

Οι απαντήσεις είναι προτεινόμενες – ενδεικτικές. Η δική σας λύση είναι η καλύτερη!

ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΣΠΟΥΔΩΝ: ΔΕΟ

ΘΕΜΑΤΙΚΗ ΕΝΟΤΗΤΑ: ΔΕΟ 10-ΒΑΣΙΚΕΣ ΑΡΧΕΣ ΔΙΚΑΙΟΥ ΚΑΙ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ

ΑΚΑΔΗΜΑΙΚΟ ΕΤΟΣ: 2018/2019

3^η Γραπτή Εργασία-Αστικό και Εργατικό Δίκαιο

ONLEARN
Online Education

Οι απαντήσεις είναι προτεινόμενες – ενδεικτικές. Η δική σας λύση είναι η καλύτερη!

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

ΠΡΟΛΟΓΟΣ

ΣΥΣΤΑΣΗ ΣΩΜΑΤΕΙΟΥ

ΣΥΜΒΑΣΕΙΣ-ΣΥΜΒΑΣΗ ΜΙΣΘΩΣΗΣ

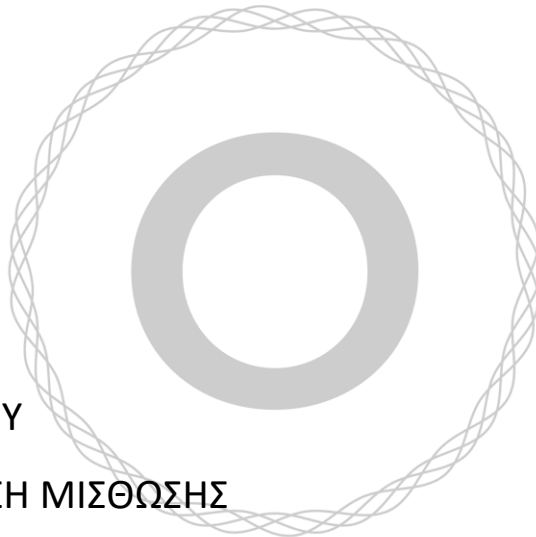
ΜΕΛΗ ΣΩΜΑΤΕΙΩΝ

ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΑ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΥ ΣΕ ΠΕΡΙΠΤΩΣΗ ΜΗ ΚΑΤΑΒΟΛΗΣ ΜΙΣΘΟΥ

ΠΡΟΥΠΟΘΕΣΕΙΣ ΑΠΟΖΗΜΙΩΣΗΣ ΑΠΟΛΥΣΗΣ-ΥΠΟΒΟΛΗ ΜΗΝΥΣΗΣ

ΕΠΙΛΟΓΟΣ

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ



ΠΡΟΛΟΓΟΣ

Στην παρούσα εργασία τίθενται προς ανάπτυξη ζητήματα που άπτονται του Αστικού και Εργατικού Δικαίου. Συγκεκριμένα καλούμαστε να εξετάσουμε τις προϋποθέσεις σύστασης σωματείου, τις συμβάσεις που μπορεί να καταρτίζει μέσω των εξουσιοδοτημένων εκπροσώπων του, τα δικαιώματα και τις υποχρεώσεις που απορρέουν από τις συμβάσεις αυτές όπως επίσης και τις σχέσεις εργασίας που προκύπτουν με την πρόσληψη από το σωματείο υπαλλήλων για την εξυπηρέτηση των αναγκών του. Θα προσπαθήσουμε λοιπόν να προσεγγίσουμε όλα τα θέματα που προκύπτουν αναφερόμενοι σε βασικές έννοιες του Αστικού και Εργατικού Δικαίου για να εξετάσουμε σε βάθος όλες τις πτυχές των σχέσεων που δημιουργούνται και από τις οποίες απορρέουν δικαιώματα και υποχρεώσεις μεταξύ των συμβαλλομένων μερών σε καθημερινές υποθέσεις όπως τη συγκεκριμένη που καλούμαστε να αναλύσουμε.

ΣΥΣΤΑΣΗ ΣΩΜΑΤΕΙΟΥ

Καταρχάς για να απαντήσουμε στο πρώτο ερώτημα της υπό διερεύνηση υπόθεσής μας, θα πρέπει πρώτα να μάθουμε τι ακριβώς είναι ένα σωματείο και ποια είναι η φύση του. Σύμφωνα με το άρθρο υπ' αριθμόν 78 ΑΚ, σωματείο είναι η ένωση είκοσι τουλάχιστον προσώπων που

επιδιώκει σκοπό μη κερδοσκοπικό και αποκτά προσωπικότητα όταν εγγραφεί σε ειδικό δημόσιο βιβλίο (σωματείο) που τηρείται στο πρωτοδικείο της έδρας του.

Είναι γεγονός ότι η ανάγκη των ανθρώπων για συνένωση και συνεργασία με σκοπό την ευόδωση δύσκολων και σημαντικών στόχων εμφανίστηκε πολύ νωρίς ενώ η συνειδητοποίηση ότι επαυξάνεται η δυναμικότητα και η αποτελεσματικότητά τους όταν συνενώνονται σε διαρκή και συστηματική βάση οδήγησε στην απαρχή της σύστασης των σωματείων. Ο Ν. Σαρίπολος αναφέρει χαρακτηριστικά: «Φυσικόν... τοις ανθρώποις το είναι συνηνωμένοι, φυσικόν δε και το κατά μερικώτερας ομάδας συνεταιρίζεσθαι. Ειδ' αμφότερα ταύτα σύμφυτα τω γένει ημών άρα και δίκαια...δημόσια εισίν» (Σαρίπολος ΝΙ Πραγματεία του Συνταγματικού Δικαίου, τόμος 4ος). Η φράση αυτή φανερώνει αφενός την ουσιαστική ανάγκη του ανθρώπου να συνεταιρίζεται και αφετέρου το πόσο σπουδαίο δικαίωμα είναι αυτό.

Το άρθρο 12 παρ.1 του Συντάγματος κατοχυρώνει το ατομικό δικαίωμα των Ελλήνων να συνιστούν ενώσεις και μη κερδοσκοπικά σωματεία αλλά ταυτόχρονα συνιστά ουσιαστική θεσμική εγγύηση υπό την έννοια ότι οι άνθρωποι έχουν τη δυνατότητα να δρουν όχι μόνο ως άτομα αλλά και συλλογικά με διαρκείς και συστηματικούς δεσμούς. Το δικαίωμα του συνεταιρίζεσθαι παρέχει τη δυνατότητα στα άτομα να πολλαπλασιάζουν την ισχύ και την αποτελεσματικότητά τους και να πετυχαίνουν με τον τρόπο αυτό δύσκολους στόχους όπως είναι η διατήρηση και η ανατροπή οποιουδήποτε κατεστημένου (Δαγτόγλου Π.Δ, Συνταγματικό Δίκαιο- Ατομικά Δικαιώματα Β', Εκδόσεις ΑΝΤ. Ν. Σάκκουλα, Αθήνα-Κομοτηνή, 1991).

