

Θέλω συνδυασμών οργανώσεων + δίκαιο της αγοράς
① αφορά σε υλίκους οικονομικής δραστηριότητας

2.10.2014

• Πολύ σημαντικές μεταβολές στο συλλογικό εργατικό δίκαιο (ιδιαίτερα στις συλλογικές συμβάσεις) κατά την τελευταία 40ετία. Βασικοί θεσμοί έχουν αλλάξει!

• Οι μεταβολές στο δίκαιο της καταγγελίας ήταν ποσοτικοί χαρακτήρα, και αποσκοπούσαν να διευκολύνουν την καταγγελία (ατομικό εργατικό). Αντίθετα, οι αλλαγές στο συλλογικό εργατικό ήταν ποιοτικές (μεταβολή παραδείγματος)

→ Μόνο η ύπαρξη της υποχρεωτικής δικαιοσύνης υπήρξε αντισταθμιστική! Το ΣΤΕ έπρεπε ανταγωνιστικές τις δυνάμεις μεταρρυθμίσεις. Ο κοινός νομοθέτης έπρεπε να προστατέψει το δίκαιο κατά τις επιταγές του ΣΤΕ (μπορεί να υποστηριχθεί και το αντίθετο βέβαια). Ειδικά το συλλογικό εργατικό είναι δεύτερο μεταβολών λόγω κοινωνικών και εξωνομικών πιέσεων.

Τι σημαίνει συλλογικό εργατικό δίκαιο: Ρόλο στην σχέση εργαζομένων - εργοδωτών από τη συλλογή τους όλη όταν συνάδουν εργαζόμενοι και εργοδότες δρουν ως συλλογικότητες. Και εδώ έχουμε να κάνουμε με σχέση εργασίας, αλλά σε διαφορετικό πλαίσιο. Οι εργοδότες δρουν είτε οραδοί, είτε ως εκπαιδευμένα εδώ, ενώ οι εργαζόμενοι μόνο στα πλαίσια συνδυαστικών οργανώσεων (ΑΚ, 1264/1982)^①, οι οποίες αποτελούν ουσιαστικά ζυγό στην είναι η πρόσδοση των εργατικών συμφερόσεων. Κι ανόητος που παρέχει ελάχιστη προστασία στους εργαζόμενους, βίαια τα αναγκαστικά της χαρακτήρα.

Κατανομή της

- 1) Συνταγματικά θεμέλια συλλογικού εργατικού (αφ. 2252, 23 Στ. 1975)
- 2) Δίκαιο συνδυαστικών οργανώσεων (ν. 1264/1982 αφ. 1-18)
- 3) Δίκαιο Συλλογικών Συμβάσεων Εργασίας (ν. 1876/1990)^{αφ. 1-12} → σύμβαση που συνάπτεται μεταξύ συλλογικότητας εργαζομένων και εργοδωτών (είτε σε οργανισμό, είτε εκπαιδευμένα). 4 είδη συλ. συμβάσεων: εθνική γενική σύμβαση, υλοδικές και ορισμοπαρεμβατικές συμβάσεις και επιχειρησιακές συμβάσεις (μεταξύ εκπαιδευμένων εργοδωτών και ορισμοπαρεμβατικών εργαζομένων συμφερότερης επιχείρησης)

505 → Η συλλογική σύμβαση έχει ισχύ αναγκαστική κατόπιν δικαστικού κρίσιμου και

*) Η ατομική ευπρόσδεκτη (Α.Κ. 201) δν αρχει για ενδοα και δικαιο συμβατικα αποτελε-
σματα. Στο οντοσ αυτο ερχεται να παρβει το συλλογικα εργατικα και να
εμφανισει την αναγκη να διατηρηει η ανισορροπια δυναμεων.

αναγκαστικη ιαχυσ.) περιως περιωριωσ της συμβατικης ελευθεριας, Α.Κ.
361.

4) Ρυθμισεις για ενιτωμ συλλογικων διαφορων (ν. 1876/1990 αρ. 13 εν.), π.χ.
διαφροδοθην, διατηνια

5) Δικαιο της ανεργιας (τω εργατικα εργα), ανεργια δν προ-
βλεπεται στο ελληνικο δικαιο. Η ανεργια εχει συλλογικη, αλλα
και ατομικη ον - η επιδραση της στη ατομικη σχεση εργασιας.
δ ν. 1264/1982 (αρ. 19 εν.)

ατομικη στο
εργατικα
δικαιο

Συνταγματικα θεμελια συλλογικου εργατικου δικαιου

Συντ. αρ. 12 § 1: ελευθερια ενωσεων (γενικη διαταξη) → θα αρυαζε για τη
θεμελιωση του δικαιοκρατος συστασης συνδυαλιστικων οργανωσεων

Συντ. αρ. 22 § 1: δικαιοπρα εργασιας → δν γεννιεται ατομικη αζητηση για
εργασια, αρ. 5 § 1, 3, αρ. 106 § 1

Συντ. αρ. 22 § 2: συλλογικη αυτονομια, υπατικα περιβατωριωσ

(κοινωνικων εταιρων)

δ συλλογικη αυτονομια: δικαιοπρα εργαζομενων - εργαδοτων να καθοριζων απο κοινου,
ελευθεροι απο (υπατικες) παρεμβασεις τριτων καθε διαχειριστικου της
εργασιας θεμα → συνδεεται με την ελευθερη σιανομια, οπου το υπατικ
επιτρεπει στις ιδιωτες να συμβαλλωται ελευθερα. Η συμβατικη ελευθερια επι-
τρεπεται προς τα πανω, οχι οκω και προς τα κατω! Το ελοχιστο
καθοριζεται βασε ius cogens.

303

δ τρεις ηηες ρυθμισειν: νομος, συμβαση, κανονες διατημοιαν → εση νων και
νωνων

δ ο νομος παρει ρολο ως προς τους γενικους ορους εργασιας, π.χ. δικαιο κα-
ταρτηας, αναγκηωσεις κ.λ.λ. Διατηρει την αρκοδιατητα ως προς τα θεματικα
θεματα και αφηνει στις κοινωνικους εταιρους το θεμα του κισθου,
μεχρι το 2012 κανενας νομος δν καθοριζε τον κατωτατο κισθο!
Οι εταιροι εχων και τα "οντα" για να επιτυχω το σιχο τους (π.χ. ανερ-
για, διατηνια κ.λ.λ.)

→ και μετα τον νομο, οι συλλογικες συμβασεις διατηρων την αναγκαστικη των
ιαχ, αλλα ιαχων μονο για τους συμβαλλομενους, για τα κελη των
οργανωσεων. Παλαιωτερα οι συλλογικες συμβασεις ιαχων για ολας, ανεργ-
τικως τω αν ηταν καρις μελα σε οργανωση η οχι. Αυτη τη συζητη η

Το ΣΤΕ όρνε πως το Σ. 2252 επιβάλλει το θερμό της υποχρεωτικής διαμετρίας, με την έννοια της πανομορφούς προσφυγής. Η παλαιότερη νομοθεσία δεχόταν την αδιαφορία του όρου "διαμετρία" στο αρ. 2252 και την υποσυνείδητη νομοθετική εθική γενική σύμβαση δεν καθόριζε κάποια πιστό, ενώ η αφροδιότητα για την κατώτατη πιστό έχει περάσει στα νεφρά.

→ Ο καθορισμός με νόμο υαλύνεται από το ΣΤ. 2252 υπό το ΣΤΕ, ενώ οι συνδυαστικές οργανώσεις διαφανών.

3.10.2014

Συλλογικές σύμβασεις → συλλογική ελευθερία/αυτονομία

ΣΤ. αρ. 22: υποχρεωτικότητα θερμού διαμετρίας (και μεταλλάξεως) για τις εργατικές διαφορές ≠ διαμετρία, διαμετρία των κπολ. Η διαφορική των εργατικών διαφορών διαφέρει από τη διαφορική των ιδιωτικών διαφορών, η οποία αφορά δικαιώματα και υποχρεώσεις των μερών. Η συλλογική διαφορά είναι διαφορική υπέρβασης, όχι διαφορική δικαίου. Πρακτικά πέραν της διεκδίκησης (δεν πρόκειται για υατε ήδη υεωτημένο) των εργαζομένων πέραν της συνδυαστικής οργάνωσης έναντι των εργοδότην. Π.χ. αν υατε υπάρχει στη συλλογική σύμβαση, η αφροδιότητα των οδηγεί σε διαφορά δικαίου, αφού πιλάρε για υατε ήδη υεωτημένο.

Διαφορική δικαίου → αυτός που πρωτίζει, π.χ. δικαστής

Συλλογική διαφορά → οπαθόρε στο να σέσει δικαιο, δεν επιλύεται βόσει

ΣΤ. 22 υαρόντων δικαίων, αλλά πέραν ^{είτε} των ελευθέρων συλλογικών διαπραγματεύσεων, είτε ^{της ελευθέρως} υπάρχει πρίτα μεταλλάξεως ή διαμετρία (εργατική επίλυση) → απόφαση, αφού δηφείν υαόρη οριφέντα στοιχεία, η αρχία υαυα-στοία την συλλογική σύμβαση ή της άσκησης ήκωνς των εργαζομένων ογύνα, π.χ. με απεργία (ήν εργατική επίλυση). Η απεργία μπορεί να συνυφεί πέρ' όδη τη διαμετρία προσφυγής σε διαμετρία.

3.10.2014 - Τετάρτη Λαδός - συνδυαστικές οργανώσεις

Το συλλογικό εργατικό υριότατο λόγω της ανισότητας των μερών και της ανισότητας της αποφινής σύμβασης εργατική. Το ΑΚ. 361 δεν μπορεί να εφαρμόζεται αδέρφατα γιατί οδηγεί σε αδικίες. → έξοπλη υαρόντων εργαζομένων δικαίων (υποθετική περίεβαση) και υαρόντων των υαυαυατικών εργαζομένων (συνδυαστικές οργανώσεις και εργοδότες). Τις επιχειρησιακές σύμβασεις

αρχει και έναν εργαζόμενο, ενώ ο εργαζόμενος δεν δα ποτέ πόρος στα πλαίσια των συλλογικών εργασιών διακρίνεται. → Συμφωνίες που υπογράφουν σε συμβάσεις και σε ανώτατη άλλων διαπραγματεύσεων.

Το Σύνταγμα προβλέπει σε διάκριση μεταξύ των παλιών και των νέων εργασιών, ήτοι των νομοθέτων και των συνδικαλιστών εταιριών. Ο νομοθέτης έχει την ύλη της αρμοδιότητας, αλλά δεν μπορεί να δα ανεξέλεγκτα.

↳ Συντ. 22.5.2: η βάση της νομοθεσίας είναι το γενικό νόμιμο, οι γενικοί όροι εργασίας.

Γεν. όροι εργασίας: έχουν ως αντικείμενο τη νόμιμη διακρίνιση, τα χαρακτηριστικά της εργασίας, τα δικαιώματα των μελών, οι διατάξεις για επιδόματα κλπ.

