

ΕΘΝΙΚΟ ΚΑΙ ΚΑΠΟΔΙΣΤΡΙΑΚΟ ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΑΘΗΝΩΝ



**ΣΧΟΛΗ ΝΟΜΙΚΩΝ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΩΝ ΚΑΙ ΠΟΛΙΤΙΚΩΝ
ΕΠΙΣΤΗΜΩΝ
ΤΜΗΜΑ ΝΟΜΙΚΗΣ
ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΑΚΟ ΕΤΟΣ: 2005-2006**

**ΜΑΘΗΜΑ
ΑΤΟΜΙΚΑ ΚΑΙ ΚΟΙΝΩΝΙΚΑ ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΑ**

**ΘΕΜΑ
Η ΕΡΓΑΣΙΑ ΩΣ ΣΥΝΤΑΓΜΑΤΙΚΑ ΚΑΤΟΧΥΡΩΜΕΝΟ ΔΙΚΑΙΩΜΑ**

**ΚΑΘΗΓΗΤΗΣ
ΑΝΔΡΕΑΣ ΔΗΜΗΤΡΟΠΟΥΛΟΣ**

**ΚΑΛΟΓΙΑΝΝΙΔΗ ΚΩΝΣΤΑΝΤΙΝΑ
Α.Μ.: 1340200400140
ΤΗΛ:6944392605**

ΑΘΗΝΑ 2006

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

A. Εισαγωγή:

- I. Έννοιες και ορισμοί..... σελ.3-5
- II. Αντικειμενική και υποκειμενική συνταγματική κατοχύρωση...σελ.6
- III. Η ελευθερία της εργασίας..... σελ.6-8
- IV. Οικονομικός και κοινωνικός χαρακτήρας της εργασίας.σελ.8-11

B. Το συνταγματικό δικαίωμα της εργασίας (α. 22 Σ)

- I. Η αρχή της κατοχύρωσης των οικονομικών ως αντικειμενικών διαστάσεων..... σελ.12
- II. Η αρχή του κοινωνικού κράτους.....σελ.13
- III. Το κοινωνικό δικαίωμα εργασίας..... σελ14-15
- IV. Ισότητα στην αμοιβή εργασίας..... σελ.15-16
- V. Η κατοχύρωση του οικονομικού ρόλου του κράτους σελ.16
- VI. Το συνταγματικό δικαίωμα εργασίας
 - 1.Αμυντικό..... σελ.17-21
 - 2.Προστατευτικό.....σελ.21
 - 3.Εξασφαλιστικό – διεκδικητικό δικαίωμα εργασίας..σελ.21-22

VII. Ανάλυση α. 22 Συντάγματος.....	σελ.23-30
Γ. Συμπέρασμα.....	σελ.31
Δ. Βιβλιογραφία.....	σελ.32
Ε. Παράρτημα Νομολογιακών Αποφάσεων.....	σελ.33-44

A. ΕΙΣΑΓΩΓΗ

I. Έννοιες και ορισμοί

Το Σύνταγμα, ως μια ενδοκρατική πηγή του εργατικού δικαίου, διαμορφώνει δυναμικά τον εργασιακό χώρο. Φυσικά το Σύνταγμα αποτελεί για την ελληνική πραγματικότητα, έστω υπό θεωρητική άποψη, τον υπέρτατο και θεμελιώδη νόμο του Κράτους και ορισμένες διατάξεις του έχουν άμεση εφαρμογή¹. Βέβαια ο βαθμός που επηρεάζει και ορίζει ένα Σύνταγμα (Συνταγματικές αρχές) την κοινωνική, πολιτική και οικονομική ζωή ενός κράτους, βρίσκεται σε άμεση συνάρτηση με το βαθμό που βασικά, ατομικά και ανθρώπινα δικαιώματα έχουν αφομοιωθεί στα πλαίσια ενός πολιτικού συστήματος.

Η θεώρηση του θέματος ξεκινά από την εξέταση του ρόλου του Συντάγματος στις ευρύτερες κοινωνικοοικονομικές σχέσεις. Ανέκαθεν σ' όλες σχεδόν τις δυτικοευρωπαϊκές χώρες το Σύνταγμα δεν περιοριζόταν στην οργάνωση των αρχών εξουσίας και στη ρύθμιση σχέσεων πολιτών και κράτους. Οι συνταγματικοί κανόνες επεκτείνονταν και στην οργάνωση του ιδιωτικού βίου. Ως εκ τούτου, τομείς του, όπως το οικονομικό σύστημα εύρισκαν τη νομική κατοχύρωση τους στα Συντάγματα.

Ασφαλώς, η μεθοδολογία τους διέφερε ανάλογα με την πολιτική οργάνωση κάθε τόπου - χώρας. Για παράδειγμα, τα συντάγματα χωρών όπου κυριαρχεί ο υπαρκτός σοσιαλισμός προσδιορίζουν

¹ Δαγτόγλου, Π.Δ., Ατομικά δικαιώματα Β', Αντ. Ν. Σάκκουλας, Αθήνα-Κομοτηνή, 1991.

θετικά, λεπτομερειακά και ρητά τόσο το οικονομικό καθεστώς όσο και τους σκοπούς και τις αρχές που πρέπει να διέπουν την οικονομική δράση.

Αντίθετα τα Συντάγματα των δυτικοευρωπαϊκών χωρών, δεχόμενα πιέσεις από τις κοινωνικές δυνάμεις και από τις διαμορφωμένες κοινωνικές σχέσεις έχουν επηρεαστεί από την παραπάνω μεθοδολογία, αλλά δεν την ακολουθούν πιστά.

Ακόμα και μέσα σε αυτό ενυπάρχουν αντιφάσεις που δεν αποτελούν ανάθεμα γιατί σε τελική ανάλυση με την διαλεκτική προσέγγιση οδηγούν σε κάποια σύνδεση και αποτελούν την κύρια πηγή εξέλιξης.

Προτού καταφύγουμε στη διερεύνηση των άρθρων του Συντάγματος που διαμορφώνουν τις εργασιακές σχέσεις είναι συνετό να ορίσουμε την έννοια της «σχέσης εργασίας».

- Η εργασία

Εργασία είναι το σύνολο των ενεργειών του ανθρώπου που αποσκοπεί κατά κύριο λόγο στην παραγωγή οικονομικά αποτιμητού αποτελέσματος².

Ο παραπάνω ορισμός κατευθύνεται κυρίως στην οικονομική - έννοια της εργασίας την οποία αναφέρεται και ο συντακτικός νομοθέτης στο άρθρο 22.- α) Η εργασία³ είναι σύνολο ενεργειών του ανθρώπου και διακρίνεται σε πνευματική και σωματική ή

² Δημητρόπουλος Α., Συνταγματικά δικαιώματα, παραδόσεις Συνταγματικού Δικαίου, τόμος III

³ Δημητρόπουλος Α., Συνταγματικά δικαιώματα, παραδόσεις Συνταγματικού Δικαίου, τόμος III

χειρωνακτική. Η μεσολάβηση εργαλείων και μηχανημάτων δεν αφαιρεί καταρχήν την ιδιότητα της εργασίας ως "ανθρώπινης ενέργειας", β) Η εργασία διακρίνεται από τις

άλλες ανθρώπινες ενέργειες (π.χ. διασκέδαση κλπ) κατά το ότι έχει ως σκοπό την παραγωγή οικονομικού αποτελέσματος.

Αποκτά, έτσι, η εργασία οικονομικό περιεχόμενο και αναδεικνύεται σε ένα από τα βασικά μεγέθη του οικονομικού χώρου. Χαρακτηριστικό της εργασίας είναι ότι εκείνος που την παρέχει αποβλέπει στην παραγωγή οικονομικού αποτελέσματος, δηλαδή προϊόντος που έχει οικονομική αξία. Η μη επίτευξη του επιδιωκόμενου οικονομικού αποτελέσματος μειώνει την οικονομική αξία, όχι όμως και τον εργασιακό χαρακτήρα των ανθρώπινων ενεργειών. Για εργασία πρόκειται και όταν υποκειμενικά δεν επιδιώκεται η απολαβή οικονομικού οφέλους, πλην όμως το παραγόμενο "προϊόν" έχει αντικειμενικά οικονομική αξία. Κατά κανόνα, πάντως, υποκειμενικό και αντικειμενικό στοιχείο της εργασίας συντρέχουν, γ) Ο οικονομικός χαρακτήρας της εργασίας είναι διπτός. Οικονομική αξία έχουν, αφενός μεν η ίδια η εργασία, αφετέρου το προϊόν της. Ο οικονομικός συνδυασμός εργασία - αμοιβή, εμφανίζεται και στην συνταγματική προστασία της εργασίας και αποτελεί και "συνταγματικό συνδυασμό".

Από την άποψη αυτή, οι εργαζόμενοι διακρίνονται σε αυτοαπασχολούμενους και σε ετεροαπασχολούμενους ή μισθωτούς. Στο πλαίσιο της ετεροαπασχόλησης εμφανίζεται το μεγάλο ζήτημα της προστασίας των θεμελιωδών δικαιωμάτων των εργαζομένων από τον εργοδότη. Το ζήτημα αυτό εμφανίζεται διαφοροποιημένο, ανάλογα με το αν πρόκειται για κράτος - εργοδότη ή ιδιώτη - εργοδότη.

II. Αντικειμενική και υποκειμενική συνταγματική κατοχύρωση

Η εργασία έχει την αντικειμενική και την υποκειμενική της διάσταση⁴. Αντικειμενικά, η εργασία ανήκει στους βασικούς συντελεστές της παραγωγής, αποτελεί βασικό μέγεθος του οικονομικού χώρου. Η εργασία δεν έχει μόνο την αντικειμενική, αλλά παράλληλα και την υποκειμενική της πλευρά, δηλαδή αποτελεί δικαίωμα (Σύνταγμα άρθρο 22 παρ. 1 εδ. α). Η εργασία κατοχυρώνεται στο ισχύον Σύνταγμα αντικειμενικά. Από την θεσμική αυτή αντικειμενική κατοχύρωση απορρέουν τα ατομικά δικαιώματα εργασίας.

III. Η ελευθερία της εργασίας

Το αρθ. 22 παρ. 1 Σύνταγμα καθιερώνει το κοινωνικό δικαίωμα της εργασίας που δεν πρέπει να συγχέεται με την ελευθερία της εργασίας ως ατομικό δικαίωμα, προβλεπόμενο από το άρθρο 5 παρ.1 Σύνταγμα. Το ατομικό δικαίωμα της εργασίας, δηλαδή η ατομική ελευθερία της εργασίας συνίσταται στην επαγγελματική ελευθερία ή ελευθερία επιλογής και άσκησης οποιουδήποτε επαγγέλματος. Η ελευθερία της εργασίας καλύπτει κάθε μορφή εργασίας, την

⁴ Δημητρόπουλος Α., Συνταγματικά δικαιώματα, παραδόσεις Συνταγματικού Δικαίου, τόμος III

ανεξάρτητη αλλά και την εξαρτημένη, στα πλαίσια της οποίας ο εργοδότης έχει το δικαίωμα της διεύθυνσης και εποπτείας της εργασίας, καθορίζοντας τον τόπο, χρόνο, τρόπο και τις λοιπές συνθήκες παροχής της, ενώ ο εργαζόμενος είναι υποχρεωμένος να συμμορφώνεται.

Η ελευθερία ή το αμυντικό δικαίωμα της εργασίας περιλαμβάνει την αξίωση κάθε ανθρώπου, έναντι του κράτους και των άλλων προσώπων, να μην παρεμποδίζεται, να διαλέγει και να μεταβάλλει το είδος και τις συνθήκες της εργασίας του (ελευθερία επιλογής εργασίας), να μην παρεμποδίζεται να συνεχίζει την απασχόλησή του για όσο χρόνο θέλει (ελευθερία άσκησης εργασίας) και να μην εξαναγκάζεται να εργασθεί παρά τη θέλησή του (αρνητική ελευθερία εργασίας)⁵.