Συγκεκριμένα το άρθρο 12 του Συντάγματος αναφέρει: «Οι Έλληνες έχουν το δικαίωμα να συνιστούν ενώσεις και μη κερδοσκοπικά σωματεία, τηρώντας του νόμους που ποτέ όμως δεν μπορούν να

εξαρτήσουν την άσκηση του δικαιώματος αυτού από προηγούμενη άδεια...».

Παράλληλα κατοχυρώνεται και η αρχή της πολλαπλότητας, δηλαδή επιτρέπεται να ιδρυθούν και περισσότερα του ενός σωματεία που έχουν τον ίδιο σκοπό, στον ίδιο ή σε άλλο τόπο και τα μέλη του ενός να είναι και μέλη του άλλου.

Για την εγγραφή του σωματείου στο βιβλίο σωματείων και την απόκτηση από εκείνο το σημείο και εντεύθεν της νομικής του προσωπικότητας θα πρέπει οι ιδρυτές του να υποβάλουν αίτηση στο Ειρηνοδικείο της περιφέρειας στην οποία το σωματείο θα έχει την έδρα του, υποβάλλοντας ταυτόχρονα έγγραφο με τα ονόματα των μελών της διοίκησης όπως επίσης και το καταστατικό με τις υπογραφές των μελών και τη χρονολογία (άρθρο 79 ΑΚ). Όταν ο αρμόδιος Ειρηνοδίκης ελέγξει αν τηρήθηκαν όλοι οι νόμιμοι όροι για τη σύσταση του σωματείου και διαπιστώσει ότι ο σκοπός του δεν είναι παράνομος ή ανήθικος, δηλαδή όταν εφαρμόσει έλεγχο νομιμότητας τότε διατάσσει τη δημοσίευση της περίληψης του καταστατικού με τα ουσιώδη στοιχεία του στον τύπο και την εγγραφή του σωματείου στο βιβλίο των σωματείων (άρθρο 81 ΑΚ). Αντίθετος προς το συνταγματικά κατοχυρωμένο δικαίωμα του συνεταιρίζεσθαι είναι ο έλεγχος σκοπιμότητας του σωματείου όπως ρητά αναφέρεται και στο άρθρο 12 παρ.1 του Συντάγματος (Αγαλλοπούλου Πηνελόπη Χρ., « Βασικές έννοιες Αστικού δικαίου », Εκδ. Σάκκουλα, Δ' Έκδοση, Αθήνα – Θεσσαλονίκη, 2016).

Με δεδομένα λοιπόν όλα όσα αναλύσαμε ανωτέρω, η απάντηση στο πρώτο ερώτημα της υπό διερεύνηση υπόθεσης είναι ότι ο δικαστής δεν νομιμοποιείται σε καμία περίπτωση να απορρίψει την αίτηση για τη σύσταση του σωματείου με την αιτιολογία ότι αυτό είναι άχρηστο ή ότι υπάρχουν στην Αθήνα περισσότερα από 100 σωματεία με σκοπό που

άπτεται της ελληνικής λογοτεχνίας. Αν προέβαινε στην απόρριψη της αιτήσεως για τον ως άνω λόγο είναι σαφές ότι θα προέβαινε σε έλεγχο σκοπιμότητας ο οποίος είναι ρητά αντισυνταγματικός σύμφωνα με όλα όσα αναφέραμε.

ΣΥΜΒΑΣΕΙΣ-ΣΥΜΒΑΣΗ ΜΙΣΘΩΣΗΣ

Σύμφωνα με το άρθρο 34 ΑΚ, ικανότητα δικαίου είναι η ικανότητα να έχει κανείς δικαιώματα και υποχρεώσεις, να είναι κανείς υποκείμενο δικαιωμάτων και υποχρεώσεων (Απ. Γεωργιάδης/Μ. Σταθόπουλος, Αστικός Κώδικας, Ια, Γενικές Αρχές, Εκδόσεις Π.Ν. Σάκκουλας, 2η εκδ., Αθήνα, 2016).

Τα πρόσωπα με βάση το δικαίό μας, διακρίνονται σε φυσικά και νομικά.

Φυσικά πρόσωπα είναι όλοι οι άνθρωποι χωρίς καμία διάκριση ενώ νομικά πρόσωπα καλούνται όλες οι ενώσεις προσώπων ή τα σύνολα περιουσίας που αποβλέπουν σε συγκεκριμένο σκοπό και τα οποία έχουν αποκτήσει αυτοτελή προσωπικότητα-νομική προσωπικότητα και επομένως αποτελούν υποκείμενα δικαιωμάτων και υποχρεώσεων. Τη νομική τους υπόσταση την αποκτούν από το νόμο και για το λόγο αυτό ονομάζονται νομικά πρόσωπα (Αγαλλοπούλου, 2016: 51-52).

Δύο είναι οι βασικές διακρίσεις των νομικών προσώπων: νομικά πρόσωπα δημοσίου δικαίου και νομικά πρόσωπα ιδιωτικού δικαίου.

Το σωματείο, το ίδρυμα, η επιτροπή εράνων και η αστική εταιρεία που έχει αποκτήσει νομική προσωπικότητα είναι νομικά πρόσωπα αστικού δικαίου που ανήκουν στην ευρύτερη κατηγορία των νομικών προσώπων ιδιωτικού δικαίου τα οποία συστήνονται από ιδιώτες, ρυθμίζονται από τις διατάξεις του ιδιωτικού δικαίου και επιδιώκουν ιδιωτικούς σκοπούς, συνήθως μη κερδοσκοπικούς (Αγαλλοπούλου, 2016: 79-80).

Το νομικό πρόσωπο είναι ικανό προς δικαιοπραξία όπως ανωτέρω αναφέραμε ενώ το όργανο το οποίο είναι υπεύθυνο να προβαίνει σε όλες τις αναγκαίες δικαιοπραξίες στο όνομα και για λογαριασμό του είναι η διοίκηση του. Η διοίκηση του νομικού προσώπου μπορεί να αποτελείται από ένα ή και περισσότερα άτομα (άρθρο 65 ΑΚ) και οι δικαιοπραξίες που ενεργεί με την ιδιότητα αυτή, δημιουργούν δικαιώματα και υποχρεώσεις για το νομικό πρόσωπο όταν φυσικά αυτές κινούνται μέσα στα όρια της εξουσίας που της έχουν δοθεί (Αγαλλοπούλου, 2016: 82-83).

Σύμβαση έχουμε όταν υπάρχει σύμπτωση των δηλώσεων βουλήσεως(προτάσεως και αποδοχής) δύο ή περισσότερων προσώπων τα οποία επιδιώκουν το ίδιο έννομο αποτέλεσμα. Η βάση πάνω στην οποία οικοδομείται το σύστημα του δικαίου των συμβάσεων είναι η συμφωνία.

Μίσθωση πράγματος σύμφωνα με τα άρθρα 574 και 575 ΑΚ είναι η σύμβαση μεταξύ του εκμισθωτή και του μισθωτή στην οποία ο μισθωτής έχει την υποχρέωση να παραχωρήσει στο μισθωτή τη χρήση του πράγματος για όσο χρόνο έχουν συμφωνήσει τα μέρη να διαρκέσει η σύμβαση και να διατηρεί το πράγμα κατάλληλο για τη συμφωνημένη χρήση, ο δε μισθωτής να καταβάλει το συμφωνημένο μίσθωμα (Αγαλλοπούλου, 2016 : 398-399 και Γεωργιάδης/Σταθόπουλος και , Ι. Κατράς, Πανδέκτης Μισθώσεων & Οροφκτησίας, Εκδόσεις Αντ. Ν. Σάκκουλα, 2009).