↳ Οι γενικοί όροι δεν αρκούν, γ' αυτό και συμπληρώνονται μέσω των κανόνων των συνδικαλιστικών εταιριών, οι οποίοι προκύπτουν κυρίως από ελεύθερες διαπραγματεύσεις (συλλογική αλληλεγγύη). Δεν μπορεί να υποχρεωθεί κάποιος να υποχρεωθεί κυρίως να σπάσει συλλογική σύμβαση, με την επιφύλαξη των διατάξεων περί (υποχρεωτικής) διαμεσολάβησης → η ελευθερία σχετιζόμαστε. Πρόκειται για ultima ratio που σπάει τα αδιέξοδα των διαπραγματεύσεων (όχι ανταγωνισμός). Προσφέρει η υποχρεωτική διαμεσολάβηση έναντι των μέσων επίλυσης των ΙΣΕ.

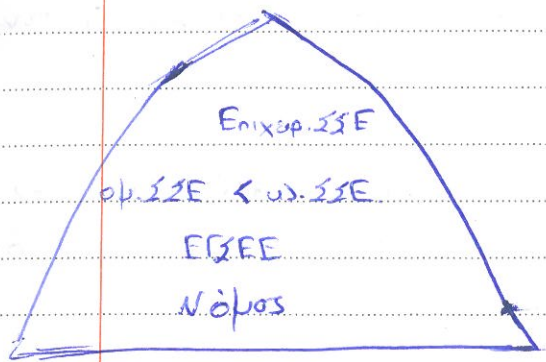
Οι κανόνες των συνδικαλιστικών εταιριών αφορούν κυρίως τις διαδικαστικές πορείες και ορισμένες πρόσθετες εideis.

505 Εφόσον συντρέχουν λόγοι δημοσίου συμφέροντος, ο νομοθέτης μπορεί να παρέμβει σε οποιοδήποτε θέμα των εργασιών διακρίνεται (λόγω νομολογίας ανώτατων ελληνικών δικαστηρίων). Π.χ. παρέμβαση για κατώτατο μισθό (2012) → οριστικοποίηση της παρέμβασης για το μέλλον με τον ν. 4093/2012. Ο νομοθέτης δεν κατέργησε τις συλλογικές συμβάσεις, αλλά ανέλαβε την αρμοδιότητα. Οι ρυθμίσεις της ελληνικής γενικής σύμβασης δεσφύουν όλους έχουν συμβαθεί με αυτές. Η δέσμη αυτή των νομοθέτων υπέδειξε ανταγωνιστική, λόγω και της ανάγκης επίτευξης οικονομικής συγκοινωνίας.

↳ Αύξηση ανταγωνιστικότητας και κρίση εργασιών κόστους. Η ανεξάρτητη λόγω δημοσίου συμφέροντος κινείται μόνο ορισμένα από το δικαστήριο.

- ⊗ αν την έχει υπογράψει βέβαια
 ① αφερό ~~αφ' ε~~^{επιχειρήσεως} με μικρό αριθμό εργαζομένων

→ Μεταφορά της διαπραγμάτευσης από ενήδες νόμου σε ενήδες επιχείρησης, ώστε να υπάρχει μεγαλύτερη ευελιξία.



Μέχρι πρότινος οι ΕΓΣΣΕ καθόριζαν τον κατώτατο μισθό για όλους τους εργαζομένους. Οι Ορ.ΣΣΕ και υ.ΣΣΕ έπρεπε ανωδομή, ποτε να παρέχουν όρους καλύτερους της ΕΓΣΣΕ. Στη μεταρρύθμιση της σχέσης η υ.ΣΣΕ εφαρμόζεται αμέσως κι αν ήταν χειρότερη της Ορ.ΣΣΕ. Η τελευταία δεν υπερίσχυε ούτε της Επιχ.ΣΣΕ. Μεταρρύθμιση της Κλ.ΣΣΕ και της Επιχ.ΣΣΕ ίσχυε η αρχή της εὐνοίας και εφαρμόζονταν η πιο ευνοϊκή για τον εργαζόμενο σύμβαση.

Πλέον: αν υπάρχει υ.ΣΣΕ και επιχ.ΣΣΕ υπερίσχυε η δεύτερη, ακόμη κι αν είναι καλύτερη της υ.ΣΣΕ. Η επιχ.ΣΣΕ δεν μπορεί να υπερίσχυει του ορίου της ΕΓΣΣΕ[⊗] (και φυσικά του νόμου). Έτσι μοιράζεται ευελιξία, αλλιώς κάθε επιχείρηση καθορίζει αφ' εαυτής το φιλοσοφικό της νόμο.

Συντ. 2351: διασφάλιση συνδυαστικής ελευθερίας

Συντ. 2352: ανεξαρτησία

Συνδυαστική ελευθερία: έχει 2 όψεις, απορριψη και συλλογική. Περιλαμβάνει το δικαίωμα του εργαζομένου, όχι μόνο να συμμετέχει, αλλά και να ιδρύει συνδυαστικές οργανώσεις (σωματεία και ^{επίσης} ~~αυτοί~~ ^{προσώπων} ^① προϊόντων). Για τις επιτελικές προμήθειες αρθούν τα 3/5 του προσωπικού πρόκειται για άμεση πράξη. Σε συλλογικό ενήδες, η συνδυαστική ελευθερία προστατεύει και τις οργανώσεις υαθούτες, ηχ (δικαίωμα) ^{ελευθερία} ιδρύσεως και λειτουργίας. Όσες ιδρύονται με νόμο δεν είναι συνδυαστικές οργανώσεις, αλλά αυτές ιδρύονται με ^{spirit} ~~πρό~~ την βούληση των μελών και δεν χυθεί έλεγχος συμπεριφοράς κατά την έγκρισή.

Συνοψ: η διαφύλαξη και προαγωγή των οικονομικών και εργασιακών συμφερόντων των εργαζομένων.

Ανεξαρτησία συνδυαστικής ελευθερίας: δικαίωμα του εργαζομένου αποκλειστικά να μην είναι μέλος της συνδυαστικής οργάνωσης. (αυτονομία - αυτονομία).

- Στο αγγλοσάξωνικό δίκαιο υφίσταται διάκριση μεταξύ των μελών των συνδυαστικών οργανώσεων και των ανεξάρτητων εργαζομένων → απαγόρευση της ρύθμισης "closed shop". Έτσι γεννήθηκε η αρχή της συνδυαστικής ελευθερίας.

505 Το Σύντ. 23§1 αναφέρεται στη διεκδικητική ελευθερία, αλλά μέσω του Σύντ. 5 υιοθετεί και την αρχή της (ελεύθερης ανώτατης της προσωπικότητας και υποχρέωση στη ζωή της χώρας).

Ποιος μπορεί να προβάλει την συνδυαστική ελευθερία; Κατ'αρχάς ο νομοθέτης (επιχείρημα ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ), αλλά και οι τρίτοι ιδιώτες (πριβιλέγια - Σύντ. 25§1γ')

Συνάφει δικαίωματα (Σύντ. 23§1): δικαίωμα δραστηριοποίησης στην υφιστάμενη διαπραγματεύσεων και σύναξη συμβάσεων και δικαίωμα απεργίας.
 • Δεν είναι αναγκαίο να αναφέρονται ειδικά τα δικαίωματα αυτά, αφού υιοθετούνται σίγουρα από τη συνδυαστική ελευθερία, αλλά το Σύνταγμα του 1975 είναι "παιδί της εποχής του".

Απεργία: δικαίωμα για την παύση των εργασιών και εφεστικών υπηρεσιών. Αποκλείεται από τις νόμιμες αστυνόμενες συνδυαστικές οργανώσεις.

• Ποιανό δικαίωμα είναι η απεργία; Πράγματος για ατομικό δικαίωμα, άρα μπορεί να απεργήσει κανείς και χωρίς τη συνδρομή της οργάνωσης; Μπορεί να ασκηθεί μόνο οργανωμένα! Η οργάνωση την υπηρετεί και την αμείβει. Εvidently αναφέρεται "αδελότητα" ή "όχι απεργία". Ο εργαζόμενος που δεν ανήκει στην οργάνωση μπορεί να υποστηρίξει στην απεργία, αλλά δεν γράφει εν' αυτής (φυσική γρηγορά). Υπάρχουν κανόνες νομιμότητας στην απεργία (κοινωνικές και συνταγματικές προϋποθέσεις). Υπάρχει και έλεγχος αναλογικότητας της απεργίας → ισορροπία ίππων και εργαζομένων ατόμων.

- Το Σύντ. 23§2 περιγράφει τις γενικές οριοθετήσεις, τις οποίες εξειδικεύει στη συνέχεια ο νόμος (ν. 1264/1982) → ατομικό δικαίωμα συλλογικών και οργανωμένων ατόμων.

- Δεν θα υπόκειται σε οριστική ^{επιχειρησιακή ή υδατική} σύμβαση. Οι ανταλλάχτες δε μπορούν να ανδραποδίζονται, αν και μπορούν να προσηλίζονται τα υπέρθερα των ανταλλάχτων της υδάτινής τους. → έμφραση πρώτης και δεύτερης συνέχουσας
- Ποια είναι τα νόμιμα αιτήματα της ανεξαρτησίας; Αφαιρετικό οφέλη.

Συντ. 2352 εδ. β': ^{απόλυτη} απαγόρευση για διασκέτες και για αιτήματα ασφαλείας και περιορισμοί για δημοσίους υπαλλήλους και ιδιωτικούς δικαστές εργαζόμενους στις ΔΕΚΟ και στις επιχειρήσεις κοινής ωφέλειας (η ανεξαρτησία "δυσχεραίνεται").

• Η ρητή υποχρέωση της ανεξαρτησίας χρησιμοποιείται για να δικαιολογήσει την ανεξαρτησία της εταπλοποίησης (lock-out) → όπως αλλοίως

15.10.2014 - Λοδός

• Ποια οργανώσεις υπάρχουν στον 1264/1982; Οι ναυτεργατικές ^{οργανώσεις} π.χ. δεν υπάρχουν, αλλά υπάρχουν στο Ν.Δ. 85/5.10.74 που συμπληρώθηκε με τον ν. 5/1975 → Νομοθεσία με ΑΝ 3276/1944 + νομ. διάταγμα 304/1974, ν. 3816/1958 (Κ.Ι.Ν.Δ.) → διατάξεις περί ναυτικής εργασίας (αρ. 21, 37-83, 205, 249, 250-251, 289, 291, 295-297). Κάθε πλοίο = μία εταιρεία (περιορισμός της ευθύνης), υάθε υπεύθυνη ενδυνάμυνση των για τα σφάλματά της. Μόνη εξαιρετική ναυτεργατική συγχέματα, για τα οποία ενδυνάμυνται και οι πλοιοκτήτες.

