

ΔΕΟ10



ΜΑΙΟΣ 2023

Eclass4U- Magic Notes
ΜΟΝΟ ΣΟΣ



Eclass4U

The best Choice for you

ΔΕΟ10

Επαν. Μάθημα -4

ΕΡΓΑΤΙΚΟ ΔΙΚΑΙΟ



ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΟ ΜΑΘΗΜΑΤΟΣ

SOS
ΣΥΝΤΑΓΜΑΤΙΚΟΥ
ΔΙΚΑΙΟΥ

1) Διαδικασία Διορισμού του προδικαστή

Κυριακή 4/6 = ΔΕΘ 13.

Δευτέρα

ΕΠΛΝ·S = 1/6

5/6

6/6 - 3 υπο



ΤΟΜΟΣ Γ.
ΕΡΓΑΤΙΚΟ ΔΙΚΑΙΟ

SUPERSOS
Προώθησης
- Εγκυρότητας
Αρχικής Συμβάσης
Εργασίας



ΤΑ SOS ΤΟΥ ΕΡΓΑΤΙΚΟΥ ΔΙΚΑΙΟΥ

ΓΙΑ ΤΗΝ ΕΞΕΤΑΣΤΙΚΗ ΑΝΟΙΞΗ- 2023



ΟΡΙΣΜΟΣ

1

Ποια είναι τα κύρια
Χαρακτηριστικά μιας
ΑΤΟΜΙΚΗΣ ΣΥΜΒΑΣΗΣ
ΕΡΓΑΣΙΑΣ;

Σύμβαση εργασίας (ή αλλιώς σχέση εργασίας) : ως σύμβαση εργασίας νοείται η ενοχική, αμφοτεροβαρής, επαχθής, σχέση με την οποία ο εργαζόμενος έχει υποχρέωση να παρέχει για ορισμένο ή αόριστο χρόνο την εργασία του στον εργοδότη (φυσικό ή νομικό πρόσωπο) και αυτός καταβάλλει το συμφωνημένο μισθό.

ο εργοδότης αναλαμβάνει επιχειρηματικό κίνδυνο

εισηγήσει για όλα τα σημεία των εργατικών διατάξεων.

Δυσκολία ένταξης στην έννοια της προσωπικής εξάρτησης λόγω διαφορετικών κρίσεων

ο εργοδότης έχει μια σχέση υπηρωχίας του δικ.

από τον εργοδότη εξαρτάται η οικονομική κατάσταση του εργαζόμενου

από τον εργοδότη εξαρτάται η παρηγορητική επίχειρημα

• Έντονος προσωπικός δεσμός εργοδότη-εργαζόμενου

• Προσωπική εξάρτηση εργαζόμενου από εργοδότη

• Ο εργοδότης απολαύει του διευθυντικού δικαιώματος, δηλαδή, μπορεί να παρεμβαίνει στον τρόπο, χρόνο και τόπο εργασίας και να επιβάλλει ρυθμίσεις μονομερώς καθώς και να απευθύνει οδηγίες

• Όμως, δυσκολία ένταξης στην έννοια της παραπάνω «εξάρτησης» ορισμένων επαγγελματιών ή εργασιών όπως πλασιέ, ασφαλιστής εργασία φασόν κατ' οίκον

• Οικονομική εξάρτηση εργαζόμενου από εργοδότη και ένταξή του στην εκμετάλλευση του εργοδότη

• Συμπληρώνει την έννοια της προσωπικής εξάρτησης προκειμένου να ενταχθούν και οι παραπάνω μορφές εργασίας και επαγγελμάτων

επίσης δεν μπορεί να προσδιοριστεί γιατί ο τόνος, ο τόνος, ο χρόνος



- Έντονος προσωπικός δεσμός εργοδότη-εργαζόμενου
- Προσωπική εξάρτηση εργαζόμενου από εργοδότη
- Ο εργοδότης απολαύει του διευθυντικού δικαιώματος, δηλαδή, μπορεί να παρεμβαίνει στον τρόπο, χρόνο και τόπο εργασίας και να επιβάλει ρυθμίσεις μονομερώς καθώς και να απευθύνει οδηγίες
- Όμως, δυσκολία ένταξης στην έννοια της παραπάνω «εξάρτησης» ορισμένων επαγγελμάτων ή εργασιών όπως πλασιέ, ασφαλιστής, εργασία φασόν κατ' οίκον
- Οικονομική εξάρτηση εργαζόμενου από εργοδότη και ένταξή του στην εκμετάλλευση του εργοδότη
- Συμπληρώνει την έννοια της προσωπικής εξάρτησης προκειμένου να ενταχθούν και οι παραπάνω μορφές εργασίας και επαγγελμάτων

* Η τεκμηρίωση ότι η σύμβαση εργασίας είναι σχέση εξαρτημένης εργασίας προκύπτει από την υποχρέωση του εργαζόμενου να προσφέρει "αυτοπροσώπα" την εργασία του.

* Επίσης η παροχή εργασίας αποκλειστικά και κατά κύριο λόγο στον ίδιο εργοδότη τεκμηριωμένη σχέση εξαρτημένης εργασίας



Ο μισθός είναι το αντάλλαγμα που καταβάλλει ο εργοδότης για την εργασία που προσφέρει ο εργαζόμενος.

Είδη μισθού:

- α. νόμιμος μισθός (ο προβλεπόμενος από τις συλλογικές συμβάσεις εργασίας),
- β. συμφωνημένος μισθός (ο κατόπιν συμφωνίας μεταξύ εργαζομένου και εργοδότη) και
- γ. κοινωνικός μισθός (επιδόματα). Ο συμφωνημένος μισθός δεν μπορεί να είναι μικρότερος από το νόμιμο.

Ο μισθός απαγορεύεται να κατασχεθεί εκτός από τις περιπτώσεις που υπάρχει απαίτηση διατροφής. Απαγορεύεται να συμψηφιστεί με τυχόν άλλες αξιώσεις που έχει ο εργοδότης από τον εργαζόμενο εκτός εάν ο τελευταίος προξένησε δολίως ζημία. Απαγορεύεται η παραίτηση από το μισθό δηλ. εάν ο εργαζόμενος υποσχεθεί στον εργοδότη του ότι δεν θα διεκδικήσει μισθό δεν δεσμεύεται από αυτή τη δήλωση.

ΝΟΜΙΚΗ ΠΡΟΣΤΑΣΙΑ -

Η μη εμπρόθεσμη καταβολή του μισθού αποτελεί ποινικό αδίκημα. Ο εργαζόμενος μπορεί να προστατεύσει το μισθό του:

1. κάνοντας επίσχεση εργασίας. Εάν δηλ. ο εργαζόμενος δεν πληρώνεται μπορεί νόμιμα να διακόψει την εργασία του αφού προηγουμένως ενημερώσει εγγράφως τον εργοδότη του. Καθ'όλη τη διάρκεια της επίσχεσης δικαιούται το μισθό του σαν να εργαζόταν.
2. ζητώντας να κηρυχθεί ο εργοδότης (εφόσον είναι εταιρεία) σε πτώχευση, προκειμένου να πληρωθεί τους οφειλόμενους μισθούς από τον πλειστηριασμό της περιουσίας του.



πάλι να εισπληρωθεί
ο εργαζομ.



Ο νόμιμος μισθός καθορίζεται από τη νομοθετική εξουσία.

Ο συμφωνημένος μισθός υπολογίζεται από

εργοδότη

εργαζόμενο

στον νόμο
ΑΠΟ ΝΟΜΙΚΗ
ΣΥΜΒΑΣΗ

ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Ο εργοδότης έχει τη δυνατότητα από τον νόμο να οργανώνει ο ίδιος προσωπικά τον τρόπο λειτουργίας της επιχείρησής του. Αυτό σημαίνει ότι έχει την απόλυτη εποπτεία και στον τρόπο οργάνωσης του εργασιακού καθεστώτος και των συνθηκών εργασίας, Επειδή όμως υπάρχει ο κίνδυνος καταχρήσεων εκ μέρους του, πολλοί από τους όρους εργασίας ρυθμίζονται νομοθετικά.