Η μίσθωση πράγματος είναι υποσχετική δικαιοπραξία και σύμβαση ενοχική, επαχθής (γίνεται με αντάλλαγμα) και αμφοτεροβαρής (δημιουργεί δικαιώματα και υποχρεώσεις έναντι και των δύο συμβαλλομένων) κατά την έννοιά του άρθρου 374 ΑΚ.

Για την έγκυρη κατάρτιση της σύμβασης μισθώσεως δεν απαιτείται συγκεκριμένος τύπος, οπότε μιλάμε για μια άτυπη σύμβαση η οποία μπορεί να καταρτιστεί και εγγράφως (με μισθωτήριο) αλλά και

προφορικώς (Αγαλλοπούλου,2016: 399). Αν τελικά τα μέρη συντάξουν συμφωνητικό μισθώσεως αυτό θα έχει αποδεικτική ισχύ.

Κύρια στοιχεία της μίσθωσης είναι: 1. Η έγκαιρη παραχώρηση της χρήση του πράγματος το οποίο καλείται «μίσθιο» από τον εκμισθωτή στο μισθωτή, το οποίο να είναι κατάλληλο για τη συμφωνημένη χρήση καθ' όλη τη διάρκεια της μίσθωσης (ΑΚ 575) και 2. Το αντάλλαγμα της χρήσης, δηλαδή το μίσθωμα το οποίο υποχρεούται να καταβάλει ο μισθωτής.

Το μίσθιο πρέπει να έχει όλες τις ιδιότητες τις οποίες έχουν συμφωνήσει τα μέρη ότι θα έχει και να μην έχει πραγματικά ή νομικά ελαττώματα που να καθιστούν τη χρήση του ολικά ή μερικά αδύνατη.

Ο μισθωτής εκτός από την κύρια υποχρέωσή του για καταβολή του μισθώματος υπέχει και παρεπόμενες υποχρεώσεις που πηγάζουν είτε από το νόμο, είτε από συμφωνία είτε από την καλή πίστη (άρθρα 592,594 και 288 ΑΚ).

Η υποχρέωση καλής χρήσης του μισθίου που πηγάζει απευθείας από το νόμο συνίσταται στο ότι ο μισθωτής πρέπει να μεταχειρίζεται το μίσθιο με επιμέλεια σύμφωνα με τη συμφωνημένη χρήση και τις αντιλήψεις των συναλλαγών ευθυνόμενος για ελαφρά αμέλεια τόσο δική του όσο και εκείνων στους οποίους επέτρεψε τη χρήση του μισθίου. Επιπλέον ο μισθωτής είναι υποχρεωμένος να μη χρησιμοποιεί το μίσθιο αντίθετα με τη συμφωνημένη χρήση, δηλαδή αυτήν που ανταποκρίνεται στους όρους της σύμβασης που συνήφθη μεταξύ των μερών, στους σκοπούς που επιδιώκουν οι συμβαλλόμενοι, στο είδος και τον προορισμό του μισθίου, στην καλή πίστη και στα συναλλακτικά ήθη (Σύντομη Ερμηνεία του Αστικού Κώδικα (ΣΕΑΚ Ι), Π.Ν. Σάκκουλας, 2010).

Υπέρβαση των ορίων της χρήσης υπάρχει στην περίπτωση που εκτρέπονται τα όρια και επέρχεται χειροτέρευση του μισθίου ή βλαβερές επενέργειες τόσο στο μίσθιο όσο και στον εκμισθωτή αν

λάβουμε υπόψιν τη φύση και τον προορισμό του μισθίου. Κακή χρήση του μισθίου συνιστά και η βλάβη στα συμφέροντα του εκμισθωτή αλλά και η αντισυμβατική συμπεριφορά του μισθωτή.

Κάθε ένας από τους συμβαλλόμενους ευθύνεται για την εκπλήρωση της παροχής του κατά τις γενικές διατάξεις επί αμφοτεροβαρών συμβάσεων, εκτός αν αυτές τροποποιούνται από τις ειδικές περί μισθώσεως πράγματος διατάξεις. Έτσι λοιπόν κάθε ένα από τα μέρη μιας αμφοτεροβαρούς συμβάσεως που θεωρεί ότι το άλλο μέρος δεν εκτέλεσε προσηκόντως τις αναλαμβανόμενες υποχρεώσεις του μπορεί να ασκήσει αγωγή έναντι του έτερου μέρους σύμφωνα με τις διατάξεις για τις αμφοτεροβαρείς συμβάσεις, άρθρα 374 επόμενα του ΑΚ ή αν αφορά συγκεκριμένα μίσθωση με τις διατάξεις που ρυθμίζουν τη συγκεκριμένη μίσθωση άρθρα 574 και επόμενα του ΑΚ (Σύντομη Ερμηνεία του Αστικού Κώδικα (ΣΕΑΚ Ι), Π.Ν. Σάκκουλας, 2010).

Σύμφωνα με το άρθρο 601 ΑΚ, για όσο χρόνο ο μισθωτής παρακρατά το μίσθιο μετά τη λήξη της μίσθωσης, οφείλει ως αποζημίωση το συμφωνημένο μίσθωμα, χωρίς αυτό να αποκλείει δικαίωμα του εκμισθωτή να απαιτήσει και άλλη περαιτέρω ζημία.

Καθίσταται λοιπόν σαφές ότι όποιος έχει έννομο συμφέρον μπορεί να ζητήσει και αποζημίωση. Η αποζημίωση θα περιλαμβάνει θετική και αποθετική ζημία αιτιώδους συνάφειας και ο αντίδικος μπορεί να απαλλαγεί αν αποδείξει την έλλειψη πταίσματος (Φίλιος, Ειδ. Ενοχικό Ι, παρ. 33Γ ΙΙ). Επιπλέον μπορεί να στοιχειοθετηθεί και αποζημίωση εξαιτίας αδικοπραξίας σύμφωνα με το άρθρο 914 ΑΚ.

Τέλος όπως εκτέθηκε και ανωτέρω ο μισθωτής ευθύνεται έναντι του εκμισθωτή τόσο με τις διατάξεις που αναφέρονται στην σύμβαση μισθώσεως όσο και με τις διατάξεις που αναφέρονται στη γενική ευθύνη του μισθωτή από τη μίσθωση πράγματος ως αμφοτεροβαρής

σύμβαση. Επομένως ο μισθωτής ευθύνεται έναντι του εκμισθωτή κατά τις γενικές διατάξεις περί αποζημιώσεως για κάθε ζημία του τελευταίου η οποία μπορεί να προκύψει από τη μη εκπλήρωση ή από τη μη προσήκουσα εκπλήρωση των υποχρεώσεών του. Η γενική αυτή ευθύνη του μισθωτή συμπληρώνεται και τροποποιείται από πολλές διατάξεις οι οποίες αναφέρονται στις επιμέρους υποχρεώσεις του μισθωτή.