- Εξέταση δημογραφικών οργανώσεων
- Μπορούν οι σύλλογοι ανταλλάχτων να ζητήσουν ανδραποδιστική οργάνωση; Μπορούν να υψώσουν σημαία, η οποία όμως δεν θα υπόκειται στον ν. 1264/1982 → υψώνουν σύλλογοι και σωματεία των Α.Κ., Συντ. αρ. 12. Η ο. 1264/1982 αφορά σε πρωτοβάθμιες επιχειρησιακές εργασίες με τρίτην ταξίαχιστην απασχόληση. Όποιος παύσει να εργάζεται, διαγράφεται από το σωματείο, π.χ. αν απολυθεί ή αποστρατευθεί. Οι προβλεπόμενες αυτές είναι ευλογές και δε είχαν τη ανδραποδιστική ελευθερία, πρέπει να είσαι να εργάζεσαι σοβαρά με υάθε, για να είναι μέλος σε οργάνωση.

Οργανώσεις / πρωτοβάθμιες: εργαζόμενοι στην ίδια επιχείρηση / ευρυτάληση / υάδο/επαγγελματική πρωτοβάθμια σωματεία, τμήματα παραρτήματα, ενώσεις προσώπων

— δευτεροβάθμιες: ομοσπονδίες → περισσότερα σωματεία από υψώνου

— τρίτοβάθμιες: ομοσπονδίες → περισσότερες ομοσπονδίες από υψώνου

Αρχή hollandsότητας: περισσότερες συνδυαστικές οργανώσεις στην ίδια επιχείρηση. Δεν πρέπει να διαπραγματεύεται σύγκρουση και παραμένουν προς συναφείς οφθαλμούς.

Επιχείρηση = οργανωμένη πρόταση να επιδιώκει οικονομικό σκοπό. Μια επιχείρηση πρέπει να ταυρίζεται με την επιτεταμένη της, π.χ. ένα φαχιαποστοείο, ένα εσωτερικό. Σε περίπτωση διαφοροποίησης έδρας και υποκαταστήματος, κάθε υποκατάστημα αποτελεί επιτεταμένη. Κλάδος → 1896/1990, χαρακτηρίζεται από ίδιες ή συναφείς επιχειρήσεις.

Σε μια βεβαίη επιχείρηση μπορεί να υπάρχουν τόσο οφθαλμοί, όσο και τα καθήκοντα σε αυτή, π.χ. τεχνικοί ΔΕΗ, τηλεφωνήτριες ΟΤΕ.

ΔΣΑ = ΜΠΔΔ, όχι συνδυαστική οργάνωση. Οι διευθυντές δεν ασχολούνται με ούτως ή άλλως εργασία, επομένως είναι δύσκολη η εποπτεία και ο έλεγχος. Μπορούν να ιδρύσουν οφθαλμό του Δ.Κ., οπότε όλη συνδυαστική οργάνωση.

Πρωτοβάθμιες οργανώσεις είναι και τα τοπικά παραρτήματα ^{οργανώσεων} της πρώτης περιφέρειας. Τα τοπικά παραρτήματα δεν έχουν αυτοτέλεια, δηλαδή δεν τους νομική προσωπικότητα → ικανότητα να είναι νομικό δικαστήριο και υποχρέωση, δεν μπορεί π.χ. να απεργήσει. Δεν συνιστά οφθαλμό, ^{αλλά} ~~αλλά~~ δεν απαιτούνται 20 άτομα. Μπορούν να συζητήσουν σε εργατικό κέντρο. Για να ιδρυθούν πρέπει αυτό να προβλέπεται στο καταστατικό της συνδυαστικής οργάνωσης. Στο πρόσωπο του παραρτήματος ευφύεται η διαπραγματευτική αρχή. Τα παραρτήματα εκπροσωπούνται από την κεντρική διοίκηση της οργάνωσης.

→ Μόνο οι πρωτοβάθμιες οργανώσεις μπορούν να ιδρύουν τοπικά παραρτήματα. Ο ν. 1264/1982 οδήγησε να διαρύνει τη συνδυαστική ελευθερία.

Ενώσεις προσώπων (αφ. 183 με ν. 1264/1982): Δ.Κ. 107 = άγνωστη ένωση τουλάχιστον 2 προσώπων που επιδιώκει κάποιο σκοπό → αρμόδιος φορέας, ανάλογη εφαρμογή διατάξεων για τις εταιρίες. Ο ν. 1264/1982 απαιτεί 10 τουλάχιστον εργαζόμενους σε επιχειρήσεις που απασχολούν μέχρι 40 εργαζόμενους → αυτόματο αυτονομισμός σε μικρές επιχειρήσεις. Η ένωση προσώπων δεν έχει νομική προσωπικότητα. Απορριπτόμενη να απεργήσει σε εξαιρετικές περιπτώσεις, π.χ. να υπερασπίσει αγορά, δεν μπορεί όλη κατ'από την κρατούσα γρήγορα να στείλει επιχειρηματική συν. ούτως ή άλλως εργασία, π.χ.

έχει περισσότερο, παροδικό και επιτακτικό χαρακτήρα. Χαρακτηρίζεται πάντως και το αντίθετο (Μαδρίτ).

→ Δεν απαιτείται τίποτα (άσκηση πράξη), απαιτείται όφελος υστασιαστική πράξη στην οποία να εφίεται ο σκοπός και μάλιστα να εξειδικεύεται, π.χ. ύψος μισθού, διαβάσεις με εργασία, άσκηση συλλογικής σύμβασης.

→ 2 εκπρόσωποι που αναπαύουν τον εργάτη και διαπραγματεύονται

→ Από τη μέρα που θα ιδρυθεί, η ένωση προσώπων ισχύει για 5 ή 10-15 χρόνια! Διαδικασία δηλοσίωσης: σφρόσημο που επιδίδεται στον εργάτη, ώστε

αυτός να δώσει γνώση της σύστασης. Ο λέβεντς ισχυρίζεται πως χωράει μέχρι 2 αναδείξεις της ένωσης προσώπων, αυτό όφελος δεν

προκύπτει ούτε από το γράμμα, ούτε από το σκοπό του νόμου. Ο Κοζόμους θεωρεί τις ενώσεις προσώπων του ν. 1264/1982 ανώμαλες και αυτές του ν. 4024 "υπερνωμαλές". Θεωρεί πως οι ενώσεις αυτές

δεν έχουν δύναμη έναντι του εργάτη, αυτό όφελος δεν ισχύει πάντα. Από το τίποτα και μικρή συλλογικότητα είναι καλό να υπάρχει.

↳ Αν αχρηματοδοτεί συνδυαστικούς οργανισμούς με 20 τουλάχιστον εργαζόμενους, η ^{ένωση} ~~οργάνωση~~ διαλύεται.

Οι εκπρόσωποι της ένωσης προσώπων έχουν την προστασία των συνδυαστικών σχέσεων; Ναι, εφόσον είναι συνδυαστικούς οργανισμούς!

Διαλύεται αν το μέλη πέσουν κάτω από τα 10 ή προσληφθούν περισσότεροι των 40.

Το ευρωπαϊκό δίκαιο έχει ενισχύσει τον ρόλο της διαβούλευσης, δηλαδή του (χρόνου) διάλογου. Διαβατικές προβλέπονται π.χ. στις φαστικές αναλύσεις.

Είναι πρόκειται η ανεργία και όχι η σύμβαση. Στις αναλύσεις ο εργάτης υποχρεούται να δώσει συνοπτικό στοιχεία που αφορούν στην οργάνωση της επιχείρησης, ώστε να διαμεσολαγήσει τις ενοχές του.

16.10.2015 - Μνημόνευτος

ν. 1876/1990 → συλλογικές συμβάσεις εργασίας (collective agreements)

↳ κείμενο που προκύπτει από τις διαπραγματεύσεις των μερών, δεν έχει αναγκαστικά στοιχεία. Είναι σύμβαση ιδιωτικού δικαίου, έχει όφελος ιδιωτική

Στις δευτεροβάθμιες και τριτοβάθμιες οργανώσεις τα πάντα είναι μόνο νομικά πρό-
σωνα!

⊗ αλήθεια της ενδοϊσοτερούς φύσης

χαρακτηριστικά (π.χ. αναπροσανατολισμένη νομική ιαχός) και την "φέρουν κοντά" στο
δημόσιο δίκαιο.

→ Λέγεται συλλογική, όχι γιατί είναι πολυμερής, αλλά γιατί από το περιεχόμε-
νο και το σκοπό της θα καθορίσει τους όρους εργασίας για ένα σύνολο
εργαζομένων.

Εμβολοθέμενοι: εργοδότης και εργαζόμενος. Από πλευράς εργοδότη, μπορεί
να πρόκειται για οργάνωση εργοδότη ή για μεμονωμένο εργοδότη (ως
μικρομεσαίες συλλογικές συμβάσεις). Από πλευράς εργαζομένων, εμβολοθέ-
μας δεν είναι ποτέ μεμονωμένο άτομο, αλλά συνδικαλιστι-
κές οργανώσεις!

Αρ. 3 ν. 1876/1990: ποιας οργανώσεις έχουν αρμοδιότητα να συνάπτουν
συλλογικές συμβάσεις (αναγκαστικό δίκαιο).

↳ έχει περισσότερα είδη οργανώσεων και συλλογικών συμβάσεων!

Τι προβλέπει η συλλογική σύμβαση;

Βασικό

(αρ. 2) → 1. σύνταξη, όροι λειτουργίας και διήρη ατομικών συμβάσεων εργασίας
που εμπίπτουν στο πεδίο ιαχός της. Το συνθέτερο είναι οι όροι
λειτουργίας της ατομικής σύμβασης, οι οποίοι θέτουμε καθορίζονται και
από το νόμο. ⓧ Οι όροι για τη σύνταξη και τη διήρη συνάπτε-
ται αποτελούν αντικείμενο ρυθμίσεως της συλλογικής σύμβασης, αφού αυτό που επι-
φέρει είναι κυρίως το μισθολογικό (επιδιώκεται στους όρους λειτουργίας)
↳ δεν αφορά σε όλους τους εργαζομένους!

2. → Ισχύει με συνδικαλιστικό δίκαιο και διευκολύνσεις κλπ. →
όχι τόσο σύνθετες περιεχόμενο της σύμβασης

3. → Ζητήματα κοινωνικής ασφάλισης, πλην των ασφαλιστικών

4. → Άσκηση επιμελησιακής πολιτικής στο μέτρο που επιφέρει όρους
της εργασιακής σχέσης → πρόκειται για ζητήματα που αφορούν στην εργο-
δοτική (επιμελησιακή κοινωνικοπολιτική). π.χ. σύστημα επιμελησιακής εργα-
σίας με ανταλλαγή να μην γίνονται συνθήκες, διατήρηση εργατοκρα-
τικής πεποιθής με ανταλλαγή μεμονωμένα μεθόδους.