- Θετική ελευθερία εργασίας : περιλαμβάνει την ελευθερία του ατόμου σε σχέση με την επιλογή του είδους και των λοιπών όρων εργασίας καθώς επίσης και το δικαίωμα για την ελεύθερη αλλαγή τους.

Οποιοσδήποτε νομοθετικός περιορισμός της θεωρείται αντισυνταγματικός, εκτός αν αποτελεί αναγκαίο μέτρο για την εξυπηρέτηση του γενικού συμφέροντος, δικαιολογείται από το συγκεκριμένο είδος εργασίας και αφορά όλα τα άτομα που τελούν υπό ίδιες συνθήκες.

⁵ Γκούτος, Χ., Εργατικό Δίκαιο, Ε. και Α. Αναστασίου, Αθήνα, 1999, σελ.214

- Αρνητική ελευθερία εργασίας : συνίσταται στην αξίωση κάθε ανθρώπου να μην εξαναγκάζεται με τη χρήση βίας ή με την απειλή κυρώσεων και παρά τη θέλησή του, να παρέχει την εργασία του σε άλλον, να απασχολείται υπό ανεπιθύμητες συνθήκες ή να μην παύσει την παροχή της εργασίας του. Από τη ρητή απαγόρευση της αναγκαστικής εργασίας, το Σύνταγμα προβλέπει εξαιρέσεις, πρώτον, υπό έκτακτες συνθήκες και δεύτερον, στα πλαίσια της τοπικής αυτοδιοίκησης. Και οι δύο αυτές εξαιρέσεις αποτελούν περιπτώσεις «κοινωνικής και εθνικής αλληλεγγύης» που είναι χρέος όλων των πολιτών και την εκπλήρωση του οποίου δικαιούται το κράτος να αξιώνει⁶.

- Ελευθερία εργασίας και αναγκαστική εργασία

Το Σύνταγμα καθιερώνει καταρχήν την ελευθερία της εργασίας, με την έννοια της απαγόρευσης της αναγκαστικής εργασίας. Κανείς δεν μπορεί να εξαναγκασθεί σε εργασία γενικά ή συγκεκριμένα. Οποιαδήποτε μορφή αναγκαστικής εργασίας απαγορεύεται.

Εξαιρέσεις του κανόνα αυτού αποτελούν οι περιπτώσεις της επίταξης και της προσφοράς στους δήμους και τις κοινότητες (Σύνταγμα άρθρο 22 παρ. 1 και 4). Ο αναγκαστός χαρακτήρας της εργασίας εξαρτάται πάντως από την οικονομική κατάσταση και τις επιδιώξεις εκάστου⁷.

⁶ Δημητρόπουλος Α., Συνταγματικά δικαιώματα, παραδόσεις Συνταγματικού Δικαίου, τόμος ΙΙΙ

⁷ Δημητρόπουλος Α., Συνταγματικά δικαιώματα, παραδόσεις Συνταγματικού Δικαίου, τόμος ΙΙΙ

IV. Οικονομικός και κοινωνικός χαρακτήρας της εργασίας

Η εργασία έχει χαρακτήρα διπτό, οικονομικό και κοινωνικό. Ο οικονομικός χαρακτήρας, η ιδιότητα της ως συντελεστή της παραγωγής, την καθιστά βιοποριστικό μέσο για την συντριπτική πλειοψηφία του πληθυσμού. Ως βιοποριστικό μέσο η εργασία είναι απαραίτητη γι' αυτή την ίδια την ύπαρξη του ανθρώπου. Συνδεόμενη με την ανθρώπινη υπόσταση προσλαμβάνει έντονο κοινωνικό περιεχόμενο. Απαραίτητη για την ύπαρξη, την επιβίωση του ανθρώπου, η εργασία ανήκει στα φύσει κοινωνικά αγαθά, στα αγαθά που από την σημασία και το περιεχόμενο τους πρέπει να ανήκουν σε όλους. Όμως η εργασία στο υπάρχον κοινωνικοοικονομικό σύστημα δεν ανήκει στα θέσει κοινωνικά αγαθά. Ο προσδιορισμός των θέσεων, των όρων, της αμοιβής εργασίας γίνεται κατά βάση με κριτήρια οικονομικά. Στον εργασιακό χώρο, επικρατούν τα οικονομικά κριτήρια που εμποδίζουν τον χαρακτηρισμό του δικαιώματος εργασίας ως κοινωνικού αγαθού. Για τους λόγους αυτούς ορθότερη είναι η κατάταξη του στον οικονομικό χώρο, χωρίς ασφαλώς να παραγνωρίζεται η τεράστια κοινωνική σημασία της. Δεν είναι επομένως κοινωνικό στην κυριολεξία του όρου δικαίωμα η εργασία, παρά το ότι πάρα πολύ συχνά χαρακτηρίζεται με τον όρο αυτό. Ως οικονομικό δικαίωμα η εργασία έχει αμυντική, προστατευτική και διεκδικητική διάσταση⁸.

⁸ Δημητρόπουλος Α., Συνταγματικά δικαιώματα, παραδόσεις Συνταγματικού Δικαίου, τόμος III

Η σημασία της εργασίας για τον άνθρωπο είναι μεγάλη και πολυσήμαντη. Η εργασία αποτελεί το βασικό βιοποριστικό μέσο του ανθρώπου αλλά και βασικό μέσο διάπλασης των ικανοτήτων και των ιδιοτήτων που τον χαρακτηρίζουν. Η εργασία αποτελεί σημαντικότερο παράγοντα ανάπτυξης και έκφρασης της προσωπικότητας του ανθρώπου. Η επιλογή και η άσκηση επαγγέλματος ανήκουν στις κορυφαίες εκδηλώσεις της προσωπικότητας του κάθε ανθρώπου και αποτελούν κύρια έκφραση του χαρακτήρα και της ιδιοσυγκρασίας του. Παράλληλα και για το μεγαλύτερο μέρος του πληθυσμού η εργασία αποτελεί το βασικό βιοποριστικό μέσο. Αυτή η διπλή λειτουργία (οικονομική / ψυχοπνευματική) της εργασίας ως βιοποριστικού μέσου και ως μέσου έκφρασης της προσωπικότητας του ανθρώπου είναι δυνατή, εφόσον η επιλογή της απασχόλησης ανήκει στο ίδιο το άτομο, το οποίο τότε μόνο μπορεί να αναπτύξει στο έπακρο τις εργασιακές του ικανότητες, όταν υπηρετεί την δική του επιλογή. Για τους λόγους αυτούς, η ελευθερία της εργασίας κατέχει σημαντική θέση στον κατάλογο των διακηρύξεων. Ο διπλός ρόλος της εργασίας εμποδίζεται ή και αναιρείται εφόσον δεν είναι προϊόν της επιλογής του ίδιου του εργαζόμενου, αλλά προϊόν επιβολής. Για τον λόγο αυτό η αρνητική ελευθερία εργασίας έχει ιδιαίτερη σημασία. Ο συντακτικός νομοθέτης την κατοχυρώνει ρητά στο άρθρο 22 παρ. 3 εδ. α, ορίζοντας ότι, οποιαδήποτε μορφή αναγκαστικής εργασίας απαγορεύεται. Η αναγκαστική εργασία αποτελεί μέσο υποβάθμισης, εξανδραποδισμού του ανθρώπου. Η αναγκαστική εργασία είναι συνήθης σε ανελεύθερα καθεστώτα και μέσα από αυτή επιδιώκονται διάφορες σκοπιμότητες. Η αναγκαστική εργασία χρησιμοποιείται ως

μέσο πολιτικής διαπαιδαγώγησης αλλά και ως ποινή επιβαλλόμενη στους αντιφρονούντες.

Γύρω από τον άξονα "εργασία" περιστρέφεται ένα αρκετά ευρύ βιοτικό πεδίο το οποίο καλύπτει σημαντικό τμήμα της ζωής του ανθρώπου. Ο εργασιακός χώρος, ο χώρος εκείνος στον οποίο εκκολάφθηκε η λεγόμενη "τριτενέργεια" των θεμελιωδών δικαιωμάτων, έχει ιδιαίτερο συνταγματικό ενδιαφέρον, ως χώρος άσκησης των σύμφυτων προς αυτόν εργασιακών δικαιωμάτων αλλά και ως χώρος άσκησης όλων των άλλων μη σύμφυτων θεμελιωδών δικαιωμάτων⁹.

Αντιδιαστέλλεται από τη σύμβαση εργασίας στα εξής: 1. Η σύμβαση εργασίας είναι μια αμφοτεροβαρής σύμβαση, ενώ η σχέση εργασίας περιλαμβάνει το σύνολο των όρων, με τους οποίους αναλαμβάνεται και εκτελείται η υποχρέωση εργασίας. 2. Μια σχέση εργασίας είναι δυνατόν να λειτουργήσει με όλες τις έννομες συνέπειες που σχετίζονται με αυτή τη λειτουργία και όταν ακόμα δεν στηρίζεται σε σύμβαση εργασίας ή όταν η σύμβαση εργασίας που την ίδρυσε είναι ελαττωματική, άκυρη ή ακυρώσιμη.

Θα πρέπει ακόμα να διακρίνουμε τη σχέση εργασίας από συγγενείς σχέσεις, όπως τη σχέση παροχής ανεξάρτητων υπηρεσιών, την εντολή, την εταιρία, την παροχή εργασίας με βάση οικογενειακή σχέση και την μίσθωση προσοδοφόρου πράγματος.

Για να κατανοήσουμε καλύτερα τη σχέση Συντάγματος και των εργασιακών σχέσεων θα πρέπει να αναφερθούμε σε μια σειρά βασικών αρχών που εκφράζονται απορρέουν ή υπονοούνται από τη συνδυασμένη εμπειρία των Συνταγματικών διατάξεων. Ο ρόλος αυτών

⁹ Παπαδημητρίου, Δ.Γ., Εργατικό Δίκαιο, Αθήνα, 1979.

των διατάξεων δεν πρέπει να υποτιμάται καθώς οι αρχές αυτές έχουν ιδιαίτερη νομική αξία, ως Συνταγματικώς επαυξημένης τυπικής ισχύος, δεσμευτική για το σύνολο των εννόμων σχέσεων. Τέτοιες αρχές αποτελούν κυρίως: 1.- Η αρχή της κατοχύρωσης των οικονομικών ελευθεριών ως αντικειμενικών καταστάσεων. 2.- Η αρχή του κοινωνικού Κράτους σε συνδυασμό με την αρχή της κατοχυρώσεως του οικονομικού ρόλου του Κράτους.

B. Το συνταγματικό δικαίωμα της εργασίας (α. 22 Σ)

I. Η αρχή της κατοχύρωσης των οικονομικών ως αντικειμενικών καταστάσεων.

Η αρχή αυτή απορρέει από τη διαπίστωση ότι με την κατοχύρωση των ατομικών δικαιωμάτων δεν κατοχυρώνονται μόνο δικαιώματα που συνδέονται με ορισμένο φορέα , με αποκλειστικό σκοπό την εξυπηρέτηση του(ατομική χρησιμότητα) αλλά δημιουργείται και δίκαιο εξ' αντικειμένου και κατοχυρώνονται συγχρόνως ορισμένες αντικειμενικές καταστάσεις με στόχο τη διαφύλαξη ορισμένων κοινωνικών συμφερόντων που υποκρύπτουν αυτά. Η κατοχύρωση των τελευταίων που διατηρεί σε ορισμένο βαθμό αυτοτέλεια απέναντι στην κατοχύρωση των αντίστοιχων ατομικών αξιώσεων, πραγματοποιείται μερικές φορές και σε βάρος των αξιώσεων αυτών. Έτσι π.χ. θεωρείται ότι κατοχυρώνονται παράλληλα με τις οικονομικές ελευθερίες η ιδιωτική πρωτοβουλία και η ελευθερία του ανταγωνισμού ως αντικειμενικές καταστάσεις.