Συνεπώς με βάση όλα όσα αναλύσαμε ανωτέρω καταλήγουμε στο συμπέρασμα ότι η σύμβαση η οποία καταρτίστηκε μεταξύ του σωματείου και του Χ είναι σύμβαση μισθώσεως και ο Χ μπορεί να διεκδικήσει και να λάβει από το σωματείο τόσο αποζημίωση χρήσης όσο και το ποσόν της ζημίας που θα κληθεί να αποδείξει ότι έπαθε εξαιτίας της συμπεριφοράς των εκπροσώπων του σωματείου.

ΜΕΛΗ ΣΩΜΑΤΕΙΟΥ

Σύμφωνα με το άρθρο 86 ΑΚ η είσοδος νέων μελών στο σωματείο επιτρέπεται πάντοτε εκτός εάν το καταστατικό ορίζει διαφορετικά. Επομένως κάθε πρόσωπο που έχει δικαιοπρακτική ικανότητα είναι ελεύθερο να γίνει μέλος σε οποιοδήποτε σωματείο.

Τα σωματεία όμως έχουν την ευχέρεια να θέτουν μέσω του καταστατικού τους και ορισμένους περιορισμούς στην αποδοχή νέων μελών. Προκύπτει λοιπόν ένα ερώτημα. Η εισδοχή νέων μελών στο σωματείο επαφίεται αποκλειστικά στο αρμόδιο όργανό του να αποφασίζει ποια τελικά πρόσωπα πληρούν τις προϋποθέσεις που ορίζει το καταστατικό του για την είσοδό τους ή το σωματείο είναι υποχρεωμένο να εγγράφει μέλη του όλους όσοι θέλουν να εγγραφούν;

Οι απόψεις δίστανται επι του θέματος αυτού, οπότε θα θέσουμε επι τάπητος κάθε πλευρά του ζητήματος.

Υπάρχει η άποψη που υποστηρίζει ότι η ελευθερία του σωματείου να καθορίζει ποια από τα πρόσωπα θα αποκτήσουν την ιδιότητα του

μέλους και ποια όχι υπερισχύει έναντι της ελευθερίας του ατόμου να συμμετέχει στο σωματείο της επιλογής του. Το δικαίωμα αυτό του σωματείου αποτελεί εκδήλωση της συνταγματικά κατοχυρωμένης σωματειακής αυτονομίας. Για το λόγο λοιπόν αυτό και με την επιφύλαξη μιας τυχόν διαφορετικής ρύθμισης του καταστατικού το άρθρο 86 του ΑΚ δεν παρέχει δικαίωμα στο υποψήφιο μέλος του να αξιώσει δικαστικά από το σωματείο να αποδεχτεί την αίτησή του και να το καταστήσει μέλος του. Στην περίπτωση όμως που το καταστατικό του σωματείου προβλέπει ότι την ιδιότητα του μέλους αποκτούν για παράδειγμα όσοι έχουν συγκεκριμένη ιδιότητα ή ασκούν συγκεκριμένο επάγγελμα τότε το μέλος που ζητά την εισαγωγή του στο σωματείο, με την προϋπόθεση φυσικά ότι διαθέτει τις απαιτούμενες ιδιότητες, έχει το δικαίωμα να ασκήσει την αγωγή του άρθρου 949 ΚπολΔ-καταδίκη σε δήλωση βουλήσεως ή αγωγή αναγνώρισης του δικαιώματος του να γίνει μέλος του συγκεκριμένου σωματείου. Με τον τρόπο αυτό από την τελεσιδικία της απόφασης η οποία θα δέχεται το αίτημα του υποψήφιου μέλους θα θεωρείται ότι έχει αποκτηθεί και η ιδιότητα του ως μέλους (Βλαστός Σ.Γ., Σωματειακή και Συνδικαλιστική Νομοθεσία και Νομολογία, Εκδ. Αφοι Π. Σάκκουλα, Σανταρόζα 1δ-Αθήνα, 1991, σελ 105-106).

Η έτερη άποψη βασίζεται στον συνδυασμό των άρθρων 2 και 4 του Συντάγματος, 11 και 14 της ΕΣΔΑ (Ευρωπαϊκή Σύμβαση των Δικαιωμάτων του Ανθρώπου) και στο άρθρο 2 παρ. 1 και 22 του Διεθνούς Συμφώνου για τα Ατομικά και Πολιτικά Δικαιώματα που κυρώθηκαν με το ν.δ 53/1974 και ν. 2400/1996 και το ν. 2462/1997 αντιστοίχως και έχουν σύμφωνα με το άρθρο 28 παρ. 1 του Συντάγματος αυξημένη τυπική ισχύ έναντι των κοινών νόμων. Αρχικά σύμφωνα με τα άρθρα 2 και 4 του Συντάγματος κατοχυρώνεται ο σεβασμός και η αξία του ανθρώπου όπως επίσης και ισότητα όλων έναντι του νόμου. Επιπλέον σύμφωνα λοιπόν με τα ως άνω αναφερόμενα άρθρα της ΕΣΔΑ και του ΔΣΑΠΔ, προκύπτει ότι το δικαίωμα της συνένωσης δεν επιδέχεται κανενός είδους διάκριση

Οι απαντήσεις είναι προτεινόμενες – ενδεικτικές. Η δική σας λύση είναι η καλύτερη!

(https://www.unric.org/el/index.php?option=com_content&view=article&id=26230&Itemid=33,
<http://web.archive.org/web/20050930225955/www.echr.coe.int/NR/rdonlyres/E4317264-DB27-42FE-873E-1ECCACABB045/0/GreekGrec.pdf>)

Η παράγραφος 2 του άρθρου 11 της ΕΣΔΑ όπως επίσης και η παρ.2 του άρθρου 22 ΔΣΑΠΔ απαγορεύουν τις διακρίσεις βάσει του φορέα απόλαυσης του δικαιώματος. Επομένως, σύμφωνα με τα συγκεκριμένα άρθρα τα οποία όπως είπαμε έχουν υπερνομοθετική ισχύ, κάθε πρόσωπο έχει το δικαίωμα στην ελευθερία του συνεταιρίζεσθαι, συμπεριλαμβανομένου του δικαιώματος σύστασης συνδικαλιστικών οργανώσεων και συμμετοχής του σ' αυτές για την προστασία των συμφερόντων του. Η άσκηση του δικαιώματος αυτού δεν υπόκειται σε περιορισμούς άλλους εκτός από εκείνους που προβλέπονται από το νόμο και είναι απαραίτητοι σε μια δημοκρατική κοινωνία για το συμφέρον της εθνικής ασφάλειας, της δημόσιας ασφάλειας, της δημόσιας τάξης ή για την προστασία της δημόσιας υγείας, των χρηστών ηθών ή των δικαιωμάτων και ελευθεριών των άλλων. Επιπλέον τόσο η ΕΣΔΑ όσο και το ΔΣΑΠΔ με τα άρθρα 14 και 2 παρ. 1 αντίστοιχα, κατοχυρώνουν την αρχή της μη διάκρισης αναφέροντας: «Τα συμβαλλόμενα Κράτη στο παρόν Σύμφωνο αναλαμβάνουν την υποχρέωση να σέβονται και να εγγυώνται σε όλα τα άτομα που βρίσκονται στην επικράτειά τους και υπάγονται στη δικαιοδοσία τους τα δικαιώματα που αναγνωρίζονται στο παρόν Σύμφωνο, χωρίς καμία διάκριση, ιδίως φυλής, χρώματος, γένους, γλώσσας, θρησκευματος, πολιτικών ή άλλων πεποιθήσεων, εθνικής ή κοινωνικής προέλευσης, περιουσίας, γέννησης ή κάθε άλλης κατάστασης».

