



ΙΝΣΤΙΤΟΥΤΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΓΣΕΕ

ΔΙΚΤΥΟ ΥΠΗΡΕΣΙΩΝ  
ΠΛΗΡΟΦΟΡΗΣΗΣ ΚΑΙ ΣΥΜΒΟΥΛΕΥΤΙΚΗΣ  
2012 - 2015

## Δίκτυο Υπηρεσιών Πληροφόρησης & Συμβουλευτικής εργαζομένων

Εργασιακά Θέματα

«Απεργία»



ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΙΑΚΟ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ  
ΕΞΑΛΤΗΣΗ ΑΝΘΡΩΠΙΝΟΥ ΔΥΝΑΜΙΚΟΥ  
2007 - 2013  
ΠΡΟΣΑΝΑΤΟΛΙΣΜΟΣ  
ΣΤΟΝ ΑΝΘΡΩΠΟ



## ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

ΑΠΕΡΓΙΑ .....	1
1. Απεργία – Έννοια – Νομοθετική Προστασία.....	4
2. Φορέας δικαιώματος και κήρυξη της απεργίας .....	5
2.1 Συνδικαλιστικές οργανώσεις αρμόδιες για κήρυξη απεργίας.....	6
3. Αιτήματα απεργίας.....	7
4. Μορφές απεργίας .....	8
4.1 Διάκριση ανάλογα με τον φορέα που αναλαμβάνει την ευθύνη της απεργίας .....	8
4.2 Διάκριση ανάλογα με τη στρατηγική που εφαρμόζεται από τη συνδικαλιστική οργάνωση.....	9
4.3 Διάκριση ανάλογα με το επιδιωκόμενο αποτέλεσμα.....	10
4.4. Διάκριση ανάλογα με τον αποδέκτη των απεργιακών αιτημάτων.....	10
5. Προϋποθέσεις για την κήρυξη νόμιμης απεργίας .....	11
6. Ειδικοί όροι για τις υπηρεσίες κοινής ωφέλειας .....	12
6.1 Χρόνος προειδοποίησης του εργοδότη .....	12
6.2 Διάθεση προσωπικού ασφαλείας και προσωπικού για την κάλυψη των στοιχειωδών αναγκών του κοινωνικού συνόλου .....	12
7. Απαγορεύσεις στη συμπεριφορά του εργοδότη – εγγυήσεις υπέρ του δικαιώματος απεργίας.....	13
7.1 Απαγόρευση πρόσληψης απεργοσπαστών .....	13
7.2 Απαγόρευση ανταπεργίας εργοδοτών («λοκ-άουτ») .....	14
7.3 Απαγόρευση λήψης ασφαλιστικών μέτρων κατά της πραγματοποίησης της απεργίας .....	14
8. Τεκμήριο νομιμότητας της απεργίας .....	15
9. Συνέπειες συμμετοχής σε νόμιμη απεργία.....	15
10. Συνέπειες συμμετοχής σε παράνομη απεργία .....	16
Πηγές .....	17
Συντακτική Ομάδα.....	18

## ΑΠΕΡΓΙΑ

ΘΕΜΑ	ΑΠΕΡΓΙΑ
<b>ΕΝΝΟΙΑ</b>	<p>Μέσο συλλογικής δράσης με αγωνιστικό σκοπό που συνίσταται στην προσωρινή και συλλογική αποχή από την εργασία, με στόχο την άσκηση πίεσης προς τον εργοδότη προκειμένου να επιτευχθούν οι συλλογικές διεκδικήσεις.</p> <p>Το δικαίωμα της απεργίας προστατεύεται από την ελληνική και τη διεθνή νομοθεσία και αναγνωρίζεται ρητά από το ελληνικό Σύνταγμα, αλλά και τον Χάρτη Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της Ευρωπαϊκής Ένωσης.</p>
<b>ΦΟΡΕΑΣ ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΟΣ ΚΑΙ ΚΗΡΥΞΗ ΤΗΣ ΑΠΕΡΓΙΑΣ</b>	<p><u>Φορέας του δικαιώματος της απεργίας</u> είναι κάθε εργαζόμενος, ανεξάρτητα από το εάν είναι μέλος ή όχι της συνδικαλιστικής οργάνωσης που κηρύσσει την απεργία.</p> <p><u>Η απεργία κηρύσσεται από τις συνδικαλιστικές οργανώσεις που έχουν συσταθεί και λειτουργούν νόμιμα.</u> Η απόφαση για την κήρυξη της απεργίας λαμβάνεται από το αρμόδιο όργανο της συνδικαλιστικής οργάνωσης.</p>
<b>ΑΙΤΗΜΑΤΑ ΑΠΕΡΓΙΑΣ</b>	<p>Τα αιτήματα της απεργίας δεν είναι αναγκαία ζητήματα που μπορούν διευθετηθούν μόνο από Σ.Σ.Ε. (εργασιακά), αλλά μπορούν να είναι ευρύτερα, όπως θέματα κοινωνικής ασφάλισης.</p> <p>Οι νομικές διαφορές (π.χ. απόλυση εργαζομένου) μπορεί να αποτελέσει νόμιμο αίτημα απεργίας μόνο εάν μετατραπούν σε θέματα συλλογικού ενδιαφέροντος (όπως π.χ. απολύσεις για οικονομικούς λόγους)</p>
<b>ΜΟΡΦΕΣ ΑΠΕΡΓΙΑΣ</b>	<p>Ο φορέας άσκησης του δικαιώματος της απεργίας, η στρατηγική, τα επιδιωκόμενα αποτελέσματα και ο αποδέκτης των αιτημάτων αποτελούν τα κριτήρια για την κατηγοριοποίηση των μορφών απεργίας. Οι διακρίσεις των μορφών απεργίας είναι οι εξής:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Συνδικαλιστική ή αδέσποτη</li> <li>- Μερική, κυκλική ή περιστροφική, στάσεις εργασίας ή διαλείπουσα απεργία και λευκή απεργία</li> <li>- Διεκδικητική, προειδοποιητική και διαμαρτυρίας</li> </ul>