Ισχύει το δικαίωμα απόλυσης (διευθυντικό)

απαιτείται η κατάχρηση του δικαιώματος από τον εργοδότη

ΠΕΡΙΟΡΙΣΜΟΙ ΤΟΥ ΔΙΕΥΘΥΝΤΙΚΟΥ ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΟΣ

Μετά την καθιέρωση της ογτάωρης ημερήσιας εργασίας δεν μπορεί να απαγοηθεί τους εργαζομένους πέρα από αυτό, εκτός κι αν πληρώσει αυξημένο πειρομίσθιο για τις υπερωρίες. Επομένως, δεν μπορεί να παραβεί το νόμο και να καθιερώσει μόνος του δεκάωρη απασχόληση.

Επίσης, ενώ στο πλαίσιο της επαγγελματικής του ελευθερίας, το οποίο είναι και συνταγματικά κατοχυρωμένο (άρθρο 5 του Συντάγματος), έχει τη δυνατότητα να προσλαμβάνει και να απολύει το προσωπικό, αυξομειώνοντάς το ανάλογα με τις ανάγκες της επιχείρησής του, εντούτοις, για λόγους κοινωνικής ειρήνης και ευταξίας ισχύει ο νόμος για τις ομαδικές απολύσεις, κατά τον οποίο απαγορεύονται οι απολύσεις πάνω από έναν συγκεκριμένο αριθμό εργαζομένων.

Σημαντικοί περιορισμοί του διευθυντικού δικαιώματος παρατηρούνται και από την πλευρά των δικαστηρίων, στα οποία μπορεί να προσφύγει ο εργαζόμενος, όταν θεωρεί ότι θίγονται τα δικαιώματά του.

Η ρήτρα απαγόρευσης της καταχρηστικής άσκησης του διευθυντικού δικαιώματος συναντά αρκετές φορές εφαρμογή από τη νομολογία. Αυτό σημαίνει ότι ο εργοδότης δεν μπορεί να ασκεί το διευθυντικό του δικαίωμα αντίθετα με την καλή πίστη και τα χρηστά ήθη, κατά τρόπο δηλαδή καταχρηστικό.



Υποχρεώσεις εργοδότη

4

Ποιες είναι οι υποχρεώσεις του εργοδότη έναντι του εργαζόμενου;

5

Ποιες είναι οι υποχρεώσεις του εργαζομένου έναντι του εργοδότη;

- (α) να παρέχει τον συμφωνηθέντα μισθό,
- (β) να εξασφαλίζει την ασφάλεια του εργαζόμενου στο χώρο εργασίας και
- (γ) να ενημερώνει τον εργαζόμενο για τους όρους της εργασίας,
- (δ) να παρέχει τις προβλεπόμενες από το νόμο άδειες και
- (ε) να αποζημιώνει τον εργαζόμενο σε περίπτωση καταγγελίας της σύμβασης εργασίας.

ΠΕΡΙΠΤΩΣΗ
ΠΑΡΑΒΙΑΣΗΣ

ΥΠΟΧΡΕΩΣΕΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΥ

- αμεμείβια
- δόλο
- εχεμύθεια
- παραλείψεις πράξης



505

Υποχρεώσεις εργαζομένου

- * Υποχρέωση για αυτοπρόσωπη παροχή εργασίας στον τόπο και κατά το χρόνο που συμφωνήθηκε.
- * Υποχρέωση πίστης. Αυτή περιλαμβάνει: α) Υποχρέωση εχεμύθειας του εργαζομένου για στοιχεία που μαθαίνει κατά την εργασία του, β) Υποχρέωση αποφυγής πράξεων ανταγωνισμού που θίγουν τα συμφέροντα του εργοδότη, γ) Υποχρέωση γνωστοποίησης στον εργοδότη τυχόν παράλληλης απασχόλησης σε άλλη επιχείρηση, δ) Υποχρέωση μη λήψης δώρων από πελάτες του εργοδότη.

Η παράβαση της υποχρέωσης πίστης θεμελιώνει αξίωση του εργοδότη να ζητήσει την αποκατάσταση κάθε ζημίας που υπέστη ενώ η παράβαση της υποχρέωσης εχεμύθειας αποτελεί και ποινικό αδίκημα σύμφωνα με τις διατάξεις περί αθέμιτου ανταγωνισμού.



- ακενυρίτητα απολύσεως
- ληψι απαλλαγής

- καταβολή αποζημίωσης
- καταχρηστική καταγγελία

Η Αντωνία συνήψε νομίμως με την εταιρία Χ σύμβαση εξαρτημένης εργασίας αορίστου χρόνου ως υπάλληλος. Δεκαοκτώ (18) μήνες μετά την πρόσληψή της, η εργαζόμενη διαμαρτυρήθηκε εγγράφως στην εργοδότη εταιρία διότι η επιχείρηση δεν εφάρμοζε τα μέτρα που προέβλεπε ο νόμος για την προστασία της υγείας και ασφάλειας των εργαζομένων, με αποτέλεσμα να υφίσταται άμεσος κίνδυνος για το προσωπικό.

Μόλις έλαβε την επιστολή διαμαρτυρίας, η εργοδότη εταιρία κατήγγειλε εγγράφως και απροειδοποίητα τη σύμβαση εργασίας της Αντωνίας, χωρίς να της καταβάλει αποζημίωση απόλυσης.

A) Η Αντωνία ισχυρίζεται ότι η απόλυσή της είναι άκυρη λόγω μη καταβολής αποζημίωσης απόλυσης. Είναι βάσιμος ο ισχυρισμός της;

B) Ανεξαρτήτως της απάντησης στο ερώτημα A), υπάρχει κάποιος άλλος λόγος για τον οποίο η Αντωνία θα μπορούσε να ισχυρισθεί ότι η απόλυσή της είναι άκυρη;

- Ληψι της 18μηνης απασχόλησης δικαιούτου νόμιμη αποζημίωση
- παράνομη απόλυση (υποχρέωση καταβολής αποζημίωσης).

Η Αντωνία απαιτεί τη νόμιμη αποζημίωση

25/5/23

Επόμενα εργασιών η/ερα

9/24



- καταγγελία
- μηνύσει - αρωγή

1]

- Απαραίτητη προϋπόθεση για το κύρος της καταγγελίας σύμβασης εξαρτημένης εργασίας αορίστου χρόνου εκ μέρους του εργοδότη είναι η καταβολή της νόμιμης αποζημίωσης απόλυσης.
- Η υποχρέωση καταβολής αποζημίωσης απόλυσης γεννάται μόλις ο υπάλληλος συμπληρώσει 12 μήνες υπηρεσίας στον εργοδότη.

Στη συγκεκριμένη περίπτωση, η απολυθείσα είχε συμπληρώσει 18 μήνες εργασίας, συνεπώς ο εργοδότης όφειλε να της καταβάλει τη νόμιμη αποζημίωση απόλυσης. Η παράλειψη αυτή πράγματι καθιστά άκυρη την καταγγελία της σύμβασης, όπως ισχυρίζεται η εργαζόμενη.