Καθίσταται λοιπόν φανερό μετά και τα ανωτέρω ότι τα δικαιώματα των προσώπων να συστήνουν ενώσεις αλλά και να συμμετέχουν σε αυτές προστατεύονται από διεθνείς διατάξεις με άμεση και υπερνομοθετική ισχύ χωρίς να μπορούν να περιορισθούν από οποιαδήποτε διάκριση ειδικότερα εάν αυτή δεν αφορά την εθνική ασφάλεια, τη δημόσια τάξη,

τη δημόσια υγεία τα χρηστά ήθη. Δεδομένων λοιπών αυτών θα λέγαμε ότι η απόρριψη της αίτησης του Α από το ΔΣ του σωματείου για την εγγραφή του ως μέλος με την αιτιολογία ότι είναι ομοφυλόφιλος και δραστήριο μέλος της κοινότητας LGBT είναι αντίθετη προς τις διεθνείς συμβάσεις και συνιστά αναμφισβήτητα διάκριση λόγω σεξουαλικού προσανατολισμού. Σύμφωνα με το άρθρο 2 της Οδηγίας 2000/43/ΕΚ και το άρθρο 2 της Οδηγίας 2000/78/ΕΚ: «1.Απαγορεύεται κάθε μορφή διάκρισης για έναν από τους λόγους που αναφέρονται στο άρθρο 1. 2. Για του σκοπούς της παραγράφου 1: α) ως «άμεση διάκριση» νοείται όταν ένα πρόσωπο υφίσταται, για λόγους φυλής, χρώματος, εθνικής ή εθνοτικής καταγωγής, γενεαλογικών καταβολών, θρησκευτικών ή άλλων πεποιθήσεων, αναπηρίας ή χρόνιας ασθένειας, ηλικίας, οικογενειακής ή κοινωνικής κατάστασης, σεξουαλικού προσανατολισμού, ταυτότητας ή χαρακτηριστικών φύλου μεταχείριση λιγότερο ευνοϊκή από αυτήν της οποίας τυγχάνει, έτυχε ή θα ετύγχανε άλλο πρόσωπο, σε ανάλογη κατάσταση...» (<http://www.opengov.gr/ministryofjustice/?p=6737>)

Στη συγκεκριμένη υπόθεση το καταστατικό του σωματείου δεν έθετε άλλους περιορισμούς για την εισδοχή μελών πέραν από το να κατοικούν τα μέλη του στην Αθήνα και να έχουν απολυτήριο λυκείου. Ο Α προφανώς τηρούσε αυτές τις δύο προϋποθέσεις αλλά έτυχε διάκρισης λόγω σεξουαλικού προσανατολισμού και γι' αυτό απορρίφθηκε η αίτησή του. Ο σεξουαλικός προσανατολισμός του Α και η συμμετοχή στην κοινότητα LGBT δεν έρχονται σε αντίθεση με τους περιορισμούς που θέτουν οι διεθνείς συμβάσεις όπως αυτοί αναφέρθηκαν ανωτέρω εκτός φυσικά αν θεωρήσει κανείς ότι το δικαίωμα του διοικητικού συμβουλίου του σωματείου να αποφασίζει για το ποια πρόσωπα θα δέχεται ως μέλη του υπερισχύει του δικαιώματος του ατόμου να συμμετέχει στις ενώσεις που θέλει. Καθίσταται λοιπόν αδιαπραγμάτευτο κατά την άποψή μου το γεγονός ότι η αντιμετώπιση

του σωματείου έναντι του Α είναι αντισυνταγματική και παραβιάζει κατάφορα διεθνείς συνθήκες και οδηγίες που όπως αναφέραμε έχουν υπερνομοθετική ισχύ.

Και στην περίπτωση λοιπόν αυτή ο Α έχει το δικαίωμα να προσφύγει στα δικαστήρια με την αγωγή του άρθρου 949 ΚΠολΔ-καταδίκη του σωματείου σε δήλωση βουλήσεως, δηλαδή να αναγκάσει το σωματείο να αποδεχτεί την αίτησή του να γίνει μέλος ή με αγωγή αναγνώρισης του δικαιώματος του να γίνει μέλος του συγκεκριμένου σωματείου.

ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΑ ΕΓΑΖΟΜΕΝΟΥ ΣΕ ΠΕΡΙΠΤΩΣΗ ΜΗ ΚΑΤΑΒΟΛΗΣ ΜΙΣΘΟΥ

Όσον αφορά το τέταρτο ερώτημα της εργασίας μας, αρχικά θα πρέπει να διευκρινίσουμε ότι ο μισθός είναι η αντιπαροχή του εργοδότη για την εργασία που παρέχει ο μισθωτός στα πλαίσια της αμφοτεροβαρούς συμβάσεως εργασίας, σύμφωνα με το άρθρο 648 παρ. 1 ΑΚ. Μισθό αποτελεί κάθε παροχή του εργοδότη οποιαδήποτε μορφής ή ονομασίας η ειδικότερης αιτίας, που χορηγείται σαν αντάλλαγμα για την εργασία και την απασχόληση του μισθωτού. Συνήθως χρησιμοποιείται για το σύνολο των παροχών που σχηματίζουν την αντιπαροχή του εργοδότη στον μισθωτό και ο όρος «αποδοχές».

Εάν ο εργοδότης δεν καταβάλει το μισθό που οφείλει, ο μισθωτός δικαιούται:

1. Να κινηθεί δικαστικά και να ζητήσει με αγωγή να καταδικαστεί ο εργοδότης να καταβάλει το μισθό, με τους τόκους υπερημερίας ενώ παράλληλα μπορεί να ζητήσει ο μισθωτός και την αποκατάσταση κάθε άλλης ζημίας του.
2. Να ασκήσει το δικαίωμα επισχέσεως της εργασίας του σύμφωνα με τα άρθρα 325 επ. ΑΚ. Δηλαδή ο εργαζόμενος μπορεί να δηλώσει στον εργοδότη ότι θα διακόψει την εργασία του μέχρι να του καταβάλει ο εργοδότης, τους καθυστερούμενους μισθούς. Αν γίνει

Οι απαντήσεις είναι προτεινόμενες – ενδεικτικές. Η δική σας λύση είναι η καλύτερη!

αυτό ο εργοδότης καθίσταται υπερήμερος και είναι υποχρεωμένος να του καταβάλει τις νόμιμες αποδοχές του και για το χρονικό διάστημα της επίσχεσης εργασίας του.

