

ΕΝΟΤΗΤΑ

ΔΕΟ 10

ΘΕΜΑ "ΕΝΔΕΙΚΤΙΚΗ ΑΠΑΝΤΗΣΗ ΤΡΙΤΗΣ
ΓΡΑΠΤΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ"

2020-2021

ΕΠΙΜΕΛΕΙΑ : ΒΙΚΥ ΒΑΡΔΑ

WWW.ECLASS4U.GR

T. 210-5711484

K- 6970-401981 & 6945-310630

grammateia.eclass4U@gmail.com

ΜΕΡΟΣ Α

ΑΣΤΙΚΟ ΔΙΚΑΙΟ

1.1. ΕΓΚΥΡΗ ΣΥΣΤΑΣΗ ΣΩΜΑΤΕΙΟΥ

Θα μπορούσε ο δικαστής που επιλήφθηκε της υπόθεσης να απορρίψει την αίτηση για τη σύσταση του σωματείου με την αιτιολογία α) ότι η βασική θέση του σωματείου δεν τεκμηριώνεται επαρκώς επιστημονικά και συνεπώς δεν έχει νόημα ο δημόσιος διάλογος στα ζητήματα αυτά ή β) με την αιτιολογία ότι στην Αθήνα δραστηριοποιούνται ήδη άλλα 50 σωματεία με τον ίδιο σκοπό; (2 μονάδες)

**ΘΕΩΡΙΑ ΚΑΙ ΝΟΜΟΛΟΓΙΑ ΓΙΑ ΤΗΝ ΑΠΑΝΤΗΣΗ ΣΑΣ ΘΑ ΒΡΕΙΤΕ
ΣΤΟ ΑΓΑΛΛΟΠΟΥΛΟΥ, 2016, ΑΣΤΙΚΟ, ΣΕΛ.86-91**

Σωματείο

Νομικό πρόσωπο σύμφωνα με τον νόμο αποτελεί είτε μια ένωση προσώπων, που έχει συσταθεί για την επιδίωξη ορισμένου σκοπού(πχ σωματείο) είτε ένα σύνολο περιουσίας (πχ. Ίδρυμα) , που έχει ταχθεί στην εξυπηρέτηση ορισμένου σκοπού, τα οποία(ένωση προσώπων ή σύνολο περιουσίας) έχουν αποκτήσει, ακολουθώντας τις ειδικές διαδικασίες, που ορίζει κατά περίπτωση ο νόμος, τη λεγόμενη “ νομική προσωπικότητα”: πρόκειται για την ικανότητα δικαίου ή δικαιοπρακτική ικανότητα, την ικανότητα δηλαδή να αναχθούν , όπως ακριβώς και τα φυσικά πρόσωπα , σε υποκείμενα δικαιωμάτων και υποχρεώσεων. Τα νομικά πρόσωπα διακρίνονται σε δημοσίου και ιδιωτικού δικαίου: τα πρώτα ιδρύονται κατά κανόνα με πράξη του κράτους. Νομικά πρόσωπα δημοσίου δικαίου αποτελούν πχ οι ΟΤΑ και οι Δικηγορικοί Σύλλογοι. Τα νομικά πρόσωπα ιδιωτικού δικαίου ιδρύονται από ιδιώτες και διακρίνονται στα νομικά πρόσωπα του αστικού δικαίου, που ρυθμίζονται από τις διατάξεις του ΑΚ και στα νομικά πρόσωπα του εμπορικού δικαίου, που ρυθμίζονται από τις οικείες διατάξεις του εμπορικού δικαίου.

Το σωματείο αποτελεί ένα από τα νομικά πρόσωπα του ιδιωτικού αστικού δικαίου, που αναγνωρίζεται και ρυθμίζεται στον Αστικό Κώδικα(ΑΚ) στα άρθρα 78 επ. Παράλληλα, ισχύουν γι αυτό και οι ειδικές ρυθμίσεις των άρθρων 61 έως 67 ΑΚ, οι οποίες εφαρμόζονται γενικά για όλα τα είδη των νομικών προσώπων αστικού δικαίου. Ειδικότερα:

Το σωματείο είναι μια ένωση τουλάχιστον 20 προσώπων , που επιδιώκουν σκοπό μη κερδοσκοπικό (δεν επιδιώκουν δηλαδή την επίτευξη κέρδους) και αποκτά νομική προσωπικότητα κατά τους όρους του νόμου, όπως εκτενώς αναφέρεται κατωτέρω. Στην ίδρυση του μπορούν να

συμπράξουν όχι μόνο φυσικά αλλά και νομικά πρόσωπα, αρκεί να έχουν πλήρη δικαιοπρακτική ικανότητα. Για τη σύστασή του απαιτούνται δύο νομικές έγγραφες πράξεις, η συστατική πράξη και το καταστατικό. Η συστατική πράξη περιέχει τις δηλώσεις βουλήσεως των ιδρυτών για να καταστεί η ένωση προσώπων σωματείο. Το καταστατικό περιέχει τους κανόνες οργάνωσης και λειτουργίας του σωματείου και τα στοιχεία που το εξαστομικεύουν και πρέπει να υπογράφεται από τα μέλη και να είναι χρονολογημένο(79 ΑΚ). Για να είναι έγκυρο πρέπει να περιέχει τουλάχιστον τα στοιχεία, που ορίζει η διάταξη του άρθρου 80 ΑΚ. Συνήθως η συστατική πράξη και το καταστατικό ενώνονται σε ένα έγγραφο.

Μετά την κατάρτιση της συστατικής πράξης και του καταστατικού, πρέπει να υποβληθεί αίτηση στο Ειρηνοδικείο της έδρας του σωματείου για την εγγραφή του στο βιβλίο σωματείων. Την αίτηση υποβάλλουν οι ιδρυτές ή η διοίκηση, που όρισαν οι ιδρυτές(79 ΑΚ). Στην αίτηση πρέπει να επισυνάπτονται η συστατική πράξη, το καταστατικό και το έγγραφο με τα ονόματα των μελών της διοίκησης.

Το δικαστήριο ελέγχει αν συντρέχουν οι προϋποθέσεις, που θέτουν οι διατάξεις των άρθρων 78 έως 80 ΑΚ και κυρίως αν ο σκοπός είναι σαφής, μη κερδοσκοπικός, νόμιμος, μη αντικείμενος στα χρηστά ήθη και αν το καταστατικό περιέχει τα στοιχεία της διάταξης του άρθρου 80 ΑΚ. Αποκλείεται όμως ο έλεγχος σκοπιμότητας, επειδή αντίκειται στη συνταγματικώς κατοχυρωμένη ελευθερία του συνεταιρίζεσθαι. Το άρθρο 12 παρ.1 του Συντάγματος κατοχυρώνει την ελευθερία σύστασης και παράλληλης λειτουργίας περισσότερων σωματείων, που επιδιώκουν τον ίδιο ή παρεμφερή σκοπό(αρχή της πολλαπλότητας). Ελέγχεται επίσης εάν το δικαίωμα ίδρυσης σωματείου ασκείται καταχρηστικά, αν αντίκειται δηλαδή στο άρθρο 281 ΑΚ (η άσκηση του δικαιώματος απαγορεύεται αν υπερβαίνει προφανώς τα όρια που επιβάλλουν η καλή πίστη ή τα χρηστά ήθη ή ο κοινωνικός και οικονομικός σκοπός του δικαιώματος) και στο άρθρο 25 παρ. 3 του Συντάγματος (η καταχρηστική άσκηση δικαιώματος δεν επιτρέπεται).