Άμεση συνέπεια της είναι ότι ο νομοθέτης για να διασφαλίσει τις αντικειμενικές καταστάσεις στην καθολικότητα τους νομιμοποιείται να περιορίσει την έκταση δράσης ορισμένων υποκείμενων των δικαιωμάτων.

Είναι αυτονόητο ότι η παραπάνω αρχές καλούνταν να παίξουν σημαίνοντα ρόλο στο πλαίσιο του ανταγωνισμού κεφαλαίου και

εργασίας κυρίως στην ερμηνεία των διατάξεων των σχετικών με τις συλλογικές συνδικαλιστικές ελευθερίες¹⁰.

¹⁰ Δημητρόπουλος Α., Συνταγματικά δικαιώματα, παραδόσεις Συνταγματικού Δικαίου, τόμος ΙΙΙ

II. Η αρχή του κοινωνικού κράτους

Το Σύνταγμα μας δεν περιέχει ρητή διάταξη για την εγγύηση του κοινωνικού κράτους όπως συμβαίνει με το Γερμανικό Σύνταγμα. Παρ' όλα αυτά γίνεται δεκτό από τους περισσότερους εργατολόγους, ότι με την ερμηνεία μιας σειράς άρθρων του Συντάγματος ανάλογη αρχή πρέπει να θεωρείται διάχυτη στο νομικό σύστημα που απεργάζεται το Σύνταγμα. Σαν τέτοια άρθρα αναφέρονται τα άρθρα 5 παρ. 1, 17παρ. 1, 106παρ.2 και το άρθρο 25 παρ. 1, 2, 4.

Σ' όλα αυτά πρέπει να προστεθούν οι εγγυήσεις για τα κοινωνικά δικαιώματα που αντιπροσωπεύουν τη δυναμική όψη του κοινωνικού κράτους. Με την επάλληλη αυτή προσέγγιση, μπορούμε να πούμε, ότι το κοινωνικό κράτος διαφοροποιούμενο τόσο από το φιλελεύθερο όσο και το σοσιαλιστικό, εκφράζει: α) Την αρχή της ουδετερότητας του κράτους απέναντι στην ιδιωτική οικονομία. β) την μερική εγκατάλειψη της εμπιστοσύνης στην αφηρημένη σύλληψη των οικονομικών ελευθεριών, γ) την νομική αναγνώριση της ουσιαστικής άσκησης των δικαιωμάτων δ) την ενισχυμένη προστασία της ανθρώπινης προσωπικότητας απέναντι σε κάθε απαλλοτριωτική δύναμη.

Πάρα τις δυσχέρειες υλοποίησης της αρχής του κοινωνικού κράτους δεν πρέπει να παραβλέψουμε τις νομικές της συνέπειες όπως είναι η κατοχύρωση του δικαιώματος εργασίας που περιορίζει το μονοπώλιο του δικαιώματος της ιδιοκτησίας¹¹.

¹¹ Καρακατσάνης, Α., Συλλογικό Εργατικό Δίκαιο, Αντ. Ν. Σάκκουλας, Αθήνα-Κομοτηνή, 1992

III. Το κοινωνικό δικαίωμα της εργασίας

Με βάση το άρθρο 22 του Συντάγματος: «η εργασία αποτελεί δικαίωμα και προστατεύεται από το Κράτος, που μεριμνά για τη δημιουργία συνθηκών απασχόλησης όλων των πολιτών και για την ηθική και υλική εξύψωση του εργαζόμενου αγροτικού και αστικού πληθυσμού». Σύμφωνα με τη διάταξη αυτή, το κράτος υποχρεούται να εξασφαλίζει στους πολίτες θέση εργασίας αμειβόμενη και ανάλογη με τις ικανότητες του καθενός, αξιοπρεπείς όρους και συνθήκες εργασίας καθώς και εξουσία για συλλογική οργάνωση. Η διάταξη αυτή που κατοχυρώνει το κοινωνικό δικαίωμα της εργασίας, δεν παρέχει μεν στους πολίτες αξίωση για δικαστικό εξαναγκασμό του κράτους προς εκπλήρωση των παραπάνω υποχρεώσεών του, αλλά παράγει τους εξής κανόνες: το κράτος οφείλει να λαμβάνει τα κατάλληλα μέτρα προς εκπλήρωση των εν λόγω υποχρεώσεών του, αφού σταθμίσει τις κοινωνικές ανάγκες και τις οικονομικές δραστηριότητές του, προς το σκοπό δε αυτό δικαιούται να περιορίζει την επιχειρηματική ελευθερία, την ελευθερία των συμβάσεων και την ελευθερία της εργασίας, με βάση όμως την αρχή της αναλογικότητας δεν επιτρέπεται να καταργήσει αδικαιολόγητα τις νομοθετικές ρυθμίσεις οι οποίες έχουν συγκεκριμενοποιήσει το κοινωνικό δικαίωμα της εργασίας, ενώ όσων αφορά τις γενικές ρήτρες και τα κενά των ρυθμίσεων που διέπονται από αυτή τη διάταξη, πρέπει να ερμηνεύονται υπέρ των εργαζομένων.

Υποκείμενα του δικαιώματος της εργασίας είναι όλα τα φυσικά πρόσωπα. Για λόγους, όμως, προστασίας αυτών των ίδιων, ο νόμος

προβλέπει σχετικά με ορισμένες εργασίες ή επαγγέλματα ότι οι ενδιαφερόμενοι δεν μπορούν να τα ασκήσουν πριν συμπληρώσουν μια ορισμένη ηλικία (απαγόρευση εργασίας ανηλίκων μέχρι 15 ετών) και δεν δικαιούνται να το ασκούν όταν υπερβούν μια ορισμένη ηλικία.

IV. Ισότητα στη αμοιβή εργασίας

Το δικαίωμα της αμοιβής για ίσης αξίας εργασία καθιερώνεται στο άρθρο 22 παρ.1 εδ. β Συντάγματος, είναι όμως φανερό ότι αποτελεί και αυτό μια ειδική μορφή της γενικής αρχής της ισότητας(αρθ.4 Σ). Ενώ η διάταξη του αρθ.22 παρ.1εδ.β Συντ. ρυθμίζει ειδικά την ίση μεταχείριση στην αμοιβή, η αρχή της ίσης μεταχείρισης, ως γενική αρχή του εργατικού δικαίου, δεν περιορίζεται μόνο σε ζητήματα αμοιβής, αλλά καλύπτει όλους τους όρους εργασίας και αποτελεί κριτήριο ελέγχου της εργοδοτικής συμπεριφοράς στο σύνολό της.

Θέτει όρια επομένως και στην άσκηση του διευθυντικού δικαιώματος του εργοδότη. Ουσιώδης είναι η διαφοροποίηση έναντι της γενικής αρχής της ισότητας, για την οποία θα γίνει λόγος παρακάτω, ,ως προς τους φορείς και τους αποδέκτες των δικαιωμάτων που απορρέουν από το αρθ.22 παρ.1 εδ.β Συντ. Εφόσον το Σύνταγμα κάνει λόγο για όλους τους εργαζομένους, πρόδηλο είναι ότι φορείς του δικαιώματος για ίση αμοιβή είναι και οι αλλοδαποί, ενώ αποδέκτες των επιταγών του καθίσταται κατά πρώτο λόγο ο εργοδότης .

Παράλληλα όμως δεσμεύεται και ο νομοθέτης και άρα η ισότητα της αμοιβής επιβάλλεται και όταν πρόκειται για παροχή που χορηγείται με διάταξη νόμου.

Τέλος η έννοια της αμοιβής στο αρθ.22 παρ 1 εδ. β Συντάγματος είναι ευρύτατη, περιλαμβάνοντας όχι μόνο το μισθό αλλά και κάθε είδους επιδόματα και οποιεσδήποτε άλλες παροχές, έστω και αν αυτές δεν είναι σε χρήμα αλλά σε είδος¹².

V. Η κατοχύρωση του οικονομικού ρόλου του κράτους

Στο Σύνταγμα μας αποτυπώνονται με ρητές διατάξεις, με δεσπύζουσα θέση το αρ. 106, οι δυνατότητες και οι δεσμεύσεις του κράτους για την ανάμειξή του στο οικονομικό βίο και οι πολλαπλοί τρόποι επέμβασης. Έτσι, από την υποχρέωση συντονισμού και προγραμματισμού με σκοπό τη διασφάλιση της κοινωνικής ειρήνης(106 παρ. 1) περνούμε στην υποχρέωση επιδίωξης της κοινωνικοοικονομικής ανάπτυξης (106 παρ.1) για να καταλήξουμε στο δικαίωμά του για ανάπτυξη επιχειρηματικής πρωτοβουλίας(106 παρ.3) και σε βάρος ακόμα της ιδιωτικής πρωτοβουλίας. Ως εκ τούτου, η σημασία των διατάξεων του άρθρου 106 ξεπερνά την απλή επιβεβαίωση του παρεμβατικού κράτους, διότι κατοχυρώνει παράλληλα ή συμπληρωματικά με την ιδιωτική πρωτοβουλία την κρατική πρωτοβουλία στον ιδιωτικό τομέα. Η αρχή αυτή έχει θεμελιώδη σημασία για το εργατικό δίκαιο, καθώς η δυνατότητα

¹² Ζερδέλης Δ., Ατομικές Εργασιακές Σχέσεις, Αντ. Ν. Σάκκουλας, Αθήνα-Κομοτηνή, 1999,σελ.185

αναμόρφωσης για τις παραγωγικές σχέσεις που περιέχει ενδιαφέρει και τις ενσωματωμένες σε αυτό εργασιακές σχέσεις¹³.

¹³ Κουκιάδης Γ. Δ., Εργατικό Δίκαιο – Ατομικές Εργασιακές Σχέσεις και Κοινωνική Πολιτική, Σάκκουλας, Θεσσαλονίκη, 1995

VI. Το συνταγματικό δικαίωμα εργασίας

1. Το αμυντικό δικαίωμα εργασίας

Το δικαίωμα εργασίας προστατεύεται ως αμυντικό δικαίωμα, ως προστασία δηλαδή της ήδη υπάρχουσας θέσης εργασίας. Το αμυντικό δικαίωμα εργασίας και του αυτοαπασχολούμενου και του ετεροαπασχολούμενου, στον δημόσιο ή και τον ιδιωτικό τομέα, στρέφεται καταρχήν κατά του κράτους. Παράλληλα, όμως, στρέφεται και κατά του ιδιώτη - εργοδότη, κατά της ιδιωτικής εξουσίας. Η αμυντική προς την ιδιωτική εργοδοτική εξουσία κατεύθυνση του δικαιώματος είναι και εκείνη που έχει την μεγαλύτερη πρακτική σημασία¹⁴.

