

ΕΘΝΙΚΟ ΚΑΙ ΚΑΠΟΔΙΣΤΡΙΑΚΟ ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΑΘΗΝΩΝ
ΣΧΟΛΗ ΝΟΜΙΚΩΝ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΩΝ ΚΑΙ ΠΟΛΙΤΙΚΩΝ ΕΠΙΣΤΗΜΩΝ

ΤΜΗΜΑ ΝΟΜΙΚΗΣ

Η ΕΡΓΑΣΙΑ ΩΣ ΣΥΝΤΑΓΜΑΤΙΚΟ ΔΙΚΑΙΩΜΑ

Μάθημα : Εφαρμογές Δημοσίου Δικαίου

Φοιτητ: Κουρκούτα Καλλιόπη

A.M: 1340200200947

**Καθηγητές: Δημητρόπουλος Α., Παπαιωάννου Ζ.,
Βλαχόπουλος Σπ.**

ΑΘΗΝΑ 2008

ΠΙΝΑΚΑΣ ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΩΝ

ΜΕΡΟΣ Ι

- Εισαγωγή.....1
- Ιστορικά.....2
- Έννοια της εργασίας.....4
- Το άρθρο 22.....5

ΜΕΡΟΣ ΙΙ

- Το κοινωνικό δικαίωμα της εργασίας.....6
- Ελευθερία εργασίας.....7
- Θετική ελευθερία.....7
- Αρνητική ελευθερία11
- Επίταξη.....13
- Ελευθερία επιμόρφωσης.....15
- Περιεχόμενο του δικαιώματος.....15
- Αμυντικό περιεχόμενο.....16
- Προστατευτικός χαρακτήρας.....18
- Διεκδικητικός χαρακτήρας.....19

ΜΕΡΟΣ III

- Συλλογικές συμβάσεις εργασίας.....20
- Ισότητα στην αμοιβή εργασίας.....22
- Σεβασμός της προσωπικότητας των εργαζομένων...24

ΜΕΡΟΣ IV

- Περιορισμοί του δικαιώματος εργασίας.....27
- Φορείς του δικαιώματος.....27
- Ειδικότερα ζητήματα.....29
- Επίλογος.....31
- Βιβλιογραφία.....32
- Νομολογία.....34
- Παράρτημα.....42

ΜΕΡΟΣ Ι

ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Ως εργασία θεωρείται η έλλογη δραστηριότητα του ανθρώπου, που έχει ως στόχο να μεταμορφώνει τα αντικείμενα της φύσης για να τα προσαρμόζει στις ανθρώπινες ανάγκες. Η εργασία είναι μια δραστηριότητα του ανθρώπου ως κοινωνικού όντος, αποτελεί ενέργημα που παρεμβάλλεται μεταξύ του ανθρώπου και της φύσης και προσδιορίζει την υλική ζωή της κοινωνίας. Για αυτό και αποτελεί απόλυτη αναγκαιότητα για όλες τις ανθρώπινες κοινωνίες, πρωταρχικό ρόλο ύπαρξής τους. Τροποποιώντας τη φύση το ανθρώπινο όν, μεταβάλλεται και το ίδιο, εξανθρωπίζεται. Ο Φ. Έγκελς είπε χαρακτηριστικά « Η εργασία δημιούργησε τον ίδιο τον άνθρωπο ». Η εργασία είναι ένα ενέργημα, δράση, αλλά ταυτόχρονα και μια σχέση. Μια σχέση διπλή η οποία συνδέει από τη μια μεριά τον άνθρωπο με τη φύση και από την άλλη τους ανθρώπους μεταξύ τους (εργοδότες και εργάτες, εργάτες που δουλεύουν μαζί) .

Από ηθική άποψη, η εργασία αποτελεί το τίμημα που καταβάλλει κάθε άνθρωπος για να έχει το δικαίωμα να αποτελεί μέλος της κοινωνίας. Οι αρχαίοι Έλληνες συγγραφείς εκθειάζαν με τα ρητά τους την εργασία, έλεγαν «είναι ντροπή να μην εργάζεσαι, η αργία είναι μητέρα κακού, η εργασία δεν έχει καμία ντροπή».