→ Ο νόμος δίνει ευρύτατο περιεχόμενο στις συλλογικές συμβάσεις, αλλά αυτό δεν αξιοποιείται λόγω της ελληνικής νομτικής κουλτούρας περί διαπραγματεύσεων. Από τη στιγμή που θα συμφωνηθεί, ισχύει επίκαιρα και αυτεπάγγελτα για όλους τους εργαζομένους στους οποίους αφορά → ξεπερνάει τη δύναμη της ατομικής σύμβασης

5: ερμηνεία κανονισμών όρων (αυθεντική ερμηνεία)

9: Άρση ειρήνης σχετικά με τα ζητήματα που ρυθμίζει Σύλλογος σύμβαση = προσωρινή αναμνηστική στην συνεχή εργασιακή σχέση → υποχρεούται να γίνει ανεργία με αίτημα να αλλάξει νόμιμο να προβλεπεται στη σύμβαση (έως 3 χρόνια διάρκεια για τις συλλογικές συμβάσεις) → υποχρέωση αρθρογραφία σε θέματα

Νομική ισχύς συλλογικών συμβάσεων

• Πώς μπορεί η συλλογική σύμβαση να καθορίσει το περιεχόμενο της ατομικής σύμβασης; Η συλλογική σύμβαση παρεμβαίνει και διαφορώνει συμβάσεις τρίτων. Από τη στιγμή που νόμιμος παρέχει εξαρτημένη εργασία υπάρχει αναγκαστικά ατομική σύμβαση εργασίας (επειδή αν είναι άτυπη, οπότε υπάρχει ενίοτε σχέση εργασίας, χωρίς ουσιαστικά να αλλάξει νόμιμο, όταν το προσώπου που ζητείται μέσω διαδικασίας να ληφθεί, νομικός ο νόμος δεν διακρίνει μεταξύ έμμεσης και άμεσης σύμβασης).

→ Πόσο υπάρχει μεγαλύτερη δυνατότητα σύνταξης συλλογικών συμβάσεων εργασίας, πόσο αυτή υφίσταται αναγκαστικά σε σχέση με την ατομική σύμβαση, καθώς θέτουν τα κατώτατα όρια ^{προσέγγιση} Η συλλογική σύμβαση δεν μπορεί να θέτει ανώτατα όρια ή να διαφορώνει συνδυασμένες ρυθμίσεις. Στην τελευταία αγορά ανώτατο όριο δεν υπάρχει.

Σύλλογος σύμβαση ↗ κανονιστικό μέρος
↘ ενοχικό μέρος

Ενοχικό μέρος: όροι που καθορίζουν τα δικαιώματα και τις υποχρεώσεις των συμβαλλομένων μερών (αρ. 2 § 1) → αφορά στα μέρη της συλλογικής σύμβασης, π.χ. ότι θα ισχύσει για 2 χρόνια, θα καταργηθεί για συγκεκριμένους λόγους κλπ → χαρακτηριστικά ενοχικά, αφορά σε συμβαλλομένους μόνο.

Κανονιστικό μέρος: π' από το μέρος βασικά υπάρχει η συλλογική σύμβαση και

ως προς αυτό διαφέρει από τις άλλες ουσθώσεις! → όροι σχετίζονται με
οίναν, δεισιπρία και δίητη της ούβας. Οι όροι αυτοί έχουν
άρσεν και αντιστοιχούν τοχί (αρ. 4) και αφορούν κυρίως την ούβ. βί.
↳ Ο χαρακτηρισμός "κανονισμός" παρουσιάζει στο νόμο και σε
δεδειγμένη τρίτη που δεν υπερτερεί σε κάτι. Διαφορώς ατομικών
αξιών τρίτων, π.χ. η ούβ. για μισό 600€ δεσφεί εφεδρία και
εφεδρία (ως κατώτατο όριο). Ο εφεδρίας νομιμοποιεί το υπέρτατο
να καθορίζει όρους εφεδρίας υπερτεχώντας σ' αυτό. → δεισιπρία νο-
μιμοποιώντας αλυσίδα ιδιότητα ως μέλος οργάνου → νομιμοποίηση

σε → δεισιπρία

- Το κανονιστικό μέλος αφορά τους εφεδρίας που φέρνουν στο πεδίο
τοχί της ούβας ούβας, δηλαδή σε όσους είναι μέλη της οργάνου.
Αν δεν είναι μέλη δεν δεσφείται υπέρτατη, εφόσον αν η ούβ. είναι
καθολική, εφαρμόζει δεσφείοντας όλοι τους εφεδρίας, π.χ. η επιχείρη-
ση της ούβ. δεσφεί όλοι τους εφεδρίας (εφεδρία).
↳ Ο κανόνας είναι ότι δεσφείται όποιος είναι μέλος (αφ' ουδεμίας
δεισιπρία), είτε σε πρώτο, είτε σε δεύτερο επίπεδο (πρωτοβάθμια ή
δευτεροβάθμια οργάνου → δεσφείονται από ούβ. οργάνου ή
οργάνου στην οποία ανήκει το υπέρτατο μέλος).

σε • Η ούβ. ούβ. είναι τανός, αφού είναι κατώτατα ούβ. και
(αντιστοιχούν) νόμος. Έχει άρση και μπορεί να είναι ούβ., αλλά το
σπουδαιότερο υπέρτατο της είναι το κανονιστικό (αρ. 751)

Άρση: δεν απαιτείται όλη ούβ. (οργάνου για την τοχί της (όχι νόμος)

Αντιστοιχία: δεν χρεώνει νομιμοποίηση επί τα χέρια (αρ. 752)

Όταν πάλι να τοχί η ούβ. και δεν απαιτείται, εμφανίζεται να έχει
άρση, όχι άρση νέων και αντιστοιχούν τοχί! Ονομαζόμενος εφεδρίας
δυνατό

Εργασία κέντρο: ταλάχιστον 2 σφατρία

22.10.2014 - Λαβιάς

- Η ένωση προσώπων μπορεί να υπάρξει ανεργία, ωστόσο αυτό δεν αμβλύνει συχνά. Μπορούν επίσης τα εργατικά κέντρα να οργανώσουν έξω από τις επιχειρήσεις.

→ Για την ένωση προσώπων αρκούν 5 εργαζόμενοι → υιοθετήθηκε ότι διασπείνεται υπαδριές από συμβάσεις.

Διευθέτηση χρόνου εργασίας: όταν η επιχείρηση έχει ανάγκη εργαζομένων π.χ. σε οικονομικές επιχειρήσεις, βάζει τους εργαζόμενους να δουλέψουν περισσότερο ένα συγκεκριμένο χρονικό διάστημα και να συνεχίσουν ^{πιο} ~~πιο~~ ^{πιο} ένα άλλο (υποασφαλισμένη που επιβάλλεται για ενθάρρυνση επιχειρήσεων).

- Οι ενώσεις προσώπων βοήθησαν να σωθούν οι μικροεπιχειρήσεις (Λαβιάς). Οι εργαζόμενοι στις επιχειρήσεις μοιράζονται το 23% του εργατικού δυναμικού.

Ζητούμενες: ΓΣΕΕ, Π.Α.Μ.Ε → αναρρίχονται από αριστοκρατίες

Προϋποθέσεις αίσιας σφατρία: Α.Κ. 78 η, τα μέλη καθορίζουν αν αυτό είναι επαγγελματικό, επιχειρηματικό, ^{πολιτικό} ~~πολιτικό~~. Μέλη μπορεί να είναι αλλοδαποί και ανήλικοι, με σπάνια των γονέων τους. Σε πολιτισμικές ανηλίκους, περιφέρεια δίδει άδεια για εργασία των ανηλίκων. Όταν αφορά στις ανδυνάμιμες οργανώσεις, ο επόμενος ανήλικος δεν μπορεί να υπερτερεί ~~ε~~ ^{μπορεί} ~~ε~~ ^ε αν είναι παρτενέρος ή παντρεμένος ανήλικος.

Αρχή της νομιμότητας → αρχή ανδυνάμιμης ελευθερίας

δεν είναι όφρα καταχρηστικότητα, εφόσον εφικνούνται οι σκοποί των σφατρίων και όχι αλλότριοι. Η νομιμότητα αυτή είναι ανεπίσημη. Η οργάνωση προσαρμόζεται τα συμφέροντα των εργαζομένων εν → γίνει, όχι τις μελών! Αυτό γιατί σε όδα να σώσει ούλοπυς ούλοπυς και να υπάρξει ανεργία.

→ Η απόλυτη ανδυνάμιμη σφατρία μπορεί ακόμη σφατρία, το σφατρία

- Θύλος επιχείρηση → δεν έχει νομική προσωπικότητα

εξ · Υφίσταται για την ανεργία είναι το ποσοστό πρωτογενή της έδρας της επιχείρη-
σης. Για διαφορά μεταξύ έστω των ατόμων είναι το διαστήριο της
(πρωτογενής) έδρας της επιχείρησης.
χρ · Δεν βρίσκεται στο ανυπόβατο.

- Κάθε εργαζόμενος είναι ελεύθερος να ιδρύει, να αποχωρεί να να αποχωρεί από την εργασία. Μπορεί βέβαια να ιδρύσει πρόνοιας.

Τι περιέχει το καταστατικό: Α.Κ. 80, όνομα, έδρα (συνήθως έδρα ενδίκης
προστασίας), σκοπός (εξόφληση εσφαλμένων, ναύπη υπερβάλλοντων ανειρησών και
άλλων) κλπ.

→ Αυτή και σε περίπτωση βλάβης της καρδιάς, η διαστολή αμέσως έχει νορμικοποιητική λειτουργία.

→ Καταχώριση ασφατείας ^{σε ετήσιες ασφατείες} στο ΜΟΝ. Πρωτ. (ΑΚ 79) → μετά την επίφαση
μπορούν να ακολουθήσουν ένδεια μέσα, εφόσον υφίσταται ένορκη αμ-
φίβη. Το ασφατείο έχει το τευέριο νομιμότητας. Η επίφαση ισχύει
αμέσως και παύει ένορκη αποτέλεσμα (απαρ άποψη στη κριτική).

Παρα η σχέση του εφοδότη με την αρμόδιωση; πριν τη δημιουργία υποσέλλης του εφοδίου να επιβάρυνε για την ύστατος της αρμόδιων, Για να υπάρξει προστασία των συνδυαστικών στοιχείων μεταξύ των εφοδίων. Η προστασία αρχίζει από τη στιγμή που ο εφοδότης είναι πύον.

→ Ανάκτηση νομίμης προσωπικότητας με την εγγραφή στο βιβλίο αφοσίωσης.

→ Πλέον η διαδικασία είναι ταχεία. Λογικό αν ο δικαστής υποστηρίξει γίνεται να υπάρχει σπέρμα; Όχι γιατί δεν έχει αποσπαστεί το σπέρμα, δεν έχει νομική προσωπικότητα. Μπορούν όμως (εφόσον είναι λιγότερο από 40) να αποσπαστούν έντονα ησώματα με αυτόνομο προς το δικαστή και γνωστοποίηση στα εφεδρία.

για αντισεισμ Δ.Ε.

Η διαφήμιση συνδυαστικών υπηρεσιών γίνεται στις εκδόσεις! → ^{καταστολή} ~~καταστολή~~ ^{αυτοεξοργισμός} ~~αυτοεξοργισμός~~
γνωρίζουν μόνο ανταποκριτές διαφήμισης. Έτσι βρι-
στούμε αν μας πείτε ήταν πέδος της υπηρεσίας. Οι οργανώσεις ελέγχα-
νται από τον πληθυσμό, όχι από τον ερασιφίλη.