Σε περίπτωση που η αίτηση γίνει δεκτή, διατάσσεται, α).η δημοσίευση στον τύπο περίληψης του καταστατικού, που περιέχει τα ουσιώδη στοιχεία του, δηλαδή τα στοιχεία της διάταξης του άρθρου 80 ΑΚ και β). η εγγραφή του σωματείου στο βιβλίο σωματείων, που περιλαμβάνει το όνομα, την έδρα του σωματείου, τη χρονολογία του καταστατικού, τα μέλη της διοίκησης και τους όρους , που την περιορίζουν. Με την εγγραφή στο βιβλίο το σωματείο αποκτά νομική προσωπικότητα.

Το δικαστήριο δεν μπορεί να απορρίψει την αίτηση για τη σύσταση του σωματείου με την αιτιολογία ότι η βασική θέση του σωματείου δεν τεκμηριώνεται επαρκώς επιστημονικά και συνεπώς δεν έχει νόημα ο δημόσιος διάλογος στα ζητήματα αυτά. Όπως προαναφέρθηκε, η σχετική αίτηση δεν υπόκειται σε έλεγχο σκοπιμότητας. Ο δικαστής συνεπώς δεν έχει το δικαίωμα να εξετάσει αν είναι εφικτός ή όχι ο επιδιωκόμενος σκοπός. Δεν μπορεί επίσης να απορρίψει την αίτηση με την αιτιολογία ότι στην ίδια πόλη δραστηριοποιούνται ήδη άλλα 50 σωματεία με τον ίδιο σκοπό, διότι τούτο αντίκειται στην αρχή της πολλαπλότητας, που θεσμοθετείται στο άρθρο 12 παρ.1 του Συντάγματος.

1.2. ΑΣΤΙΚΕΣ ΣΥΜΒΑΣΕΙΣ

2. Εντοπίστε ποιες συμβάσεις καταρτίστηκαν μετά τη σύσταση του σωματείου, μεταξύ ποιων συμβαλλομένων, και αναφέρετε τα βασικά τους χαρακτηριστικά. Είναι έγκυρη η κατάρτισή τους προφορικά, χωρίς τη σύνταξη σχετικού εγγράφου; (2 μονάδες)

ΘΕΩΡΙΑ ΚΑΙ ΝΟΜΟΛΟΓΙΑ ΓΙΑ ΤΗΝ ΑΠΑΝΤΗΣΗ ΣΑΣ ΘΑ ΒΡΕΙΤΕ ΣΤΟ ΑΓΑΛΛΟΠΟΥΛΟΥ, 2016, ΑΣΤΙΚΟ, ΣΕΛ.398, 402, 388

Μίσθωση πράγματος [ΣΕΛ.398]

Με τη σύμβαση της μίσθωσης πράγματος ο ένας συμβαλλόμενος(εκμισθωτής)αναλαμβάνει την υποχρέωση να παραχωρήσει για ορισμένο ή αόριστο χρόνο τη χρήση ορισμένου κινητού ή ακίνητου ενσώματου πράγματος στον άλλο συμβαλλόμενο(μισθωτή), ενώ ο τελευταίος αναλαμβάνει την υποχρέωση να καταβάλλει στον εκμισθωτή το συμφωνημένο μίσθωμα(άρθρο 574 ΑΚ).

Η μίσθωση πράγματος είναι σύμβαση:

- ενοχική και υποσχετική, με την έννοια ότι η κατάρτισή της συνεπάγεται μόνο τη γέννηση ενοχικών υποχρεώσεων και αντίστοιχων δικαιωμάτων υπέρ και σε βάρος και των δυο συμβαλλόμενων,
- αμφοτεροβαρής, με την έννοια ότι οι υποχρεώσεις που αναλαμβάνουν τα μέρη από τη γέννηση μέχρι και την απόσβεσή τους τελούν σε διαρκή πλοκή και αλληλεξάρτηση,
- διαρκής, με την έννοια ότι η υποχρέωση για παραχώρηση της χρήσης του πράγματος συνομολογείται για ορισμένο ή αόριστο χρονικό διάστημα, στη διάρκεια του οποίου ο εκμισθωτής οφείλει να εκπληρώνει συνεχώς τη συμβατική του υποχρέωση, ενώ το μίσθωμα συνομολογείται να καταβάλλεται από το μισθωτή συνήθως σε συνάρτηση με το στοιχείο του χρόνου, πχ, 500 ευρώ μηνιαίως,
- άτυπη. Μπορεί συνεπώς να καταρτισθεί και προφορικά ακόμη και σιωπηρά. Στην πράξη συνηθίζεται η κατάρτισή της με ιδιωτικό έγγραφο. Σε περίπτωση ωστόσο που ο εκμισθωτής κατά τη διάρκεια της μίσθωσης μεταβιβάσει την κυριότητα του μισθίου σε άλλο πρόσωπο, ο νέος κύριος του μισθίου υπεισέρχεται στα δικαιώματα και τις υποχρεώσεις της μίσθωσης (δεσμεύεται δηλαδή από το μισθωτήριο) ΜΟΝΟ στις περιπτώσεις, που η σύμβαση μίσθωσης ακινήτου αποδεικνύεται με έγγραφο βέβαιης χρονολογίας, εκτός αν υπάρχει αντίθετη συμφωνία στο μισθωτήριο έγγραφο(614 ΑΚ). Επίσης, η μίσθωση ακινήτου, που συμφωνήθηκε για χρονικό διάστημα μακρότερο από εννέα έτη ισχύει απέναντι στον νέο κύριο του ακινήτου ΜΟΝΟ αν καταρτιστεί με συμβολαιογραφικό έγγραφο και το έγγραφο αυτό μεταγραφεί(618 ΑΚ).

Με τη σύμβαση μίσθωσης ο εκμισθωτής αναλαμβάνει έναντι του μισθωτή την υποχρέωση να του παραδώσει το μίσθιο κατάλληλο για τη συμφωνημένη χρήση και να το διατηρεί κατάλληλο σε όλη τη διάρκεια της μίσθωσης. Υποχρεούται συνεπώς να επιχειρεί σ όλη τη διάρκεια της μίσθωσης εργασίες συντήρησης και επισκευής του μισθίου, έστω και αν οι σχετικές ανάγκες προέκυψαν από την εκ μέρους του μισθωτή συμφωνημένη ή συνήθη χρήση. Είναι ωστόσο δυνατό τα

συμβαλλόμενα στη σύμβαση μίσθωσης μέρη να συμφωνήσουν διαφορετικά. Η κύρια υποχρέωση του μισθωτή συνίσταται στην καταβολή του συμφωνημένου μισθώματος, ακόμη και στην περίπτωση που δεν χρησιμοποιεί το μίσθιο.