Το αμυντικό δικαίωμα εργασίας προστατεύεται στο ισχύον Σύνταγμα. Παράλληλα η σύγχρονη εργατική νομοθεσία έχει απομακρυνθεί σημαντικά από τα πρότυπα του παλιού ατομικιστικού δικαίου, πλην όμως εξακολουθεί να επιτρέπει τη συγκάλυψη των αληθινών αντιθέσεων και την ταυτόχρονη εμφάνιση εικονικών εργασιακών αντιθέσεων. Από την άποψη αυτή ιδιαίτερη σημασία έχει η θέση εργασίας ως αντικειμενικό στοιχείο της εργασιακής σχέσης. Οι αντιθέσεις αυτού του είδους εμφανίζονται κυρίως στο πλαίσιο της σύμβασης εργασίας αόριστου χρόνου, όπου η κοινή νομοθεσία έχει περισσότερα προστατευτικά κενά. Στην αμφισβήτηση της θέσης εργασίας καταλήγουν κάθε είδους διαφωνίες των μερών της εργασιακής σχέσης είτε είναι διαφωνίες πολιτικού περιεχομένου είτε

¹⁴ Δημητρόπουλος Α., Συνταγματικά δικαιώματα, παραδόσεις Συνταγματικού Δικαίου, τόμος III

αναφέρονται στη συνδικαλιστική δράση των εργαζόμενων. Σχεδόν κάθε διαφωνία εργοδότη-εργαζόμενου, οδηγεί κατά κανόνα στην απόλυση του δεύτερου. Οι εργασιακές αντιθέσεις, αναφερόμενες στη μεγάλη τους πλειοψηφία σε ομοιογενές αντικειμενικό στοιχείο, τη θέση εργασίας, εμφανίζονται στις περισσότερες περιπτώσεις εικονικά ως ομοιογενείς αντιθέσεις. Πλην όμως στην πραγματικότητα συγκαλύπτεται η αληθινή αντίθεση, π.χ η αναφερόμενη στις πολιτικές πεποιθήσεις ή στη συνδικαλιστική δράση των εργαζόμενων, δηλαδή η ανομοιογενής αντίθεση. Η παραδοσιακή νομική θεωρία αντιμετωπίζει τις σχετικές αντιθέσεις, θέτοντας ως βάση το υποκειμενικό δίκαιο (δικαίωμα) απόλυσης του εργοδότη, τα οποία και προσπαθεί να περιορίσει περιπτωσιολογικά χρησιμοποιώντας τη γενική ρήτρα του άρθρου 281 Α.Κ. Τοποθετεί δηλαδή το ζήτημα μέσα στο πλαίσιο μη τακτικής αντίθεσης. Αντίθετα, η εικονικότητα των εργασιακών αντιθέσεων αυτού του είδους εμποδίζεται με την εφαρμογή των συνταγματικών διατάξεων και συγκεκριμένα του άρθρου 22 παρ.1 του Συντάγματος, το οποίο αναγνωρίζει την εργασία ως δικαίωμα, επομένως και ως αμυντικό δικαίωμα και τη θέτει κάτω από την προστασία του κράτους. Η εργασία ως διεκδικητικό δικαίωμα, ως δικαίωμα με το οποίο διεκδικείται μια θέση εργασίας, δεν στρέφεται κατά των ιδιωτών. Ως δικαίωμα όμως αμυντικό, ως δικαίωμα διατήρησης της θέσης εργασίας, που έχει ήδη αποκτηθεί, αναγνωριζόμενο από το Σύνταγμα στρέφεται και κατά του ιδιώτη-εργοδότη¹⁵. Η συνταγματική αναγνώριση δικαιώματος εργασίας, τοποθετεί τις σχέσεις εργοδότη-εργαζόμενου σε νέο επίπεδο. Μειώνει

¹⁵ Δημητρόπουλος Α., Συνταγματικά δικαιώματα, παραδόσεις Συνταγματικού Δικαίου, τόμος ΙΙΙ

την εξάρτηση του εργαζόμενου από τον εργοδότη και εμποδίζει τον δεύτερο να μετατρέψει τις πολιτικές ή άλλου είδους διαφωνίες, σε διαφωνίες εργασιακές. Η παράλληλη θεώρηση και του δικαιώματος απόλυσης και του δικαιώματος διατήρησης της εργασίας, οδηγεί οπωσδήποτε στη διακρίβωση αντικειμενικών λόγων, των οποίων η ύπαρξη ή η έλλειψη ενεργοποιεί ή αδρανοποιεί το ένα ή το άλλο δικαίωμα. Οδηγεί τελικά στην ορθή, αντικειμενικού δικαίου, διαπίστωση, ότι η απόλυση δεν είναι κατά το Σύνταγμα δυνατή, παρά μόνο εφόσον υπάρχουν αντικειμενικοί λόγοι, που να την επιτρέπουν, όπως είναι η εργασιακή απόδοση, η οικονομική πορεία της επιχείρησης κλπ. Η αναγνώριση του αμυντικού δικαιώματος εργασίας δεν σημαίνει ασφαλώς την οπωσδήποτε διατήρηση του εργαζόμενου στη συγκεκριμένη θέση εργασίας. Η λειτουργική σημασία του αμυντικού δικαιώματος εργασίας είναι, ότι εξαρτά την απόλυση από λόγους αντικειμενικούς¹⁶.

Η ε ξ ο υ σ ί α του εργοδότη αποτελεί τη βασικότερη μορφή ιδιωτικής εξουσίας. Η οικονομικής φύσης εξουσία του εργοδότη εκδηλώνεται στην ιεραρχική σχέση εργοδότη – εργαζόμενου και στη μεταξύ τους αναπτυσσόμενη σύγκρουση συμφερόντων, που αποτελεί εκδήλωση της σύγκρουσης κεφαλαίου - εργασίας. Ο οικονομικά ανώτερος εργοδότης βρίσκεται στην πλεονεκτική θέση και επιβάλλει τη θέληση του στον οικονομικά ασθενέστερο εργαζόμενο. Εμφανίζουν έτσι οι σχέσεις εργοδότη – εργαζόμενου το προσφορότερο έδαφος παραβιάσεων των θεμελιωδών δικαιωμάτων του δεύτερου από τον

¹⁶ Δημητρόπουλος Α., Σύνταγματικά δικαιώματα, παραδόσεις Σύνταγματικού Δικαίου, τόμος ΙΙΙ

πρώτο. Στον χώρο της εργασίας, οι περιπτώσεις παραβίασης της ελευθερίας έκφρασης, της συνδικαλιστικής ελευθερίας, της αρχής της ίσης μεταχείρισης κλπ, δεν είναι σπάνιες¹⁷.

¹⁷ Δημητρόπουλος Α., Συνταγματικά δικαιώματα, παραδόσεις Συνταγματικού Δικαίου, τόμος ΙΙΙ

Η νομικοπολιτική εξέλιξη έχει ήδη οδηγήσει στη συγκεκριμένη συνταγματική ρύθμιση ορισμένων από τα θέματα αυτά, που εμφανίζονται στον εργασιακό χώρο, όπως είναι π.χ. η συνδικαλιστική ελευθερία και η αρχή της ισότητας της αμοιβής. Παράλληλα η ανάπτυξη του κοινού εργατικού δικαίου, ως δικαίου προστασίας των εργαζόμενων, η εξέλιξη της εργατικής νομοθεσίας στο πλαίσιο του δημοκρατικού πολιτεύματος, είχε ως αποτέλεσμα την προστασία σε πολλές περιπτώσεις - όχι όμως σε όλες - του εργαζόμενου από την αυθαίρετη εργοδοτική συμπεριφορά. Η εξέλιξη του συνταγματικού εργατικού δικαίου και η παράλληλη εξέλιξη της κοινής εργατικής νομοθεσίας, αποδεικνύουν την επικράτηση στον εργασιακό χώρο της διαπροσωπικής αμυντικής ενέργειας των θεμελιωδών δικαιωμάτων και της υπαγωγής του κοινού "ιδιωτικού" εργατικού δικαίου, στις συνταγματικές αρχές. Η άμεση χρήση των συνταγματικών διατάξεων θα είχε ασφαλώς μεγαλύτερη πρακτική σημασία στις αρχές της εξέλιξης του κοινού εργατικού δικαίου. Αλλά και σήμερα η τοποθέτηση των σχέσεων εργοδότη-εργαζόμενου πάνω στις βάσεις που θέτουν οι συνταγματικές διατάξεις έχει ιδιαίτερη σημασία και συντελεί στη διάπλαση του εργατικού δικαίου, στη διαμόρφωση του πέρα από το πλαίσιο του παραδοσιακού "ιδιωτικού" δικαίου. Η λειτουργική σημασία της εφαρμογής των θεμελιωδών δικαιωμάτων στις εργασιακές σχέσεις βρίσκεται κυρίως στο ότι, εμποδίζει την πάνω σε πράγματα -στα μέσα παραγωγής- οικονομική εξουσία του εργοδότη, να μετατρέπεται σε εξουσία πάνω σε πρόσωπα, στους εργαζόμενους. Στον εργασιακό χώρο εμφανίζονται πολλές ομοιογενείς αντιθέσεις, που αναφέρονται σε

αντικειμενικά στοιχεία, που πράγματι ανήκουν στο περιεχόμενο της σχέσης εργασίας, όπως π.χ. η διαφωνία του εργοδότη ίσης μεταχείρισης κλπ, αλλά και εργαζόμενου, η αναφερόμενη αποκλειστικά στην αμοιβή κ.λ.π. Εμφανίζονται όμως και πολλές ανομοιογενείς αντιθέσεις. Το πεδίο των αντιθέσεων. Η φυσική ή νόμιμη λειτουργία της εργασιακής σχέσης ως σχέσης οικονομικής φύσης, έγκειται βασικά στην παροχή εργασίας και στην καταβολή της ανάλογης αμοιβής. εργασιακών σχέσεων είναι γόνιμο πεδίο έντονων διαπροσωπικών αντιθέσεων. Η φυσική ή νόμιμη λειτουργία της εργασιακής σχέσης ως σχέσης οικονομικής φύσης, έγκειται βασικά στην παροχή εργασίας και στην καταβολή της ανάλογης αμοιβής¹⁸.

2. Το προστατευτικό δικαίωμα εργασίας

Το δικαίωμα εργασίας αναγνωρίζεται επίσης ως δικαίωμα προστατευτικό. Η εργασία έχει αναχθεί σε προστατευτικό αντικείμενο του κράτους. Ρητά αναφέρεται στο άρθρο 22 ότι η εργασία προστατεύεται από το κράτος. Ως προστατευτικό δικαίωμα η εργασία στρέφεται προς το κράτος (όχι κατά του κράτους) και όχι προς τον ιδιώτη εργοδότη. Το κράτος υποχρεούται να προστατεύει τον εργαζόμενο από κάθε αυθαίρετη ενέργεια του εργοδότη, όχι αυθαίρετη απόλυση, κλπ.

¹⁸ Δημητρόπουλος Α., Συνταγματικά δικαιώματα, παραδόσεις Συνταγματικού Δικαίου, τόμος ΙΙΙ

3. Το εξασφαλιστικό /διεκδικητικό δικαίωμα εργασίας

Ως εξασφαλιστικό δικαίωμα δεν προβλέπεται η εργασία στο ισχύον Σύνταγμα. Το κράτος οφείλει να μεριμνά για την δημιουργία συνθηκών απασχόλησης όλων των πολιτών. Δεν κατοχυρώνεται, επομένως, συγκεκριμένη αξίωση εξεύρεσης εργασίας σε κάθε συγκεκριμένη περίπτωση, οφείλει όμως το κράτος να ενεργεί πάντα προς την κατεύθυνση της εξασφάλισης εργασίας για όλους. Αναγνωρίζεται δηλαδή η *δ ι ε κ δ ι κ η τ ι κ ή* διάσταση του δικαιώματος εργασίας. Το διεκδικητικό δικαίωμα εργασίας είναι δικαίωμα στην κυριολεξία του όρου. Δεν είναι βέβαια δυνατή η ικανοποίηση του με την δικαστηριακή διαδικασία αλλά με άλλα εξίσου ή και περισσότερο αποτελεσματικά συνταγματικά μέσα, όπως η συμμετοχή στις εκλογές κλπ¹⁹. Η "θέση εργασίας" αποτελεί - ιδιαίτερα στη σύγχρονη κοινωνικοοικονομική πραγματικότητα βασικό αγαθό, συνδεδεμένο με αυτή την ίδια την υπόσταση του ανθρώπου. Το ζήτημα της εξασφάλισης εργασίας δεν αποτελεί πλέον "απλή ιδιωτική υπόθεση" καθόσον συνδέεται με αυτή την ίδια την εξασφάλιση όρων ειρηνικής κοινωνικής συμβίωσης. Ανήκει, επομένως, η εργασία στα θεμέλια της κοινωνικοκρατικής συνύπαρξης. Το κράτος οφείλει να «μεριμνά για τη δημιουργία συνθηκών απασχόλησης όλων των πολιτών και για την ηθική και υλική εξύψωση του εργαζόμενου αγροτικού και αστικού πληθυσμού (Σύντ. αρθρ. 22 παρ. 1 εδ. α προτ. β)»²⁰.

