομένων αποτελούν μέρος ενός οργάνου εκπροσώπησης (αντιπροσωπείες συνδικαλιστικών οργανώσεων που αποτελούνται από εκπροσώπους ή μέλη εργασιακών συμβουλίων). Στην περίπτωση μεικτών εργασιακών συμβουλίων, πρακτικά είναι αδιανόητο ένας εργοδότης που προεδρεύει σε μια συνεδρίαση να μην μπορεί να εξασφαλίσει τη διαθεσιμότητα μιας αίθουσας συνεδριάσεων. Ένα άλλο ζήτημα είναι η ύπαρξη γραφείων ξεχωριστών από τις αίθουσες συνεδριάσεων, τα οποία είναι αναγκαία για να μπορούν οι εκπρόσωποι των εργαζομένων που τους παρέχονται διαρθρωτικές εξαιρέσεις να ασκούν τα καθήκοντά τους, τα οποία δεν μπορούν να περιορίζονται μόνο στη συμμετοχή τους στις συνεδριάσεις. Η ανάγκη για γραφεία διαφέρει στην πράξη ανάλογα με το μέγεθος της εκάστοτε επιχείρησης, δεδομένου ότι οι ως άνω εξαιρέσεις εξαρτώνται από το κατώτατο αριθμό εργαζομένων. Στις χώρες όπου οι κανονισμοί προβλέπουν τη διεξαγωγή συνελεύσεων με μέλη της εκάστοτε περιφέρειας, είναι απαραίτητο να υπάρχει και ένα σημείο συνάντησης.
160. Η επικοινωνία μεταξύ της διοίκησης και των εκπροσώπων πραγματοποιείται φυσικά στο πλαίσιο μεικτών οργάνων (εργασιακά συμβούλια υπό την προεδρία του εργοδότη στο Βέλγιο, τη Δανία, τη Γαλλία ή επιτροπές ασφάλειας στη Σουηδία και το Βέλγιο). Στις χώρες όπου τα εργασιακά συμβούλια δεν είναι «μεικτά όργανα», στις νομοθετικές διατάξεις συχνά προβλέπεται περισσότερο ρητά μια τέτοια επικοινωνία, δηλαδή το καθήκον του εργοδότη να πραγματοποιεί συναντήσεις με το συμβούλιο επιχείρησης (Γερμανία).
161. Η έννοια της αντιπροσώπευσης εδράζεται στη σχέση ανάμεσα στους εκπροσώπους και την περιφέρειά τους. Με την ιδιότητά τους αυτή, οι εκπρόσωποι των εργαζομένων λαμβάνουν πληροφόρηση που απευθύνεται στο εργατικό δυναμικό. Επιπλέον, με στόχο την ορθή εκπροσώπηση των συμφερόντων των εργαζομένων, είναι σημαντικό να διαβουλεύονται όχι μόνο με τη διοίκηση αλλά και με τα μέλη της περιφέρειάς τους.
162. Η επικοινωνία μεταξύ των εκπροσώπων και των μελών της περιφέρειάς τους είναι ένα λιγότερο προφανές ζήτημα. Απαιτεί χρήση του χώρου και του εργασιακού χρόνου του εργοδότη. Σε πολλές έννομες τάξεις δίνεται έμφαση στην αρχή ότι η επικοινωνία αυτή πρέπει να πραγματοποιείται μετά από προηγούμενη ειδοποίηση του εργοδότη και εκτός του ωραρίου εργασίας, προκειμένου να ελαχιστοποιείται η σχετική επιβάρυνση. Σε ορισμένες έννομες τάξεις, οι συνδικαλιστικές οργανώσεις (Ιταλία, Ισπανία) ή το εργασιακό συμβούλιο (Γερμανία) έχουν το δικαίωμα να οργανώνουν τη λεγόμενη συνέλευση των εργαζομένων στις εγκαταστάσεις του χώρου εργασίας). Ένα άλλο μέσο μπορεί να είναι το δικαίωμα των εκπροσώπων να επικοινωνούν με εργαζομένους μεμονωμένα, συναντώντας τους στη διάρκεια προβλεπόμενων ωρών (πιστώσεις χρόνου) (βλ. Γαλλία) ή το δικαίωμα του εργασιακού συμβουλίου να οργανώνει τις λεγόμενες «ώρες επικοινωνίας» (*Sprechstunden*). Ένα άλλο μέσο επικοινωνίας είναι η γραπτή επικοινωνία με πίνακες ανακοινώσεων (Γαλλία, Βέλγιο, Ιταλία). Ορισμένες έννομες τάξεις επιτρέπουν την είσπραξη εισφορών από τις συνδικαλιστικές οργανώσεις στις εγκαταστάσεις της επιχείρησης (Ιταλία, Γαλλία, Ισπανία).

Παραπομπές

- Ales, E., M. Bell, O. Deinert and S. Robin-Olivier, International and European Labour law, Baden-Baden, Nomos, 2018.
- Bruun, N., K. Loercher, I. Schoemann, The European Social Charter and the Employment Relation, Hart Publishing, Oxford, 2017.
- Craven, M. The International Covenant of economic, social and cultural rights, Oxford, Clarendon Press, 1995.
- Dorssemont, F., K. Loercher, S. Clauwaert and M. Schmitt, The Charter of fundamental rights of the European Union and the employment relation, Hart publishing, Oxford, 2019.
- Carinci, F., Il diritto sindacale, in Il lavoro subordinato, Torino, Giappichelli, 2007.
- Cohen, M. and L. Millet, Le droit des comités sociaux et économiques et des comités de groupe, Paris, LGDJ, 2020.
- Daubler, W., Gewerkschaftsrechte im Betrieb, Baden-Baden, Nomos, 2017.
- Decaux, E. and O. De Schutter, Le Pact international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels, Paris, Economica, 2019.
- Gamillscheg, F., Kollektives Arbeitsrecht. Band I, München, Beck, 1997.
- Giugni, G., Diritto sindacale, Bari, Cacucci, 2000.
- Hendrickx, F., International Encyclopaedia of Labour Law, Wolters, Kluwer, online.
- Hodges-Aberheard, J., "The right to organize in Article 2 of the Convention n° 87-What is meant by wording "without distinction whatsoever?", International Labour Review, 1989, pp. 177-194.
- Steyaert, J., F. Dorssemont, C. De Ganck and M. De Gols, Het paritair overleg in de onderneming, Mechelen, Kluwer, 2009.
- Van Hoof, G., "The legal nature of economic, social and cultural rights: a rebuttal of some traditional views", in P. ALSTON and K. TOMASEVSKI (ed), The right to food, M. Nijhoff Publishers, 1984, 97-110.
- w
ILO Legal Database on Industrial Relations (IRLex). See: <https://www.ilo.org/dyn/irlex/en/f?p=14100:1:0::NO::> [accessed on 19.05.20]. INTERNATIONAL LABOUR OFFICE, Freedom of association. Compilation of decisions of the Freedom of Association Committee, Geneva, 2018.



Στοιχεία επικοινωνίας:

International Labour Office
4 route des Morillons
CH-1211 Geneva 22
Switzerland



Project
funded by the
EUROPEAN UNION



International
Labour
Organization