2) Η άσκηση του δικαιώματος καταγγελίας της σύμβασης εργασίας, όπως και κάθε δικαίωμα, υπόκειται στον περιορισμό του άρθρου 281 ΑΚ, δηλαδή απαγορεύεται να είναι καταχρηστική. Τέτοια περίπτωση καταχρηστικής (και άρα άκυρης) καταγγελίας αποτελεί, μεταξύ άλλων, η απόλυση για λόγους εκδίκησης. Εν προκειμένω, η απόλυση της Αντωνίας είναι άκυρη (και) λόγω καταχρηστικότητας, εφόσον η εργαζόμενη επικαλεστεί και αποδείξει ότι η καταγγελία οφείλεται σε λόγους εκδίκησης εξαιτίας προηγούμενης νόμιμης συμπεριφοράς της που δεν ήταν αρεστή στον εργοδότη.



Ο εργαζόμενος Α συνελήφθη επ' αυτοφώρω να αφαιρεί ένα χρηματικό ποσό από το ταμείο της επιχείρησης του εργοδότη Χ. Ο ίδιος ο εργαζόμενος παραδέχθηκε δημοσίως την πράξη του, όπως και άλλες αντίστοιχες στο πρόσφατο παρελθόν. Κατόπιν τούτων, ο εργοδότης είναι αποφασισμένος να υποβάλει την επόμενη εβδομάδα μήνυση εναντίον του Α για το ποινικό αδίκημα της κλοπής σε βαθμό πλημμελήματος.

Ο εργοδότης Χ επιθυμεί επίσης για τον ίδιο λόγο να καταγγείλει αύριο το πρωί και με άμεση ισχύ τη σύμβαση εξαρτημένης εργασίας αορίστου χρόνου που τον συνδέει με τον εργαζόμενο Α. Ωστόσο, ο Χ προβληματίζεται διότι το ποσό της αποζημίωσης απόλυσης που θα πρέπει να καταβάλει στον Α, ο οποίος εργάζεται στην επιχείρηση 25 χρόνια, είναι πολύ υψηλό.

Τι θα συμβουλευάτε να πράξει ο εργοδότης, ώστε να προβεί στην καταγγελία της σύμβασης εργασίας με το μικρότερο δυνατό κόστος;



Στην περίπτωση καταγγελίας σύμβασης εξαρτημένης εργασίας αορίστου χρόνου από τον εργοδότη, ο τελευταίος κατ' εξαίρεση δεν οφείλει αποζημίωση απόλυσης εφόσον η καταγγελία της σύμβασης έγινε ύστερα από την υποβολή μήνυσης κατά του εργαζομένου για αξιόποινη πράξη που διέπραξε κατά την εκτέλεση της εργασίας του. Ωστόσο, προκειμένου να μη γεννηθεί η υποχρέωση του εργοδότη για καταβολή αποζημίωσης απόλυσης, θα πρέπει η μήνυση να προηγηθεί της καταγγελίας της σύμβασης, έστω και κατ' ελάχιστο χρόνο. Βεβαίως, αν στη συνέχεια ο απολυθείς απαλλαγεί από την κατηγορία που του αποδίδεται με βούλευμα ή δικαστική απόφαση, τότε έχει δικαίωμα να ζητήσει την καταβολή της αποζημίωσης απόλυσης από τον εργοδότη.

Συνεπώς, εν προκειμένω ο εργοδότης X θα έπρεπε είτε να επισπεύσει την υποβολή μήνυσης κατά του εργαζομένου, ώστε να επακολουθήσει η καταγγελία της σύμβασης εργασίας, είτε να καθυστερήσει λίγο την απόλυση, ώστε να προηγηθεί η υποβολή της μήνυσης. Με τον τρόπο αυτό ο εργοδότης θα απαλλαγεί από την υποχρέωση καταβολής αποζημίωσης απόλυσης.



Προϋποθέσεις κύρους της καταγγελίας:

I. Έγγραφος τύπος της καταγγελίας.

II. Καταβολή της νόμιμης αποζημίωσης.

III. Η καταγγελία να μην είναι καταχρηστική. (281 Αε)

IV. Τήρηση ορισμένου χρόνου προειδοποίησης (ισχύει μόνο για αυτούς που προσφέρουν πνευματική εργασία, ανεξαρτήτως του τρόπου καταβολής των αποδοχών τους, με μηνιαίο μισθό ή ημερομίσθιο. Για τους εργατοτεχνίτες ισχύει χωρίς προειδοποίηση, λόγω προφανώς του χαμηλού κόστους για την επιχείρηση).

V. Καταχώρηση της καταγγελίας σύμβασης εργασίας στο ΕΡΓΑΝΗ

VI. Αναγγελία της απόλυσης στο ΕΡΓΑΝΗ εντός οχτώ ημερών από την κοινοποίηση του εγγράφου στο μισθωτό.

(ΕΠΙΣ ΤΟ
ΥΠΑΡΧΕΙ
ΣΠΟΥΔΑΙΟΣ
ΚΟΣΤΟΣ)

(281 Αε)

όπως προβλέπει ο ΝΟΜΟΣ

Σύμβαση εργασίας είναι η συμφωνία, γραπτή ή προφορική, ανάμεσα σε ένα άτομο, που καλείται εργαζόμενος και αναλαμβάνει την υποχρέωση να παρέχει τις υπηρεσίες του για ορισμένο ή αόριστο χρονικό διάστημα σε ένα φυσικό ή νομικό πρόσωπο, που καλείται εργοδότης, με σκοπό την είσπραξη του οικονομικού ανταλλάγματος, του λεγόμενου μισθού

Σύμφωνα με την ελληνική εργατική νομοθεσία, ισχύει το αναιτιολόγητο της καταγγελίας της σύμβασης. Ο εργοδότης, σύμφωνα με αυτή τη βασική αρχή, μπορεί να απολύσει τον εργαζόμενο, χωρίς να υποχρεούται να επικαλεστεί οποιονδήποτε λόγο



Τα όρια ανάμεσα στη νόμιμη άσκηση του διευθυντικού δικαιώματος και τη βλαπτική μεταβολή των όρων εργασίας δεν είναι ευδιάκριτα και κρίνεται από τα δικαστήρια.

Έχει κριθεί ότι **συνιστούν βλαπτική μεταβολή:**

- η ανάθεση εργασίας κατώτερης ή διαφορετικής από τη συμφωνηθείσα
- η μεταβολή του χρόνου εργασίας
- η μετάθεση του εργαζομένου που γίνεται για λόγους εκδίκευσης
- η ανάθεση πρόσθετων κοπιαστικών εργασιών

Διαφαίνεται ότι ήρθε
 εμπροσά τον εργαζόμενο
 πρή παρτίτσι.

Δεν συνιστούν βλαπτική μεταβολή:

- η μετάθεση του εργαζομένου σε άλλη πόλη που η εργοδότη εταιρεία διατηρεί υποκατάστημα, εφόσον **δεν συμφωνήθηκε το αμετάθετο**
- αλλαγή του είδους της εργασίας εφόσον ανταποκρίνεται στη **ειδικότητα** του εργαζομένου
- η μεταφορά της **έδρας της επιχείρησης** και η απασχόληση του εργαζομένου στη νέα διεύθυνση.



Η σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου λύεται με την πάροδο του χρόνου για τον οποίο συμφωνήθηκε ότι θα διαρκέσει ή με καταγγελία οποιουδήποτε των συμβαλλομένων μερών όταν συντρέχει σπουδαίος λόγος. Η έννοια του σπουδαίου λόγου χαρακτηρίζεται από αοριστία και ο δικαστής θα κρίνει εάν όντως συντρέχει σπουδαίος λόγος που δικαιολογεί την καταγγελία. Σπουδαίο λόγο συνιστούν περιστατικά που καθιστούν δυσχερή τη συνέχιση της σύμβασης για αυτόν που τα επικαλείται, ώστε κατά την καλή πίστη και εντιμότητα που απαιτούνται στις συναλλαγές, να μην είναι δυνατό να αξιωθεί από αυτόν η συνέχιση της συμβατικής του δέσμευσης.

