

εργαζομένων και εργοδοτών έχουν δικαίωμα και υποχρέωση να διαπραγματεύονται για την κατάρτιση συλλογικής σύμβασης εργασίας».

Κατ'αρχήν η εφαρμογή της ανωτέρω διάταξης στην περίπτωση επιχειρησιακής συλλογικής σύμβασης δεν σημαίνει ότι θα πρέπει να λαμβάνουν μέρος σε αυτές όλες οι υφιστάμενες συνδικαλιστικές οργανώσεις που δρουν εντός της επιχειρήσεως, αλλά μόνο η πλέον αντιπροσωπευτική, όπως επιβάλλει η συνδυαστική ερμηνεία της διάταξης αυτής με την διάταξη του άρθρου 6 §1 περ. α'. Διότι η διαπραγμάτευση γίνεται πάντα στα πλαίσια προοπτικής σύναψης σύμβασης, κατά την οποία γίνονται εκατέρωθεν συμβιβασμοί προς επίτευξη της τελικής συμφωνίας κι επομένως η τυχόν συμμετοχή σε διαπραγματεύσεις προσώπων που δεν είναι ικανά να συνάψουν τέτοια συμφωνία, πέραν του ότι δεν έχει απολύτως κανένα νόημα, δεν μπορεί να συνάγεται παρά μόνο εάν θεσπισθεί ρητώς νομοθετικά.

Ως εκ τούτου, δικαιούνται να καλούνται σε αυτές μόνον τα δικαιοπρακτικώς ικανά προς σύναψη σύμβασης πρόσωπα.

Οι ως άνω διατάξεις είναι σύμφωνες προς την Διεθνή Σύμβαση Εργασίας 98/1949 και με την Οδηγία 2002/14/ΕΚ (τα οποία προβλέπουν την προώθηση διαδικασιών εκούσιας διαπραγμάτευσης μεταξύ εργοδοτών και οργανώσεων εργαζομένων προς σύναψη συλλογικής σύμβασης, όχι όμως την υποχρέωση διαπραγμάτευσης με όλες τις υφιστάμενες συνδικαλιστικές οργανώσεις εργαζομένων).

Επομένως, κατ'αρχήν η κλήση των μη αντιπροσωπευτικών συνδικαλιστικών οργανώσεων στις διαπραγματεύσεις δεν επιβάλλεται από τον νόμο.

Για την προβολή των αιτημάτων και των θέσεων των μη αντιπροσωπευτικών οργανώσεων έναντι του εργοδότη αρκεί η κατ' άρθρο 16 §4 ν. 1264/82 τουλάχιστον μηνιαία συνάντηση του εργοδότη με τους εκπροσώπους του για θέματα που αφορούν το αντίδικο σωματείο και τα μέλη του οποία θέματα .

Το μόνο δικαίωμα που έχει κατά το στάδιο των διαπραγματεύσεων η μη αντιπροσωπευτική οργάνωση είναι να παρεμβαίνει σε αυτές, σύμφωνα με το άρθρο 4 §4 του ν. 1876/90. Η παρέμβαση αυτή μπορεί να ασκηθεί σε οποιοδήποτε στάδιο των διαπραγματεύσεων και δεν προϋποθέτει την κλήση

αυτού στις διαπραγματεύσεις (Βλαστός Συλλογικές Εργασιακές Σχέσεις, 2006, σ. 249).

Ο νόμος δεν προβλέπει συνέπειες από την τυχόν παρακώλυση της συμμετοχής της τρίτης συνδικαλιστικής οργάνωσης στις διαπραγματεύσεις ειμή μόνο έμμεσες και δη αν η παρακώλυση της συμμετοχής εκδηλωθεί από εργοδοτικής πλευράς , να θεωρηθεί ότι αυτή συνιστά μορφή αντισυνδικαλιστικής συμπεριφοράς κατά την έννοια του άρθρου 14 παρ.2 του Ν.1264/82 και να υποχρεωθεί σε αποζημίωση.

Έχει υποστηριχθεί η άποψη ότι τυχόν προσφυγή της μη γενόμενης δεκτής στις διαπραγματεύσεις τρίτης οργάνωσης στην διαδικασία των ασφαλιστικών μέτρων με αίτημα την αναστολή της σχετικής διαδικασίας των διαπραγματεύσεων μέχρις ότου κριθεί το κύριο δικαίωμα της για ακώλυτη συμμετοχή της ως παρεμβαίνουσας σε αυτές , είναι αποκρουστέα πρωτίστως ως απαράδεκτη , εφόσον ουσιαστικά θα οδηγεί σε ανεπίτρεπτη ικανοποίηση του κύριου ασφαλιστέου δικαιώματος και αλυσιτελής αφού οι κυρίως συμβαλλόμενο ούτως ή άλλως (και εάν ακόμη δεχθούν τη συμμετοχή τρίτης συνδικαλιστικής οργάνωσης ως παρεμβαίνουσας) δεν υποχρεούνται σε καμία περίπτωση να αποδεχθούν τις προτάσεις της.