Μετά τη σύσταση του σωματείου, καταρτίστηκαν δυο συμβάσεις μίσθωσης: α). η μίσθωση ακίνητου πράγματος(χωρίς να ορίζεται αν πρόκειται για σύμβαση ορισμένου ή αορίστου χρόνου) και συγκεκριμένα η μίσθωση χώρου για τη στέγαση των γραφείων του Ι, με εκμισθωτή τον Ι και μισθωτή το σωματείο και β). η μίσθωση κινητού πράγματος ορισμένου χρόνου(μίας ημέρας) και συγκεκριμένα του φορτηγού, με εκμισθωτή τον Α (ιδιοκτήτη του γραφείου ενοικιάσεως αυτοκινήτων) και μισθωτή το σωματείο, που εκπροσωπήθηκε στη σύμβαση από τον νόμιμο εκπρόσωπό του, τον Πρόεδρο του Διοικητικού Συμβουλίου, όπως ορίζεται στο καταστατικό. Οι συμβάσεις αυτές εγκύρως καταρτίζονται και προφορικά, όπως αναλυτικά αναφέρθηκε ανωτέρω.

Δωρεά [ΣΕΛ.388]

Η σύμβαση δωρεάς ρυθμίζεται στα άρθρα 496-512 ΑΚ. Με την κατάρτισή της, ο δωρητής αναλαμβάνει την υποχρέωση να παράσχει στο δωρεοδόχο, χωρίς αντάλλαγμα, ένα περιουσιακό αντικείμενο, έτσι ώστε να αυξηθεί η περιουσία του τελευταίου και να μειωθεί η περιουσία του δωρητή. Το εν λόγω περιουσιακό αντικείμενο μπορεί να είναι πράγμα, κινητό ή ακίνητο, δικαίωμα, ακόμη και ολόκληρη περιουσία ή κληρονομία. Είναι σύμβαση

- ενοχική και υποσχετική, με την έννοια ότι η κατάρτισή της συνεπάγεται μόνο τη γέννηση ενοχικών υποχρεώσεων και αντίστοιχων δικαιωμάτων υπέρ και σε βάρος και των δυο συμβαλλόμενων,
- αυστηρά ετεροβαρής, αφού δημιουργεί ενοχικές υποχρεώσεις μόνο σε βάρος του δωρητή,
- χαριστική, αφού η περιουσιακή επίδοση γίνεται χωρίς αντάλλαγμα.,
- τυπική. Για την κατάρτιση της δωρεάς επιβάλλεται η σύνταξη συμβολαιογραφικού εγγράφου (498 παρ. 1 ΑΚ) και μάλιστα ανεξάρτητα από το αντικείμενό της (κινητό ή ακίνητο πράγμα, απαίτηση κλπ) ή την αξία της.

Ειδικά για την περίπτωση δωρεάς κινητού πράγματος προβλέπεται η θεραπεία της ακυρότητας από τη μη τήρηση του συμβολαιογραφικού τύπου, αφότου ο δωρητής παραδώσει το πράγμα στο δωρεοδόχο. Σχετικά, απαιτείται υλική, δηλαδή σωματική παράδοση της νομής του κινητού με σκοπό τη μεταβίβαση της κυριότητάς του στο δωρεοδόχο.

Λόγω της χαριστικής φύσης της δωρεάς, σε περίπτωση που ο δωρητής δεν εκπληρώσει την υποχρέωσή του προς παροχή, υπέχει ευθύνη έναντι του δωρεοδόχου μόνο για δόλο και βαριά αμέλεια(499 παρ.1 ΑΚ), εκτός αν τα μέρη συμφωνήσουν ότι ευθύνεται και σε περίπτωση ελαφριάς αμέλειας. Ο δωρητής ευθύνεται επίσης για πραγματικά και νομικά ελαττώματα μόνο στην περίπτωση, που υποσχέθηκε πως δεν υπάρχουν τέτοια ελαττώματα ή τα απέκρυψε με δόλο. Ο δωρητής ή οι κληρονόμοι του μπορούν να ανακαλέσουν τη δωρεά στις εξής περιπτώσεις:

- αχαριστία του δωρεοδόχου(505 ΑΚ)- ανάκληση από τον δωρητή
- θανάτωση του δωρητή ή παρεμπόδισή του να ανακαλέσει τη δωρεά (506 ΑΚ)- ανάκληση από τους κληρονόμους του
- υπαίτια παράλειψη εκτέλεσης του τρόπου (507 ΑΚ) – ανάκληση από τον δωρητή ή τους κληρονόμους του
- επιγέννηση τέκνου(508 ΑΚ) – ανάκληση από τον δωρητή .

Μεταξύ του Μ ως δωρητή και του σωματείου ως δωρεοδόχου καταρτίσθηκε σύμβαση δωρεάς κινητού πράγματος και ειδικότερα μιας βιβλιοθήκης. Η σύμβαση δωρεάς, όπως αναφέρθηκε ανωτέρω, καταρτίζεται με συμβολαιογραφικό έγγραφο. Στη συγκεκριμένη περίπτωση η ακυρότητα της σύμβασης λόγω της προφορικής της κατάρτισης θεραπεύτηκε αφότου ο Μ παρέδωσε τη βιβλιοθήκη στο σωματείο.

Σύμβαση εργασίας [ΣΕΛ.402]

Σύμφωνα με τη διάταξη του άρθρου 648 ΑΚ, με τη σύμβαση εργασίας ο εργαζόμενος έχει υποχρέωση να παρέχει, για ορισμένο ή αόριστο χρόνο, την εργασία του στον εργοδότη και αυτός να καταβάλει το συμφωνημένο μισθό. Ο μισθός μπορεί να συμφωνείται σε συγκεκριμένο χρηματικό ποσό ή κατά μονάδα της παρεχόμενης εργασίας ή κατ'αποκοπή.

Η σύμβαση εργασίας διακρίνεται στη σύμβαση παροχής εξαρτημένης εργασίας και στη σύμβαση παροχής ανεξάρτητων υπηρεσιών. Στην πρώτη περίπτωση ο εργαζόμενος παρέχει τη συμφωνημένη εργασία του υπό τις οδηγίες και εντολές του εργοδότη του, ενώ στη δεύτερη περίπτωση ο εργαζόμενος καθορίζει ο ίδιος τις συνθήκες της εργασίας του και δεν υπόκειται σε εργοδοτικό έλεγχο. Περαιτέρω, χαρακτηρίζεται ως σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου, όταν συμφωνήθηκε ρητά ή σιωπηρά ορισμένη διάρκεια του χρόνου εργασίας ή όταν αυτή προφανώς προκύπτει από το είδος και τη φύση της εργασίας, για την οποία έχει προσληφθεί ο εργαζόμενος. Η σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου παύει να ισχύει όταν λήξει ο χρόνος για τον οποίο συμφωνήθηκε ή όταν τελειώσει η εκτέλεση του έργου, για το οποίο αυτή συνάφθηκε. Συνεπώς για τη λήξη της δεν απαιτείται καταγγελία ούτε καταβολή αποζημίωσης. Εξαιρετικά, όταν ο εργοδότης ή ο εργαζόμενος επιθυμούν να παύσουν την ισχύ της σύμβασης πριν από την λήξη της, έχουν δικαίωμα να καταγγείλουν τη σύμβαση, επικαλούμενοι την ύπαρξη σπουδαίου λόγου. Γίνεται δεκτό ότι σπουδαίο λόγο συνιστούν τα περιστατικά εκείνα, τα οποία με τις συγκεκριμένες περιστάσεις, δημιουργούν τόσο δυσάρεστη κατάσταση για αυτόν που τα επικαλείται, ώστε να μην είναι δυνατόν να αξιωθεί από αυτόν η συνέχιση της συμβατικής σχέσης. Σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου υπάρχει, όταν η χρονική διάρκειά της δεν καθορίζεται και δεν συνάγεται από το είδος και το σκοπό της σύμβασης. Η σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου ανεξάρτητων υπηρεσιών κατά το άρθρο 672 ΑΚ λήγει με καταγγελία από τον εργοδότη ή τον εργαζόμενο για σπουδαίο λόγο, χωρίς την τήρηση ουδεμίας προθεσμίας, ενώ η καταγγελία της σύμβασης εξαρτημένης εργασίας αορίστου χρόνου ρυθμίζεται από ειδικές νομοθετικές διατάξεις.