Από πλευράς εργοδότη σπουδαίο λόγο συνιστούν οι επανειλημμένες απουσίες του εργαζόμενου, η παραβίαση της υποχρέωσης πίστης, η έλλειψη συνεργασίας και οι διενέξεις κατά τη διάρκεια της εργασίας, ο κλονισμός της εμπιστοσύνης. Δεν αποτελούν σπουδαίο λόγο οι πολιτικές πεποιθήσεις του εργαζόμενου, η άρνησή του να παρέχει υπηρεσίες στο εξωτερικό.

Απόλυση μετά από την υποβολή μήνυσης

Ο εργοδότης μπορεί να απολύσει τον εργαζόμενο εάν έχει υποβληθεί εναντίον του τελευταίου μήνυση από οποιονδήποτε για αξιόποινη πράξη που διέπραξε κατά την εκτέλεση της εργασίας του ή εάν απαγγέλθηκε εναντίον του κατηγορία για αδίκημα (ακόμη και πλημμέλημα). Εάν η απόφαση του ποινικού δικαστηρίου είναι αθωωτική κατ' ουσία και όχι λόγω έμπρακτης μετάνοιας του εργαζόμενου τότε ο εργοδότης είναι υποχρεωμένος, αφού του κοινοποιηθεί η αθωωτική απόφαση, να καταβάλλει, μέσα σε εύλογο χρόνο, αποζημίωση απόλυσης στον εργαζόμενο.

Εάν η απόφαση του ποινικού δικαστηρίου είναι καταδικαστική τότε ο εργοδότης δεν υποχρεούται σε καταβολή αποζημίωσης. Εάν αποδειχθεί ότι η υποβολή της μήνυσης ήταν ψευδής ή προσχηματική ώστε να απαλλαγεί ο εργοδότης από τον εργαζόμενο χωρίς να του καταβάλει αποζημίωση τότε θα θεωρηθεί καταχρηστική η απόλυση και θα εξακολουθήσει ο εργαζόμενος να προσφέρει εργασία.

**ΑΠΟΛΥΣΗ
ΟΡΙΣΜΕΝΟΥ
ΧΡΟΝΟΥ**

**ΠΡΙΝ ΤΗ ΛΗΞΗ
ΜΟΝΟ ΓΙΑ ΣΠΟΥΔΑΙΟ
ΛΟΓΟ.**

**ΑΠΑΡΧΑ
ΑΔΙΣΤΟΥ
ΧΡΟΝΟΥ**

ΟΠΟΤΕΝΟΤ



Η καταγγελία της σύμβασης μπορεί να γίνει μονομερώς, είτε από τον εργοδότη, οπότε ονομάζεται και απόλυση, είτε από τον εργαζόμενο, οπότε μιλάμε για παραίτηση ή οικειοθελή αποχώρηση. Με απόλυση ισοδυναμούν και περιπτώσεις κακής μεταχείρισης του εργαζομένου, που προσβάλλουν βάνουσα την τιμή, την υπόληψη και γενικά την προσωπικότητα του.

Αν ο εργαζόμενος υπογράψει το έγγραφο της καταγγελίας και λάβει την αποζημίωση μπορεί να προσβάλλει την απόλυσή του;

Ο εργαζόμενος αν δεν υπογράψει ότι έλαβε γνώση του εγγράφου της απόλυσης, απλώς δυσκολεύει την κατάσταση, γιατί τότε ο εργοδότης θα κοινοποιήσει το έγγραφο μέσω δικαστικού επιμελητή. Το γεγονός ότι, ο εργαζόμενος παραλαμβάνει το έγγραφο της καταγγελίας ή την αποζημίωση, αν είναι δυνατόν προσθέτοντας την φράση πριν την υπογραφή του "με επιφύλαξη κάθε δικαιώματός μου" δεν του στερεί το δικαίωμα να προσβάλει το κύρος της καταγγελίας της σύμβασης εργασίας του.

Σκόπιμο βέβαια είναι να προσέχει ο εργαζόμενος να μην υπάρχουν φράσεις άσχετες στο έγγραφο, όπως π.χ. αποδέχομαι την απόλυσή μου κ.ά. Αν στο έγγραφο υπάρχει ανάλογη φράση να μην υπογράψει.



6 ΜΗΝΩΝ ΣΥΜΒΑΣΗ

12

Τι γνωρίζετε για την καταγγελία των συμβάσεων εργασίας - ΛΥΣΗ ΣΧΕΣΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΟΡΙΣΜΕΝΟΥ ΧΡΟΝΟΥ;

ΠΟΤΕ ΟΦΕΙΛΕΤΑΙ ΑΠΟΖΗΜΙΩΣΗ

Έκτακτη καταγγελία της σύμβασης εργασίας ορισμένου χρόνου είναι η καταγγελία οποτεδήποτε της σύμβασης για σπουδαίο λόγο, χωρίς να τηρήσει προθεσμία και χωρίς να υφίσταται υποχρέωση προς αποζημίωση. Ως σπουδαίος λόγος χαρακτηρίζεται η ύπαρξη γεγονότων στη διάρκεια της σύμβασης, εξαιτίας των οποίων είναι αδύνατη η εξακολούθησή της σύμφωνα με την καλή πίστη, όπως η παράβαση των συμβατικών υποχρεώσεων και προξένηση βλάβης από το μισθωτό, η αθέτηση ουσιωδών όρων της σύμβασης, η υβριστική συμπεριφορά προς τον εργοδότη, η μη συμμόρφωση του μισθωτού προς τις οδηγίες του εργοδότη, η μη επιμελής εκτέλεση της εργασίας ή η άρνηση παροχής της.

ΣΗΜΑΝΕΣ ⇒ ΑΠΟΛΥΣΗ



Στην **έκτακτη καταγγελία** δεν απαιτείται τύπος, ενώ αποζημίωση οφείλεται από τον εργοδότη στον εργαζόμενο σε δύο μόνον περιπτώσεις:

- 1) Αν ο σπουδαίος λόγος, που στηρίζει την καταγγελία της σύμβασης από τον εργαζόμενο, συνίσταται ή οφείλεται σε **αθέτηση της σύμβασης από τον εργοδότη** (673 ΑΚ), ο τελευταίος υποχρεούται να αποζημιώσει τον εργαζόμενο για τη ζημιά του από την πρόωγη λήξη της σύμβασης.
- 2) Αν ο σπουδαίος λόγος, για τον οποίο ο εργοδότης έκανε την καταγγελία, οφείλεται σε **μεταβολή των προσωπικών ή των περιουσιακών του σχέσεων**, το δικαστήριο μπορεί, κατά την κρίση του, να επιδικάσει στον εργαζόμενο εύλογη αποζημίωση (674 ΑΚ), το ύψος της οποίας προσδιορίζεται λαμβανομένων υπόψη της σπουδαιότητας του λόγου, ο υπολειπόμενος χρόνος για την κανονική λήξη της σύμβασης, η οικονομική κατάσταση των μερών, κ.α.



Η μη καταβολή αποζημίωσης λόγω καταγγελίας της σύμβασης εργασίας αορίστου χρόνου

Κατ' εξαίρεση από την γενική αρχή περί υποχρέωσης του εργοδότη για καταβολή αποζημίωσης στον απολυόμενο μισθωτό, προβλέπεται από το νόμο η περίπτωση κατά την οποία είναι δυνατή η απόλυση του εργαζόμενου και χωρίς να καταβληθεί αποζημίωση:

α. **μετά από υποβολή μήνυσης εναντίον του**, για αξιόποινη πράξη, που διέπραξε κατά την εκτέλεση της υπηρεσίας του ή μετά από απαγγελία κατηγορίας εναντίον του, για αδίκημα, γενικά, που έχει χαρακτήρα τουλάχιστον πλημμελήματος, και εφόσον αυτό επηρεάζει την ομαλή λειτουργία της εργασιακής σχέσης. Εάν βέβαια ο εργαζόμενος απαλλαγεί από την κατηγορία, που του αποδίδεται, με βούλευμα ή δικαστική απόφαση, έχει δικαίωμα να ζητήσει την αποζημίωσή του.