→ OI organisationes operantes exon endogenas et exogenas

① 0 no anteposponerías ovariées orthogonin oú p'eam

→ Η ένωση προσώπων θέλει διάρκεια και σταθερότητα

⊕ στις επιχειρησιακές συμβάσεις

ταστατικό (2 ή 3 χρόνια).

→ Όποιος έχει ένοχο συμφέρον (π.χ. εργοδότης) μπορεί να πάρει αντίγραφο της καταχώρισης στο βιβλίο Συμφέρον έχοντας ήδη οργάνωση, προκειμένου να ελέγξει την αντιπροσωπευτικότητα της άλλης.

Συμβατική παρουσία συν οργάνωσης ^{εξουσίας}: αρ. 12 → απαιτείται δικαστική απόφαση. Δεν μπορεί να διαλυθεί με πολιτική πράξη, παρά μόνο σε κατάσταση ποινικής (Συν 48) → περισσότερη διαμεσολάβηση των αντισταθμιστικών συνεπειών.

Για την ^{διαλυση} απαιτείται ^{1/2} απόφαση των μελών ^(3/4) και αυξημένη πλειοψηφία, αυτοδύναμη διάλυση όταν ο αριθμός των μελών πέσει κάτω από τα 10.
- Προβλεπόμενα κατά Νόμο. Μπορεί η οργάνωση να λυθεί με δικαστική απόφαση (ΑΚ 105) → περιπτώσεις αδιαφορίας, εμπόδισσης δραστηριότητας.
→ Αν η εργοδότης δεν θέλει το συμβατικό, μπορεί να απολύσει τα μέλη και στη συνέχεια να προσφύγει στο δικαστήριο και να ζητήσει τη διάλυσή του, π.χ. λόγω έλλειψης αντιπροσωπευτικότητας. Δεν έχει νόημα να στραφεί εναντίον των μελών.

→ Ο σκοπός του συμβατικού δεν μπορεί να αντίκειται στο νόμο και στα χρηστά ήθη. Απόφαση ανίχνευσης στη δημόσια τάξη (Ταχυμικό Εμπορίου Ξάνθης). Η νομολογία δεν έχει ασχοληθεί ευγενώς.

↳ Σε περίπτωση άσκησης βίαιης κατά τη διάρκεια της οργάνωσης, γίνεται να ζητηθεί η διάλυση λόγω παράνομης δράσης του συμβατικού; → αρχή της αναλογικότητας. Το γεγονός πως έγιναν ^{επιθέσεις} ~~επιθέσεις~~ δεν υφίσταται τη δράση παράνομη.

29.10.2014 - Μπασιόπουλος

→ μόνο οργανώσεις, όχι φυσικά πρόσωπα

Σ.Σ.Ε. εργοδότης → ιδιόμορφος νομικός θεσμός, με δική του χαρακτηριστική. Είναι σύμβαση ιδιωτικού δικαίου (ιδιωτικό συμβατικό, προκύπτει από σύμβαση βελτίωσης και δημιουργεί υποχρεώσεις για τα μέλη) → εννοιακό πέρας Σ.Σ.Ε. οι συμβαλλόμενοι διαφεύγουν (έννοια εργαζομένων και εργοδότην, ή εκμεταλλεύων εργοδότης), αρ. 3 ν. 1876/1990

⊗ Αντίστοιχα Σημειώματα υποχρέωση της εργοδότης

- Το αρ. 3 Διακρίνει τις ούλ. συμβάσεις και καθορίζει το ποιος είναι αρμόδιος να τις συνάπτει διατάξεις οργανωτικές, αριθμικές με έτοιο δημόσιο χαρακτήρα, ήτοι. Δεν χυθεί απόλυτον από αυτές με σύμφωνια των μερών, ως προς τους κανόνες της αρμοδιότητας για σύναψη σύμβασεων. Π.χ. η δευτεροβάθμια αρμόδιων δεν μπορεί να ανάγει επιχείρησιν αυτής ούλ. σύμβαση.

Ενοχιαίο μέρος: οποιοδήποτε όρος που αφορά και διεκδικεί τους ούλ. λόγους, π.χ. Διαδικασίες των εργοδότη προς την εργασία (γραμείο, προνόμια κλπ).

Κανονιστικό μέρος: διεκδικεί όχι ούλ. των συμβαλλομένων, αλλά και των τρίτων, π.χ. βιοτεχνικά, προμήθειες, υπάλληλοι κ.α. → όροι εργασίας

↳ Η ούλ. σύμβαση χωρίς ενοχιαίο μέρος νοείται χωρίς κανονιστικό όρος μέρος. Δεν νοείται! Χωρίς το κανονιστικό στοιχείο η ούλ. σύμβαση αδυνατεί να ευνοήσει το σκοπό της και συνιστά αυτή ιδιωτική σύμβαση.

• Αρ. 251 ν. 1876/1990, εισαγωγή ενόρκιων που αφορά τρίτους, η ούλ. σύμβαση σαν άλλος νόμος διεκδικεί όσους εμπίπτουν στο πεδίο εφαρμογής της.

→ Γενάται ατομική αβίαση του καθε εργαζομένου από τη στιγμή της σύναξης να αναζητήσει τα προβλεπόμενα. Η ενόρκια έως τη σύμφωνια της δεν υπάρχει.

Κανονιστικό = ^{κανονιστικό μέρος} ανιστοφέντι δύο επιμέρους στοιχείων: άρεστος χαρακτήρας / ^{ιχός} → άρεστο διακρίνει και υποχρέωση, χωρίς ανώτατον πρόωγτης πράξης. Η ούλ. σύμβαση αναφέρεται πάντοτε και υφίσταται σε σχέση με την ατομική σύμβαση εργασίας. Η ούλ. διακρίνει την διαπραγματευτική ανιστότητα των μερών της ατομικής! → παρεμβατικός χαρακτήρας που υποβάλλεται δια τα κανονιστικά μέρη της σύμβασης. Αναγκαστική ιχός → με ατομική ^{ουλ. σύμφωνια} ~~απόλυτη~~ δεν χυθεί απόλυτον επί τα χείρα, σε σχέση με ένα ορίζει η ούλ. σύμβαση. Αναγκαστική ιχός σημαίνει ότι για καλύτερη ατομική σύμβαση υποχρεώνει της ούλ. σύμβασης! Επομένως οι όροι της ούλ. σύμβασης δεν μπορούν να υπερβούν τους ενοχιαίους όρους που υπάρχουν βάσει ιδιωτικής βούλησης. Επιμεύουν τους όρους που οι ίδιες οι ούλ. σύμβασεις δεκνίζονται. Π.χ. η αβίαση τα 4% των μεσίων βάσει ούλ. σύμβασης αφορά στον

Οι αυτ. συμβάσεις αντιπροσωπεύονται σαν νόμοι σε διαφορετικό επίπεδο. Οι διατάξεις δεν χρειάζεται να την ενισχύσουν, ενώ υπάρχουν και οι οποίες την ενισχύουν.

→ Η σύγκριση αφορά όμοια πράγματα (π.χ. με λεφτά, με λεφτά, με κέρδη, με κέρδη κ.λπ.)
Βασικό κριτήριο και όχι σε ενδοιαστικές περιπτώσεις, π.χ. με κέρδη κ.λπ.
- Διαθέσιμη αξία ανάμεσα σε απορριπτική σύμβαση (με ενδοιαστικές όρους)
και προστατευτικό σύστημα συλλογικής σύμβασης. Το εάν μια σύμβαση είναι ενδοιαστική κρίνεται κατά ενότητα (μεθοδολογικά - σύνολο αποδοχών κ.λπ.) → παίρνει αποδοχικά, το ενδοιαστικό κρίνεται στο σύνολο των

Αρ. 4 ν. 1876/1990, §2: αρχή της ενότητας / της ενδοιαστικής φύσης.

Ο νομοθέτης επιβάλλεται συνήθως αν' ό,τι συμβαίνει στην πραγματικότητα. Συγκρίνει τους όρους των συμβάσεων, εάν ό,τι η αρχή αφορά με μια γενικότερη φύση, καθώς εφαρμόζεται όταν υπάρχει όμοιο (απόδοση εργα-
σίου) από την διαφορετική ιεραρχία (ιεραρχίας βαρύνουσας). Προς αυτήν είναι ο νόμος, η Ε.Σ.Ε., η Α.Σ.Ε., ο κανονισμός εργασίας, επιχείρηση στην συνθήκη (πολλάντοτητα νόμων) → Α.Κ. 361 ν. 1876/90, ν. 3789/57
Α.Κ. 361

① Προβλεπόμενη ισχύς συλλογικής σύμβασης εργασίας, δεν περιέχει μεθόδους και διατάξεις όσον αφορά κανονιστική ισχύ.

② Στην επιχειρησιακή συνθήκη περιέχεται κάτι περισσότερο, αν' όσα αναφέρει ο νόμος ή κάποια άλλη νόμιμη φύση, π.χ. bonus, αύξηση κ.λπ. κ.λπ. Δεν πρόκειται για καταγεγραμμένη φύση, φαίνεται να υπάρχει αυτό χορηγείται γενικά και απόρρητα Ε.Σ.Ε. διακρίνεται δέσφηση να τον όρο ότι δίδεται τακτικά, γενικά και απόρρητα και ο εργαζόμενος δεν έχει επιφυλαχθεί ^{με πρόθεση} επί της παροχής → σιωπώσα κατά την κατή νύκτα για βελ-
λυνση των εργαζομένων να συνεχίσει την παροχή και στο μέλλον. Διακρίνεται για την παροχή στους εργαζομένους (προστασία της εργασία τους). Ο γεν-
σιμωγός λόγος είναι η αυτονομία της ιδιωτικής βελτίωσης (Α.Κ. 361), κατά τη νομολογία και τη θεωρία, → σιωπώσα συμφωνία με εργαζόμενο.

→ Πολλάντοτητα νόμων και επιμέρους φύσεων (Σύνταγμα, νόμοι, ιδιωτική βελ-
ση, συλλογική ελευθερία). Βασικά υπερίσχυει η ενδοιαστική φύση, όχι
όμως πάντα. Μπορεί η Ε.Σ.Ε. να χειροτερεύσει τις συνθήκες που προβλέπει
η επιχείρηση συνθήκη.

- Αν κάποιος μπορεί επειδή έχει νόμιμη συνδυαστική δράση, τότε η απόλυτη είναι υπαχρήσυσή.

30.10.2014 - Λαδάς

Συνδυαστικές οργανώσεις = κοινωνικός εταιρικός

↳ Πέραν του ν. 1264/1982 υπάρχει και Α.Ν. του 1968 που επιτρέπει στον ενδιαφερόμενο υπουργό να καθορίζει τα των μεθόδων! Αυτό επιβεβαιώνεται όταν δεν υπάρχει κοινωνικός εταιρικός.

• Αναγορεύεται επιχορηγούμενη και επιδοτούμενη των συνδυαστικών οργανώσεων. Ο φοροδότης οφείλει να παρέχει γραφείο στην οργάνωση. Αν πέραν του γραφείου, παρέχει και γραμμάτια; Εφόσον εξυπηρετεί τον σκοπό που εξυπηρετεί και το γραφείο, τότε είναι νόμιμο! Ο σκοπός θα πρέπει βάσει της καλής πίστης, όπως και το αν υποκρίνεται επιδοτήματα της οργάνωσης. Αναγορεύεται και η επιχορήγηση από υφάρκτα και νομικές οργανώσεις. Αν η συνδ. οργάνωση πράξει υπερβατικούς στόχους, αδέχεται η δράση της να είναι παράνομη.