Η σύμβαση εργασίας είναι σύμβαση ενοχική (απορρέουν από αυτή ενοχικά δικαιώματα και υποχρεώσεις), αμφοτεροβαρής (δημιουργεί ενοχικές υποχρεώσεις σε βάρος και των δυο συμβαλλόμενων μερών) και επαχθής (όχι χαριστική). Κατά κανόνα είναι σύμβαση άτυπη, δεν απαιτείται δηλαδή για την κατάρτισή της η τήρηση του έγγραφου τύπου. Ωστόσο, δεν είναι λίγες οι περιπτώσεις, που ειδική νομοθετική διάταξη επιβάλλει για συγκεκριμένες περιπτώσεις σύναψης σύμβασης εργασίας την τήρηση του έγγραφου τύπου, ενδεικτικά στην περίπτωση σύναψης σύμβασης εξαρτημένης εργασίας με το δημόσιο και νομικό πρόσωπο δημοσίου δικαίου ή σύμβασης εργασίας μερικής απασχόλησης ή εκ περιτροπής εργασίας ή ανανέωσης σύμβασης ορισμένου χρόνου κλπ. Στις περιπτώσεις που απαιτείται ο έγγραφος τύπος για την κατάρτιση της σύμβασης εργασίας, ο ίδιος τύπος απαιτείται και για τις τροποποιήσεις της (164 ΑΚ).

Το σωματείο ως εργοδότης συνήψε με τον Ε – εργαζόμενο σύμβαση εξαρτημένης εργασίας. Η προφορική της κατάρτιση είναι έγκυρη, καθώς για τη σύναψη της σύμβασης εργασίας κατά κανόνα δεν απαιτείται η τήρηση συγκεκριμένου τύπου.

1.3. Αποκατάσταση της ζημίας - Εξωδικαιοπρακτική ευθύνη

3. Κατά ποιου (ή ποιων) θα στραφεί ο Χ για την αποκατάσταση της ζημίας που υπέστη το αυτοκίνητό του; (2 μονάδες)

**ΘΕΩΡΙΑ ΚΑΙ ΝΟΜΟΛΟΓΙΑ ΓΙΑ ΤΗΝ ΑΠΑΝΤΗΣΗ ΣΑΣ ΘΑ ΒΡΕΙΤΕ
ΣΤΟ ΑΓΑΛΛΟΠΟΥΛΟΥ, 2016, ΑΣΤΙΚΟ, ΣΕΛ.285, 296-298**

α). Η περίπτωση της αδικοπρακτικής ευθύνης του άρθρου 914 ΑΚ

Ως αστική ευθύνη προσδιορίζεται το σύστημα των κανόνων δικαίου, που καθορίζουν τους γενεσιουργούς λόγους, τη φύση την έκταση και το περιεχόμενο της υποχρέωσης για αποζημίωση. Η αστική ευθύνη διακρίνεται σε δυο κατηγορίες,

- την δικαιοπρακτική ευθύνη, την ευθύνη δηλαδή που απορρέει από την ανώμαλη εξέλιξη μιας ενοχικής σχέσης, πχ. μη καταβολή του μισθώματος, που συμφωνήθηκε στη σύμβαση μίσθωσης πράγματος, ευθύνη, η οποία αποσκοπεί στην αποκατάσταση της περιουσιακής ζημίας, που προκλήθηκε εν προκειμένω στον εκμισθωτή λόγω της παράβασης των ενοχικών υποχρεώσεων του μισθωτή,
- την εξωδικαιοπρακτική ευθύνη, την ευθύνη δηλαδή που απορρέει απευθείας από το νόμο, χωρίς να προϋπάρχει οποιαδήποτε προηγούμενη δικαιοπρακτική σχέση μεταξύ του υπόχρεου και του δικαιούχου της αποζημίωσης.

Ειδική περίπτωση εξωδικαιοπρακτικής ευθύνης αποτελεί και η λεγόμενη αδικοπρακτική ευθύνη. Πρόκειται για ευθύνη προς αποζημίωση, που γεννάται πρωτογενώς από το νόμο, εφόσον πληρούνται οι όροι της αδικοπραξίας. Το άρθρο 914, σύμφωνα με το οποίο “*όποιος ζημιώσει άλλον παράνομα και υπαίτια οφείλει να τον αποζημιώσει*”, αποτελεί μια γενική ρήτρα ευθύνης από αδικοπραξία. Ο όρος αδικοπραξία δεν ταυτίζεται εν προκειμένω με την ποινικά κολάσιμη και άδικη πράξη. Βεβαίως, κάθε ποινικό αδίκημα συνιστά αδικοπραξία, ωστόσο υφίστανται και πράξεις, όπως η φθορά ξένης ιδιοκτησίας από αμέλεια, η οποία, αν και δεν διώκεται ποινικά, συνιστά αδικοπραξία κατά τη διάταξη του άρθρου 914 ΑΚ.

Το πρόσωπο που ζημιώθηκε από άλλο πρόσωπο, δικαιούται να αιτηθεί από τον ζημιώσαντα να τον αποζημιώσει. Οι προϋποθέσεις γέννησης της ευθύνης από αδικοπραξία είναι οι εξής:

- α). παράνομη συμπεριφορά του ζημιώσαντα. Το 914 ΑΚ δεν καθορίζει πότε μια συμπεριφορά είναι παράνομη, αλλά παραπέμπει σχετικά στο σύνολο των επιτακτικών ή απαγορευτικών κανόνων δικαίου. Παράνομη, επομένως, είναι καταρχήν η ανθρώπινη εκείνη συμπεριφορά, η

οποία συνίσταται είτε σε θετική ενέργεια αντίθετη προς έναν απαγορευτικό κανόνα δικαίου είτε στην παράλειψη ορισμένης θετικής ενέργειας, που επιβάλλεται από έναν επιτακτικό κανόνα δικαίου.