	- Εργασιακή (ή επαγγελματική), πολιτική, εργασιακή – πολιτική και απεργία αλληλεγγύης
<b>ΠΡΟΫΠΟΘΕΣΕΙΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΚΗΡΥΞΗ ΝΟΜΙΜΗΣ ΑΠΕΡΓΙΑΣ</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Απόφαση γενικής συνέλευσης που λαμβάνεται με μυστική ψηφοφορία</li> <li>2. Προειδοποίηση του εργοδότη ή της συνδικαλιστικής οργάνωσης του εργοδότη με οποιονδήποτε τρόπο 24 τουλάχιστον ώρες πριν την πραγματοποίηση της απεργίας</li> <li>3. Διάθεση από τη συνδικαλιστική οργάνωση του απαραίτητου προσωπικού ασφαλείας για την ασφάλεια των εγκαταστάσεων της επιχείρησης και την πρόληψη καταστροφών</li> </ol>
<b>ΕΙΔΙΚΟΙ ΟΡΟΙ ΓΙΑ ΤΙΣ ΥΠΗΡΕΣΙΕΣ ΚΟΙΝΗΣ ΩΦΕΛΕΙΑΣ</b>	<p>Προκειμένου για εργαζόμενους με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου στο Δημόσιο, στα ΝΠΔΔ, στους ΟΤΑ και στις υπηρεσίες δημοσίου χαρακτήρα ή κοινής ωφελείας, απαιτείται ειδική γνωστοποίηση των αιτημάτων και του χρόνου έναρξης της απεργίας <u>με έγγραφο που κοινοποιείται με δικαστικό επιμελητή τέσσερις (4) πλήρεις ημέρες πριν από την πραγματοποίηση της απεργίας</u> στον εργοδότη, στο Υπουργείο που ασκεί τη σχετική εποπτεία και στον Υπουργό Απασχόλησης.</p> <p>Κατά τη διάρκεια απεργίας στις περιπτώσεις αυτές, πέραν του προσωπικού ασφαλείας πρέπει να διατίθεται και προσωπικό για την αντιμετώπιση στοιχειωδών αναγκών του κοινωνικού συνόλου.</p>
<b>ΑΠΑΓΟΡΕΥΣΕΙΣ ΣΤΗ ΣΥΜΠΕΡΙΦΟΡΑ ΤΟΥ ΕΡΓΟΔΟΤΗ – ΕΓΓΥΗΣΕΙΣ ΥΠΕΡ ΤΟΥ ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΟΣ ΑΠΕΡΓΙΑΣ</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Απαγόρευση πρόσληψης απεργοσπαστών</li> <li>2. Απαγόρευση ανταπεργίας εργοδοτών («lock out»)</li> <li>3. Απαγόρευση λήψης ασφαλιστικών μέτρων κατά της πραγματοποίησης της απεργίας</li> </ol>
<b>ΤΕΚΜΗΡΙΟ ΝΟΜΙΜΟΤΗΤΑΣ ΑΠΕΡΓΙΑΣ</b>	Η απεργία θεωρείται νόμιμη μέχρι τη χρονική στιγμή που θα κριθεί από το δικαστήριο παράνομη η απόφαση της συνδικαλιστικής οργάνωσης για την κήρυξή της.
<b>ΣΥΝΕΠΕΙΕΣ ΣΥΜΜΕΤΟΧΗΣ ΣΕ ΝΟΜΙΜΗ ΑΠΕΡΓΙΑ</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Άρνηση ανειλημμένων υποχρεώσεων από τη σύμβαση εργασίας, επέμβαση στη σφαίρα του εργοδότη με πρόκληση οικονομικής ζημίας</li> <li>2. Ο εργαζόμενος – απεργός βρίσκεται στη νομική κατάσταση</li> </ol>

	<p>προσωρινής δικαιολογημένης μη εκπλήρωσης της εργασίας (ανασταλτικό αποτέλεσμα της απεργίας) και ο χρόνος αποχής εξομοιώνεται με τον χρόνο εργασίας.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>3. Αίρεται η υποχρέωση του εργαζόμενου – απεργού για παροχή εργασίας και η υποχρέωση του εργοδότη για την καταβολή ημερομισθίου της ημέρας απεργίας.</li> <li>4. Αναστέλλεται η άσκηση του διευθυντικού δικαιώματος του εργοδότη και η υποχρέωση υπακοής (συμμόρφωσης) του μισθωτού.</li> <li>5. Ο εργαζόμενος – απεργός προστατεύεται από την απόλυση, καθώς και από κάθε άλλο εκδικητικό και ζημιογόνο μέτρο.</li> </ol>
<p><b>ΣΥΝΕΠΕΙΕΣ ΣΥΜΜΕΤΟΧΗΣ ΣΕ ΠΑΡΑΝΟΜΗ ΑΠΕΡΓΙΑ</b></p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Η συμμετοχή σε παράνομη απεργία συνιστά αυθαίρετη απουσία από την εργασία και μπορεί υπό προϋποθέσεις να εκληφθεί ως παραίτηση.</li> <li>2. Κίνδυνος κίνησης πειθαρχικών διαδικασιών σύμφωνα με τις διατάξεις του Κανονισμού εργασίας που ισχύει στην επιχείρηση.</li> <li>3. Ενδεχόμενο θέμα αστικής ευθύνης του εργαζομένου – απεργού για αποζημίωση του εργοδότη.</li> </ol>
<p><b>ΣΧΕΤΙΚΗ ΝΟΜΟΘΕΣΙΑ</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Σύνταγμα της Ελλάδος, άρθρα 23, 25</li> <li>- Χάρτης Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της Ευρωπαϊκής Ένωσης, άρθρα 28, 52, 53 και 54</li> <li>- Νόμος 1264/1982</li> <li>- Νόμος 2224/1994</li> </ul>

## **1. Απεργία – Έννοια – Νομοθετική Προστασία**

Η απεργία αποτελεί κατεξοχήν μέσο συλλογικής δράσης με αγωνιστικό σκοπό και παρέχει τη δυνατότητα στις συνδικαλιστικές οργανώσεις να ασκούν πίεση για την επίτευξη των συλλογικών διεκδικήσεών τους.

Η απεργία προστατεύεται ρητά από την ευρωπαϊκή και διεθνή νομοθεσία, αναγνωρίζεται ρητά και από το ελληνικό Σύνταγμα ως δικαίωμα με συλλογική διάσταση (κηρύσσεται από τις συνδικαλιστικές οργανώσεις και ασκείται από κοινού από τους περισσότερους εργαζόμενους) και ατομική διάσταση (ατομική βούληση του εργαζόμενου να συμμετέχει σε αυτήν) για την προάσπιση των συλλογικών συμφερόντων των εργαζομένων στο πλαίσιο της συνδικαλιστικής ελευθερίας.