• Αν εξυπηρετούνται τα συμφέροντα μόνο των μελών της οργάνωσης, τότε η οργάνωση δεν είναι επιχείρησυσή! Θα πρέπει να πράξει τα συμφέροντα όλων των εργαζομένων της επιχείρησης. → Άρ. 2352

• Τα οφέλη είναι διαισθητικά όταν θεωρηθεί, π.χ. με σύλληψη ούρων. Έτσι έχω οπαισμό και μπορεί να την οφείλω.

↳ Ο ν. 1264/82 (α.4) εξειδικεύει τα ^{εργασιακά} οφέλη των εργαζομένων σε οικονομικά, εργασιακά, ασφαλιστικά κ.λπ. Τα οφέλη αυτά συνδέονται με τους όρους, τις συνθήκες της εργασίας, την αποβή και τη θέση της ούρας εργασίας. Όλα αυτά τα οφέλη μπορεί να ρυθμιστούν ειδικότερα μέσω συλλογικών ούρας. Τα εργασιακά οφέλη επηρεάζονται και από την κυβερνητική και την επιχειρηματική πολιτική → φορολογία, απολύσεις, με περίθρονη εργασία κ.λπ. Πρώτα το δικαστήριο δέχεται πως το προϊόντα καλύπτεται από την ούρα ούρας ούρας.

↳ Το οφέλη προσδιορίζεται υποκειμενικά, ωστόσο τα εργασιακά οφέλη περιλαμβάνονται. Αν κάποιος μπορεί να τεθεί σε διαπραγμάτευση επειδή έχει τα εργασιακά οφέλη, τότε μπορεί να κάνει ανεργία.

γ' αυτό. → Διαίψια προϊόντων υπηρεσιών

Οικονομικά υπέρφορα → κακοδουλεμένη εργασία → διεκδίκηση καλύτερων μισθών (πρόσθια και προαγωγή υπέρφορων), π.χ. μέσω σέρβις. Κάποιοι σπαστούν ^{ή παύουν} εργασία να είναι ελαχίστια για να είναι νόμιμη.

Κοινωνικά υπέρφορα: αερόπλοιο, εργοστάσιο, ως μέσος κοινωνικός συνολικός
Ασφαλιστικά υπέρφορα: πλην ανταξιοδοτικών (αρ. 2 ν. 1876/1990) → ^{§3}
Γενίκευση κοινωνικής ασφάλισης. Η συνδυαστική εργασία μπορεί να ρυθμιστεί και τα ανταξιοδοτικά, μέσω ειδικών λογαριασμών. Η νομολογία δεν αναγνωρίζει νομική προσωπικότητα στον ειδικό λογαριασμό. Τα ~~υπέρφορα~~ ΕΔΑ εντάσσονται και οι πρόσθετοι ανταξιοδοτικοί παροχές (σύνθετα υπό τρίτα). Αν η εταιρεία δεν καταβάλλει τις εισφορές, παραβιάζεται η συν. σύμβαση, μπορούν οι εργαζόμενοι να τη διεκδικήσουν.

Συνδυαστικά υπέρφορα: ίδρυση και λειτουργία συνδυαστικής οργάνωσης, πρόσθια και ^{υπερβόρως} προαγωγή υπέρφορων. αρ. 482 ν. 1264/82 → αγοράση άσκησης μερδοσυστημικού αμοιβών από συνδυαστικές οργανώσεις.

Μίσθια και τρόποι συνδ. δόσης (αρ. 483 ν. 1264/82)

Διαίψια αναφοράς ^{ανακοίνωση και δήση μέτρων} στις αρχές, π.χ. στην Επιθεώρηση Εργασίας εν μέσας των εργαζομένων που φοβάται να πάρει μόνος. Π.χ. όταν ο εργοδότης αμείβει το διεθυντικό των διαίψια καταχρηστικά, χωρίς καταγγελία. Μπορεί να γίνει αναφορά και στον εισαγγελέα. Αναφορά στον περιφερειάρχη σε περίπτωση οφραδίου απόλυσης, ή στον πολεμικό εργοστάσιο.

Διαίψια καταγγελίας σε περίπτωση παραβίασης της κλαστικής. Η μη καταβολή μισθού ^{εξ ύστερας} συνιστά ποινικό αδίκημα (αρ. 1 ν. 690/1945). Σε περίπτωση αδυναμίας καταβολής δεν έχω δόλο! Δεν χρειάζεται παροχή νομικής αγωγής εν μέσας της οργάνωσης ή των εργαζομένων. Χρειάζεται νομική αγωγή σε περίπτωση προσβολής του συλλογικού συνδυαστικού υπέρφορου. Στη Γαλλία παρέχεται το διαίψια παροχή. Όταν ζητείται η ίδια η οργάνωση μπορεί να διεκδικήσει και τίθεται το συλλο-

μυό επαγγελματικό συμφέρον που αυτή προσήλκυται και άρα χωρεί πολιτικές αγωγές.

αρ. 669 ΚΠολΔ : Δυνατότητα εμφάνισης στα δικαστήρια των οργανώσεων εν τέρους των μελών τους για τη άσκηση δικαιώματος που απορρέει από συλλογική σύμβαση. Χωρεί επίσης παρέμβαση.

- Η συταξιοδοτική παροχή είναι οικονομικής και όχι μισθολογική άρα δεν αφορά το συλλογικό συμφέρον και δεν χωρεί παρέμβαση πολιτικής αγωγής εν τέρους της οργάνωσης! Έξω από το μισθό δεν υπάρχει συλλογικότητα.

12.11.2014 - Μαδαίς

Τι δυνατότητες έχουν οι συνδικαλιστικές οργανώσεις; Ως συλλογική ένωση ουσίας, εξυπηρετούν αυτόν, οποίος ο ν. 1269/1982 τους παρέχει συγκεκριμένες δυνατότητες : π.χ. δυνατότητα αναφοράς στις αρχές (συνοχη κατοχυρωμένο δικαίωμα). Για την άσκηση του δικαιώματος αυτού απαιτείται ένδομο συμφέρον, γ' αυτό και ο νόμος παρέχει ρητά το δικαίωμα αυτό στις οργανώσεις, = θεματοφύλακες συλλογικών συμφερόντων, προστασία των εδωτών στις σχέσεις εξουσίας.

Δύνανται επίσης να υποβάλουν μήνυση. Αυτή θα αφορά παραβίαση της εργατικής νομοθεσίας. Όποιο δεν έχω δικαίωμα παράστασης πολιτικής αγωγής.

- Η μη καταβολή μισθού δεν αποτελεί αδικηπραγία, άρα δεν χωρεί παρέμβαση πολιτικής αγωγής, ούτε από πλευράς εργαζομένων, ούτε από πλευράς οργάνωσης. Για να παρασταθεί η οργάνωση θα πρέπει να έχει προσβληθεί η ίδια στην προσωπικότητά της.

- Δυνατότητα άσκησης δικαιωμάτων μελών - εργαζομένων δεν πρόκειται για αντί αντιπροσώπηση, αλλά για υποστάσταση, π.χ. άσκηση αγωγής εν τέρους των εργαζομένων. Αν δεν αναφέρει τα ονόματα, η αγωγή θα απορριφθεί ως αέριστη.

- Η επιχείρ. συνθήκη μπορεί να αφορά και στο χρόνο εργασίας, όχι μόνο σε ποσότητες.

ΚΠολΔ 664: ειδικά δικαιώματα στις συνδικαλιστικές οργανώσεις, πρέπει το δικαίωμα να μπορεί από ατομική σύμβαση, ή διατυπώνεται από φρασ (εξομοιώνεται). Η σύμβαση έχει κανονιστική (όχι απλώς εννοιακή) ισχύ. Επίσης όταν το δικαίωμα παρέχεται με νόμο, όχι όριο όταν μπορεί από ατομική σύμβαση! Ούτε όταν μπορεί από πράξη της επιτελεστικής ^{Το δικαίωμα να μπορεί από} ~~α~~ Τον Α.Ν. 435/1968 (επίσης όρων εργασίας και αφοβίων με υπάρχουσες αποφάσεις) μπορεί να συνταχθεί, καθώς έχει κανονιστικό χαρακτήρα.

↳ Όχι έχει κανονιστική ~~από~~ ^{χαρακτήρα} εξομοιούται με συλλογική σύμβαση εργασίας! Η ατομική σύμβαση έχει εννοιακό χαρακτήρα και όχι κανονιστικό.

↳ Τα μέλη της οργάνωσης δεν πρέπει να έχουν εναντιωθεί (αρχή της αυτοδιάθεσης)

→ Δυνατότητα προσβολής και διοικητικής πράξης που προσβάλλει τα δικαιώματα των μελών.

→ Δυνατότητα παρέμβασης υπέρ των μελών της. Μπορεί να παρέμβει σε περίπτωση ^{αυτοπληρωμής} υπατάχσεως παροχής των εργαζομένων που υποβάλλεται εργαζομένων, επειδή ο τελευταίος έχει διαπράξει έγκλημα και έχει ζημιώσει την εταιρία; Για ασφαλιστική πέτρα σκεπάζεται κίνδυνος! Εδώ δεν έχουμε προσβολή/ ^{αυτοπληρωμή} των συλλογικών συμφερόντων, άρα η οργάνωση δεν μπορεί να παρέμβει, καθώς σίχεται ^{μόνο} το ατομικό συμφέρον. Η παροχή δεν είναι μισθολογική, άρα χωρεί υπατάχση και συγκυβερνήτες. ↳ Παρέμβαση μπορεί να γίνει και πρώτη φορά στα Άρτα Πάρο και επηρεάζει καιρία των δικαστών. Στο ασφαλιστικό πέτρα δεν υπάρχει αιτιολόγηση και αρκεί και πιθανολόγηση!

• Το κράτος αναφορεύεται να ενοχλεί οικονομικά την οργάνωση, ωστόσο το έπραττε μέσω της εργατικής εστίας.

Σχέση συνδ. οργάνωσης με τα μέλη της

• Οι οργανώσεις έχουν εσωτερική αυτονομία (αυτοδιοίκηση, ελεγχόμενη καταστατική, ελεύθερη λειτουργία και δράση) → μπορεί από Συντ. 231 (σωταρική φράση) και Συντ. 2381 (συνδ. ελευθερία) καθώς και από Διεθνείς Σύμβολα Εργασίας.

Διπλή υποχρέωση: επιχειρησιακό και επικοινωνιακό

Εσωτερική αυτονομία

(υπαρχόν) - ελευθερία αποδοχής ή μη νέων μέλων και θέσεων προπαιδεύσεων εργαφής. Γίνεται δευτ^ο που δεν προσβάλλει τη θετική πλευρά της συνδ. ελευθερίας (υποχρέωση). Η εσωτερική αυτονομία υπε-
ρχού εδω ποσοτικά της συνδυαστικής ελευθερίας.