¹⁹ Δημητρόπουλος Α., Συνταγματικά δικαιώματα, παραδόσεις Συνταγματικού Δικαίου, τόμος III

²⁰ Δημητρόπουλος Α., Συνταγματικά δικαιώματα, παραδόσεις Συνταγματικού Δικαίου, τόμος III

VII. Ανάλυση του άρθρου 22

➤ Άρθρο 22

1. Η εργασία αποτελεί δικαίωμα και προστατεύεται από το Κράτος, που μεριμνά για τη δημιουργία συνθηκών απασχόλησης όλων των πολιτών και για την ηθική και υλική εξύψωση του εργαζόμενου αγροτικού και αστικού πληθυσμού.

Όλοι οι εργαζόμενοι, ανεξάρτητα από φύλο ή άλλη διάκριση, έχουν δικαίωμα ίσης αμοιβής για παρεχόμενη εργασία ίσης αξίας.

2. 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.

3. Οποιαδήποτε μορφή αναγκαστικής εργασίας απαγορεύεται. Ειδικοί νόμοι ρυθμίζουν τα σχετικά με την επίταξη προσωπικών υπηρεσιών σε περίπτωση πολέμου ή επιστράτευσης ή για την αντιμετώπιση αναγκών της άμυνας της Χώρας ή επείγουσας κοινωνικής ανάγκης από θεομηνία ή ανάγκης που μπορεί να θέσει σε κίνδυνο τη δημόσια υγεία, καθώς και τα σχετικά με την προσφορά προσωπικής εργασίας στους οργανισμούς τοπικής αυτοδιοίκησης για την ικανοποίηση τοπικών αναγκών.

4. Το Κράτος μεριμνά για την κοινωνική ασφάλιση των εργαζομένων, όπως νόμος ορίζει.

➤ Ανάλυση. Με το άρθρο 22 (παρ 1) θεσπίζεται η τριπλή υποχρέωση του Κράτους να μεριμνά για τη δημιουργία συνθηκών απασχόλησης όλων των πολιτών, την ηθική και υλική εξύψωση του εργαζομένου αγροτικού και αστικού πληθυσμού / το κράτος πρέπει να ακολουθεί δηλαδή πολιτική πλήρους απασχόλησης αλλά πέραν τούτου δεν γεννάται αγώγιμη αξίωση των πολιτών προς παροχή εργασίας από το κράτος, είναι δηλαδή κοινωνικό δικαίωμα. Τα σχετικά μέτρα δεν δύνανται να εξαιρούν τους κοινοτικούς αλλά δύνανται να εξαιρούν τους αλλοδαπούς κανόνες δικαίου.

Στην παρ. 2 κατοχυρώνεται η συλλογική αυτονομία, δηλαδή η νομική ικανότητα των συνδικαλιστικών οργανώσεων των εργοδοτών και εργαζομένων να καθορίζουν τους όρους εργασίας και τα μεταξύ τους δικαιώματα και υποχρεώσεις συνάπτοντας συμφωνίες που έχουν πέρα από το συμβατικό τους μέρος χαρακτήρα δικαίου, αφού δεσμεύουν και τρίτους²¹.

Προβλέποντας το Σύνταγμα τους γενικούς όρους εργασίας δεν ακριβολογεί αφού δεν υπάρχει διάκριση γενικών και ειδικών όρων εργασίας. Το νόημα της διάταξης είναι ότι ο νόμος καθορίζει τους όρους εργασίας γενικά και αφηρημένα με νόμο και ότι δεν είναι δυνατή η ρύθμιση τους με ατομικές διοικητικές πράξεις. Πέρα από τα εργασιακά θέματα ο νόμος μπορεί να διευρύνει το περιεχόμενο των συλλογικών συμβάσεων εργασίας. Ως εκ τούτου για παράδειγμα ο νόμος 1876/90 προβλέπει ότι η συλλογική σύμβαση εργασίας μπορεί να ρυθμίζει και ζητήματα κοινωνικής ασφάλισης εκτός από τα συνταξιοδοτικά.

²¹ Χρυσόγονος Κ., Ατομικά και Κοινωνικά Δικαιώματα, Αντ. Ν. Σάκκουλας, Αθήνα_Κομοτηνή, 1998

Ο νομοθέτης δεν μπορεί να ρυθμίσει τα θέματα κατά τρόπο εξαντλητικό, αλλά έχει υποχρέωση *ex constutionis*, να αφήσει ελεύθερο πεδίο που θα ρυθμιστεί από τις συλλογικές συμβάσεις εργασίας. Δικαίωμα για διαπραγμάτευση έχουν μόνο οι δικαιούμενες συνδικαλιστικές οργανώσεις. Από το άρθρο 22 απορρέει η υποχρέωση των μερών για καλόπιστη διαπραγμάτευση αλλά και όχι υποχρέωση συμφωνίας. Κατά το νόμο η συλλογική σύμβαση εργασίας καταρτίζεται μεταξύ μίας ή περισσοτέρων συνδικαλιστικών οργανώσεων εργαζομένων και εργοδοτών ή και ενός ατομικού εργοδότη που απασχολεί πάνω από 50 εργαζόμενους.

Ο νόμος 1876/90 διακρίνει τις συλλογικές συμβάσεις εργασίας σε εθνικές, γενικές, κλαδικές, επιχειρησιακές και εθνικές ομοιοεπαγγελματικές και τοπικές ομοιοεπαγγελματικές.

Το δικαίωμα του συμβάλλεσθαι το δίνει ο νόμος στη πιο αντιπροσωπευτική οργάνωση π.χ. τις εθνικές γενικές συλλογικές συμβάσεις εργασίας τις συνάπτει η πλέον αντιπροσωπευτική τριτοβάθμια συνδικαλιστική οργάνωση. Επειδή η συλλογική σύμβαση εργασίας πέρα από το Ενοχικό της μέρος έχει και ένα κανονιστικό που δεσμεύει τρίτους, μη συναλλαχθέντες, ο νόμος απαιτεί τη δημοσίευση της σε ειδικό δελτίο εκδιδόμενο από την κεντρική υπηρεσία του Υπ. Εργασίας.

Το κανονιστικό μέρος της συλλογικής σύμβασης εργασίας δεν μπορεί να τροποποιηθεί ή καταργηθεί ούτε με τυπικό νόμο, μπορεί όμως να ερμηνευτεί αυθεντικά από το νομοθέτη. Ο νόμος μπορεί να επεκτείνει τον κύκλο των δεσμευόμενων προσώπων²².

²² Δαγτόγλου, Π.Δ., Ατομικά δικαιώματα Β', Αντ. Ν. Σάκκουλας, Αθήνα-Κομοτηνή, 1991

Σε περίπτωση αποτυχίας των διαπραγματεύσεων ο νόμος προβλέπει τη συμπλήρωση των ρυθμίσεων του νόμου από διαιτησία, που όμως δεν μπορεί να είναι υποχρεωτική. Η υποχρεωτική διαιτησία αντίκειται στο Σύνταγμα γιατί αφενός αν ασκείται από δικαστήρια προσκρούει στη Συνταγματική κατοχύρωση του νόμιμου δικαστή, αν αφετέρου δεν ασκείται από δικαστήρια προσκρούει στη συνταγματική εγγύηση της αυτονομίας της δικαιοσύνης ή αν δεν αποκλείει τη δικαστική προσφυγή τότε συγκρούεται με το άρθρο 3 παρ. 1. Από την άλλη η δυνατότητα εκούσιας διαιτησίας προκύπτει από το άρθρο 8.

Ο νόμος 1876/90 δεν προβλέπει πλέον την υποχρεωτική διαιτησία αλλά μόνο την εκούσια και εισάγει πλέον τους νέους θεσμούς της συμφιλίωσης και μεσολαβήσεως και αντικατέστησε τα «**διαιτητικά δικαστήρια**» που ήταν στην πραγματικότητα διοικητικά όργανα με τον «**Οργανισμό Μεσολαβήσεως και Διαιτησίας**».

Στην παράγραφο 3 του άρθρου 22 υποβάλλονται ειδικότερες ρυθμίσεις ορισμένων περιορισμών του δικαιώματος εργασίας σε επιφύλαξη νόμου. Βέβαια και εδώ ισχύουν οι γενικοί νόμοι, πχ. απαγορεύονται επικίνδυνες μέθοδοι εργασίας ή υπέρβαση του ωραρίου κτλ. Δεν επιτρέπεται η προηγούμενη άδεια της αρχής για την άσκηση του επαγγέλματος, παρά μόνο αν είναι απόλυτα αναγκαία για την διασφάλιση συγκεκριμένου δημόσιου συμφέροντος λ.χ. της υγείας.

Η Ελληνική Νομολογία εφαρμόζει σε όλες τις περιπτώσεις αρνητικών ή θετικών περιορισμών τα κριτήρια της αντικειμενικής και

ίσης μεταχείρισης καθώς και της εξυπηρέτησης σοβαρών λόγων δημοσίου συμφέροντος²³.

Το Σύνταγμα απαγορεύει ρητά την αναγκαστική εργασία. Προβλέπει δυο κατηγορίες εξαιρέσεων: 1) Υπό έκτακτες συνθήκες (πολέμου, επιστράτευσης, ή αντιμετώπιση των αναγκών της άμυνας της χώρας ή επείγουσας κοινωνικής ανάγκης από θεομηνία ή που μπορεί να θέσει σε κίνδυνο την δημόσια υγεία), 2) Για την ικανοποίηση τοπικών αναγκών.

Μόνο για τους παραπάνω αναφερόμενους λόγους επιτρέπεται η επίταξη προσωπικών υπηρεσιών (πρέπει να διακρίνεται από την επίταξη πραγμάτων του άρθρου 18 παρ.3) Βέβαια απαιτεί το Σύνταγμα να εκδοθεί εκτελεστικός του συντάγματος νόμος, που μπορεί να είναι και πράξη νομοθετικού περιεχομένου ή νόμος μέτρο. Το ΣτΕ θεωρεί συνταγματικώς επιτρεπτή την εφαρμογή του νομοθετικού διατάγματος 17/1974 και για την πολιτική επιστράτευση απεργών, γιατί θεωρεί τις περιπτώσεις που επιτρέπει το Σ, την επίταξη προσωπικών υπηρεσιών ως ειδικές και υπερέχουσες από το δικαίωμα της απεργίας του άρθρου 23 παρ. 1. Η ισχύς του άρθρου 22 παρ 3 μπορεί να ανασταλεί μερικά ή ολικά κατά το άρθρο 48.

Τέλος στη παρ. 4 του άρθρου 22 που αποτελεί το γενικό συνταγματικό θεμέλιο του κοινωνικού κράτους στη χώρα μας, εισάγεται η υποχρέωση του κράτους «Να μεριμνά για την κοινωνική ασφάλιση των εργαζομένων, ως νόμος ορίζει».

²³ Μουδόπουλος Στ., Κανόνες Προστασίας των Συνδικαλιστικών Δικαιωμάτων, Αντ. Ν., Σάκκουλας, Αθήνα – Κομοτηνή, 2001

Οι παραπάνω διατάξεις δεν είναι απλώς κατευθυντήριες αλλά είναι νομικές υποχρεώσεις και είναι κανόνες δικαίου και ειδικότερα ερμηνευτικός κανόνας δικαίου.