Χαρακτηριστικό της γνώρισμα είναι το προσωρινό της διακοπής της απασχόλησης, που εκφράζεται με την πρόθεση επανόδου στην εργασία. Η άσκηση του δικαιώματος της απεργίας επαφίεται στις συνδικαλιστικές οργανώσεις των εργαζομένων που έχουν συσταθεί και λειτουργούν νόμιμα. Φορέας του δικαιώματος απεργίας είναι κάθε εργαζόμενος, ανεξάρτητα από το εάν είναι μέλος ή όχι της συνδικαλιστικής οργάνωσης που κηρύσσει την απεργία.

Η άσκηση του δικαιώματος της απεργίας είναι κορυφαία διαδικασία για τα σωματεία. Από την ανάγνωση των διατάξεων του Συντάγματος, αλλά και του Χάρτη των Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της Ευρωπαϊκής Ένωσης, αναγνωρίζεται ρητά το δικαίωμα συμμετοχής σε απεργιακή κινητοποίηση, αλλά ταυτόχρονα συνοδεύεται από περιορισμούς στην άσκησή του, οι οποίες εξειδικεύονται από την κείμενη νομοθεσία.

## **2. Φορέας δικαιώματος και κήρυξη της απεργίας**

Φορέας του δικαιώματος της απεργίας είναι κάθε εργαζόμενος, ενώ η κήρυξη της απεργίας πραγματοποιείται από τις συνδικαλιστικές οργανώσεις που έχουν συσταθεί και λειτουργούν νόμιμα. Η απόφαση για την κήρυξη της απεργίας λαμβάνεται από το αρμόδιο όργανο της συνδικαλιστικής οργάνωσης, το οποίο συγκαλείται ύστερα από πρόσκληση των μελών του και ενημέρωσή τους για την ημερήσια διάταξη της συνεδρίασης. Μετά τη διαπίστωση της απαρτίας, η απόφαση για την κήρυξη της απεργίας λαμβάνεται με μυστική

ψηφοφορία και με την πλειοψηφία που προβλέπεται από το καταστατικό της συνδικαλιστικής οργάνωσης.

Στις πρωτοβάθμιες συνδικαλιστικές οργανώσεις η απεργία κηρύσσεται με απόφαση της Γενικής Συνέλευσης.

Στις πρωτοβάθμιες συνδικαλιστικές οργανώσεις ευρύτερης περιφέρειας ή πανελλαδικής έκτασης κηρύσσεται με απόφαση του Διοικητικού Συμβουλίου, εκτός εάν το Καταστατικό ορίζει διαφορετικά.

Στις ενώσεις προσώπων, η απεργία κηρύσσεται με απόφαση της πλειοψηφίας των εργαζομένων στην επιχείρηση, κατόπιν μυστικής ψηφοφορίας.

Όταν δεν υπάρχει επιχειρησιακό ή κλαδικό σωματείο ή ένωση προσώπων, την απόφαση για απεργία μπορεί να την πάρει το πιο αντιπροσωπευτικό Εργατικό Κέντρο της περιοχής.

Στις δευτεροβάθμιες και τριτοβάθμιες συνδικαλιστικές οργανώσεις η απεργία κηρύσσεται με απόφαση της Διοίκησής τους (Δ.Σ.), εκτός εάν το καταστατικό τους ορίζει διαφορετικά.

Σε περίπτωση που η απεργία πραγματοποιείται ως εκδήλωση αλληλεγγύης εργαζομένων ή επιχειρήσεων ή εκμεταλλεύσεων που εξαρτώνται από πολυεθνικές εταιρείες προς εργαζόμενους σε επιχειρήσεις ή εκμεταλλεύσεις ή στην έδρα της ίδιας της πολυεθνικής εταιρείας και εφόσον η έκβαση της απεργίας των τελευταίων θα έχει άμεσες επιπτώσεις στα οικονομικά ή εργασιακά συμφέροντα των πρώτων, τότε αυτή η απεργία κηρύσσεται μόνο από την πιο αντιπροσωπευτική τριτοβάθμια συνδικαλιστική οργάνωση.

## **2.1 Συνδικαλιστικές οργανώσεις αρμόδιες για κήρυξη απεργίας**

Στην κήρυξη της απεργίας νομιμοποιούνται όχι μόνο οι πρωτοβάθμιες συνδικαλιστικές οργανώσεις και οι ενώσεις προσώπων, αλλά και οι δευτεροβάθμιες και τριτοβάθμιες συνδικαλιστικές οργανώσεις, αφού το Σύνταγμα και ο Ν. 1264/1982 κάνουν γενική αναφορά στις συνδικαλιστικές οργανώσεις, χωρίς καμία διάκριση ως προς τη βαθμίδα τους.

- Πρωτοβάθμια επιχειρησιακά σωματεία κηρύσσουν «επιχειρησιακή» απεργία, στην οποία μπορεί να συμμετέχει κάθε εργαζόμενος της επιχείρησης. Σε περίπτωση που στην

επιχείρηση λειτουργούν περισσότερα από ένα σωματεία, καθένα από αυτά είναι αρμόδιο για την κήρυξη της απεργίας.

- Πρωτοβάθμια ομοιοεπαγγελματικά σωματεία κηρύσσουν απεργία στην οποία μπορεί να συμμετέχει κάθε μισθωτός του ιδίου επαγγέλματος (όχι άλλων). Η απεργία μπορεί να είναι επίσης εντοπισμένη σε μία επιχείρηση. Είναι δυνατόν να ισχύουν γεωγραφικοί περιορισμοί.

- Πρωτοβάθμια κλαδικά σωματεία κηρύσσουν απεργία, η οποία καταλαμβάνει περισσότερες ομοειδείς επιχειρήσεις ή είναι εντοπισμένη σε μία από αυτές (εάν έχει ως μέλη εργαζόμενους στην επιχείρηση αυτή). Και στην περίπτωση αυτή μπορεί να ισχύουν γεωγραφικοί περιορισμοί.

- Ομοσπονδίες με πανελλήνια κατά κανόνα έκταση, κηρύσσουν απεργία για τους εργαζόμενους της επαγγελματικής ειδικότητας (ομοιοεπαγγελματική), του κλάδου (κλαδική) ή της επιχείρησης (επιχειρησιακή) που εκπροσωπούν. Είναι δυνατόν η απεργία να εντοπίζεται σε μία περιφέρεια από την πανελλαδική έκταση που καλύπτουν οι ομοσπονδίες.