Από οικονομική άποψη, η εργασία είναι ο ένας από τους τρεις συντελεστές της παραγωγής: ο πρώτος είναι η φύση, ο δεύτερος η εργασία και ο τρίτος το κεφάλαιο. Η φύση δίνει τα αγαθά της, αλλά η εργασία που καταβάλλει ο άνθρωπος είναι εκείνη που αξιοποιεί αυτά τα αγαθά και το κεφάλαιο προσφέρει τα μέσα για να αξιοποιηθούν τα αγαθά που προσφέρει η γη.

Από ψυχολογική άποψη, η εργασία αποτελεί ικανοποίηση, γιατί αυτός που εργάζεται για να πετύχει κάποιο σκοπό, υλικό ή πνευματικό, καταβάλλει προσπάθεια και η προσπάθεια αυτή ενισχύεται από το ενδιαφέρον που δείχνει ο άνθρωπος για να φτάνει στο υλικό ή πνευματικό αποτέλεσμα που επιδιώκει.

ΙΣΤΟΡΙΚΑ

Το αίτημα για παροχή εργασίας συνδέεται με την κοινωνική πορεία κι εξέλιξη του ανθρώπου και αποτέλεσε πεδίο ευρύτατων συγκρούσεων ανάμεσα στις διάφορες κοινωνικές τάξεις μέχρι να φτάσουμε στη σημερινή κατάσταση, στα πλαίσια της οποίας το δικαίωμα της εργασίας κατοχυρώνεται από όλα σχεδόν τα συντάγματα και από διεθνείς συμβάσεις.

Οι πρώτοι άνθρωποι άρχισαν να εκτελούν πραγματική εργασία από την εποχή που έπαψαν να ζουν νομαδική ζωή και εγκαταστάθηκαν , οριστικά , σ' έναν τόπο, οπότε άρχισαν να καλλιεργούν τη γη. Βέβαια, οι πρώτες αυτές γεωργικές εργασίες , όπως και οι σημερινές , δεν απαιτούσαν συνεχή απασχόληση. Με το πέρασμα ,όμως, των χρόνων και με την ανάπτυξη της οικοτεχνίας και της βιοτεχνίας, η εργασία άρχισε να παίρνει συστηματική μορφή. Η εξέλιξη των ατόμων και των κοινωνιών δημιούργησε νέου είδους απασχολήσεις, νέα επαγγέλματα.

Παρ' όλα αυτά , όμως, η εργασία ως ιδιότυπο αντικείμενο συναλλαγής για πολλούς αιώνες δεν απασχόλησε ιδιαίτερα τους νομοθέτες. Οι νομοθεσίες δε την ξεχώριζαν από τα άλλα αντικείμενα συναλλαγής, αλλά στο πλαίσιο των συμβατικών σχέσεων.¹ Χαρακτηριστικά, στην αρχαιότητα , η χρησιμοποίηση της εργασίας από τρίτους γινόταν με παραχώρηση, μίσθωση, νοίκιασμα δηλαδή του δούλου από τον κύριό του σε τρίτο. Είναι χαρακτηριστικό επίσης ότι και ο ελληνικός Αστικός Κώδικας κατατάσσει το σχετικό κεφάλαιο με επικεφαλίδα « Μίσθωσις εργασίας» στη γενικότερη ομάδα των μισθώσεων.

Όσο προχωρούσε η κοινωνική και πολιτική χειραφέτηση γινόταν φανερό ότι για τη ρύθμιση της εργασίας δε προσφερόταν ο τύπος της μίσθωσης. Η εργασία άρχισε να παίρνει μια διαφορετική διάσταση , ποιοτική που έχει την αρχή της στην εκτίμηση ότι η εργασία είναι καρπός της προσωπικότητας. Οι σχετικές διαδικασίες άρχισαν στα τέλη του 18 αιώνα και στην αρχή του 19 αιώνα. Οι πρώτες νομοθετικές επεμβάσεις έγιναν στο πιο ευαίσθητο σημείο της अपαράδεκτης εκμεταλλεύσεως , στην κατάχρηση της εργασίας των ανηλίκων.