β. **Αν ο εργαζόμενος προκάλεσε δολίως την απόλυσή του** (πχ, συχνές απουσίες, ανυπακοή). Σε αυτή την περίπτωση η αξίωση για αποζημίωση θεωρείται καταχρηστική.

γ. **όταν δεν έχουν συμπληρωθεί από τον εργαζόμενο που απολύεται 12 μήνες** στον τελευταίο εργοδότη.

Και τούτο διότι, σύμφωνα με το άρθρο 74 ν. 3863/2010 «η απασχόληση με σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου λογίζεται ως απασχόληση δοκιμαστικής περιόδου για τους πρώτους 12 μήνες από την ημέρα ισχύος της και η οποία μπορεί να καταγγελθεί χωρίς προειδοποίηση και χωρίς αποζημίωση απόλυσης, εκτός κι αν άλλο συμφωνήσουν τα μέρη»



ΠΡΟΪΠΟΘΕΣΕΙΣ

Σε περίπτωση **νόμιμης απεργίας** επέρχεται αναστολή λειτουργίας της σχέσης εργασίας όσο αυτή (η απεργία) διαρκεί,

- δεν καταβάλλονται αποδοχές για τις ημέρες της απεργίας,
- ο χρόνος αποχής από την εργασία θεωρείται χρόνος εργασίας για τη θεμελίωση των δικαιωμάτων που εξαρτώνται από την προϋπηρεσία του εργαζόμενου,
- απαγορεύεται απόλυση εργαζόμενου λόγω συμμετοχής του σε νόμιμη απεργία.

Πέραν της νόμιμης υπάρχει και η **παράνομη απεργία**, οπότε στην περίπτωση αυτή δεν αναστέλλεται η λειτουργία της σχέσης εργασίας, η συμμετοχή του εργαζόμενου σε παράνομη απεργία συνιστά παράβαση της υποχρέωσής του για παροχή εργασίας, δεν καταβάλλονται αποδοχές για τις ημέρες απεργίας, ο χρόνος αποχής από την εργασία δεν θεωρείται χρόνος εργασίας για τη θεμελίωση των δικαιωμάτων που εξαρτώνται από την προϋπηρεσία του εργαζόμενου, ο εργοδότης έχει το δικαίωμα να καταγγείλει τη σύμβαση εργασίας, και η συμμετοχή σε παράνομη απεργία μπορεί να θεωρηθεί και ως οικειοθελής αποχώρηση (παραίτηση) του εργαζόμενου από την εργασία. Επίσης μπορεί να δημιουργηθεί και **ευθύνη του εργαζόμενου** σε αποκατάσταση των ζημιών που προκάλεσε στον εργοδότη η απουσία του, ενδέχεται να του επιβληθούν πειθαρχικές κυρώσεις, αν κατά τη διάρκεια αυτής διέπραξε πειθαρχικά παραπτώματα, ενώ δεν αίρεται η προστασία των συνδικαλιστικών στελεχών, εκτός αν ο συνδικαλιστής εξακολουθεί να συμμετέχει σε απεργία που κρίθηκε με δικαστική απόφαση παράνομη ή καταχρηστική

- προειδοποίηση
του εργοδότη
μέσω της
συνδικαλιστικής
οργάνωσης (αν υπάρχει)

- γνωστοποίηση
της κίβρυ της απεργίας
τουλάχιστον 4 μέρες
πριν τη διεξαγωγή της

- εφόσον υπάρχει

συνδικαλιστική
οργάνωση επιτρέπεται
+ 24 ώρες πριν



Στη σύμβαση έργου μας ενδιαφέρει το αποτέλεσμα της εργασίας ενώ στη σύμβαση εργασίας μας ενδιαφέρει η εργασία καθαυτή. Στη σύμβαση εργασίας υπάρχει έντονο το στοιχείο της εξάρτησης από τον εργοδότη ενώ στη σύμβαση έργου δεν υπάρχει τέτοια εξάρτηση. Σύμβαση έργου: πρόκειται για αμοτεροβαρή και επαχθή σύμβαση αφού ένα πρόσωπο , ο εργολάβος αναλαμβάνει την υποχρέωση να εκτελέσει ένα έργο και ο εργοδότης την υποχρέωση να καταβάλει την συμφωνηθείσα αμοιβή. Στη σύμβαση έργου δεν εφαρμόζεται η εργατική νομοθεσία, αλλά οι διατάξεις των άρθρων 681 - 702 του Αστικού Κώδικα, που ρυθμίζουν τη σύμβαση έργου. Πρόκειται για άτυπη δικαιοπραξία, εφόσον δεν απαιτείται κατά κανόνα η τήρηση έγγραφου τύπου πλην ελαχίστων περιπτώσεων που προβλέπεται από το νόμο πχ σύμβαση εκτέλεσης δημόσιου έργου.

Η σύμβαση έργου διαφέρει από τη σύμβαση εργασίας διότι τα συμβαλλόμενα μέρη προσβλέπουν στο αποτέλεσμα της εργασίας του εργολάβου που είναι η εκτέλεση του έργου και όχι στην εργασία του αυτή καθαυτή. Αντίθετα στη σύμβαση εργασίας τα μέρη προσβλέπουν στην παροχή της εργασίας του εργαζόμενου προς τον εργοδότη, ανεξαρτήτως του αποτελέσματος που αυτή θα φέρει, το οποίο είναι αποκλειστική ευθύνη του εργοδότη να πετύχει, διαχειριζόμενος την εργασία που του παρέχει ο εργαζόμενος.



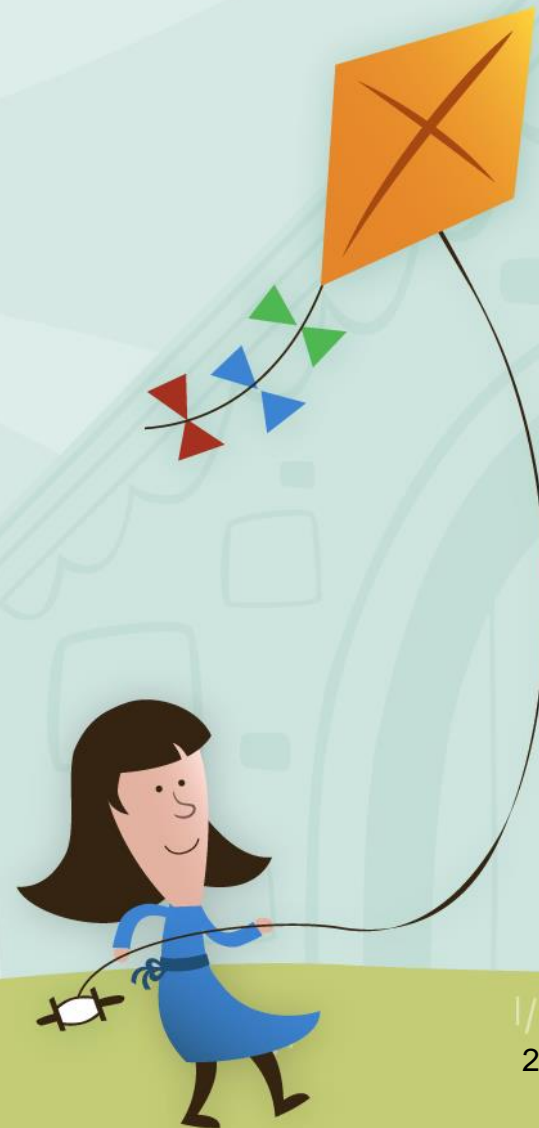
ΤΟΜΟΣ Α-
ΣΥΝΤΑΓΜΑΤΙΚΟ ΔΙΚΑΙΟ

ΤΑ **SOS** ΤΟΥ
ΣΥΝΤΑΓΜΑΤΙΚΟΥ ΔΙΚΑΙΟΥ



Eclass4U

The best Choice for you



Με τον όρο θεμελιώδεις αρχές του Συντάγματος νοούνται τα βασικά στοιχεία που το χαρακτηρίζουν και προσδιορίζουν κατ' επέκταση το πολίτευμα που αυτό καθιερώνει.