Η εργασιακή σχέση αποτελεί μια σχέση ουσιαστικής ανισότητας και εξάρτησης. Πολύ περισσότερο όμως σ' αυτή τη σχέση εμπλέκεται άμεσα το πρόσωπο ενός από τους δύο συμβαλλόμενους, του εργαζόμενου, μια και η εργασία αποτελεί μια από τις βασικές εκφάνσεις της προσωπικότητας του. Υπάρχει ένας εσωτερικός αδιάσπαστος δεσμός μεταξύ της παροχής εργασίας και της προσωπικότητας του εργαζόμενου. Δεν υπάρχει η εργασία αυτή καθ' εαυτή αλλά οι άνθρωποι που εργάζονται. Έτσι υπάρχει μια ποιοτική διαφορά, όσον αφορά αυτή ακριβώς την εμπλοκή του προσώπου, μεταξύ της εργασιακής σχέσης και των άλλων μορφών συμβατικών δεσμών²⁴.

Οι κίνδυνοι που απειλούν τη προσωπικότητα του εργαζόμενου είναι ιδιαίτερα, συχνοί και σημαντικοί. Η σύγχρονη τεχνολογική εξέλιξη συμβάλλει μάλιστα συχνά στην αύξηση αυτών των κινδύνων, παραχωρώντας στην εργοδοτική εξουσία νέες δυνατότητες ώστε να διεισδύσει με πιο παγιδευτικό τρόπο στη προσωπική σφαίρα του ατόμου, απειλώντας τη ψυχική του υπόσταση.

Μέσα στην επιχείρηση λοιπόν διακυβεύεται ο κεντρικός τομέας της ανθρώπινης ύπαρξης. Δεν αποτελεί έτσι καινοτομία να ειπωθεί ότι οι εργασιακές σχέσεις είναι εκείνος ο τομέας των διαπροσωπικών σχέσεων στον οποίο κατ' εξοχήν αναφέρεται η ανάγκη προστασίας των

²⁴ Μουδόπουλος Στ., Κανόνες Προστασίας των Συνδικαλιστικών Δικαιωμάτων, Αντ. Ν., Σάκουλας, Αθήνα – Κομοτηνή, 2001

άϋλων συμφερόντων του ατόμου. Και αυτή η ανάγκη έρχεται όλο και περισσότερο στην επιφάνεια, στο βαθμό που οι ίδιοι οι εργαζόμενοι διεκδικούν εντονότερα πια, όχι μόνο τη βελτίωση των υλικών όρων εργασίας αλλά και τη δημιουργία εκείνων των συνθηκών που εξασφαλίζουν την αντιμετώπιση τους ως «φορέων προσωπικότητας» και ισότιμων παραγόντων της παραγωγής.

Πέρα από αυτά η προστασία της προσωπικότητας των εργαζομένων, του σημαντικότερου τμήματος του ενεργού πληθυσμού, δεν αποτελεί ένα περιθωριακό, δευτερεύον αίτημα, αλλά μια βασική προϋπόθεση για την ομαλή και δημιουργική, γενικότερη κοινωνική εξέλιξη. Και το νομικό σύστημα δε μπορεί να αδιαφορήσει μπροστά σε μια τέτοια πραγματικότητα²⁵. Η συνταγματική προστασία της προσωπικότητας του εργαζόμενου καλύπτει όλα τα διαδοχικά στάδια εξέλιξης της εργασιακής σχέσης: της σύστασης, της ενεργοποίησης και της λύσης της. Μέσα σ' αυτή την σφαιρική κάλυψη της προσωπικότητας του εργαζόμενου μπορεί κανείς να διακρίνει δύο βασικές μορφές της: την προστασία της προσωπικότητας του ως ατόμου και την προστασία της προσωπικότητας του ως εργαζόμενου.

Η πρώτη μορφή προστασίας συνδέθηκε κύρια με το πρόβλημα της λεγόμενης τριτενέργειας των ατομικών δικαιωμάτων, δηλαδή της προστασίας και μέσα στην επιχείρηση εκείνων των βασικών ικανοτήτων, καταστάσεων και εξουσιών του ατόμου που βρίσκουν πλήρη αναγνώριση στην καθημερινή ζωή του. Σκοπεύει έτσι στη διατήρηση προς όφελος του εργαζόμενου μιας σφαίρας

²⁵ Κουκιάδης Γ. Δ., Εργατικό Δίκαιο – Ατομικές Εργασιακές Σχέσεις και Κοινωνική Πολιτική, Σάκκουλας, Θεσσαλονίκη, 1995

αυτοκαθορισμού στην οποία η εργοδοτική παρέμβαση δεν γίνεται αποδεκτή.

Η δεύτερη μορφή προστασίας εμφανίζεται ως πιο σύνθετη: σκοπεύει στη διαμόρφωση των έννομων σχέσεων και πραγματικών καταστάσεων που παρουσιάζονται στην εκμετάλλευση με τρόπο ώστε όχι μόνο να μη βλάπτεται η ζωή του, η σωματική του ακεραιότητα και η υγεία του αλλά και να παρέχεται η δυνατότητα από το σημείο που το άτομο εισέρχεται στην εκμετάλλευση να αναπτύξει τις ικανότητες και την πρωτοβουλία του ως έλλογο και συνειδητό ον. Έτσι η μισθωτή εργασία θα πρέπει να γίνεται αντιληπτή και ως διαδικασία μέσα από την οποία αναπτύσσεται η προσωπικότητα του ατόμου, ως παράγοντας ψυχικής, συναισθηματικής και κοινωνικής ολοκλήρωσης.

Σκοπός της ανάλυσης μας σ' αυτό το σημείο δεν είναι να προσφέρουμε μια εξαντλητική περιπτωσιολογία των ειδικών μορφών αναγνώρισης και προστασίας της προσωπικότητας των εργαζομένων.

Κάτι τέτοιο είναι άλλωστε πρακτικά αδύνατο λόγω της πολυμορφίας των συνθηκών κάτω από τις οποίες μπορεί να εμφανισθεί η ανάγκη προστασίας της προσωπικότητας των εργαζομένων²⁶.

²⁶ Λεβέντης Γ., Συλλογικό Εργατικό Δίκαιο, Δελτίο Εργατικής Νομοθεσίας, Αθήνα, 1996

Γ. Συμπέρασμα

Από τα παραπάνω συνάγουμε ότι το Σύνταγμα, ως ο υπέρτατος και θεμελιώδης νόμος του κράτους, αποτελεί μία από τις σπουδαιότερες πηγές του εργατικού δικαίου, ασκώντας άμεση επιρροή στη διαμόρφωση των εργασιακών σχέσεων και στην άσκηση των δικαιωμάτων των εργαζομένων.

Υπό το πρίσμα αυτό, οι θεμελιώδεις αρχές του εργατικού δικαίου βρίσκουν αναπόφευκτη την απώτερη θεμελίωσή τους στους συνταγματικούς κανόνες.

Το άρθρο 2 παρ.1 του Συντάγματος για το σεβασμό και την προστασία της ανθρώπινης αξίας και το άρθρο 5 του Συντάγματος για την ελεύθερη ανάπτυξη της προσωπικότητας του ατόμου, σε συνδυασμό με τα επιμέρους ατομικά δικαιώματα, καθώς και με τα κατεξοχήν εργασιακά δικαιώματα που ορίζει το Σύνταγμα, διασχίζουν και επηρεάζουν άμεσα το πεδίο του εργατικού δικαίου. Έτσι, λόγω της αυξημένης τυπικής ισχύος τους, σταθεροποιούν νομικά και κοινωνικά τους θεσμούς του εργατικού δικαίου ώστε δικαιολογημένα να γίνεται λόγος και για συνταγματικό εργατικό δίκαιο.

Δ. ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

1. ΔΑΓΤΟΓΛΟΥ, Π., Ατομικά δικαιώματα, Β΄, Αντ. Ν. Σάκκουλας, Αθήνα-Κομοτηνή, 1991.
2. ΚΑΡΑΚΑΤΣΑΝΗΣ, Α., Συλλογικό Εργατικό Δίκαιο, Αντ. Ν. Σάκκουλας, Αθήνα - Κομοτηνή, 1992.
3. ΚΑΡΑΚΑΤΣΑΝΗΣ, Α. -ΓΑΡΔΙΚΑΣ, ΣΤ., Ατομικό Εργατικό Δίκαιο, Αντ. Ν. Σάκκουλας, Αθήνα - Κομοτηνή, 1995.
4. ΚΟΥΚΙΑΔΗΣ Γ. Δ., Εργατικό Δίκαιο – Ατομικές εργασιακές σχέσεις και κοινωνική πολιτική, Σάκκουλας, Θεσσαλονίκη, 1995.
5. ΛΕΒΕΝΤΗΣ, Γ., Συλλογικό Εργατικό Δίκαιο, Δελτίο Εργατικής Νομοθεσίας, Αθήνα, 1996
6. ΧΡΥΣΟΓΟΝΟΣ, Κ., Ατομικά και Κοινωνικά Δικαιώματα, Αντ. Ν. Σάκκουλας, Αθήνα - Κομοτηνή, 1998.
7. ΖΕΡΔΕΛΗΣ Δ., Ατομικές εργασιακές σχέσεις, Αντ. Ν. Σάκκουλας, Αθήνα – Κομοτηνή, 1999.
8. ΓΚΟΥΤΟΣ, Χ., Εργατικό δίκαιο, Ε. και Α. Αναστασίου, Αθήνα, 1999, σελ. 214.
9. ΜΟΥΔΟΠΟΥΛΟΣ, ΣΤ., Κανόνες Προστασίας Των Συνδικαλιστικών Δικαιωμάτων, Αντ. Ν. Σάκκουλας Αθήνα - Κομοτηνή, 2001.
10. ΔΗΜΗΤΡΟΠΟΥΛΟΣ Α., Συνταγματικά δικαιώματα, παραδόσεις Συνταγματικού δικαίου, τόμος ΙΙΙ

Ε. ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ ΝΟΜΟΛΟΓΙΑΚΩΝ ΑΠΟΦΑΣΕΩΝ

ΣΤΟΙΧΕΙΑ ΑΠΟΦΑΣΗΣ

ΔΙΚΑΣΤΗΡΙΟ: ΑΡΕΙΟΣ ΠΑΓΟΣ ΤΜΗΜΑ Β'

Τόπος: Αθήνα

Αριθ. Απόφασης: 414

Ετος: 1994

Περίληψη: Αρχή ισότητας - Αρχή ίσης μεταχείρισης - Ισότητα αμοιβής – Μισθωτοί Δημοσίου - δημόσιοι υπάλληλοι -. Λόγος που δικαιολογεί τον καθορισμό είτε από τον νομοθέτη είτε από τον εργοδότη διαφορετικής αμοιβής μεταξύ δύο εργαζομένων, οι οποίοι παρέχουν τις ίδιες υπηρεσίες υπό τις αυτές συνθήκες, συντρέχει και όταν ο ένας από αυτούς, παρέχει την εργασία του με σχέση δημοσίου και ο άλλος με σχέση ιδιωτικού δικαίου, διότι στην περίπτωση αυτή ο καθένας από τους συγκεκριμένους μισθωτούς, υπόκειται σε διαφορετικό νομικό καθεστώς ως προς τη ρύθμιση των όρων της εργασιακής του σχέσης, της αμοιβής κλπ. Επομένως, η διαφορετική μεταχείριση των μισθωτών αυτών ως προς την αμοιβή, δεν προσκρούει στις διατάξεις του Συντάγματος, ούτε στο άρθρο 119 της Συνθήκης της ΕΟΚ, ή στο άρθρο 288 ΑΚ, δεν συνιστά αδικοππραξία και δεν παράγει αξίωση από αδικαιολόγητο πλουτισμό.