- Εργατικά κέντρα κηρύσσουν απεργία για την τοπική περιφέρεια και τα επαγγέλματα ή τους κλάδους οικονομικής δραστηριότητας που καλύπτουν. Μπορούν να κηρύξουν απεργία σε επιχείρηση, δημόσια υπηρεσία, ΝΠΔΔ ή ΟΤΑ της περιφέρειάς τους, εάν δεν δραστηριοποιείται εκεί επιχειρησιακό ή κλαδικό σωματείο με μέλη τους περισσότερους από τους εργαζόμενους.

- Συνομοσπονδία (ΓΣΕΕ) κηρύσσει πανελλαδική απεργία για τους εργαζόμενους που εκπροσωπεί μέσω των δευτεροβάθμιων οργανώσεων – μελών της. Στην απεργία αυτή μπορούν να συμμετέχουν όλοι οι εργαζόμενοι, ανεξάρτητα από τα εάν είναι μέλη ή όχι σωματείου, εφόσον όμως ανήκουν σε επάγγελμα ή οικονομική δραστηριότητα που καλύπτεται από τη Συνομοσπονδία, χωρίς να απαιτείται απόφαση κήρυξης απεργίας των υποκείμενων οργανώσεων.

### **3. Αιτήματα απεργίας**

Σύμφωνα με το άρθρο 19 παρ. 1 του Ν. 1264/1982, η απεργία αποτελεί δικαίωμα των εργαζομένων που ασκείται από τις συνδικαλιστικές οργανώσεις ως μέσο για τη διαφύλαξη και προαγωγή των οικονομικών (θέματα αμοιβής και οικονομικής θέσης μισθωτών), εργασιακών (όροι εργασίας), συνδικαλιστικών (θέματα ελευθερίας συνδικαλιστικής δράσης) και ασφαλιστικών συμφερόντων των εργαζομένων και ως εκδήλωση αλληλεγγύης για τους ίδιους σκοπούς.



Από τη διάταξη αυτή προκύπτει ότι τα αιτήματα της απεργίας δεν είναι αναγκαία ζητήματα που μπορούν να διευθετηθούν μόνο με Σ.Σ.Ε., δηλαδή να είναι αποκλειστικά εργασιακού χαρακτήρα, αλλά μπορούν να είναι πολύ ευρύτερα, όπως θέματα κοινωνικής ασφάλισης (ασφαλιστικά και συνταξιοδοτικά). Από την άλλη πλευρά, όσον αφορά τις νομικές διαφορές, όπως η απόλυση εργαζομένων, αυτές μπορούν να αποτελέσουν νόμιμο αίτημα απεργίας, αρκεί να μετατρέπονται σε θέματα συλλογικού ενδιαφέροντος (όπως οι απολύσεις για οικονομικούς λόγους).

Τα αιτήματα απεργίας που αφορούν οικονομικά θέματα, πρέπει να συνδέονται με τους όρους και τις συνθήκες εργασίας, έστω και κατά έμμεσο αλλά ευκρινή τρόπο. Για το λόγο αυτό, έχει κριθεί δικαστικά ότι δεν αποτελεί νόμιμο αίτημα απεργίας η αλλαγή της κυβερνητικής πολιτικής τιμών, του τρόπου χρηματοδότησης των επιχειρήσεων ή των επενδύσεων. Σε απεργιακές κινητοποιήσεις και προκειμένου να συμπεριληφθούν στα αιτήματα εργασιακού και ασφαλιστικού περιεχομένου και άλλα που αφορούν την κυβερνητική οικονομική πολιτική, πρέπει τα τελευταία να έχουν άμεση επίπτωση στα εργασιακά και ασφαλιστικά δικαιώματα των εργαζομένων.

## **4. Μορφές απεργίας**

Η μακρά συνδικαλιστική δράση διαμόρφωσε πολλαπλές μορφές απεργίας, η κατηγοριοποίηση των οποίων γίνεται ανάλογα με τον φορέα που αναλαμβάνει την ευθύνη της, τη στρατηγική που εφαρμόζεται, το επιδιωκόμενο αποτέλεσμα και τον αποδέκτη των αιτημάτων της.

### **4.1 Διάκριση ανάλογα με τον φορέα που αναλαμβάνει την ευθύνη της απεργίας**

- Συνδικαλιστική απεργία: Πραγματοποιείται με την ευθύνη και την καθοδήγηση κάποιας συνδικαλιστικής οργάνωσης, σύμφωνα με τις προϋποθέσεις που ορίζει η νομοθεσία για την κήρυξη και την πραγματοποίηση νόμιμης απεργίας (απόφαση και κήρυξη από το αρμόδιο όργανο, προειδοποίηση εργοδότη, διάθεση προσωπικού ασφαλείας ή στοιχειώδους λειτουργίας)

- Αδέσποτη απεργία: Πραγματοποιείται **α)** από ομάδα μη συνδικαλιζόμενων εργαζομένων, **β)** αυθόρμητα από ομάδα εργαζομένων ή **γ)** από συνδικαλιστική οργάνωση που βρίσκεται υπό σύσταση (δεν έχει, δηλαδή, ολοκληρωθεί η διαδικασία ίδρυσής της με την εγγραφή της στο Ειδικό Βιβλίο Σωματείων του οικείου Πρωτοδικείου).

#### 4.2 Διάκριση ανάλογα με τη στρατηγική που εφαρμόζεται από τη συνδικαλιστική οργάνωση

- Μερική απεργία: Πρόκειται για την απεργία, κατά την οποία δεν απεργεί το σύνολο του προσωπικού της επιχείρησης, αλλά μόνο ορισμένοι εργαζόμενοι, που κατέχουν θέσεις «κλειδιά», με αποτέλεσμα να παύει η λειτουργία ολόκληρης της επιχείρησης, λόγω της αλληλεξάρτησης των διαφόρων τμημάτων της, τα οποία δεν μπορούν να λειτουργήσουν από τους λοιπούς εργαζόμενους που δεν απεργούν ( π.χ. απεργία χειριστών ηλεκτρονικών υπολογιστών σε τράπεζες).