Οι κυριότερες αρχές είναι:

- η δημοκρατική
- η αντιπροσωπευτική
- η κοινοβουλευτική
- η αρχή της διάκρισης των λειτουργιών
- η αρχή του πολυκομματισμού
- η αρχή του κράτους-δικαίου
- η αρχή του κοινωνικού κράτους



Το Σύνταγμα καθιερώνει στο άρθρο 1 τη μορφή του πολιτεύματος, δηλαδή την Προεδρευομένη Κοινοβουλευτική Δημοκρατία. Το πολίτευμα αυτό θεμελιώνεται στην κοινοβουλευτική αρχή, που είναι ένας κανόνας σύμφωνα με τον οποίο η Κυβέρνηση που διορίζεται από τον αρχηγό του Κράτους και ασκεί την εκτελεστική εξουσία, εξαρτάται **ΠΑΝΤΑ** από την εμπιστοσύνη της Βουλής.

Την κοινοβουλευτική αρχή υιοθετεί το Σύνταγμά μας, οργανώνοντας την ανάδειξη της Κυβέρνησης και ρυθμίζοντας την ψήφο εμπιστοσύνης και δυσπιστίας. Στο άρθρο 37, το οποίο ορίζει ότι ο Πρωθυπουργός διορίζεται ο αρχηγός του κόμματος που διαθέτει στη

Βουλή την απόλυτη πλειοψηφία εδρών, κατοχυρώνεται η αρχή της «δεδηλωμένης», σύμφωνα με την οποία ο Πρόεδρος της Δημοκρατίας διορίζει Πρωθυπουργό εκείνον που έχει την εκφρασμένη, μέσω της πλειοψηφίας, εμπιστοσύνη της Βουλής



Ο διορισμός του Πρωθυπουργού κατά το ισχύον Σύνταγμα.

Το πρώτο κατά το σύνταγμα στάδιο ανάδειξης του Πρωθυπουργού είναι η πρόταση (Α 37, Α 38 Σ). Η πρόταση προσώπων για το αξίωμα του Πρωθυπουργού ανήκει στα πολιτικά κόμματα. Όταν υπάρχει κοινοβουλευτική πλειοψηφία, σε περίπτωση δηλαδή εκλογικής νίκης, ο αρχηγός του κόμματος πλειοψηφίας είναι και προτεινόμενος για το αξίωμα του πρωθυπουργού. Εφόσον το Κόμμα έχει αρχηγό, το Σύνταγμα υποχρεώνει τον Πρόεδρο της Δημοκρατίας να του αναθέσει την εντολή ή τη διερευνητική εντολή. Η κοινοβουλευτική ομάδα μπορεί, όμως, να υποδείξει εγκαίρως στον Πρόεδρο της Δημοκρατίας άλλο πρόσωπο.

Το άρθρο 38 παρ. 2 ορίζει τα εξής: «Ο Πρόεδρος της Δημοκρατίας διορίζει Πρωθυπουργό αυτόν που προτείνει η κοινοβουλευτική ομάδα του κόμματος στο οποίο ανήκει». Από τη ρύθμιση αυτή προκύπτει ότι δικαίωμα πρότασης (επιλογής) του Πρωθυπουργού έχει η κοινοβουλευτική ομάδα. Αλλά και στην περίπτωση που το Κόμμα δεν διαθέτει αρχηγό, και πάλι κατά το Σύνταγμα ο Πρόεδρος υποχρεούται να αναθέσει εντολή ή διερευνητική εντολή στο πρόσωπο που θα του υποδείξει η κοινοβουλευτική ομάδα του Κόμματος (Α37 παρ. 4 εδ. α). Η κοινοβουλευτική ομάδα και πάλι προτείνει στον Πρόεδρο της Δημοκρατίας μέλος, ή μη, του Κοινοβουλίου, όπως και στην πρώτη περίπτωση, όταν δηλαδή το κόμμα διαθέτει αρχηγό. Στην περίπτωση που δεν υπάρχει η απαιτούμενη πλειοψηφία, ενεργοποιείται η διαδικασία της διερευνητικής διαδικασίας, δηλαδή η διαδικασία που μεσολαβεί προκειμένου να διακριβωθεί η δυνατότητα σχηματισμού Κυβέρνησης που να έχει την εμπιστοσύνη της απόλυτης πλειοψηφίας των εδρών της Βουλής.

Η διερευνητική διαδικασία διακρίνεται στο στάδιο των διερευνητικών εντολών και στο στάδιο της σύγκλησης των αρχηγών. Κατά το στάδιο των διερευνητικών εντολών, εφόσον κανένα κόμμα δεν έχει τη δεδηλωμένη εμπιστοσύνη της πλειοψηφίας των βουλευτών, ο Πρόεδρος της Δημοκρατίας παρέχει στον αρχηγό του κόμματος που εξασφάλισε τη σχετική πλειοψηφία, τη δυνατότητα διενέργειας μιας πρώτης διερευνητικής εντολής. Στόχος της διερευνητικής αυτής εντολής είναι η διακρίβωση της δυνατότητας σχηματισμού κυβέρνησης που να απολαμβάνει την εμπιστοσύνη της απόλυτης πλειοψηφίας των βουλευτών.

Αν η πρώτη εντολή δεν έχει αποτέλεσμα, ο Πρόεδρος της Δημοκρατίας παρέχει και δεύτερη διερευνητική εντολή στον αρχηγό του δεύτερου σε κοινοβουλευτική δύναμη κόμματος. Με τον ίδιο τρόπο, αν ούτε η δεύτερη εντολή στεφθεί με επιτυχία ο συντακτικός νομοθέτης προβλέπει και τρίτη, η οποία απευθύνεται στον αρχηγό του τρίτου σε κοινοβουλευτική δύναμη κόμματος.

Τέλος, για την περίπτωση που κόμματα είναι ισοδύναμα σε βουλευτικές έδρες, το Σύνταγμα προβλέπει και τη δυνατότητα τέταρτης διερευνητικής εντολής, ρυθμίζοντας ποιο κόμμα προηγείται και ποιο έπεται.



Μέσα σε δεκαπέντε ημέρες από την ορκωμοσία του Πρωθυπουργού η Κυβέρνηση είναι υποχρεωμένη να ζητήσει ψήφο εμπιστοσύνης της Βουλής(αρ.84 παρ.1 εδ.β). Ψήφος εμπιστοσύνης μπορεί να ζητηθεί και από την Κυβέρνηση οποτεδήποτε άλλοτε. Η πρόταση εμπιστοσύνης πρέπει να γίνει δεκτή από την απόλυτη πλειοψηφία των παρόντων βουλευτών η οποία όμως δεν επιτρέπεται να είναι κατώτερη από τα δύο πέμπτα του όλου αριθμού των βουλευτών(120/300). Παρ'όλο που δεν αναφέρεται ρητά στο Σύνταγμα, θεωρείται ότι η Κυβέρνηση αποδοκιμάζεται εάν η Βουλή δεν εγκρίνει τον προϋπολογισμό.