Κείμενο Απόφασης

Με τη διάταξη του άρθρου 4 παρ. 1 και 2 του ισχύοντος Συντάγματος, με την οποία θεσπίζεται η αρχή της ισότητας, ειδικότερη μορφή της οποίας αποτελεί η προβλεπόμενη από το άρθρο 22 παρ. 1 εδ. β' του αυτού Συντάγματος αρχή της ίσης σε σχέση με την αμοιβή, μεταχείρισης των εργαζομένων, αφ' ενός μεν δεσμεύεται ο νομοθέτης,

ο οποίος στο θέμα της αμοιβής δεν μπορεί να κάνει διακρίσεις όταν όλοι εργάζονται υπό τις αυτές γενικώς συνθήκες, εκτός αν οι διακρίσεις αυτές δεν είναι αυθαίρετες αλλ' επιβάλλονται από λόγους γενικότερου κοινωνικού ή δημοσίου συμφέροντος, αφ' ετέρου δε θεσπίζεται κανόνας δημοσίας τάξεως με τον οποία παρέχεται στον εργαζόμενο το δικαίωμα να αξιώσει από τον εργοδότη του τη μεγαλύτερη αμοιβή που καταβάλλεται οικειοθελώς, δηλαδή είτε μονομερώς είτε σε εκπλήρωση υποχρέωσης από ατομική σύμβαση, σε άλλο μισθωτό του που ανήκει στην ίδια κατηγορία και παρέχει τις ίδιες, υπό τις αυτές συνθήκες, υπηρεσίες, εκτός αν η διαφορετική αυτή αμοιβή είναι δίκαιη και εύλογη γιατί συντρέχει κάποιος ειδικός λόγος. Τέτοιος λόγος που δικαιολογεί τον καθορισμό είτε από το νομοθέτη είτε από τον εργοδότη διαφορετικής αμοιβής μεταξύ δύο μισθωτών, οι οποίοι παρέχουν τις ίδιες υπηρεσίες υπό τις αυτές συνθήκες, συντρέχει και όταν ο ένας από αυτούς παρέχει την εργασία του με σχέση δημοσίου δικαίου και ο άλλος με σχέση ιδιωτικού δικαίου. Τούτο δε διότι στην περίπτωση αυτή ο καθένας από τους μισθωτούς υπόκειται σε διαφορετικό νομικό καθεστώς ως προς τη ρύθμιση των όρων της εργασιακής του σχέσεως, της αμοιβής, της υπηρεσιακής εξέλιξης, της κοινωνικής ασφάλισης κλπ. Επομένως, σ' αυτή την περίπτωση η διαφορετική, από το νομοθέτη ή τον εργοδότη, μεταχείριση των μισθωτών αυτών ως προς την αμοιβή δεν προσκρούει στις διατάξεις του Συντάγματος που προαναφέρθηκαν, ούτε ακόμη στο υπερνομοθετικής ισχύος άρθρο 119 της Συνθήκης της ΕΟΚ (ήδη Ευρωπαϊκής Ένωσης), που κυρώθηκε με το ν. 945/79, το οποίο δεν επιτρέπει διάκριση στην αμοιβή, αλλά με βάση το φύλο των

μισθωτών. Αλλά ούτε και στο άρθρο 288 ΑΚ αντιβαίνει στην παραπάνω περίπτωση η διαφορετική εκ μέρους του εργοδότη μεταχείριση των μισθωτών αυτών από την άποψη της αμοιβής και δεν παρανομούν τα όργανα του εργοδότη κατά το άρθρο 914 ΑΚ ή και το 105 ΕισΝΑΚ, (προκειμένου περί του δημοσίου ή ΝΠ.) που δεν καταβάλλουν τις ίδιες αποδοχές, που προβλέπονται από το νόμο για τον εργαζόμενο με σχέση δημοσίου δικαίου, στον εργαζόμενο σ' αυτόν υπό τις αυτές συνθήκες με σχέση ιδιωτικού δικαίου. Τέλος, στην περίπτωση αυτή δεν συντρέχουν ούτε οι όροι του αδικαιολογήτου πλουτισμού, των άρθρων 904 επ. ΑΚ, που απαιτούνται για τη θεμελίωση της σχετικής, από τις διατάξεις των άρθρων αυτών, αξίωσης του εργαζομένου με σχέση ιδιωτικού δικαίου κατά του εργοδότη του δημοσίου ή ΝΠ.

Στην ένδική περίπτωση, το Εφετείο, όπως προκύπτει από την προσβαλλομένη απόφασή του, έκρινε αβάσιμη κατά νόμο την αγωγή των αναιρεσειουσών υπαλλήλων του αναιρεσιβλήτου ΝΠ, εργαζομένων σ' αυτό με σύμβαση εργασίας ιδιωτικού δικαίου, με την οποία ζήτησαν διαφορές αποδοχών για το αναφερόμενο χρονικό διάστημα λόγω παράβασης της αρχής της συνταγματικής ισότητας, σε σχέση με τις αποδοχές των αναφερομένων άλλων υπαλλήλων αυτού, συνδεομένων με αυτό με σχέση δημοσίου δικαίου, άλλως λόγω άνισης μεταχείρισης, άλλως λόγω αδικοπραξίας, άλλως κατά τις αρχές του αδικαιολογήτου πλουτισμού, κατ' εφαρμογή των πιο πάνω διατάξεων, κυρίως και επικουρικώς, σύμφωνα με τα όσα ειδικότερα διαλαμβάνονται στην απόφαση. Έτσι που αποφάνθηκε το δικαστήριο της ουσίας και απέρριψε την έφεση των αναιρεσειόντων κατά της

πρωτόδικης απόφασεως, που είχε κρίνει ομοίως και είχε απορρίψει την αγωγή, ορθώς τις διατάξεις αυτές ερμήνευσε και εφάρμοσε. Επομένως, ο λόγος αναιρέσεως με τον οποίο υποστηρίζονται τα αντίθετα, από το άρθρο 559 αριθ. 1 ΚΠολΔ., είναι αβάσιμος και απορριπτέος.

ΣΤΟΙΧΕΙΑ ΑΠΟΦΑΣΗΣ

Δικαστήριο: ΑΡΕΙΟΣ ΠΑΓΟΣ ΤΜΗΜΑ Β'

Τόπος: Αθήνα

Αριθ. Απόφασης: 564

Ετος: 1992

Περίληψη

Ισότητα φύλων - Επίδομα τέκνου - Προσωπικό Ο.Τ.Ε.

Αντισυνταγματική η διάκριση στην αμοιβή των εργαζομένων στον ίδιο εργοδότη για ίδια εργασία ή εργασία ίσης αξίας, όχι μόνο όταν η διάκριση έχει άμεσα ως βάση τη διαφορά φύλου, αλλά και όταν η διαφορά φύλου χρησιμοποιείται ως στοιχείο προσδιοριστικό του ύψους ή της χρονικής διάρκειας των οικογενειακών επιδομάτων που παρέχονται στον εργαζόμενο έναντι της απασχόλησής του, όπως στην περίπτωση που η χρονική διάρκεια του επιδόματος τέκνου, διαφοροποιείται ανάλογα με το φύλο του τέκνου. Διακρίσεις που υπήρχαν κατά το χρόνο που τέθηκε σε ισχύ το Σύνταγμα καταργήθηκαν αυτοδικαίως μετά πάροδο τριετίας από την παραπάνω χρονολογία (δηλ. από 11.6.1978) ή υπό την αυστηρότερη εκδοχή από 1.1.1983. Αντισυνταγματικότητα σχετικών διατάξεων του ΓΚΠ - ΟΤΕ. Πλήρωση του κενού που δημιουργείται από τη μη ισχύ τους, με την επέκταση της εφαρμογής της διάταξης που ισχύει για τους υπαλλήλους του ΟΤΕ που έχουν θήλυ τέκνο και στους υπαλλήλους που έχουν άρρεν τέκνο. Παραπομπή στην Ολομέλεια.

Κείμενο Απόφασης

Από τις διατάξεις των άρθρων 294, 296 και 297 του ΚΠολΔ, που εφαρμόζονται σύμφωνα με το άρθρο 573 παρ. 1 και στη διαδικασία της δίκης για την αναίρεση, προκύπτει ότι παραίτηση

ολική ή μερική από το δικόγραφο του ενδίκου μέσου που έχει ασκηθεί, όπως είναι και η αναίρεση (άρθρο 495 παρ. 1 ΚΠολΔ), μπορεί να γίνει και με προφορική δήλωση, πριν από την έναρξη της προφορικής συζήτησης της υπόθεσης, που καταχωρίζεται στα πρακτικά και επιφέρει αντίστοιχη (αναλόγως του περιεχομένου και της έκτασης της) κατάργηση της δίκης. Επομένως η παραίτηση του αναιρεσιόντος ΟΤΕ από τον πρώτο λόγο αναίρεσης που έγινε με δήλωση του πληρεξουσίου του δικηγόρου που καταχωρίστηκε στα πρακτικά πριν από την προφορική συζήτηση της υπόθεσης είναι νόμιμη και επιφέρει κατάργηση της δίκης μόνον ως προς τον λόγο αυτόν αναίρεσης που θεωρείται ότι δεν ασκήθηκε (άρθρ. 295 παρ. 1 και 299 ΚΠολΔ).

Το ισχύον Σύνταγμα του 1975 ορίζει: 1) στο άρθρο 4 παρ. 1 ότι οι Έλληνες είναι ίσοι ενώπιον του νόμου, 2) στο άρθρο 4 παρ. 2, ότι Έλληνες και Ελληνίδες έχουν ίσα δικαιώματα και υποχρεώσεις, 3) στο άρθρο 22 παρ. 1 εδ. β', ότι πάντες οι εργαζόμενοι ανεξαρτήτως φύλου ή άλλης διακρίσεως δικαιούνται ίσης αμοιβής για παρεχόμενη εργασία ίσης αξίας, 4) στο άρθρο 116 περ. 1 ότι υφιστάμενες διατάξεις που αντιβαίνουν στο άρθρο 4 παρ. 2 παραμένουν σε ισχύ μέχρις ότου καταργηθούν με νόμο, το αργότερο δε μέχρι τις 31ης Δεκεμβρίου 1982, 5) στην παρ. 2 του ίδιου άρθρου, ότι αποκλίσεις από τους ορισμούς της παρ. 2 του άρθρου 4 επιτρέπονται μόνο για αποχρώντες λόγους στις ειδικές περιπτώσεις που ορίζει ο νόμος και β) στην παρ. 3 του ίδιου άρθρου ότι κανονιστικές Υπουργικές αποφάσεις καθώς και διατάξεις συλλογικών συμβάσεων ή διαιτητικών αποφάσεων για τη ρύθμιση της αμοιβής της εργασίας που αντιβαίνουν στις διατάξεις του άρθρου 22 παρ. 1 εξακολουθούν να ισχύουν μέχρι την

αντικατάστασή τους που θα συντελεσθεί το αργότερο μέσα σε μια τριετία από την έναρξη της ισχύος του παρόντος. Η διάταξη του άρθρου 22 παρ. 1 εδ. β', όπως προκύπτει από τα πρακτικά συνεδριάσεως της Βουλής επί των συζητήσεων του Συντάγματος 1975 (σελ. 808, 813, 1072), περιλήφθηκε στο Σύνταγμα του 1975 ενόψει της κύρωσης και επικύρωσης με το νόμο 46 της 2/3.6.1975 (ΦΕΚ Α'. 104), που μόλις είχε προηγηθεί, της με αριθ. 100 Διεθνούς Σύμβασης Εργασίας του 1951 "περί ισότητας της αμοιβής μεταξύ αρρένων και θηλέων εργαζομένων για εργασία ίσης αξίας", η οποία στο άρθρο 1 ορίζει ότι ο όρος αμοιβή περιλαμβάνει το ημερομίσθιο ή την συνήθη αντιμισθία, βασική η κατώτατη, καθώς και κάθε άλλο όφελος καταβαλλόμενο αμέσως ή εμμέσως σε χρήμα ή σε είδος από τον εργοδότη στον εργαζόμενο έναντι της απασχόλησής του.