- Κυκλική ή περιστροφική απεργία: Πρόκειται για την περισσότερο δραστική μορφή μερικής απεργίας, της οποίας η τακτική στηρίζεται στη διαδοχική απεργία διαφόρων τμημάτων της επιχείρησης, με αποτέλεσμα η τελευταία να παραμένει κλειστή καθ' όλη τη διάρκεια της απεργίας.

- Στάσεις εργασίας ή διαλείπουσα απεργία: Μορφή απεργίας, κατά την οποία η αποχή των απεργών από την εργασία τους δεν είναι συνεχής, αλλά, είτε διαρκεί για ορισμένο διάστημα του ημερησίου ωραρίου, είτε διακόπτεται κατά χρονικά διαστήματα ή / και επαναλαμβάνεται μέσα στην ίδια ημέρα ή εβδομάδα ή μία φορά ανά εβδομάδα κ.ο.κ. Όταν οι στάσεις εργασίας είναι επαναλαμβανόμενες, η απεργία χαρακτηρίζεται ως διαλείπουσα. Είναι σημαντικό να τονιστεί ότι οι στάσεις εργασίας αποτελούν μορφή απεργίας και, επομένως, πρέπει να τηρούνται στο ακέραιο οι προϋποθέσεις που ορίζονται από τη νομοθεσία για την νόμιμη κήρυξή τους.

- Λευκή απεργία: Κατά τη διάρκεια λευκής απεργίας οι εργαζόμενοι δεν απέχουν από την εργασία τους, αλλά παρέχουν εργασία μειωμένης ποσότητας, δηλαδή με μικρότερη από τη συνηθισμένη αποδοτικότητα (π.χ. επιβράδυνση ρυθμού παραγωγής, σχολαστική τήρηση των κανονισμών και τυπικών διατυπώσεων της εργασίας και η επίδειξη υπερβολικού –

φαινομενικά – ζήλου. Η ΜΕΙΩΣΗ ΤΗΣ ΠΟΙΟΤΗΤΑΣ ΤΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΔΕΝ ΑΠΟΤΕΛΕΙ ΛΕΥΚΗ ΑΠΕΡΓΙΑ.

#### **4.3 Διάκριση ανάλογα με το επιδιωκόμενο αποτέλεσμα**

- Διεκδικητική απεργία: Κατά τη διάρκεια της διεκδικητικής απεργίας οι απεργοί προβάλλουν συγκεκριμένα αιτήματα και ζητούν την άμεση ικανοποίησή τους, επιδιώκοντας να κάμψουν τη θέληση του εργοδότη.

- Προειδοποιητική απεργία: Κατά τη διάρκεια της προειδοποιητικής απεργίας, αν και προβάλλονται συγκεκριμένα αιτήματα, επιδιώκεται να τονιστεί στην εργοδοτική πλευρά η αποφασιστικότητα των απεργών να διεκδικήσουν με αγωνιστικό τρόπο (απεργία διαρκείας ή επαναλαμβανόμενες στάσεις εργασίας), εάν χρειαστεί, την ικανοποίηση των αιτημάτων τους. Πρόκειται για μορφή απεργίας με μικρή διάρκεια που πραγματοποιείται συνήθως κατά το στάδιο των διαπραγματεύσεων με την εργοδοτική πλευρά, όταν π.χ. η τελευταία δεν έχει πρόθεση για σοβαρό διάλογο).

- Απεργία διαμαρτυρίας: Κατά τη διάρκεια μίας απεργίας διαμαρτυρίας οι εργαζόμενοι – απεργοί εκφράζουν την έντονη διαμαρτυρία τους σχετικά με συγκεκριμένα ζητήματα. Και αυτή η μορφή απεργίας έχει συνήθως σύντομη διάρκεια, ενώ συχνά αποδέκτης της διαμαρτυρίας των απεργών δεν είναι ο εργοδότης, αλλά το κράτος (π.χ. για το περιεχόμενο κάποιου ασφαλιστικού νομοσχεδίου).

#### **4.4. Διάκριση ανάλογα με τον αποδέκτη των απεργιακών αιτημάτων**

- Εργασιακή (επαγγελματική) απεργία: Στόχο έχει την προώθηση και ικανοποίηση των συλλογικών εργασιακών, οικονομικών, συνδικαλιστικών και ασφαλιστικών συμφερόντων των εργαζομένων, με ουσιαστικό αποδέκτη την εργοδοτική πλευρά και στόχο την κάμψη της θέλησής του. Στην έννοια του εργοδότη υπάγεται οποιοσδήποτε ημεδαπός ή αλλοδαπός εργοδότης, επιχείρηση, εκμετάλλευση ή υπηρεσία του ιδιωτικού ή του δημόσιου τομέα της οικονομίας, όπως και το Δημόσιο (Κυβέρνηση, ΝΠΔΔ, ΟΤΑ), εφόσον λειτουργεί ως εργοδότης.

- Πολιτική απεργία: Τα αιτήματα της πολιτικής απεργίας έχουν ως αποδέκτη το κράτος. Στόχος της είναι η πίεση της πολιτικής βούλησης. Η απεργία που επιδιώκει καθαρά πολιτικούς σκοπούς, σκοπούς άλλους από αυτούς που προβλέπονται από τις σχετικές συνταγματικές διατάξεις (ά από τις διατάξεις του Ν. 1264/1982), θεωρείται παράνομη.

- Εργασιακή – πολιτική απεργία: Έχει μεικτά χαρακτηριστικά, διεκδικεί, δηλαδή, αιτήματα τα οποία, αν και αναφέρονται στα εργασιακά, ασφαλιστικά, οικονομικά και συνδικαλιστικά συμφέροντα των εργαζομένων, η ικανοποίησή τους εξαρτάται από το κράτος και μπορεί να πραγματοποιηθεί μόνο μέσω της νομοθετικής του εξουσίας.

- Απεργία αλληλεγγύης: Πρόκειται για την απεργία που κηρύσσεται για την υποστήριξη άλλης (της κύριας) απεργίας, με την οποία προβάλλονται και διεκδικούνται ήδη εργασιακά και άλλα αιτήματα. Η νομιμότητα της απεργίας αλληλεγγύης εξαρτάται από τη νομιμότητα της κύριας απεργίας, την οποία υποστηρίζει.