β). υπαιτιότητα του ζημιώσαντα. Υπαιτιότητα καλείται η επιλήψιμη ψυχική στάση ενός προσώπου απέναντι στην παράνομη εξωτερική συμπεριφορά του. Τότε είναι επιλήψιμη η ψυχική στάση του δράστη, όταν αυτός πρόβλεψε ή μπορούσε να προβλέψει ότι η παράνομη συμπεριφορά του θα είχε σίγουρα ή ενδεχόμενα ένα αποδοκιμαζόμενο από την έννομη τάξη αποτέλεσμα, και όμως “έπραξε” είτε γιατί δεν πρόβλεψε αδικαιολόγητα το αποτέλεσμα (αμέλεια) είτε, εφόσον το πρόβλεψε, γιατί το ήθελε ή το αποδεχόταν ή έλπιζε ανεπίτρεπτα ότι δεν θα επέλθει(δόλος). Ο δράστης ευθύνεται προς αποζημίωση εφόσον είναι υπαίτιος, εφόσον δηλαδή η παράνομη συμπεριφορά του επήλθε είτε από δόλο είτε από αμέλειά του.

γ). ζημία. Πρόκειται για κάθε βλάβη, που προξενείται σε υλικά ή άυλα έννομα αγαθά ενός προσώπου.

δ). αιτιώδης συνάφεια. Το δικαίωμα αποζημίωσης γεννάται μόνο όταν υπάρχει αιτιώδης σύνδεσμος μεταξύ της παράνομης και υπαίτιας συμπεριφοράς του δράστη και της ζημίας, που υπέστη ο ζημιωθείς.

Αποτέλεσμα της αδικοπραξίας είναι η υποχρέωση του ζημιώσαντα να καταβάλει αποζημίωση στον ζημιωθέντα προς αποκατάσταση της ζημίας, που του προκάλεσε. Η αποζημίωση περιλαμβάνει τη θετική και αποθετική περιουσιακή ζημία , τόσο την άμεση όσο και την έμμεση, καθώς και τόσο την παρούσα όσο και τη μέλλουσα, αυτή δηλαδή που προβλέπεται ότι είναι πιθανό να επέλθει στο μέλλον κατά τη συνηθισμένη πορεία των πραγμάτων. Πέρα από την περιουσιακή ζημία, το δικαστήριο μπορεί να επιδικάσει υπέρ του ζημιωθέντος και χρηματική ικανοποίηση λόγω ηθικής βλάβης ή ψυχικής οδύνης, ιδίως όταν με την παράνομη συμπεριφορά του δράστη προσβλήθηκε η υγεία, η τιμή , η ελευθερία του.

β). η ευθύνη προστήσαντος επί αδικοπραξίας.

Σύμφωνα με το άρθρο 922 ΑΚ, “ ο κύριος ή ο προστήσας κάποιον άλλον σε μια υπηρεσία ευθύνεται για τη ζημία που ο υπηρέτης ή ο προστηθείς προξένησε σε τρίτον παράνομα κατά την υπηρεσία του “.

Ο προστήσας φέρει ευθύνη προς αποζημίωση για την αδικοπραξία, που τέλεσε ο προστηθείς, εφόσον πληρούνται οι κατωτέρω προϋποθέσεις:

- σχέση πρόστησης: ο όρος “πρόστηση” υποδηλώνει ότι ένα πρόσωπο, ο “προστήσας”, αναθέτει σε ένα άλλη πρόσωπο, τον “προστηθέντα” την εκτέλεση ορισμένης υπηρεσίας. Τούτο σημαίνει ότι η εκ μέρους του προστηθέντος εκτέλεση της υπηρεσίας έγινε με τη βούληση του προστήσαντος
- νόμιμος λόγος ευθύνης: ο προστηθείς πρέπει να τέλεσε αδικοπραξία σε βάρος τρίτου προσώπου, που γεννά σε βάρος του υποχρέωση προς αποζημίωση.
- συνάφεια με την ανατεθειμένη υπηρεσία: η πρόκληση ζημίας από τον προστηθέντα πρέπει να έγινε κατά την υπηρεσία του.

Εφόσον συντρέχουν οι ανωτέρω προϋποθέσεις, γεννιέται ευθύνη του προστήσαντος να αποκαταστήσει κάθε ζημία του τρίτου προσώπου, που βρίσκεται σε αιτιώδη σύνδεσμο με την αδικοπραξία του προστηθέντος. Παράλληλα, απέναντι στον ζημιωθέντα ευθύνεται προσωπικά και ο προστηθείς. Δημιουργείται έτσι ευθύνη εις ολόκληρον του προστήσαντος και του προστηθέντος απέναντι στον ζημιωθέντα.

Ο Χ μπορεί δυνάμει της διάταξης του άρθρου 914 ΑΚ, σε συνδυασμό με τη διάταξη του άρθρου 922 ΑΚ, να στραφεί και να αιτηθεί την αποκατάσταση κάθε ζημίας, που υπέστη, α). κατά του Ε, ο οποίος και προξένησε με την παράνομη και υπαίτια συμπεριφορά του τη ζημία και β). κατά του σωματείου, λόγω της σχέσης πρόστησης, που το συνδέει με τον Ε. Η ευθύνη του σωματείου και του Ε έναντι του Χ είναι εις ολόκληρον.

ΜΕΡΟΣ Β

ΕΡΓΑΤΙΚΟ ΔΙΚΑΙΟ

2.1. Πηγές του Εργατικού Δικαίου από μη κρατικά όργανα

1. Αναφέρετε τις κατηγορίες των πηγών του Εργατικού Δικαίου που δεν παράγονται από κρατικά όργανα και εξειδικεύστε τις προϋποθέσεις κατάρτισης δύο εξ αυτών (2 μονάδες)

**ΘΕΩΡΙΑ ΚΑΙ ΝΟΜΟΛΟΓΙΑ ΓΙΑ ΤΗΝ ΑΠΑΝΤΗΣΗ ΣΑΣ ΘΑ ΒΡΕΙΤΕ
ΣΤΟ ΑΓΑΛΛΟΠΟΥΛΟΥ, 2019, ΕΡΓΑΤΙΚΟ, ΣΕΛ.1-7**

Το εργατικό δίκαιο, το οποίο ρυθμίζει αποκλειστικά και μόνο τις σχέσεις εξαρτημένης εργασίας ιδιωτικού δικαίου, είναι διάσπαρτο σε πλήθος διατάξεων Νόμων, Προεδρικών Διαταγμάτων, Νομοθετικών Διαταγμάτων, Υπουργικών Αποφάσεων, όρων συλλογικών συμβάσεων και διαιτητικών αποφάσεων κλπ. Καθίσταται φανερό ότι εκτός από τις κοινές κρατικές κανονιστικές πηγές (Σύνταγμα, τυπικοί νόμοι, Πράξεις Νομοθετικού Περιεχομένου, λοιπές νομοθετικές πράξεις, κανονιστικές πράξεις της διοίκησης), το εργατικό δίκαιο διέπεται και από τους λεγόμενους αυτόνομους μη κρατικούς κανόνες δικαίου, στους οποίους συγκαταλέγονται οι συλλογικές συμβάσεις εργασίας, οι εξομοιούμενες με αυτές διαιτητικές αποφάσεις, οι διαφόρων μορφών και ειδικών “συναποφάσεις” μεταξύ εργοδότη και συνδικαλιστικών ή συμμετοχικών εκπροσωπευτικών μορφωμάτων, οι όροι των εσωτερικών κανονισμών εργασίας, τα καταστατικά των εργατικών ή εργοδοτικών συνδικαλιστικών οργανώσεων. Πηγή του εργατικού δικαίου, μη προερχόμενη από κρατικά όργανα, αποτελούν και η “επιχειρησιακή συνήθεια” ή “πρακτική της εκμετάλλευσης”, το εθιμικό εργατικό δίκαιο και η νομολογία.