↳ αρ. 7: καθε εργαζόμενος δικαιούται να γίνει μέλος οργάνων εργαζ. ήτοι τις προπαιδεύσεις που ορίζει το καταστατικό. Αν δεν ορίζεται καθε, καθε εργαζόμενος έχει δικαίωμα να γίνει μέλος. Το δικαίωμα υποχρέωσης υφίσταται, ώστε το εργατικό κίνημα να μην διασπάται (ν. 1264/82). Η παλλαντική υποχρέωση μαζοποι-
ζει γιατί νοθεύει την αντιπροσωπευτικότητα στις δευτεροβάθμια οργανώσεις. Τα σωματεία πρέπει να έχουν προγραμματική, όχι πλεγμα-
τική δύναμη.

↳ Οι οργανώσεις μπορούν να θέτουν προπαιδεύσεις, όχι όρους και ανώτατο αριθμό (numerus clausus). Παρέχεται δυνατότητα άρνησης αποδοχής όταν ο εργαζόμενος ταυτίζεται με τον εργο-
δότη (π.χ. διευθύνοντες υπάλληλοι) και όταν επιδεινώνει συνολική
δικαιολογική συμπεριφορά. Το αν ο διευθύνων υπάλληλος θα γίνει
δευτός, θα υφιστάται θέσει καταστατικού. Για να αποδειχτεί ο
διευθύνων υπάλληλος θα πρέπει να ταυτίζεται με τον εργοδότη.

↳ Πρέπει καθε να εργάζεται στην επιχείρηση τουλάχιστον δύο μήνες (ius cogens), ώστε να αποφευχθούν οι πλασματικές εργαφές εν όψει εισοδήμ.

↳ Όταν δεν δικαιολογείται από τις περιστάσεις, η οργάνωση δεν μπορεί να αρνηθεί την αποδοχή κάποιου ως μέλος. Αν κάποιος δεν γίνεται δευτός μπορεί να προσφύγει στο επιμελητήριο και να ζητήσει να εργαφεί. Αυτό μπορεί να ζητηθεί και από τα μέλη του σωματείου → ζητείται ευστasia των μέλων του σωματείου.

↳ Μπορεί να προβλεφτεί στο καταστατικό η αναστολή μέλους ως κύρωση για κάποια συμπεριφορά. Το μέλος πρέπει να υφιστάται προηγούμενη ~~καθε~~ σε ανολογία (δικαίωμα άρνησης)

Το μέτρο των δ.σ. της οργάνωσης προστατεύεται κατά τη θητεία τους. Αν παύει να υπάρχει ο φορέας, τότε υφίσταται η θητεία και η προστασία;

^{ιδιότητα}
Αυτοδικαιούμενη ανέλεια μέλος (α.τ): όταν κάποιος δεν απελάσσεται σε δύο ευλογίες διαδικασίας (υπουργικά ευλόγια της θητείας ή της ανδ. ελευθερίας). Απαιτείται νέα αίτηση για επανεγγραφή, 2) αποφάσισαν ότι από θέση εργασίας τουλάχιστον για 6 μήνες
↳ κατά τον λήξεό της προκύπτει για τις cogens και το καταστατικό δεν μπορεί να ορίσει διαφορετικά. Σκοπός των νόμων είναι τα κράτη να έχουν πραγματική δύναμη.

11.12.2014 - Λαδός

Προσωπική Διοίκηση

↳ ορίζεται από δικαστήριο, άρα δεν έχει τελεσίδικη νομιμότητα. Δεν μπορεί να υπάρξει σφερία ή να σπάσει από σύμβαση γιατί δεν έχει τέτοια εξουσία (εφόσον αν έχει παραχωρήσει το δικαίωμα αυτό στο δικαστήριο). Για να έχει τέτοια εξουσία πρέπει να είναι απεστη! Ούτε νέα μέτρο μπορεί να εγγραφεί. → αλλιώς μπορεί να αλλοιωθεί η ουσία της οργάνωσης και της γ.σ. αυτής.

Ελεγκτική Επιτροπή (επ.ε.σ.): όργανο ελέγχου οικονομικών λειτουργιών ή νομικών ενδεσμών στην γ.σ., η οποία την δέχεται και αναθέτουμε το δ.σ.

Αντιπρόσωποι: συνδέονται με σχέση εμπιστοσύνης (εσωτερικά). Ο αριθμός τους και η ευλογική διαδικασία ορίζονται από το καταστατικό. Το δικαίωμα των ενδεσμών και ενδεσμών έχει σημασία για τη νομιμότητα των πράξεων του κράτους.

↳ δικαίωμα ενδεσμών και ενδεσμών στα οικονομικά ταυτοποιήματα μέλη (λήψη στην συνδρομή). Το καταστατικό μπορεί να δώσει περιορισμούς στο δικαίωμα αυτό, π.χ. αποκλεισμός καταδικασθέντων για απιστία και όσον δεν είναι οικονομικά ταυτοποιήματα τουλάχιστον 10 ημέρες πριν τις ευλογίες.

→ και μη συνδικαλιστικοί μπορούν να απελάσσονται στην σφερία. Κατά τον ΑΠ επιτρέπεται σφερία και για νομικά πρόσωπα! Εδώ αναδεικνύεται η σημασία της εφής και νομιμότητας στην απόφαση και μέτρα τα οποία

φατεία.

- Οι αντίστοιχοι προποδόν να εντέγαν, όχι όφως και να εντέγονται.
- Οι αλλοδαποί συρρετίζαν νόμιμα και ανόμοια με το είδος τα ασκατεία, π.χ. ενανθελματισμό, υδατισμό κλπ.

Eutopia οὐτοπία: αντί ανατομίας ex lege, όταν πρέπει να κατασκευαστεί επιτοπίαν. Υπεροπία επιτοπία: πύσιον στο καταστατικό.

→ Για ευλογίες απλά είναι ενσυνείδητος, πρωτόδικος ή ερηνόδικος.
Χωρίς διασυνέπεια μόνο αν τα πράγματα είναι λιγότερα από 30 και η
πόση δεν έχει ερηνόδικη! Ο διασυνέπεια απεικονίζεται έχει ενσυνείδητο
για το ~~καταστατικό~~ ^{επιδόση} ^{πρακτική} τις ευλογίες διαδυσκολίες. Αν δεν παραδίδει
τα έργα προβάλλεται η αξία της διασυνέπειας. Το ίδιο ισχύει
και για τις ερηνόδικες των ερηνόδικων.

Συνδυαστικός Σπασμός (ευτός ύπνος): προκαλείται στις σκελετικές μ.χ. & ύπα εγκεφάλου → άδυναμι της πε περπο.

Η προσοχή της στα θέματα του ενδιαφέροντος σου της Διεύθυνσης
Συν. υπ. εργασίας

[illegible]

Μπορεί ο εργαζόμενος να ρωτήσει τον εργοδότη αν συνδυάζεται και μαζί; Δεν μπορεί να εφημερεύει χωρίς να συνδυάζεται. Αν κάποιος υπογράψει δήλωση πως δεν θα συνδυάζεται, αυτή δεν έχει ισχύ.

Μπορεί επίσης να ρωτήσει αν υπάρχει είναι επιτρεπμένο σε αρ-
νηση, έχει δικαίωμα να ξέρει. Αν ο εφεζόμενος απαντήσει λάθος
ή γελοίο, δεν έχει υπαίτια. Αναγράφεται επίσης η ευγένεια ή
επιεικεία ανάλογος συνδυασμού ιδιότητας $\rightarrow$ αρχή ίσης μετα-
χείρισης. Βέβαια και βάσει καταστάσεων μπορεί ο συνδυασμέ-
νος να διαφέρει από τον μη συνδυασμένο, π.χ. επί καταδυνά-
στευσης, εφόσον αυτή δεν είναι υποχρεωτική για όλους.

Συνδυασιομένος: το μέλος του σωματείου, εφόσον υποχρεωθεί στις εισοχές του.

- Ο εργοδότης δεν μπορεί να υποχρεώσει σε συνδυασισμένη εργασία, όπως και τα διευθυντικά μέλη να ασκούν εργοδοτικές εξουσίες. Αν δεν ασκεί εξουσίες είναι απλώς εργαζόμενος, άρα δεν υποχρεούται να υποχρεώσει.
- Μικροεργαζομένους (άρα εργοδότες) που είναι παρόντες και εργαζόμενοι μπορούν να κατέχουν σε συνδυασισμένο όργανο → ανδέεται και με ιδιότητα ή μη εφόρου.

αρ. 1454: άμεση η καταγγελία λόγω νόμιμης συνδυασισμένης δράσης. Οφείλονται πρώτοι υπηρέτριες, άρα πρέπει να είναι υαυαίς προαυαυαίς. Οποιοδήποτε εργαζόμενος και χωρίς να είναι συνδυασιστός* μπορεί να ασκεί συνδυασισμένη δράση (νόμιμη ένωση). Πρέπει να εξειδικεύεται η δράση με πραγματικά περιστατικά, αλλιώς η αρχή είναι αόριστη. + αυτώνς ανάμεσα ανάμεσα σε δράση και σόλμ.

* σο 6 Για να καταστεί υαυαίς συνδυασιστής πρέπει να εωλγεί στο δ.δ. του σωματείου, σόλμτην ιδιότητα ex officio. Κρίση αυτή προαυαίς, αναλγης της δόνησης της οργάνωσης. Τα μέλη της εφερευαυαίς επιτροπής αναορυαυαίς να είναι υοαυαίς στις εωλγές.

→ Ανεργία γίνεται για διευδισμένη αλληλεγγύη υποφρυάτων, όχι π.χ. εωλ-δύ έων εργαζόμενος δέχεται υόω από λίαν μέωω σνεδοχών. Η συνδυασισμένη δράση για να προαυαίς πρέπει να είναι έφρον και έντονη.

→ Μπορεί να παρυαυαίς υαυαίς από τη προαυαίς της συνδυασισμένης δράσης; Ναι, προαυαίς για διευαίς δευαυαίς δόαυαίς. εωλ-κέρως του εργαζόμενου, εω αυαυαίς π.χ. με τις έωωωες μωδωογυαίς παρυαίς που δεν είναι δευαυαίς δόαυαίς.

→ Τα όργανα της επιχείρησης πρέπει να μωρψαν τα της συνδυασισμένης δράσης!

18.12.2014 - Λαδός

Συνδυασισμένη δράση, αρ. 14-15 (προαυαίς συνδυασισμένης δράσης) περιο-ψεται η δράση του εργαζόμενου, ως αυαυαίς της συνδυασισμένης δράσης,

- Μικροεπιχειρήσεις λειτουργούν ως εργαζόμενοι.
→ Ζυγαρείο ορίων επιχειρήσεων δεν μπορεί να συσταθεί.

Δεν μπορεί να τα ενδιαφέρει
πχ. επιδιώκει την προώθηση σε ανδραγαθισμὸν ὁργάνων, κίαν ὁγα-
νισμὸν ὁργάνων. Μία τέτοια πράξη εἶναι εὐερε.