## 5. Προϋποθέσεις για την κήρυξη νόμιμης απεργίας

Το δικαίωμα της απεργίας υπόκειται σε κάποιους όρους, η μη τήρηση των οποίων καθιστά την απεργία παράνομη. Συγκεκριμένα, για την κήρυξη νόμιμης απεργίας απαιτείται:

- **Απόφαση Γενικής Συνέλευσης** της εκάστοτε συνδικαλιστικής οργάνωσης που λαμβάνεται με μυστική ψηφοφορία. Σε περίπτωση κήρυξης απεργίας από δευτεροβάθμια ή τριτοβάθμια συνδικαλιστική οργάνωση, η σε περίπτωση κήρυξης απεργίας με ολιγόωρη στάση εργασίας, αρκεί η απόφαση του αντίστοιχου Διοικητικού Συμβουλίου.

- **Προειδοποίηση του εργοδότη** ή της συνδικαλιστικής οργάνωσης του εργοδότη με οποιονδήποτε τρόπο, 24 τουλάχιστον ώρες από την πραγματοποίηση της απεργίας. Η προειδοποίηση αυτή πρέπει να περιέχει την ημέρα και την ώρα έναρξης της απεργίας και επομένως, η αιφνιδιαστική απεργία απαγορεύεται. Μετά τη λήψη της απόφασης για την κήρυξη απεργίας από τη Γενική Συνέλευση, είναι δυνατόν να εξουσιοδοτηθεί το Διοικητικό Συμβούλιο για τον καθορισμό των επιμέρους λεπτομερειών της απεργίας. Η εξουσιοδότηση αυτή, όμως, δεν πρέπει να δίνεται εν λευκώ.

Η προθεσμία προειδοποίησης των 24 ωρών έχει σκοπό α) τη δυνατότητα επίλυσης της συλλογικής διαφοράς με πιο ήπια μέσα (διαπραγματεύσεις) και β) τη λήψη από τον

εργοδότη των απαραίτητων μέτρων για την αντιμετώπιση προβλημάτων που μπορούν να προκύψουν στην επιχείρηση από την απεργία.

Κατά τον υπολογισμό της 24ωρης προθεσμίας δεν προσμετρούνται οι ώρες των εξαιρέτων κατά το νόμο ημερών που παρεμβάλλονται (δηλ. Κυριακές και άλλες αργίες).

Η προειδοποίηση μπορεί να πραγματοποιηθεί με οποιονδήποτε τρόπο (τηλεφωνικά, γραπτά, προφορικά κτλ), όμως ως πιο ασφαλής τρόπος θεωρείται η επίδοση εγγράφου γνωστοποίησης της απεργίας (με αναφορά του χρόνου έναρξής της, των αιτημάτων της και της διάθεσης του προσωπικού ασφαλείας) με δικαστικό επιμελητή. Η μη πραγματοποίηση της προειδοποίησης του εργοδότη καθιστά την απεργία παράνομη.

- **Διάθεση του αναγκαίου προσωπικού ασφαλείας από τη συνδικαλιστική οργάνωση**, για την ασφάλεια των εγκαταστάσεων της επιχείρησης και την πρόληψη καταστροφών κατά τη διάρκεια της απεργίας. Το προσωπικό ασφαλείας αμείβεται κανονικά και λειτουργεί υπό τις οδηγίες του εργοδότη και μόνο προς εκπλήρωση των σκοπών για τους οποίους διατίθεται (δηλαδή, για την ασφάλεια των εγκαταστάσεων και την πρόληψη καταστροφών).

## **6. Ειδικοί όροι για τις υπηρεσίες κοινής ωφέλειας**

### **6.1 Χρόνος προειδοποίησης του εργοδότη**

Για τις επιχειρήσεις κοινής ωφέλειας και τους εργαζόμενους στο Δημόσιο με σύμβαση ιδιωτικού δικαίου προβλέπεται αυξημένος χρόνος προειδοποίησης για την κήρυξη απεργίας, που είναι οι τέσσερις (4) πλήρεις ημέρες πριν την πραγματοποίησή της. Η προειδοποίηση αυτή πρέπει να περιέχει τα αιτήματα της απεργίας και τους λόγους που τα θεμελιώνουν και κοινοποιείται με δικαστικό επιμελητή στον εργοδότη (ή στους εργοδότες), στο Υπουργείο που ασκεί τη σχετική εποπτεία και στο Υπουργείο Απασχόλησης.

### **6.2 Διάθεση προσωπικού ασφαλείας και προσωπικού για την κάλυψη των στοιχειωδών αναγκών του κοινωνικού συνόλου**

Για τις επιχειρήσεις δημοσίου χαρακτήρα ή κοινής ωφέλειας, των οποίων η λειτουργία έχει ζωτική σημασία για την εξυπηρέτηση βασικών αναγκών του κοινωνικού συνόλου, πέρα από το προσωπικό ασφαλείας, πρέπει να διατίθεται και προσωπικό για την αντιμετώπιση

των στοιχειωδών αναγκών του κοινωνικού συνόλου. Στον καθορισμό των στοιχειωδών αναγκών του κοινωνικού συνόλου προέχει το ουσιαστικό κριτήριο, δηλαδή η ανάγκη εξυπηρέτησης πραγματικά ζωτικών αναγκών και όχι αφηρημένη η ένταξη της συγκεκριμένης επιχείρησης στις επιχειρήσεις του ευρύτερου δημόσιου τομέα ή στις επιχειρήσεις κοινής ωφελείας.

Οι συγκεκριμένες ανάγκες του κοινωνικού συνόλου καθορίζονται με συμφωνία μεταξύ της πλέον αντιπροσωπευτικής συνδικαλιστικής οργάνωσης στην επιχείρηση και στη διοίκηση της επιχείρησης το αργότερο μέχρι την 25<sup>η</sup> Νοεμβρίου κάθε ημερολογιακού έτους.