Επίσης η Κυβέρνηση δεν μπορεί να κυβερνήσει εάν παύσουν να την στηρίζουν 151 βουλευτές. Η Βουλή μπορεί με απόφαση της να αποσύρει την εμπιστοσύνη από την Κυβέρνηση ή από μέλος της. Η πρόταση δυσπιστίας πρέπει να είναι υπογραμμένη από το 1/6 των βουλευτών (50/300). Η πρόταση δυσπιστίας για να γίνει δεκτή πρέπει να ψηφιστεί από την απόλυτη πλειοψηφία του συνόλου των βουλευτών(151/300). Η πρόταση δυσπιστίας δεν μπορεί να υποβληθεί πριν την πάροδο εξαμήνου από την απόρριψη προηγούμενης πρότασης δυσπιστίας.



Τόσο το Σύνταγμα όσο και ο συνταγματικός νομοθέτης δέχονται τη θεωρία της αδιαίρετης εξουσίας, η οποία συγκεκριμενοποιείται σε επίπεδα δράσης σε τρεις λειτουργίες: τη **νομοθετική, την εκτελεστική και τη δικαστική**. Η τριπλή αυτή εκδήλωση της κρατικής εξουσίας χαρακτηρίζεται ως διάκριση των λειτουργιών.

Καθεμία από τις λειτουργίες έχει ανατεθεί σε χωριστή ομάδα οργάνων.

- Η νομοθετική λειτουργία ασκείται από τη Βουλή και τον Πρόεδρο της Δημοκρατίας,
- η εκτελεστική από τον Πρόεδρο της Δημοκρατίας και την Κυβέρνηση και
- η δικαστική από τα δικαστήρια.

Η διάκριση των λειτουργιών είναι προϋπόθεση για την προστασία της πολιτικής και ατομικής ελευθερίας. Έτσι διαμορφώνεται η έννοια του **Κράτους δικαίου** όπου τα διοικητικά όργανα πρέπει να ενεργούν σύμφωνα με το Σύνταγμα και τους Νόμους, τα νομοθετικά όργανα να θεσπίζουν κανόνες δικαίου σύμφωνα με το Σύνταγμα και τα δικαστικά όργανα να ελέγχουν τη νομιμότητα των ενεργειών των άλλων οργάνων. Στον αντίποδα είναι το Αστυνομικό Κράτος κατά το οποίο η κρατική εξουσία αποφασίζει και εφαρμόζει, με πλήρη διακριτική ευχέρεια, οποιοδήποτε μέτρο θεωρεί σκόπιμο.

Σήμερα, καθιερώνεται η διασταύρωση των λειτουργιών μεταξύ των διαφόρων οργάνων, η οποία είναι απαραίτητη για τον συντονισμό των ενεργειών της κρατικής εξουσίας. Δεν καθιερώνεται, όμως, η σύγχυση των λειτουργιών, κατά την οποία οποιαδήποτε λειτουργία είναι δυνατό να ανατίθεται σε οποιοδήποτε όργανο, σύστημα που θα οδηγούσε στην κατάλυση της πολιτικής ελευθερίας.



Πρόκειται για το άρθρο 29 το οποίο ορίζει ότι οι Έλληνες πολίτες, που έχουν εκλογικό δικαίωμα, μπορούν ελεύθερα να ιδρύουν και να συμμετέχουν σε πολιτικά κόμματα, των οποίων η εσωτερική οργάνωση και η δράση οφείλει να εξυπηρετεί την ελεύθερη λειτουργία του δημοκρατικού πολιτεύματος.

Το πολιτικό κόμμα είναι μία ιδιαίτερη μορφή ένωσης πολιτών, με διαρκή χαρακτήρα, που του αναγνωρίζεται ανάλογη ικανότητα δικαίου, όση του χρειάζεται για να επιτελέσει την αποστολή του, η οποία είναι η πολιτική έκφραση μερίδας των πολιτών και η συμμετοχή στη διαμόρφωση της πολιτικής βούλησης.

Η συνταγματική αναφορά στα πολιτικά κόμματα, καθώς επίσης και η θεμελίωση του συστήματος σχηματισμού της Κυβέρνησης και της λειτουργίας της Βουλής στο θεσμό του πολιτικού κόμματος, οδηγούν στη συναγωγή της αρχής του πολυκομματισμού και στο χαρακτηρισμό των κομμάτων ως πολιτικού θεσμού. Το περιεχόμενο της αρχής έγκειται στην ελεύθερη ίδρυση και δράση πολιτικών κομμάτων που ανταγωνίζονται ελεύθερα και ισότιμα μεταξύ τους, ως φορείς γνήσιας πολιτικής έκφρασης του λαού. Με αυτό το περιεχόμενο η εξεταζόμενη αρχή πρέπει να θεωρηθεί ως θεμελιώδης του Συντάγματος και μη αναθεωρητέα.





Eclass4U

The best Choice for you

ΤΟΜΟΣ Α1- ΕΥΡΩΠΑΪΚΟ ΔΙΚΑΙΟ

ΤΑ **SOS** ΤΟΥ ΕΥΡΩΠΑΪΚΟΥ
ΔΙΚΑΙΟΥ



Η κοινοτική έννομη τάξη έχει **άμεση ισχύ** (ή άμεσο αποτέλεσμα). Το κοινοτικό δίκαιο δηλ. Παρέχει δικαιώματα και επιβάλλει υποχρεώσεις όχι μόνο στα όργανα της κοινότητας και στα Κράτη Μέλη αλλά και στους πολίτες των Κρατών-Μελών, χωρίς να απαιτείται παρέμβαση του Κράτους-Μέλους. Ο ιδιώτης μπορεί να καταφύγει στα εθνικά δικαστήρια και να ζητήσει την εφαρμογή του κοινοτικού κανόνα. Η άμεση ισχύς για τους κανονισμούς απορρέει από την ίδια της Συνθήκη της Ε.Κ ενώ για το υπόλοιπο κοινοτικό δίκαιο από τη νομολογία του Δικαστηρίου των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων (ΔΕΚ).



«Η Κοινότητα αποτελεί νέα έννομη τάξη διεθνούς δικαίου, υπέρ της οποίας τα κράτη περιόρισαν τα κυριαρχικά τους δικαιώματα, σε περιορισμένους έστω τομείς, και της οποίας υποκείμενα είναι όχι μόνο τα κράτη μέλη, αλλά επίσης και οι υπήκοοι τους». **Σχολιάστε το παραπάνω απόσπασμα από την Απόφαση του ΔΕΕ στην Υπόθεση Van Gen den Loos.**

Βάσει της νομολογίας του ΔΕΕ, η ενωσιακή έννομη τάξη έχει ιδιαίτερα χαρακτηριστικά που προσδιορίζουν τη φύση των ενωσιακών κανόνων και την σχέση τους με τους εθνικούς. Τα ιδιαίτερα αυτά χαρακτηριστικά επισημάνθηκαν από το ΔΕΕ ήδη από τα πρώτα χρόνια ύπαρξης και λειτουργίας της τότε Ευρωπαϊκής Οικονομικής Κοινότητας με τις περίφημες αποφάσεις του στις Υποθέσεις Costa/ENEL και Van Gen den Loos. Απαιτείται ρητή αναφορά στις παραπάνω αποφάσεις και επισήμανση των σχετικών νομολογικών αναφορών τους.