3. Αν η σύμβαση εργασίας του είναι ορισμένου χρόνου μπορεί να επικαλεστεί σπουδαίο λόγο και να την καταγγείλει πρόωρα διαθέτοντας και αξίωση αποζημίωσης (άρθρα 672 και 673 ΑΚ)
4. Σε περίπτωση που ο εργοδότης καθυστερεί συστηματικά και αρνείται να καταβάλει το μισθό τότε δημιουργείται βλαπτική μεταβολή των όρων της συμβάσεως εργασίας του μισθωτού οπότε μπορεί να θεωρηθεί ως καταγγελία και να δημιουργηθεί αξίωση αποζημίωσης από τον μισθωτή.
5. Σε περίπτωση που ο εργοδότης δεν πληρώνει το μισθό για να εξαναγκάσει τον μισθωτό να παραιτηθεί, ο τελευταίος μπορεί να αποχωρήσει και να αξιώσει τη σχετική αποζημίωση αφού στην περίπτωση αυτή θεωρείται ότι η σύμβαση καταγγέλθηκε από τον εργοδότη.
6. Να επιδιώξει να κηρυχθεί ο εργοδότης σε κατάσταση πτώχευσης εάν βεβαίως είναι έμπορος, γεγονός που προϋποθέτει η μη πληρωμή να αποτελεί σημάδι κλονισμού της επιχείρησης και παύση πληρωμών, πράγμα που μπορεί να συμβαίνει αν καθυστερούνται οι αποδοχές πολλών μισθωτών για μεγάλο χρονικό διάστημα.
7. Να μηνύσει τον εργοδότη, διότι η μη εμπρόθεσμη καταβολή των δεδουλευμένων μισθών αποτελεί ποινικό αδίκημα που τιμωρείται με φυλάκιση και χρηματική ποινή (Αγαλλοπούλου Π., Εισαγωγή στο Εργατικό Δίκαιο, Εκδόσεις Σάκκουλα Αθήνα-Θεσσαλονίκη, Δ' Έκδοση, 2014 και Σιδέρης Δ., Βασικές Αρχές Δικαίου και Διοίκησης Τόμος Γ. Εργασιακές Σχέσεις. Εργατικό Δίκαιο (Πάτρα: Ελληνικό Ανοικτό Πανεπιστήμιο)

Αν ο εργοδότης καταστεί αφερέγγυος, δηλαδή δεν δύναται να καταβάλει πλέον μισθούς και άλλες πληρωμές οπότε παύει ή αναστέλλει τις πληρωμές του και κηρύσσεται σε πτώχευση με απόφαση του αρμόδιου δικαστηρίου, τότε ο εργαζόμενος μπορεί να προβεί σε αναγκαστική εκτέλεση για να διεκδικήσει τα δεδουλευμένα του αφού οι απαιτήσεις των δύο τελευταίων ετών πριν τον πλειστηριασμό κατατάσσονται προνομιακά (άρθρα 975 και 1007 ΚπολΔ).

Αν ο εργοδότης κηρύξει πτώχευση τότε προνομιακά κατατάσσονται οι οφειλόμενοι μισθοί πριν την πτώχευση του.

Το σημαντικό όμως είναι ότι παρά την προνομιακή κατάταξη των αξιώσεων του εργαζομένου αυτό δεν σημαίνει απαραίτητα και την ικανοποίηση του διότι πολλές φορές δεν επαρκεί το ενεργητικό. Για το λόγο αυτό δημιουργήθηκε στον Οργανισμό Απασχόλησης Εργατικού δυναμικού ένας αυτοτελής λογαριασμός που ονομάζεται «Λογαριασμός προστασίας των εργαζομένων από την αφερεγγυότητα του εργοδότη» ο οποίος σκοπό έχει να ικανοποιήσει άμεσα τις ανεξόφλητες απαιτήσεις των εργαζομένων που δεν μπορούν να καταβληθούν επειδή ο εργοδότης κατέστη αφερέγγυος.

ΠΡΟΥΠΟΘΕΣΕΙΣ ΑΠΟΖΗΜΙΩΣΗΣ ΑΠΟΛΥΣΗΣ-ΥΠΟΒΟΛΗ ΜΗΝΥΣΗΣ

Πρώτα απ' όλα αξίζει να αναφέρουμε ότι η σύμβαση εργασίας όπως κάθε σύμβαση συνάπτεται με τη σύμπτωση δύο αντίρροπων δηλώσεων βουλήσεως. Υπάρχει φυσικά και στην περίπτωση αυτή, πρόταση και αποδοχή και η σύμβαση ολοκληρώνεται όταν περιέλθει η δήλωση για την αποδοχή της πρότασης σε αυτόν που αρχικά έκανε την πρόταση. Ο εργαζόμενος αναλαμβάνει την υποχρέωση να παρέχει την εργασία του και ο εργοδότης να καταβάλλει την αντιπαροχή του που είναι βεβαίως η πληρωμή του μισθού. Προϋποτίθεται βεβαίως ότι οι δηλώσεις των

μερών δεν είναι ελαττωματικές, δηλαδή δεν είναι προϊόν πλάνης, απάτης ή απειλής, τα μέρη διαθέτουν δικαιοπρακτική ικανότητα και το περιεχόμενο της σύμβασης είναι νόμιμο.

Επομένως η σύμβαση εργασίας είναι σύμβαση αμφοτεροβαρής, διαρκής, επαχθής και άτυπη (Αγαλλοπούλου 2016:402 επ)

Κρίσιμο στο σημείο αυτό είναι να γνωρίζουμε τη διάκριση των συμβάσεων εργασίας, οι οποίες διαχωρίζονται σε συμβάσεις ορισμένου χρόνου και σε συμβάσεις αορίστου χρόνου ανάλογα με τη διάρκειά τους.

Σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου υφίσταται όταν η διάρκεια του χρόνου εργασίας έχει συμφωνηθεί είτε ρητά είτε σιωπηρά να είναι ορισμένη, δηλαδή καθορίζεται εκ των προτέρων η χρονική στιγμή κατά την οποία λήγει η σύμβαση αυτή. Αν για κάποιο λόγο η εργασία του μισθωτού συνεχιστεί για εύλογο χρονικό διάστημα παρά τη λήξη της σύμβασης τότε η σύμβαση αυτή μπορεί να μετατραπεί σε αορίστου χρόνου με τη συγκατάθεση του εργοδότη.

Σύμβαση αορίστου χρόνου υπάρχει όταν δεν έχει καθοριστεί η χρονική διάρκεια κατά την οποία ο μισθωτός θα παρέχει την εργασία του στον εργοδότη, ούτε προκύπτει κάτι τέτοιο από το είδος ή από τον σκοπό της εκάστοτε εργασιακής σχέσης. Η σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου λήγει εάν ο εργοδότης ή ο μισθωτός καταγγείλουν τη σύμβαση και καταβληθεί η νόμιμη αποζημίωση. Αν την καταγγείλει ο εργοδότης μιλάμε για απόλυση ενώ αν την καταγγείλει ο εργαζόμενος μιλάμε για παραίτηση.