## **7. Απαγορεύσεις στη συμπεριφορά του εργοδότη – εγγυήσεις υπέρ του δικαιώματος απεργίας**

### **7.1 Απαγόρευση πρόσληψης απεργοσπαστών**

Απαγορεύεται κατά τη διάρκεια νόμιμης απεργίας η πρόσληψη απεργοσπαστών. Ως «απεργοσπάστες» έχει επικρατήσει να θεωρούνται εκείνοι οι εργαζόμενοι της επιχείρησης που δεν συμμετέχουν στην απεργία της επιχείρησης ή του επαγγέλματος και πηγαίνουν κατά την ημέρα που η απεργία πραγματοποιείται στην εργασία τους. Ο ν. 1264/1982 με τη διάταξη του άρθρου 22 παρ.1, χαρακτηρίζει ως «απεργοσπάστες» τους εργαζόμενους που προσλαμβάνονται από τον εργοδότη για να καλύψουν τις κενές θέσεις εργασίας των απεργών. Συναφής διάταξη είναι αυτή του άρθρου 24 περ. α' του Ν. 2956/2001, όπως έχει τροποποιηθεί και ισχύει, βάση της οποίας απαγορεύεται η απασχόληση (μέσω Εταιριών Προσωρινής Απασχόλησης) σε έμμεσο εργοδότη με σύμβαση προσωρινής απασχόλησης, όταν με αυτήν όταν με αυτήν αντικαθίστανται εργαζόμενοι που ασκούν το δικαίωμα της απεργίας.

Εξάλλου από το σκοπό της νομοθετικής αυτής απαγόρευσης για την πρόσληψη απεργοσπαστών συνάγεται ότι δεν επιτρέπονται προσλήψεις εργαζομένων κατά τη διάρκεια της απεργίας που οδηγούν και σε έμμεση αντικατάσταση των απεργών. Έμμεση αντικατάσταση των απεργών υπάρχει όταν πχ οι εργαζόμενοι της επιχείρησης που δεν απεργούν, τοποθετούνται στις κενές θέσεις των απεργών και στις θέσεις των μετακινούμενων προσλαμβάνονται άλλοι.

Η πρόσληψη απεργοσπαστών απαγορεύεται:

- α) κατά τη διάρκεια της απεργίας,
- β) κατά το διάστημα που μεσολαβεί από την προειδοποίηση του εργοδότη για την επικείμενη απεργία και μέχρι την έναρξή της,
- γ) κατά τα χρονικά διαστήματα που μεσολαβούν μεταξύ των στάσεων εργασίας ή κατά τη διάρκεια μιας σύντομης αναστολής της απεργίας.

## **7.2 Απαγόρευση ανταπεργίας εργοδοτών («λοκ-άουτ»)**

Σύμφωνα με ρητή διάταξη του ν. 1264/1982 (άρθρο 22 παρ.2) απαγορεύεται η ανταπεργία («λόκ – άουτ»). Ανταπεργία είναι η άρνηση του εργοδότη να αποδεχθεί την εργασία των μισθωτών που ασκείται με τα χαρακτηριστικά στοιχεία της απεργίας, δηλαδή κατά τρόπο συλλογικό (εναντίον όλων των εργαζομένων) και με αγωνιστικό σκοπό (άσκηση πίεσης στους εργαζόμενους να δεχθούν τη ρύθμιση των όρων εργασίας που επιδιώκει αυτός). Μορφές με τις οποίες μπορεί να εκδηλωθεί η ανταπεργία, είναι ο αποκλεισμός των εργαζομένων από τις θέσεις εργασίας, το κλείσιμο της επιχείρησης κλπ.

Η ανταπεργία διακρίνεται σε «επιθετική», όταν πρώτος προσφεύγει σε αυτήν ο εργοδότης και σε «αμυντική», όταν ο εργοδότης κηρύσσει ανταπεργία μετά από απεργία που πραγματοποιούν ήδη εργαζόμενοι, αποκλείοντας από την εργασία όχι μόνο τους απεργούς, αλλά και τους μη απεργούς.

Γίνεται δεκτό ότι η νομοθετική απαγόρευση της ανταπεργίας ισχύει χωρίς εξαιρέσεις. Επομένως, απαγορεύεται η ανταπεργία, έστω κι αν ασκείται προς απόκρουση παράνομης απεργίας.

## **7.3 Απαγόρευση λήψης ασφαλιστικών μέτρων κατά της πραγματοποίησης της απεργίας**

Κατά την τρίτη παράγραφο του άρθρου 22 του ν. 1264/1982 δεν επιτρέπεται η δικαστική απαγόρευση απεργίας με ασφαλιστικά μέτρα, δηλ. με την ειδική διαδικασία που εφαρμόζεται σε επείγουσες περιπτώσεις ή για να αποτραπεί επικείμενος κίνδυνος. Η απαγόρευση αυτή του νόμου είναι γενική και χωρίς εξαιρέσεις, ανεξάρτητα από τους λόγους που προσδίδουν στην απεργία τον παράνομο χαρακτήρα της. Είναι όμως δυνατή η απαγόρευση με ασφαλιστικά μέτρα άλλων παράνομων πράξεων των απεργών, όπως πχ για

την άρση της παρακώλυσης από τους απεργούς της εισόδου στις εγκαταστάσεις της επιχείρησης ή της κατάληψης των χώρων εργασίας.

## **8. Τεκμήριο νομιμότητας της απεργίας**

Σημειώνεται ότι για τη νομιμότητα της απεργίας αναγνωρίζεται ένα τεκμήριο (απόδειξη) νομιμότητάς της, δηλαδή **η απεργία θεωρείται νόμιμη μέχρι το χρονικό διάστημα που θα κριθεί παράνομη η απόφαση της συνδικαλιστικής οργάνωσης με δικαστική απόφαση.** Συνεπώς, η συμμετοχή σε μία απεργία μέχρι την κήρυξή της ως παράνομης σημαίνει συμμετοχή σε νόμιμη αγωνιστική συνδικαλιστική δράση.

## **9. Συνέπειες συμμετοχής σε νόμιμη απεργία**

- Η απεργία εξ ορισμού περιέχει άρνηση των ανειλημμένων υποχρεώσεων από τη σύμβαση εργασίας, επέμβαση στη σφαίρα του εργοδότη και πρόκληση σ' αυτόν οικονομικής ζημίας. -  
- Ο εργαζόμενος – απεργός βρίσκεται στη νομική κατάσταση προσωρινής μη εκπλήρωσης της εργασίας για δικαιολογημένο λόγο (ανασταλτικό αποτέλεσμα της απεργίας). Η απεργία νομιμοποιεί την αποχή από την εργασία και ο χρόνος αποχής εξομοιώνεται με χρόνο εργασίας, σημαντικό γεγονός για τα δικαιώματα του εργαζόμενου που στηρίζονται στην αρχαιότητα (προϋπηρεσία). Με το ανασταλτικό αποτέλεσμα ο απεργός δεν χάνει τη θέση εργασίας του, ενώ αυτόματα επιβάλλεται η αυτόματη επανένταξή του, μετά τη λήξη της απεργίας, στο προσωπικό της επιχείρησης με διατήρηση όλων των κεκτημένων δικαιωμάτων του.