Επομένως ταυτόσημη είναι και η έννοια της αμοιβής στην παραπάνω συνταγματική διάταξη, η οποία όμως δεν επιβάλλει μόνο την ισότητα αμοιβών μεταξύ ανδρών και γυναικών, αλλά γενικότερα την ισότητα μεταξύ εργαζομένων που παρέχουν εργασία ίσης αξίας. Ειδικότερα από τη διάταξη αυτή σε συνδυασμό και με τις λοιπές, όπως παραπάνω, διατάξεις του Συντάγματος, προκύπτει ότι, κατά την έννοια των διατάξεων αυτών, απαγορεύεται η διάκριση στην αμοιβή των εργαζομένων στον ίδιο εργοδότη που παρέχουν την ίδια εργασία, ή εργασία ίσης αξίας, όχι μονάχα όταν η διάκριση αυτή έχει άμεσα ως βάση τη διαφορά φύλου μεταξύ των εργαζομένων ανδρών και γυναικών, αλλά και όταν η διαφορά φύλου χρησιμοποιείται από το νόμο, τη συλλογική σύμβαση, τον κανονισμό εργασίας που έχει ισχύ νόμου κλπ., ως στοιχείο προσδιοριστικό του ύψους ή της χρονικής διάρκειας των

οικογενειακών επιδομάτων που παρέχονται στον εργαζόμενο έναντι της απασχόλησής του, όπως στην περίπτωση που η χρονική διάρκεια του καταβαλλόμενου στον εργαζόμενο επιδόματος τέκνου διαφοροποιείται ανάλογα με το αν το τέκνο είναι φύλου ανδρικού ή γυναικείου, με αποτέλεσμα ο εργαζόμενος άνδρας ή γυναίκα που έχει άρρενα να στερείται ενωρίτερα, γι' αυτό και μόνο το λόγο, το επίδομα αυτό από τον εργαζόμενο στον ίδιο εργοδότη που έχει θήλεα τέκνα. Τέτοια διάκριση είναι προδήλως αντίθετη με το άρθρο 22 παρ. 1 ίση με την αμοιβή, οποιαδήποτε διάκριση μεταξύ εργαζομένων που παρέχουν εργασία ίσης αξίας και όχι μόνο τις διακρίσεις με βάση το φύλο, επιτρέπει αποκλίσεις μόνο για αποχρώντες λόγους στις περιπτώσεις που ειδικά προβλέπει ο νόμος (άρθρ. 116 παρ. 2) όπως είναι η περίπτωση της Οδηγίας 76/207/ΕΟΚ, που προβλέπει ιδιαίτερη προστασία για τις εργαζόμενες γυναίκες, λόγω της βιολογικής τους καταστάσεως, κατά τα στάδια της κυήσεως, του τοκετού και της γαλουχίας. Εξάλλου τέτοιες διακρίσεις τυχόν υπάρχουσες κατά το χρόνο που τέθηκε σε ισχύ το Σύνταγμα του 1975 (11.6.1975) θεωρούνται κατά τη ρητή επιταγή του άρθρου 116 παρ. 3 ότι καταργήθηκαν αυτοδικαίως μετά την πάροδο τριετίας από την παραπάνω χρονολογία (δηλαδή μετά τις 11.6.1978) και υπό την αυστηρότερη εκδοχή από 1.1.1983 (άρθρ. 116 παρ. 1). Στην υπόθεση που κρίνεται επίμαχη είναι η διάταξη του άρθρου 13 παρ. 6α και γ του γενικού κανονισμού προσωπικού του αναιρεσειόντος (ΓΚΠΟΤΕ), ο οποίος εκδόθηκε με εξουσιοδότηση από το άρθρο 7 εδ. στ του α.ν.301/1968, εγκρίθηκε με την 1118/1.8.1969 απόφαση του διοικητικού συμβουλίου του, δημοσιεύτηκε στην Εφημερίδα της Κυβερνήσεως (ΦΕΚ, τ. Β', αριθ. 568/1969) και έχει ισχύ

ουσιαστικού νόμου. Σύμφωνα με τη διάταξη αυτή χορηγείται στο προσωπικό του Ο.Τ.Ε. οικογενειακό επίδομα που υπολογίζεται επί του τακτικού μισθού σε ποσοστό 10% για το πρώτο μέλος της οικογένειας σύζυγο ή τέκνο, και 5% για κάθε τέκνο (παρ. 6α). Κατά δε το εδάφ. γ' της ίδιας παραγράφου "το κατά τα ανωτέρω για τα τέκνα επίδομα παύει να χορηγείται με τη συμπλήρωση του 18ου έτους της ηλικίας τους προκειμένου για τα άρρενα και του 20ου προκειμένου για τα θήλεα" (εκτός αν σπουδάζουν ή πάσχουν από σωματική νόσο, περιπτώσεις που δεν ενδιαφέρουν εδώ). Οι διατάξεις όμως αυτές δεν συμβιβάζονται με τις επιταγές που περιέχονται στα άρθρα 4 παρ. 1 και 22 παρ. 1 του Συντάγματος, διότι με αυτές καθιερώνεται σε βάρος ορισμένων μισθωτών του Ο.Τ.Ε. δυσμενής διάκριση που δεν δικαιολογείται από λόγους γενικότερου κοινωνικού ή δημόσιου συμφέροντος και που οφείλεται στο τυχαίο γεγονός ότι οι μισθωτοί αυτοί έχουν άρρεν τέκνο, με αποτέλεσμα να τυγχάνουν δυσμενέστερης μεταχείρισεως σε σχέση με τους συναδέλφους τους που έχουν θήλυ τέκνο, με τους οποίους παρέχουν την ίδια εργασία, έναντι της οποίας και ως αντάλλαγμα, κατά τη σαφή έννοια των διατάξεων αυτών του κανονισμού του αναιρεσειόντος, παρέχεται το πιο πάνω επίδομα.

Ούτε και μπορεί να δικαιολογηθεί τέτοια δυσμενής διάκριση με βάση το άρθρο 116 παρ. 2 του Συντάγματος διότι η διαφορά του φύλου και μόνο των τέκνων των εργαζομένων, στην οποία στηρίζεται η διάκριση από άποψη χρόνου διάρκειας του επιδόματος δεν αποτελεί αποχρώντα λόγο που δικαιολογεί την απόκλιση από την αρχή της ισότητας μεταξύ εργαζομένων που έχουν άρρενα τέκνα και εκείνων που έχουν θήλεα τέκνα. Έτσι οι διατάξεις αυτές πρέπει να θεωρηθούν καταργημένες το αργότερο

από 1.1.1983, καθό μέρος περιέχουν την παραπάνω δυσμενή διάκριση και το κενό που δημιουργείται πρέπει να πληρωθεί με την πιο κατάλληλη αποκαταστατική μέθοδο και ειδικότερα με την επέκταση της εφαρμογής της διάταξης που ισχύει για τους υπαλλήλους του Ο.Τ.Ε. που έχουν θήλυ τέκνο και στους υπαλλήλους που έχουν άρρεν τέκνο. Η επέκταση αυτή δεν αποτελεί ανεπίτρεπτη επέμβαση της δικαστικής εξουσίας στο έργο της νομοθετικής, διότι απορρέει τόσο από τις διατάξεις των άρθρων 4 παρ. 1 και 22 παρ. 1 εδάφ. β ' του Συντάγματος, που καθιερώνουν την αρχή της ισότητας των Ελλήνων ενώπιον του νόμου και την ισότητα αμοιβής για εργασία ίσης αξίας, όσο και από τη διάταξη του άρθρου 120 παρ. 2 αυτού, που επιβάλλει στα δικαστήρια το σεβασμό των συνταγματικών διατάξεων και από τις οποίες ανακύπτει η ανάγκη της αντιμετώπισης της άνισης μεταχείρισης με την εφαρμογή της ειδικής ευμενούς ρυθμίσεως και υπέρ εκείνων σε βάρος των οποίων έγινε η δυσμενής διάκριση, χωρίς την οποία η διάταξη του άρθρου 4 παρ. 1 και 22 παρ. 1 περ. β ' του Συντάγματος θα παρέμενε κενή περιεχομένου (Ολ. Α.Π.8/1990 κ.ά.). Στην προκειμένη περίπτωση, κατά την έννοια των παραδοχών της προσβαλλόμενης απόφασης, ο αναιρεσείων Ο.Τ.Ε. κατέβαλλε στον ενάγοντα αναιρεσίβλητο, που ανήκε στο μόνιμο προσωπικό του και εργαζόταν σ' αυτόν από 23.11.1966 με σύμβαση εξαρτημένης εργασίας αορίστου χρόνου, οικογενειακό επίδομα 580 επί του μηνιαίου τακτικού μισθού του για το άρρεν τέκνο του Σταύρο, που γεννήθηκε στις 29.5.1968. Το επίδομα όμως αυτό έπαψε να το χορηγεί στον ενάγοντα αναιρεσίβλητο από 29.5.1986, μόλις δηλαδή το πιο πάνω τέκνο του συμπλήρωσε το 18ο έτος της ηλικίας του, ενώ το κατέβαλλε σε όσους συναδέλφους

του έκαναν την ίδια με αυτόν εργασία και είχαν θήλεα τέκνα και μετά τη συμπλήρωση του 18ου έτους της ηλικίας τους μέχρι και το 20ό έτος σύμφωνα με τις παραπάνω διατάξεις του κανονισμού του. Συνεπώς το Πολυμελές Πρωτοδικείο που, ως δευτεροβάθμιο δικαστήριο, δέχτηκε με την προσβαλλόμενη απόφασή του ότι οι πιο πάνω διατάξεις του κανονισμού του αναιρεσιώντος, στο μέτρο που εισάγουν τη δυσμενή διάκριση δεν συμβιβάζονται πλέον με τις προαναφερόμενες συνταγματικές διατάξεις και ότι για την αποκατάσταση της αρχής της ισότητας πρέπει να εφαρμοσθούν και στην περίπτωση του ενάγοντος αναιρεσιβλήτου οι ευμενέστερες διατάξεις του ίδιου κανονισμού που ισχύουν υπέρ των συναδέλφων του με θήλεα τέκνα, έτσι ώστε να λάβει και αυτός το οικογενειακό επίδομα, έως το χρόνο που το άρρεν τέκνο του συμπλήρωσε το 20ο έτος, στη συνέχεια δε, επικυρώνοντας την πρωτόδικη απόφαση, επεδίκασε σ' αυτόν το επίδομα αυτό για όσους μήνες μεταξύ 18ου και 20ου έτους το τέκνο του δεν εργάστηκε, δεν παρεβίασε τις παραπάνω διατάξεις του Συντάγματος και του κανονισμού του αναιρεσιώντος Οργανισμού. Θα έπρεπε, επομένως, να απορριφθούν ως αβάσιμοι οι αντίθετοι από το άρθρο 560 περ. 1 ΚΠολΔ δεύτερος και τρίτος λόγοι της αναίρεσης. Επειδή όμως η απόρριψη των λόγων αυτών σημαίνει ότι το Τμήμα τούτο του Αρείου Πάγου αρνείται να εφαρμόσει ως αντισυνταγματικές τις παραπάνω διατάξεις κανονιστικού περιεχομένου του, έχοντας ισχύ νόμου, κανονισμού του αναιρεσιώντος Οργανισμού κατά το μέρος που συνεπάγονται τη δυσμενή διάκριση, πρέπει οι λόγοι αυτοί αναίρεσης να παραπεμφθούν στην Ολομέλεια του Αρείου Πάγου σύμφωνα με το άρθρο 563 παρ. 2 ΚΠολΔ (Παραπέμπει στην Ολομέλεια του

Αρείου Πάγου τους δεύτερο και τρίτο λόγους της αιτήσεως για την αναίρεση της 1380/1990 αποφάσεως του Πολυμελούς Πρωτοδικείου Αθηνών).