→ Πρέπει να υπάρχει αντιδραστική αντίφραση σε ανδιστικούς δράση και απόλυτη εργαζόμενη, ώστε η δράση να προστατεύεται.
αρ. 1458: προστασία ιδιωτών μελών συλλογών για ένα χρόνο, εφόσον το συλλογικό έχει ορισμένο αριθμό μελών. Πρέπει εντός 6 μηνών να ειδοωθεί η απόφαση και αναγράφει το συλλογικό. Ο νομοθέτης δίνει το εξήκοντο γιατί ξέρει πως ενδεχομένως θα υπάρχει αντίδραση από την εργοδοσία. Προστασία = απόλυτο μόνο για ειδικούς λόγους και μετά από απόφαση Επιτροπής. Προστασία Συνδικαλιστικών σκελετών. Για να αποφασίσει η Επιτροπή, πρέπει να συζητηθεί (αφού Πρόεδρος και αντιπρόεδρος εργαζομένων ή εργοδότη). Η απόφαση είναι δεσμευτική έφεσης και κατά της δευτεροβάθμιας απόφασης χαιρεί αίτηση αίτησης στο ΣτΕ.

→ Διπλότης προέβρισκε εφαρμογές στην επένδυση στις ευλογίες για ανάπτυξη
δ.σ. ανάπτυξης. Διαφορετικό έκανε παραπάνω ευλογίες δ.σ. και δ.σ.
ισχύει η παρεχόμενη προστασία. Η στήριξη ανάπτυξης δ.σ. είναι τότε
άμεση.

→ Κατά τας αὐτὰς περιστάσεις ἐγένετο καὶ ἐνέργεια, οὐκ ἐκείνη περὶ Α. 17.
Πρόκειται περὶ αὐτογενὲς διασποράς.

• Για την προστασία των μέτρων δ.δ. διατεροβάθμιας οργάνωσης προορίζεται τα μέτρα των πρωτοβάθμιων οργάνων. Τα μέτρα της εφεφευγμένης επιτροπής δ.δ. προστατεύονται, σε ανώτερο όριο (α.φ. v. 3849/2010) με τα μέτρα Επιτροπής Υγιεινής και Ασφάλειας. Τα μέτρα της Επιτροπής αυτής ελέγχονται από το σύνολο των εργαζομένων της επιχείρησης. Κανείς άλλος δ.δ. μπορεί να τα ελέγξει, μπορεί όμως να εφαρμόσει τις εντολές.

• Για τη παράδοση συνδυασμού ^{αποδείκνυται} αναπτύσσεται έμπειρο από Εμπειρία Προποσίον (αφ. 15). ^{εφόσον η σκέψη προαφύγει} Αν δέχεται να πεί, έχυρε στην πρην τροποποίηση αλβανίας εφφασια.

Πριν την ύφεση της απεργίας απαιτείται πρόκληση για διάλογο

Λόγοι απόλυσης: αρ. 10, περιγραφής εργοδοτικού δικαίου

- γενική πιστοπιστική πρόκληση ή βετίωνος όρων σύμβασης
- απολύση μισθίων ή αποδοχή αθέμιτων πλεονεκτημάτων. Απολύση μισθίων = αθέμιτος ανταγωνισμός
- πρόκληση βλάβης στον εργοδότη ή σε ευρύτερο του. Ο καταλογισμός μπορεί να αρθεί, εάν ο εργαζόμενος βρίσκεται εν θραστή γυμνός
- αδικαιολόγητη άρνηση παροχής εργασίας → παραβίαση βασικής υποχρέωσης + μη εμφάνιση για 7 ημέρες.
↳ απαιτείται έγγραφος τύπος και σφράγιση (εφόσον προβλέπεται) ⊕

→ Από την προσαμία εμφανίζονται οι επισημασμένοι υπό δοκιμαστική περίοδο (2 έτος). Μπορεί βέβαια να επιλυθεί συνδυαστική δράση. Εμφανίζονται επίσης οι έχοντες σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου.

⊕ + Τήρηση Κανονισμού Επιχείρησης (κανονισμός εργασιακού δικαίου υπέρ των εργαζομένων)

Οι προαναφερθέντες λόγοι ^{περιορισμένη αναφορά} έχουν επιμεριστεί για τη στενότητα του πεδίου που καλύπτουν, π.χ. σε περίπτωση υπεργείρας ή εμπόλεμης κατά των πόνων δει χρεώ απόλυση! Η δράση αυτή δει έχει σχέση με τη συνδυαστική δράση. Η επίλυση συνδυαστικής δράσης είναι εδώ καταχρηστική (αντιβαίνει ειρηνιστικό και κοινωνικό σκοπό δικαίου). Έτσι λοιπόν επί εμπόλεμων πόνων χρεώ επίλυση καταχρηστικότητας, όπως δίδεται και η νομολογία.

αρ. 16: υποχρέωση εργοδότη για παροχή έστρα αδελφών, π.χ. από διαρκή ή θνητή → ειδική παροχή ενόψει εργοδότη (αρ. 23)

15.1.2015

Απεργία

↳ Τη μορφάζει η γ.σ. στις πρωτοβάθμιες και το δ.σ. στις δευτεροβάθμιες οργανώσεις (κανόνες λειτουργίας ισχύουν - δει χρεώ παρέκλιση με το καταστατικό, παρά μόνο προς το ανωτέρω)

- Στην ένωση προώθουν η απόφαση λαμβάνεται από την ηγεσία των εργαζομένων στην επιχείρηση. Αν υπάρχει πλέοντες οργανώσεις, οποιαδήποτε μπορεί να υπάρξει ενεργία ανεξάρτητα, ενώ μπορεί να συμβαλάσχουν και μη-βέλη.

Διαδικασία για υπέρβαση ανεργίας

- Ο εργοδότης πρέπει να ενημερωθεί, 24 ώρες πριν γενικά, 4 ώρες πριν στις ^{επιχειρήσεις} ~~υπηρεσίες~~ κοινής ωφέλειας. Δεν είναι ανάγκη να είναι γνώστης, ^{εργαζόμενος} ~~εργαζόμενος~~ της ανεργίας στις Ε.Μ.Ο. (+ δημοτικές διατάξεις) → προκειμένου να αποφευχθεί η ανεργία, αν και ασταθότητα δεν εφαρμόζεται.
- Πρέπει να υπάρχει προσωπικό ασφαλείας για την ασφάλεια των εργαζομένων. Στις Ε.Μ.Ο. αυτό το προσωπικό καλύπτει τις στοιχειώδεις ανάγκες του κοινωνικού συνόλου. Στις δυνάμεις ανεργίας και όταν η ασφάλεια των εργαζομένων έχει ανατεθεί σε τρίτο, δεν απαιτείται προσωπικό ασφαλείας.

Πολιτική ανεργίας: αιτήματα στρέφονται κατά νομοθέτη και υφιστάμενους, πρέπει το αιτήματά της να είναι νόμιμα αιτήματα ανεργίας.

Αιτήματα ανεργίας: σχετίζονται με το συνταγματικό σύστημα των εργαζομένων. Ανάλογα με αν ο εργοδότης έχει δικαιοσύνη, π.χ. για επιπλέον εργασία, μπορεί να υπάρξει ανεργία. Το αίτημα λοιπόν μπορεί να συνιστά και νόμιμη διαφορά.

- Η ανεργία στο ελληνικό δίκαιο δεν σχετίζεται απαραίτητα με τη σύμβαση ούλ. σύμβασης εργασίας, είτε τα αιτήματά της σχετίζονται συνολικά με αυτή (αρ. 2 ν. 1896/1990).

Πίνακας ειρήνης: δέσμευση μη υπέρβασης ανεργίας κατά τη διάρκεια ισχύος της ούλ. σύμβασης. Δεν έχει κανονιστικό περιεχόμενο, αλλά εντοχικό.

- Ανεργία επιτρέπεται κατά τη διάρκεια της ~~εργαζομένων~~ ^{εργαζομένων} ειρήνης, αλλά

- Κατά τη διάρκεια της απεργίας οι εργαζόμενοι δεν απολύονται.
- Αν τα αιτήματα είναι παράνομα, τότε η απεργία θα είναι παράνομη, όχι καταχρηστική!

το δικαίωμα αναστέλλεται για 10 ημέρες, σε περίπτωση απεργίας.

- ↳ Δεν υπάρχει επομένως υποχρέωση ειρήνης, ειπώς αν προβλεφεί ρητώς. Διαφέρει η ύλη της απεργίας ως καταχρηστικής βάσει του Α.Κ. 281.

Αρχή εσχάτου μέσου: εμφανή είναι πως μέσο πριν την προσφυγή στην απεργία. Στο ελληνικό δίκαιο δεν φαίνεται να εφαρμόζεται η αρχή αυτή. Η νομολογία ωστόσο φαίνεται ενίοτε να δέχεται την αρχή αυτή.

Α.Κ. 281: καταχρηστική μπορεί να είναι μια απεργία λόγω του χρόνου με τον οποίο συνείται, λόγω των αιτημάτων της (προσχηματικά π.χ. αιτήματα). Ζητήματα που αφορούν στην επιχειρηματική πολιτική, π.χ. μεταφορά έδρας, μπορεί να αποτεύσαν αιτήματα απεργίας.

↳ Α.Π. 543/83: σχέση τμήτων επιχείρησης και ανεπάρκειας υπέρλειος απεργιών, δεν πρέπει να υπάρχει δυσαναλογία. → έλεγχος σκοπιμότητας αιτημάτων απεργίας. Τιθεται θέμα κατά πόσον τα ^(αίτημα αυτο) μέτρα είναι συμπίστομα. Αν τα αιτήματα είναι πράγματα σήματα, γιατί ο εργοδότης εντός δεν τα ικανοποιεί;

→ Όσον αφορά στις μεθόδους και γενικότερα στις επιχειρηματικές αποφάσεις (π.χ. αγορά εξοπλισμού), το δικαστήριο δεν μπορεί να ελέγξει σε έλεγχο σκοπιμότητας. Υπάρχει επομένως αυτονομία ως προς έλεγχο σκοπιμότητας από πλευράς δικαστηρίων. Εξάλλου η απεργία έχει και εγγενή όρια, καθώς οι εργαζόμενοι ξεκινούν και αυτοί.

Παράνομη είναι η απεργία όταν δεν τηρηθούν οι προαπαιτούμενες νομιμότητες, π.χ. δεν έχουμε νόμιμο από το αρμόδιο όργανο, δεν έγινε έγκαιρη ενημέρωση κλπ. Επίσης όταν τα αιτήματα είναι παράνομα. Καταχρηστική είναι η (κατά το δίκαιο) νόμιμη απεργία, η οποία υπερβαίνει κάποια μέτρα. Δεν μπορεί ταυτόχρονα να είναι και παράνομη και καταχρηστική, καθώς επί παραπομπής δεν υφίσταται καν δικαίωμα.

- ↳ π.χ. απεργία για προσχηματικούς ή ευδυνάμους λόγους, όταν η τμήση είναι αφόρητη για τον εργοδότη και την επιχείρηση.