- Αίρεται η υποχρέωση από τον εργαζόμενο-απεργό για παροχή εργασίας, που οδηγεί και στην άρση της υποχρέωσης του εργοδότη καταβολή του ημερομισθίου της ημέρας απεργίας (εξαιρέση εδώ υπάρχει για το προσωπικό ασφαλείας). Η αναστολή της σχέσης εργασίας συνεπάγεται την αναστολή τα άσκησης του διευθυντικού δικαιώματος του εργοδότη και της υποχρέωσης υπακοής του μισθωτού. Μολονότι με την αναστολή αυτών των υποχρεώσεων αναστέλλεται και η ασφαλιστική σχέση (υποχρέωση καταβολής ασφαλιστικών εισφορών), ο εργαζόμενος διατηρεί τη γενική αξίωση για ασφαλιστικές παροχές στη διάρκεια της απεργίας.



- Ο εργαζόμενος – απεργός προστατεύεται από την απόλυση, καθώς η συμμετοχή σε νόμιμη απεργιακή κινητοποίηση δεν μπορεί να αποτελέσει νόμιμο λόγο απόλυσης από τον εργοδότη. Η τυχόν απόλυση κατά τη διάρκεια της απεργίας ή μετά από συμμετοχή σε απεργία για λόγους εκδίκησης θεωρείται παρεμπόδιση της ελεύθερης συνδικαλιστικής δράσης και είναι άκυρη. Ταυτόχρονα απαγορεύεται και κάθε άλλο εκδικητικό και ζημιογόνο μέτρο για τον εργαζόμενο – απεργό, όπως η μετάθεση ή ο εξαναγκασμός σε παραίτηση.

## **10. Συνέπειες συμμετοχής σε παράνομη απεργία**

- Η συμμετοχή σε παράνομη απεργία συνιστά αυθαίρετη απουσία από την εργασία και μπορεί κάτω από προϋποθέσεις να εκληφθεί ως παραίτηση από την πλευρά των εργαζομένων – απεργών. Η νομοθεσία, όμως, δεν υιοθετεί αυτόματα καμία από τις λύσεις αυτές. Η συμμετοχή σε παράνομη απεργία δεν εξομοιώνεται από την πρώτη στιγμή με αυθαίρετη απουσία, με βάση το σκεπτικό ότι, από τη στιγμή που κατά το νόμο την ευθύνη της κήρυξης της απεργίας έχει η συνδικαλιστική οργάνωση, άρα και οι ευθύνες για τις συνέπειες της συμμετοχής σε παράνομη απεργία υπάρχουν όχι σε ατομικό, αλλά σε συλλογικό επίπεδο. Συνεπώς πρέπει πρώτα να κριθεί η νομιμότητα της απόφασης της συνδικαλιστικής οργάνωσης.

- Λαμβάνοντας υπόψη το τεκμήριο νομιμότητας της απεργίας μέχρι το σημείο που θα κριθεί παράνομη η σχετική απόφαση της συνδικαλιστικής οργάνωσης με δικαστική απόφαση, ελέγχεται η καλή πίστη του απεργού. Ο νομοθέτης δέχεται ότι η συμμετοχή του απεργού σε απεργία που κρίθηκε παράνομη αποβάλλει το χαρακτήρα της νόμιμης συνδικαλιστικής δράσης ή ότι αποχή είναι αδικαιολόγητη μετά την κήρυξη της απεργίας ως μη νόμιμης. Συνεπώς από τη στιγμή που η ατομική συμμετοχή του απεργού κριθεί παράνομη, η απουσία μετατρέπεται σε αυθαίρετη ιδίως μετά από άρνηση της πρόσκλησης του εργοδότη να εργαστεί και μπορεί να θεωρηθεί ως λύση της σύμβασης από την πλευρά του εργαζόμενου.

- Στη βάση κυρίως της αυθαίρετης απουσίας από την εργασία, μπορούν να κινηθούν πειθαρχικές διαδικασίες, σύμφωνα με τις διατάξεις του κανονισμού εργασίας που ισχύει στην επιχείρηση.

- Ενδεχομένως μπορεί να τεθεί θέμα αστικής ευθύνης του εργαζόμενου - απεργού για αποζημίωση του εργοδότη. Το ζήτημα, όμως, αυτό περιέχει αρκετές δυσχέρειες, γιατί δεν είναι εύκολο να αποδειχθεί η αιτιώδης συνάφεια στη σχέση ζημίας του εργοδότη και υπαιτιότητας από την ατομική πράξη του εργαζόμενου – απεργού, αφού η ζημία θα οφείλεται στην παράβαση πολλών εργαζομένων (συλλογική διάσταση του δικαιώματος της απεργίας).

## **Πηγές**

- «ΑΤΟΜΙΚΕΣ & ΣΥΛΛΟΓΙΚΕΣ ΕΡΓΑΣΙΑΚΕΣ ΣΧΕΣΕΙΣ» 2012, Βαρχαλαμά Έλλη - Σταμάτη Άντα, Εκπαιδευτικό Υλικό Ινστιτούτου Εργασίας Γ.Σ.Ε.Ε.
- «ΣΥΛΛΟΓΙΚΟ ΕΡΓΑΤΙΚΟ ΔΙΚΑΙΟ», 2007, Λεβέντης Γ., Εκδόσεις Δελτίου Εργατικής Νομοθεσίας
- «ΣΥΛΛΟΓΙΚΟ ΕΡΓΑΤΙΚΟ ΔΙΚΑΙΟ», 2013, Καζάκος Α., Εκδόσεις Σάκκουλας
- «ΣΥΛΛΟΓΙΚΟ ΕΡΓΑΤΙΚΟ ΔΙΚΑΙΟ», 1992, Καρακατσάνης Α., Εκδόσεις Σάκκουλας
- «ΕΡΓΑΤΙΚΟ ΔΙΚΑΙΟ- Ατομικές Σχέσεις Εργασίας, Συλλογικές Εργασιακές Σχέσεις» 2012, Κουκιάδης Ι., Εκδόσεις Σάκκουλας

## **Συντακτική Ομάδα**

Σοφία – Άννα Βέργου, Άντα Σταμάτη