Η συλλογική σύμβαση εργασίας [ΣΕΛ.7]

Η συλλογική σύμβαση εργασίας αποτελεί το προϊόν της ελεύθερης συλλογικής διαπραγμάτευσης μεταξύ αφενός των εκπροσώπων των εργαζομένων και αφετέρου των

εκπροσώπων των εργοδοτών ή μεμονωμένων εργοδοτών(κοινωνικών συνομιλητών), έτσι όπως η διαδικασία αυτή διαμορφώνεται σύμφωνα με τη νομοθεσία ή / και την πρακτική, που έχει σχηματισθεί σε κάθε χώρα. Στη χώρα μας αναγνωρίζεται με ρητή συνταγματική διάταξη και συγκεκριμένα με τη διάταξη του άρθρου 22 παρ. 2 Συντάγματος, σύμφωνα με την οποία,

Με νόμο καθορίζονται οι γενικοί όροι εργασίας, που συμπληρώνονται από τις συλλογικές συμβάσεις εργασίας συναπτόμενες με ελεύθερες διαπραγματεύσεις και, αν αυτές αποτύχουν, με τους κανόνες που θέτει η διαιτησία.

Η συλλογική διαπραγμάτευση περαιτέρω εξειδικεύεται στην ελληνική έννομη τάξη κυρίως με τον ν. 1876/1990, ο οποίος αφορά όλους τους εργαζόμενους της χώρας με σχέση εξαρτημένης εργασίας ιδιωτικού δικαίου σε ημεδαπό ή αλλοδαπό εργοδότη, επιχείρηση, εκμετάλλευση ή υπηρεσία δημοσίου ή ιδιωτικού τομέα, καθώς και τους εργαζόμενους που, αν και δεν συνδέονται με σχέση εξαρτημένης εργασίας, εργάζονται κάτω από τις ίδιες ή αντίστοιχες συνθήκες με τους εργαζόμενους με σύμβαση εξαρτημένης εργασίας. Είναι μια αυτόνομη διαδικασία διαβουλεύσεων μεταξύ κοινωνικών συνομιλητών, που έχει ως κύριο σκοπό την επίτευξη συμφωνίας μεταξύ αυτών, με κύριο περιεχόμενο τη ρύθμιση των όρων αμοιβής και εργασίας των μισθωτών, αλλά και γενικότερα θεμάτων, που αποτελούν αντικείμενο της άσκησης της “συνδικαλιστικής ελευθερίας” έναντι της εργοδοτικής πλευράς. Η ιδιότυπη έγγραφη συμφωνία, στην οποία μπορεί να καταλήξει η διαδικασία της συλλογικής διαπραγμάτευσης, λαμβάνει τον τύπο της συλλογικής σύμβασης εργασίας(ΣΣΕ) η οποία συνάπτεται μεταξύ των συνδικαλιστικών οργανώσεων εργαζομένων και εργοδοτών ή μεταξύ συνδικαλιστικής οργάνωσης εργαζομένων και εργοδότη. Η ΣΣΕ κατά νόμο παράγει δεσμεύσεις όμοιες με αυτές, που προκαλεί ο νόμος, δηλαδή ενεργεί άμεσα και αναγκαστικά στις ατομικές εργασιακές σχέσεις μεταξύ εργαζομένων και εργοδοτών. Κατά κανόνα θεσπίζει όρους εργασίας ευμενέστερους, από τους προβλεπόμενους στις διατάξεις της ισχύουσας νομοθεσίας.

Οι ΣΣΕ διακρίνονται σε

- εθνικές γενικές, που αφορούν σε όλους τους εργαζόμενους της χώρας,
- κλαδικές, που αφορούν τους εργαζόμενους περισσότερων ομοειδών ή συναφών εκμεταλλεύσεων ή επιχειρήσεων ορισμένης πόλης ή περιφέρειας ή όλης της χώρας,
- επιχειρησιακές, που αφορούν τους εργαζόμενους μιας εκμετάλλευσης ή επιχείρησης,
- σε εθνικές ομοιοεπαγγελματικές, που αφορούν τους εργαζόμενους ορισμένου επαγγέλματος και των συναφών προς αυτό ειδικοτήτων όλης της χώρας,
- σε τοπικές ομοιοεπαγγελματικές, που αφορούν τους εργαζόμενους ορισμένου επαγγέλματος και των συναφών προς αυτό ειδικοτήτων συγκεκριμένης πόλης ή περιφέρειας.

Η νομιμότητα κάθε κατηγορίας ΣΣΕ προϋποθέτει ότι αυτή συνάπτεται από την αρμόδια κατά περίπτωση οργάνωση εργαζομένων και εργοδοτών.

Κανονισμός εργασίας [ΣΕΛ.7]

Ο κανονισμός εργασίας είναι μία συλλογική έγγραφη ρύθμιση των σχέσεων εργασίας μιας επιχείρησης ή εκμετάλλευσης προσαρμοσμένη στις ειδικές συνθήκες λειτουργίας της, η οποία λειτουργεί συμπληρωματικά προς την κείμενη νομοθεσία, με σκοπό τη διαμόρφωση ενιαίων κανόνων λειτουργίας και εσωτερικής τάξης. Ειδικότερα, ο κανονισμός εργασίας περιλαμβάνει το σύνολο των διατάξεων που ρυθμίζουν τις σχέσεις μεταξύ της επιχείρησης ή της εκμετάλλευσης και των εργαζομένων που συνδέονται με αυτή με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου, ρυθμίζοντας θέματα που έχουν σχέση με την εκτέλεση της εργασίας, όπως ζητήματα πειθαρχίας και συμπεριφοράς των εργαζομένων εντός του περιβάλλοντος της εργασίας τους, την εξέλιξη του

υπηρετούντος προσωπικού, τον τρόπο διεύθυνσης της εργασίας και γενικά την οργάνωση και λειτουργία της επιχείρησης ή της εκμετάλλευσης, ακόμα και τις σχέσεις μεταξύ των εργαζομένων της κατά την εκτέλεση της εργασίας τους. Πρόκειται επί της ουσίας για το εσωτερικό δίκαιο, το γραπτό δίκαιο της επιχείρησης ή της εκμετάλλευσης, το οποίο θα τη διέπει ως οργανικά λειτουργούσα τάξη. Θέτοντας τους κανόνες ρύθμισης της εσωτερικής έννομης τάξης, οι κανονισμοί εργασίας αποτελούν αυτοτελή πηγή διαμόρφωσης των όρων εργασίας.

Στην ελληνική έννομη τάξη ο κανονισμός εργασίας μπορεί να καταρτιστεί είτε μονομερώς από τον εργοδότη είτε με κοινή απόφαση εργοδότη και συμβουλίου εργαζομένων είτε με επιχειρησιακή συλλογική σύμβαση εργασίας.