Με την καταγγελία που αποτελεί μονομερή απευθυντέα δικαιοπραξία και παράγει τα αποτελέσματά της από τη στιγμή που θα περιέλθει σε εκείνον στον οποίον απευθύνεται καταλύεται η σχέση εργασίας είτε

αμέσως είτε από το χρονικό σημείο που ορίζεται σε αυτή. Σημαντικό ωστόσο είναι να διευκρινίσουμε ότι οι διατάξεις που προστατεύουν τους εργαζομένους έχουν εφαρμογή μόνο σε αυτούς που έχουν εργαστεί για τουλάχιστον 12 μήνες για συγκεκριμένο εργοδότη και ο χρόνος αυτός λειτουργεί ως δοκιμαστική περίοδος με την έννοια ότι ο εργοδότης δεν υποχρεούται να τηρήσει κανέναν τύπο και προβαίνει ελεύθερα σε καταγγελία της σύμβασης εργασίας.

Ο νόμος προβλέπει δύο είδη καταγγελίας, την τακτική και την άτακτη οι οποίες έχουν διαφορετικό πεδίο εφαρμογής, διαφορετικούς όρους και συνέπειες.

Τακτική είναι η καταγγελία που γίνεται με προειδοποίηση του μισθωτού και η οποία λύνει τη σχέση μετά από ορισμένη προθεσμία από τότε που θα επιδοθεί. Εφαρμόζεται μόνο σε υπαλλήλους.

Για να είναι έγκυρη η τακτική καταγγελία απαιτείται:

1. Να τηρηθεί ο έγγραφος τύπος και να κοινοποιηθεί στον εργαζόμενο. Η προφορική λοιπόν καταγγελία θεωρείται άκυρη.
2. Να τηρηθεί ορισμένος χρόνος προειδοποίησης ο οποίος συνάγεται από τον χρόνο προϋπηρεσίας του μισθωτού στον τελευταίο αυτόν εργοδότη από τον οποίον και απολύεται. Αν λοιπόν η προϋπηρεσία ανέρχεται από 12 έως 2 έτη ο χρόνος προειδοποίησης είναι 1 μήνας, αν είναι από 2-5 έτη ο χρόνος προϋπηρεσίας είναι 2 μήνες, αν είναι από 5-10 έτη είναι 3 μήνες και αν είναι από 10 έτη και πάνω είναι 4 μήνες.
3. Να δοθεί αποζημίωση που είναι βεβαίως ανάλογη με τον χρόνο προϋπηρεσίας του μισθωτού στον συγκεκριμένο εργοδότη.
4. Να είναι ασφαλισμένος ο απολυόμενος ή να καταχωρηθεί στα μισθολόγια ΙΚΑ η απασχόλησή του
5. Η καταγγελία δεν θα πρέπει να είναι καταχρηστική, σύμφωνα με το άρθρο 281 ΑΚ. Πιο συγκεκριμένα, στις συμβάσεις αορίστου

Οι απαντήσεις είναι προτεινόμενες – ενδεικτικές. Η δική σας λύση είναι η καλύτερη!

χρόνου η καταγγελία δεν συνδέεται απαραίτητα με την ύπαρξη ενός σημαντικού λόγου όμως δεν πρέπει να αγγίζει και τα όρια της καταχρηστικότητας.

6. Με την παράδοση στον εργαζόμενο της καταγγελίας της σύμβασης εργασίας του, ο εργοδότης οφείλει να υποβάλει αναγγελία ακόμα και ηλεκτρονικά εντός 8 ημερών στον Οργανισμό Απασχόλησης Εργατικού Δυναμικού και στο Γραφείο Ευρέσεως Εργασίας. Αν δεν τηρηθεί έστω και ένας από τους ανωτέρω αναφερόμενους όρους τότε αυτό θα έχει ως αποτέλεσμα την ακυρότητα της καταγγελίας.

Άτακτη είναι η καταγγελία που γίνεται χωρίς προειδοποίηση. Με την άτακτη καταγγελία επέρχεται αμέσως η λύση της σχέσης εργασίας από την στιγμή που ο εργαζόμενος θα λάβει το συγκεκριμένο έγγραφο. Αυτή είναι η μόνη μορφή καταγγελίας που επιτρέπεται να εφαρμόζεται στους εργάτες αλλά ταυτόχρονα αποτελεί και την πιο προσφιλή για τους υπαλλήλους.

Προϋποθέσεις κύρους της άτακτης καταγγελίας είναι:

1. Η σύνταξη εγγράφου το οποίο κοινοποιείται στον εργαζόμενο
2. Η αποζημίωση στον εργαζόμενο η οποία στην περίπτωση της άτακτης καταγγελίας είναι η διπλάσια από ότι στην τακτική
3. Να είναι ασφαλισμένος ο απολυόμενος ή να καταχωρηθεί στα μισθολόγια ΙΚΑ η απασχόλησή του
4. Η καταγγελία δεν θα πρέπει να είναι καταχρηστική, σύμφωνα με το άρθρο 281 ΑΚ
5. Με την παράδοση στον εργαζόμενο της καταγγελίας της σύμβασης εργασίας του, ο εργοδότης οφείλει να υποβάλει αναγγελία ακόμα και ηλεκτρονικά εντός 8 ημερών στον Οργανισμό Απασχόλησης Εργατικού Δυναμικού και στο Γραφείο Ευρέσεως Εργασίας.

Καθίσταται σαφές ότι και στην άτακτη καταγγελία θα πρέπει να τηρηθούν όλες οι απαραίτητες προϋποθέσεις κύρους της αλλιώς αυτή είναι άκυρη.

Σε κάποιες περιπτώσεις καταγγελίας της σύμβασης εργασίας δεν καταβάλλεται αποζημίωση στον εργαζόμενο. Παρόλο λοιπόν που η αποζημίωση είναι πάντοτε καταβλητέα ανεξάρτητα από την αιτία της καταγγελίας, κατ' εξαίρεση δεν απαιτείται να καταβληθεί αποζημίωση όταν:

1. Δεν έχουν συμπληρωθεί 12 μήνες εργασίας του απολυόμενου στον συγκεκριμένο εργοδότη. Αν αφορά εργάτη τότε δεν θα πρέπει να έχουν συμπληρωθεί 2 μήνες εργασίας στον συγκεκριμένο εργοδότη.
2. Όταν η καταγγελία της σύμβασης εργασίας γίνεται ύστερα από μήνυση κατά του μισθωτού για αξιόποινη πράξη η οποία να τελέστηκε στην υπηρεσία του ή να του έχει απαγγελθεί κατηγορία για αδίκημα το οποίο να χαρακτηρίζεται τουλάχιστον ως πλημμέλημα. Το αδίκημα αυτό θα πρέπει να έχει άμεση σχέση με την εκτέλεση της εργασίας του μισθωτού ή να την επηρεάζει δυσμενώς. Είναι αυτονόητο ότι και στις δύο περιπτώσεις η μήνυση ή η απαγγελία κατηγορίας θα πρέπει να προηγούνται της καταγγελίας διαφορετικά αν ακολουθήσει η μήνυση ή η κατηγορία την καταγγελία τότε η χωρίς αποζημίωση καταγγελία είναι άκυρη. Επιπλέον είναι σαφές ότι δεν υπάρχει υποχρέωση να καταβληθεί η αποζημίωση, όταν η καταγγελία γίνεται εξαιτίας της αξιόποινης πράξεως γιατί αν έχει άλλη αιτία η αποζημίωση οφείλεται. Σε περίπτωση τώρα που ο μισθωτός απαλλαγεί από την κατηγορία που του αποδίδεται με βούλευμα ή δικαστική απόφαση, δικαιούται να ζητήσει την αποζημίωση του, εφόσον έχει απαλλαγεί επι της ουσίας και όχι εξαιτίας άλλης αιτίας.
3. Αν ο μισθωτός προκάλεσε σκόπιμα με τη συμπεριφορά του την καταγγελία για να αποσπάσει με την απόλυσή του και αποζημίωση,

όπως για παράδειγμα όταν παραβαίνει ουσιαστικές υποχρεώσεις του, όταν δημιουργεί προβλήματα και εντάσεις. Η αξίωση του αυτή για αποζημίωση θα είναι καταχρηστική.