Θεμελιώδεις αρχές της υπεροχής και της αυτονομίας της ενωσιακής έννομης τάξης

Σε σχέση με την αρχή της υπεροχής, πρέπει να εξηγηθεί ότι κατά την ενωσιακή νομολογία κάθε ενωσιακός κανόνας υπερισχύει σε περίπτωση συγκρούσεως όλων των εθνικών κανόνων συμπεριλαμβανομένων και των συνταγματικών. Η σύγκρουση αυτή επιλύεται με το να καθίσταται αυτομάτως ανεφάρμοστη η ασύμβατη εθνική ρύθμιση και να εφαρμόζεται αυτομάτως στη θέση της ο οικείος ενωσιακός κανόνας, στην προκειμένη περίπτωση οι επιταγές του Κανονισμού ΕΕ 2016/679. Μπορεί, ωστόσο, να γίνει αναφορά στην προβληματική που έχει αναπτυχθεί σε ορισμένες χώρες για την ιεραρχική σχέση ενωσιακών και συνταγματικών κανόνων, καθώς στην υπό κρίση περίπτωση το Συνταγματικό Δικαστήριο ισχυρίζεται στην ουσία παραβίαση της πολωνικής συνταγματικής ταυτότητας.

Σε σχέση με την αρχή της αυτονομίας, πρέπει να εξηγηθεί ότι η επίμαχη απόφαση αμφισβητεί ευθέως την αρμοδιότητα του ΔΕΕ να εξασφαλίζει την ομοιόμορφη ερμηνεία και εφαρμογή των ενωσιακών κανόνων σε όλα τα κράτη μέλη. Η αρμοδιότητα αυτή απορρέει εντέλει από τον αυτόνομο χαρακτήρα της ενωσιακής έννομης τάξης και τον ρόλο που έχει ανατεθεί στο ΔΕΕ, χάριν της προάσπισης της αποτελεσματικότητας των ενωσιακών κανόνων και της εξασφάλισης της ισότητας μεταξύ των κρατών μελών.

Θα πρέπει να συνεκτιμηθούν θετικά τυχόν επιπλέον αναφορές στα βασικά χαρακτηριστικά των Κανονισμών, με έμφαση στην άμεση και γενική ισχύ τους και ιδίως στο γεγονός ότι εφαρμόζονται και παράγουν τα έννομα αποτελέσματα τους κατευθείαν από την έναρξη ισχύος τους χωρίς να χρειάζεται (αλλά ούτε και να επιτρέπεται) η λήψη οποιωνδήποτε εθνικών μέτρων ενσωμάτωσης του περιεχομένου τους στην εσωτερική έννομη τάξη



Η κοινοτική έννομη τάξη υπερέχει έναντι του εθνικού υποσυνταγματικού κανόνα δικαίου (αρχή της υπεροχής).

Η υπεροχή του κοινοτικού δικαίου έναντι κάθε κανόνα του ελληνικού δικαίου, πλην του Συντάγματος, απορρέει από το άρθρο 28 του Συντάγματος. Πρόβλημα τίθεται όσον αφορά την υπεροχή του κοινοτικού δικαίου έναντι του Συντάγματος. Το ΔΕΚ έχει κρίνει ότι το κοινοτικό δίκαιο υπερέχει και του Συντάγματος κάθε Κράτους-Μέλους προκειμένου να εξασφαλίζεται η ομοιόμορφη εφαρμογή του κοινοτικού δικαίου σε όλα τα Κράτη-Μέλη. Τα εθνικά δικαστήρια είτε αποδέχονται την υπεροχή του κοινοτικού δικαίου έναντι του εθνικού Συντάγματος (π.χ Ισπανία) είτε διακηρύττουν την υπεροχή του εθνικού Συντάγματος (π.χ Πολωνία) είτε επιδεικνύουν μία συνταγματική ανοχή απέναντι στο κοινοτικό δίκαιο.

Η τελευταία είναι και η κρατούσα τάση.

Επειδή, κατά τα ανωτέρω, δεν υπάρχει συμφωνία ως προς την υπεροχή ή μη του κοινοτικού δικαίου έναντι του εθνικού συνταγματικού κανόνα η λύση συχνά δίνεται με αναθεώρηση του οικείου συνταγματικού κανόνα, πράξη με την οποία διασφαλίζεται τυπικά η υπεροχή του εθνικού Συντάγματος αλλά στην ουσία γίνεται αποδεκτή η πολιτική υπεροχή του κοινοτικού δικαίου.



Η ΕΛΕΥΘΕΡΗ ΚΥΚΛΟΦΟΡΙΑ ΠΡΟΣΩΠΩΝ

Εξασφαλίζεται η ελεύθερη κυκλοφορία των εργαζομένων εντός της Κοινότητας που συνεπάγεται την κατάργηση κάθε διάκρισης λόγω ιθαγένειας μεταξύ των εργαζομένων των Κρατών-Μελών με την επιφύλαξη περιορισμών που δικαιολογούνται από λόγους δημόσιας τάξης, δημόσιας ασφάλειας και δημόσιας υγείας.

ΕΛΕΥΘΕΡΗ ΚΥΚΛΟΦΟΡΙΑ ΚΕΦΑΛΑΙΩΝ

Η διάταξη αυτή εφαρμόζεται δηλ. για κεφάλαια που προέρχονται τόσο από Κράτη-Μέλη όσο και από τρίτες χώρες. Φορείς του δικαιώματος είναι τα πρόσωπα (φυσικά και νομικά) που κατοικούν σε ένα Κράτος-Μέλος. Η διάταξη αφορά σε όλα τα κεφάλαια που βρίσκονται μέσα στην Κοινότητα ανεξαρτήτως ιθαγενείας των κατόχων τους.



ΕΛΕΥΘΕΡΗ ΚΥΚΛΟΦΟΡΙΑ ΥΠΗΡΕΣΙΩΝ

Η ελεύθερη παροχή υπηρεσιών συνεπάγεται, καταρχήν, πλήρη απαγόρευση διακριτικής μεταχείρισης λόγω ιθαγενείας. Εθνικοί περιορισμοί επιτρέπονται μόνο αν δικαιολογούνται από επιτακτικό λόγο προστασίας του δημοσίου συμφέροντος και σέβονται την αρχή της αναλογικότητας δηλ. οι περιορισμοί είναι κατάλληλοι για την επίτευξη του επιδιωκόμενου σκοπού και αναγκαίοι δηλ. άλλο ηπιότερο μέτρο δεν θα έχει αποτέλεσμα. Οι υπηρεσίες περιλαμβάνουν κυρίως τις βιομηχανικές, εμπορικές, βιοτεχνικές δραστηριότητες και τις δραστηριότητες των ελευθέρων επαγγελμάτων

Ελεύθερη κυκλοφορία εμπορευμάτων

- ❑ Οι ποσοτικοί περιορισμοί επί των εισαγωγών, καθώς και όλα τα μέτρα ισοδυνάμου αποτελέσματος, απαγορεύονται μεταξύ των κρατών μελών.
- ❑ Οι ποσοτικοί περιορισμοί επί των εξαγωγών καθώς και όλα τα μέτρα ισοδυνάμου αποτελέσματος απαγορεύονται μεταξύ των κρατών μελών.
- ❑ Οι διατάξεις των άρθρων 34 και 35 δεν αντιτίθενται στις απαγορεύσεις ή στους περιορισμούς εισαγωγών, εξαγωγών ή διαμετακομίσεων που δικαιολογούνται από λόγους δημοσίας ηθικής, δημοσίας τάξεως, δημοσίας ασφαλείας, προστασίας της υγείας και της ζωής των ανθρώπων και των ζώων ή προφυλάξεως των φυτών, προστασίας των εθνικών θησαυρών που έχουν καλλιτεχνική, ιστορική ή αρχαιολογική αξία, ή προστασίας της βιομηχανικής και εμπορικής ιδιοκτησίας. **Οι απαγορεύσεις ή οι περιορισμοί αυτοί δεν πρέπει σε καμία περίπτωση να αποτελούν ούτε μέσο αυθαιρέτων διακρίσεων ούτε «κρυφό» περιορισμό στο εμπόριο μεταξύ των κρατών μελών**





Eclass4U

The best Choice for you



GOOD LUCK
ON YOUR
FINAL
EXAMS!