Μονομερώς από τον εργοδότη:

Με ρητή διάταξη του νόμου (άρθρο 1, Ν.Δ 3789/1957) επιβάλλεται οι επιχειρήσεις ή εκμεταλλεύσεις και εργασίες γενικά, ανεξάρτητα από τη νομική τους μορφή και το φυσικό ή νομικό πρόσωπο στο οποίο ανήκουν (Δημόσιο, Νομικά Πρόσωπα δημοσίου δικαίου, ΟΤΑ, Ιδρύματα κ.λ.π), εφόσον απασχολούν προσωπικό περισσότερο από 70 εργαζόμενους, να καταρτίσουν κανονισμό εργασίας που να ρυθμίζει σύμφωνα με τις κείμενες διατάξεις, τις σχέσεις οι οποίες διαμορφώνονται κατά την εκτέλεση της εργασίας, ανάμεσα σε αυτές και στο προσωπικό τους, που συνδέεται με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου.

Με κοινή απόφαση εργοδότη και συμβουλίου εργαζομένων:

Με το Ν. 1767/1988 εισήχθη ειδικότερη διάταξη σε σχέση με το ΝΔ 3789/1957 αναφορικά με την αρμοδιότητα κατάρτισης κανονισμού εργασίας, η οποία προβλέπει και τη συμμετοχή των εργαζομένων της επιχείρησης ή της εκμετάλλευσης κατά το στάδιο της κατάρτισης του κανονισμού εργασίας. Ειδικότερα, με τις διατάξεις του Ν. 1767/1988 προβλέφθηκε η δυνατότητα κατάρτισης κανονισμού εργασίας ως προϊόν συναπόφασης του εργοδότη και του συμβουλίου των εργαζομένων, μιας και κατά τις διατάξεις του εν θέματι νόμου (άρθρο 12 περίπτωση 4) η κατάρτιση κανονισμού εργασίας περιελήφθη μεταξύ των αρμοδιοτήτων του συμβουλίου εργαζομένων της επιχείρησης ή εκμετάλλευσης

Με επιχειρησιακή συλλογική σύμβαση εργασίας:

Με το Ν. 1876/1990 προβλέφθηκε ρητώς ως ιδιαίτερο είδος συλλογικής σύμβασης η επιχειρησιακή συλλογική σύμβαση εργασίας, περιεχόμενο της οποίας μπορεί πλέον να είναι και ο κανονισμός εργασίας της επιχείρησης ή εκμετάλλευσης. Έτσι, η διαδικασία των συλλογικών διαπραγματεύσεων η οποία οδηγεί στη σύναψη επιχειρησιακής ΣΣΕ, δύναται να οδηγήσει και στην κατάρτιση κανονισμού εργασίας, ο οποίος και θα περιλαμβάνεται στο σώμα της επιχειρησιακής ΣΣΕ.

Αναγνωρίζεται επίσης η δυνατότητα κατάρτισης κανονισμού εργασίας με νόμο ή δυνάμει διαφόρων ειδικών νομοθετικών εξουσιοδοτικών διατάξεων.

Όλοι οι κανονισμοί εργασίας, με οποιονδήποτε τρόπο και αν θεσπίζονται, έχουν αδιαμφισβήτητη κανονιστική ισχύ, ήτοι ισχύ ουσιαστικού νόμου. Κατά συνέπεια σύμφωνα με την γενική αρχή του εργατικού δικαίου, της εύνοιας υπέρ των μισθωτών, οι ευνοϊκότεροι όροι της ατομικής σύμβασης του μισθωτού υπερισχύουν των όρων του κανονισμού εργασίας με δυσμενέστερο περιεχόμενο (καθόσον αυτοί δεν αποτελούν συμπληρωματικούς όρους της ατομικής σύμβασης).

2.2. Συνέπειες απεργίας – καθεστώσ ανταπεργίας των εργοδοτών

2. Αναφέρετε τις συνέπειες της απεργίας και τοποθετηθείτε για το καθεστώς που διέπει την ανταπεργία των εργοδοτών (2 μονάδες).

ΘΕΩΡΙΑ ΚΑΙ ΝΟΜΟΛΟΓΙΑ ΓΙΑ ΤΗΝ ΑΠΑΝΤΗΣΗ ΣΑΣ ΘΑ ΒΡΕΙΤΕ ΣΤΟ ΑΓΑΛΛΟΠΟΥΛΟΥ, 2019, ΕΡΓΑΤΙΚΟ, ΣΕΛ.127-137

Ως απεργία ορίζεται η συλλογική, πρόσκαιρη αποχή των εργαζομένων από την εργασία τους με σκοπό αγωνιστικό και ειδικότερα με σκοπό να ασκήσουν πίεση στην εργοδοτική πλευρά για τη διαφύλαξη και προώθηση των συλλογικών εργασιακών, οικονομικών, συνδικαλιστικών και ασφαλιστικών συμφερόντων τους. Το δικαίωμα της απεργίας, ως θεμελιώδης εκδήλωση του δικαιώματος της συνδικαλιστικής ελευθερίας, κατοχυρώνεται συνταγματικά στο άρθρο 23 παρ.1, σύμφωνα με το οποίο, “ η απεργία αποτελεί δικαίωμα και ασκείται από τις νόμιμα συστημένες συνδικαλιστικές οργανώσεις για τη διαφύλαξη και προαγωγή των οικονομικών και εργασιακών γενικά συμφερόντων των εργαζομένων”.

Όπως προκύπτει από τα προαναφερόμενα, η απεργία είναι συλλογικό φαινόμενο, στοχεύει σε συλλογικές διεκδικήσεις και κηρύσσεται μόνο από συνδικαλιστικές οργανώσεις, νομίμως υφιστάμενες. Η εγκυρότητά της προϋποθέτει την τήρηση της διαδικασίας, που ορίζουν οι διατάξεις του ν. 1264/1982.

Ο εργαζόμενος που συμμετέχει σε νόμιμη απεργία θεωρείται ότι απουσιάζει για δικαιολογημένη αιτία. Κατά συνέπεια νομιμοποιείται η αποχή του από την εργασία και ο χρόνος αποχής εξομοιώνεται με χρόνο εργασίας, σημαντικό γεγονός για τα δικαιώματά του, όπως π.χ. προϋπηρεσία. Η συμμετοχή του στην απεργία οδηγεί στην άρση της υποχρέωσης του εργοδότη για καταβολή του ημερομισθίου κατά την ημέρα της απεργίας. Ο εργαζόμενος απεργός προστατεύεται από την απόλυση, δεδομένου ότι η συμμετοχή του σε απεργία δεν μπορεί να αποτελέσει νόμιμο λόγο απόλυσης. Η τυχόν απόλυση κατά τη διάρκεια απεργίας ή μετά από συμμετοχή σε απεργία για λόγους εκδίκησης, θεωρείται παρεμπόδιση της άσκησης της ελεύθερης συνδικαλιστικής δράσης και είναι άκυρη ως καταχρηστική. Ταυτόχρονα, απαγορεύεται και κάθε άλλο εκδικητικό και ζημιογόνο μέτρο για τον εργαζόμενο – απεργό, όπως π.χ. η μετάθεση ή ο εξαναγκασμός σε παραίτηση.

Σύμφωνα με το 22 ν. 1264/1982, απαγορεύεται

- κατά τη διάρκεια νόμιμης απεργίας η πρόσληψη απεργοσπαστών,
- η ανταπεργία του εργοδότη,
- η δικαστική απαγόρευση απεργίας με ασφαλιστικά μέτρα.