Στη συγκεκριμένη περίπτωση ο Π πρώτα γνωστοποιεί στη Γ την άμεση απόλυσή της, χωρίς την καταβολή αποζημίωσης, επικαλούμενος την προηγούμενη τέλεση του ποινικού αδικήματος της εξύβρισης και αργότερα ασκεί μήνυση εναντίον της. Όμως η προϋπόθεση που τίθεται σε αυτές τις περιπτώσεις είναι να προηγείται της καταγγελίας έστω και κατ' ελάχιστον η μήνυση ή απαγγελία της κατηγορίας. Εδώ λοιπόν ούτε η μήνυση αλλά ούτε η απαγγελία κατηγορίας έλαβαν χώρα πριν από την καταγγελία της σύμβασης εργασίας οπότε θεωρούμε ότι κακώς και ακύρως, το σωματείο δεν κατέβαλε στη Γ την αρμόζουσα για την περίπτωση της αποζημίωση απόλυσης. Κατά συνέπεια λοιπόν η Γ μπορεί να ασκήσει όλα τα ως άνω αναφερθέντα δικαιώματα εκτός φυσικά από το να ζητήσει τη πτώχευση του σωματείου αφού όπως προείπαμε το σωματείο δεν δύναται να πτωχεύσει επειδή δεν διαθέτει την εμπορική ιδιότητα.

ΕΠΙΛΟΓΟΣ

Με την παρούσα εργασία έγινε μια προσπάθεια να μελετηθούν βασικά ζητήματα αστικού και εργατικού δικαίου. Ο ρόλος που διαδραματίζουν στις σύγχρονες συναλλαγές οι ρυθμιζόμενες από τον Αστικό Κώδικα συμβάσεις στα πλαίσια του Ενοχικού Δικαίου είναι εξαιρετικά σημαντικός. Μια μακρά ιστορική παράδοση θεσμών οι οποίοι αναπτύχθηκαν μέσω των αιώνων αντιμετωπίζονται σήμερα με μια σύγχρονη αντίληψη και διαμορφώνουν ένα δίκαιο του οποίου πρακτική σημασία αποβαίνει σπουδαία. Παράλληλα το εργατικό δίκαιο αποτελεί το δίκαιο της προσωπικότητας και της αξιοπρέπειας του εργαζόμενου

ανθρώπου και το δίκαιο της κοινωνικής ισορροπίας των στοιχείων που αποτελούν την παραγωγική διαδικασία. Το δίκαιο αυτό είναι ανθρωποκεντρικό και κοινωνικό και προσπαθεί εν μέσω συνθηκών, κοινωνικών, οικονομικών τεχνολογικών, που συνεχώς αλλάζουν να ρυθμίσει τις σχέσεις εργαζομένου-εργοδότη και να βάλει μια τάξη στους κοινωνικούς σχηματισμούς.

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

1. Αγαλλοπούλου Π., *Εισαγωγή στο Εργατικό Δίκαιο*, Εκδόσεις Σάκκουλα Αθήνα-Θεσσαλονίκη, Δ΄ Έκδοση, 2014,
2. Αγαλλοπούλου Πηνελόπη Χρ., *Βασικές έννοιες Αστικού Δικαίου*, Εκδ. Σάκκουλα, Δ΄ Έκδοση, Αθήνα – Θεσσαλονίκη, 2016
3. Βλαστός Σ.Γ., *Σωματειακή και Συνδικαλιστική Νομοθεσία και Νομολογία*, Εκδ. Αφοι Π. Σάκκουλα, Σανταρόζα 1δ-Αθήνα, 1991
4. Γεωργιάδης Απόστολος/Σταθόπουλος Μιχάλης, *Αστικός Κώδικας, Ια, Γενικές Αρχές*, Εκδόσεις Π.Ν. Σάκκουλας, 2η εκδ., Αθήνα, 2016
5. Γεωργιάδης Σ. Απόστολος, *Γενικές Αρχές Αστικού Δικαίου*, Γ΄ Έκδοση, Εκδόσεις Αντ. Ν. Σάκκουλα, 2002
6. Δαγτόγλου Π.Δ, *Συνταγματικό Δίκαιο- Ατομικά Δικαιώματα Β΄*, Εκδόσεις ΑΝΤ. Ν. Σάκκουλα, Αθήνα-Κομοτηνή, 1991
7. Κατράς Ιωάννης, *Πανδέκτης Μισθώσεων & Οροφοκτησίας*, Εκδόσεις Αντ. Ν. Σάκκουλα, 2009
8. Σαρίπολος ΝΙ *Πραγματεΐαι του Συνταγματικού Δικαίου*, τόμος 4ος
9. Σιδέρης Δημήτρης, *Βασικές Αρχές Δικαίου και Διοίκησης, Τόμος Γ, Εργασιακές Σχέσεις, Εργατικό Δίκαιο* (Πάτρα: Ελληνικό Ανοιχτό Πανεπιστήμιο), 2008

Οι απαντήσεις είναι προτεινόμενες – ενδεικτικές. Η δική σας λύση είναι η καλύτερη!

10. Γεωργιάδης Σ. Απόστολος, *Σύντομη Ερμηνεία του Αστικού Κώδικα (ΣΕΑΚ Ι)*, Π.Ν. Σάκκουλας, 2010
11. Φίλιος Χρ. Παύλος, *Ενοχικό Δίκαιο, Ειδικό Μέρος*, Στ' Έκδοση, Εκδόσεις Αντ. Ν. Σάκκουλα, 2005
12. Αστικός Κώδικας
13. Κώδικας Πολιτικής Δικονομίας
14. Σύνταγμα της Ελλάδας
15. https://www.unric.org/el/index.php?option=com_content&view=article&id=26230&Itemid=33,
16. https://www.echr.coe.int/Documents/Convention_ELL.pdf
17. <http://www.opengov.gr/ministryofjustice/?p=6737>
18. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EL/TXT/PDF/?uri=CELEX:52008PC0426&from=en>

ΥΓ1: Η εργασία υπερβαίνει το επιτρεπόμενο όριο των λέξεων όμως ήθελα να δώσω το γενικότερο νομικό πλαίσιο για να γίνουν πιο εύκολα κατανοητές οι τελικές απαντήσεις. Είναι αρκετά τα σημεία που μπορούν να αποδοθούν πιο σύντομα και περιληπτικά.

ΥΓ2: Γράψτε την εργασία με τη δική σας προσωπική γραφή και αφήστε το στίγμα σας για σίγουρη επιτυχία!!