Επίσης, κατά την παρ.2 του άρθρου 14 ν.1264/1982 απαγορεύεται στους εργοδότες ή σε πρόσωπα, που ενεργούν για λογαριασμό τους και σε οποιονδήποτε τρίτο, να προβαίνουν σε κάθε πράξη ή παράλειψη, που αποβλέπει στην παρακώλυση της άσκησης των συνδικαλιστικών δικαιωμάτων των εργαζομένων.

Η παρεμπόδιση, τέλος, από απεργούς σε άτομα της επιχείρησης, που επιθυμούν να εργασθούν ή η χρησιμοποίηση από αυτούς βίας ή απειλής ή άλλης δόλιας ενέργειας ή η δέσμευση της χρήσης των χώρων εργασίας, υπερβαίνουν το δικαίωμα που τους παρέχει ο νόμος και επιφέρουν ποινικές κυρώσεις σε βάρος τους.

Η συμμετοχή εργαζομένου σε παράνομη απεργία συνιστά αυθαίρετη παραβίαση της υποχρέωσής του παροχής εργασίας και μπορεί να οδηγήσει σε εργοδοτική καταγγελία της σύμβασης εργασίας ή να κριθεί, ανάλογα με τις περιστάσεις, ως σιωπηρή καταγγελία της σύμβασης εργασίας από την πλευρά του εργαζομένου. Ο τελευταίος δεν διατηρεί αξίωση στο μισθό του, ενώ είναι ενδεχόμενο να υποχρεωθεί να αποκαταστήσει συγκεκριμένες ζημιές, που προκάλεσε στον εργοδότη η απουσία του. Επίσης, είναι δυνατόν να του επιβληθούν πειθαρχικές κυρώσεις, αν του αποδίδεται συγκεκριμένη εξατομικευμένη ευθύνη. Ο χρόνος της συμμετοχής του στην παράνομη απεργία δεν συνυπολογίζεται στο χρόνο εργασίας του για τη θεμελίωση πολλών δικαιωμάτων του. Ειδικά για τα συνδικαλιστικά στελέχη, η συμμετοχή τους σε παράνομη εργασία δεν εξαφανίζει την ειδική προστασία, που τους παρέχει ο νόμος, εκτός αν συνεχίσουν να μετέχουν σε απεργία, που κρίθηκε παράνομη με δικαστική απόφαση.

Ως ανταπεργία ορίζεται η δυνατότητα του εργοδότη σε περίπτωση απεργιακής κινητοποίησης εργαζομένων σε έναν εργασιακό χώρο να απομακρύνει ή να αντικαθιστά το προσωπικό της επιχείρησης ή να την κλείνει επικαλούμενος σειρά λόγων (οικονομικούς, καταχρηστική άσκηση απεργιακού δικαιώματος κλπ).

Δομικό χαρακτηριστικό του ελληνικού δικαίου της απεργίας είναι και η απαγόρευση της ανταπεργίας, του αντίπαλου δηλαδή προς την απεργία δικαιώματος της εργοδοτικής πλευράς. Ενώ το άρθρο 22 παρ. 2 ν. 1264/82 απαγορεύει ρητά την ανταπεργία, ωστόσο, μέσω μιας ειδικής ερμηνευτικής εκδοχής για τον κίνδυνο λειτουργίας της εκμετάλλευσης, το άρθρο 656 ΑΚ λειτουργεί ως υποκατάστατο της ανταπεργίας, καταστρατηγώντας την απαγόρευση του άρθρου 22 παρ. 2 ν. 1264/82. Γιατί λειτουργικά ισοδύναμο προς την απαγορευόμενη ανταπεργία μέσο είναι η μετακύλιση του κινδύνου λειτουργίας της εκμετάλλευσης στους εργαζομένους σε περίπτωση μερικής απεργίας, απεργίας δηλαδή στην οποία δεν συμμετέχουν όλοι οι εργαζόμενοι, ή απεργίας σε τρίτη επιχείρηση, ή σε περίπτωση απεργίας με τη μορφή στάσεων εργασίας για το διάστημα μεταξύ δύο στάσεων εργασίας, που καθιστούν αδύνατη τη λειτουργία της επιχείρησης ή την αποδοχή της εργασίας των μη απεργών (άρθρο 656 ΑΚ). Κατά την μάλλον κρατούσα στη νομολογία των δικαστηρίων (όχι όμως και στη θεωρία) αλλά μη ορθή άποψη, σε περίπτωση απεργίας η αδυναμία του εργοδότη να απασχολήσει τους μη απεργούς ή το ασύμφορο της λειτουργίας της εκμετάλλευσης λόγω της απεργίας καταλογίζεται στην εργατική πλευρά (στη σφαίρα ευθύνης των εργαζομένων) και έτσι ο εργοδότης αποφεύγει τον χαρακτηρισμό του ως υπερήμερου δανειστή. Έτσι απαλλάσσεται από την υποχρέωση πληρωμής μισθών υπερημερίας κατά το άρθρο 656 ΑΚ στους μη απεργούς που δεν τους απασχολεί, αν και προσφέρουν πραγματικώς και προσηκόντως τις υπηρεσίες τους. Μετακυλίεται έτσι σ' αυτούς ο μισθολογικός κίνδυνος και η απεργία καταλογίζεται στη σφαίρα κινδύνου των εργαζομένων.

ΠΡΟΤΕΙΝΟΜΕΝΗ ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

- 1) Αγαλλοπούλου Π.(2019), Εισαγωγή στο Εργατικό Δίκαιο, Δ Έκδοση, Αθήνα – Θεσσαλονίκη : Σάκκουλας
- 2) Αγαλλοπούλου Π.(2016), Βασικές Έννοιες Αστικού Δικαίου, Δ΄ έκδοση, Αθήνα – Θεσσαλονίκη: Σάκκουλας
- 3) Αστικός Κώδικας
- 4) Ινστιτούτο Εργασίας ΓΣΕΕ(2017), *Εργασιακά Θέματα. Συμβάσεις ορισμένου χρόνου*, <https://www.inegsee.gr/wp-content/uploads/2017/03/sumvaseis-orismenou-xronou.pdf>Κουκιιάδης, Ι. (2013). Εργατικό Δίκαιο, Αθήνα: Εκδόσεις Σάκκουλας.
- 5) Κορνηλάκης Π.(2013), *ΕΠΙΤΟΜΟ ΕΙΔΙΚΟ ΕΝΟΧΙΚΟ ΔΙΚΑΙΟ*, 2η έκδοση, Αθήνα-Θεσσαλονίκη:Σάκκουλας
- 6) Καραμπάγιας Χ.(2017), *Ικανότητα προς δικαιοπραξία*, https://xkarampagias.gr/index.php?option=com_content&view=article&id=2231:2017-08-05-08-08-01&catid=56:2013-01-23-11-48-30&Itemid=200
- 7) Λεβέντης, Γ. (2009). Ατομικό Εργατικό Δίκαιο: Ερμηνεία, Αθήνα: Εκδόσεις Σάκκουλας.
- 8) Λεοντάρη, Μ. (2010). Εργατικό Δίκαιο, Αθήνα: Εκδόσεις Πάμισος
- 9) Μαργαρίτης Ε.(2019), *Καταγγελία της σύμβασης εργασίας*, https://www.lawspot.gr/nomika-blogs/eyaggelos_margaritis/kataggelia-tis-symvasis-ergasias