¹ Καρακατσάνης Αλέξανδρος, Ατομικό Εργατικό εκδόσεις Σάκκουλα, 1995, σελ. 33 επ.

Πρώτα στην Αγγλία (1802) , αργότερα στη Γερμανία (1839) και τη Γαλλία (1841) και σ άλλες χώρες θεσπίστηκαν διατάξεις εργατικής νομοθεσίας οι οποίες περιόριζαν τις ώρες εργασίας των ανηλίκων σε δώδεκα και απαγόρευαν την εργασία τους τη νύχτα.

Στη χώρα μας, διάταξη σχετικά με την εργασία περιείχε για πρώτη φορά το σύνταγμα του 1927, που αναφερόταν όμως αποκλειστικά στην υποχρέωση του κράτους να την προστατεύει. « Η εργασία πνευματική και σωματική διατελεί υπό την προστασία του κράτους , μεριμνώντας συστηματικώς υπέρ της ηθικής και υλικής εξυψώσεως των εργαζόμενων τάξεων, αστικών και αγροτικών». Εν συνεχεία , το σύνταγμα του 1952 δεν περιείχε καμία σχετική διάταξη.

Σε διεθνές επίπεδο, με τη Γενική διακήρυξη των Δικαιωμάτων του ανθρώπου στα πλαίσια του Ο.Η.Ε (10/12/48) , αναγνωρίζεται το δικαίωμα εργασίας κι ελεύθερης επιλογής επαγγέλματος , καθώς και η λήψη μέτρων κατά της ανεργίας. Επίσης , πρέπει να αναφερθούμε και στον Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Χάρτη του 1961 και τη Διεθνή Συνθήκη για Οικονομικά , Κοινωνικά και Πολιτικά Δικαιώματα του 1966.

Επιπλέον, στο άρθρο 15 της Ευρωπαϊκής Σύμβασης των Δικαιωμάτων του Ανθρώπου (ΕΣΔΑ) καθορίζεται το δικαίωμα καθενός να απασχολείται σε εργασία την οποία είναι ελεύθερος να επιλέξει. Εξάλλου, κατοχυρώνεται για τους πολίτες της Ένωσης το δικαίωμα εργασίας, εγκατάστασης και παροχής υπηρεσιών σε όλα τα κράτη της Κοινότητας. Άξια αναφοράς είναι και η τρίτη παράγραφος του άρθρου 15 με την οποία κατοχυρώνεται το δικαίωμα της αξιοπρεπούς εργασίας και για υπηκόους άλλων κρατών μέσα στο χώρο της Ένωσης.

Με τα άρθρα 39-43 και 49 της Συνθήκης για την Ευρωπαϊκή Ένωση εξασφαλίζεται το δικαίωμα διακίνησης για τους εργαζομένους στα κράτη μέλη της Ένωσης και απαγορεύονται περιορισμοί σχετικοί με την ελευθερία μετακίνησης εντός των συνόρων της Κοινότητας για εργασιακούς λόγους. Το άρθρο 140 της ΣυνθΕΕ αναφέρεται στη συνεργασία των κρατών μελών σε θέματα εργασίας , εργατικού δικαίου, επαγγελματικού προσανατολισμού. Πλήθος οδηγιών και κανονισμών έχουν εκδοθεί από την ΕΕ σχετικά με την ελεύθερη κυκλοφορία των

εργαζομένων , τη δημιουργία προγραμμάτων κατάρτισης , την ελευθερία επιλογής επαγγέλματος , την αναζήτηση εργασίας, την αναγνώριση επαγγελματικών διπλωμάτων, το δικαίωμα αποζημίωσης.

Εκτεταμένη αναφορά γίνεται και στο σχέδιο του Ευρωπαϊκού Συντάγματος στα άρθρα II 27-32 , με τα οποία κατοχυρώνεται η προστασία του εργαζομένου σε περίπτωση αδικαιολόγητης απόλυσης, η εξασφάλιση συνθηκών δίκαιης και αξιοπρεπούς εργασίας.

Έννοια της εργασίας

Ο όρος «εργασία» κατά την έννοια του άρθρου 22 είναι όπως και στο εργατικό δίκαιο , όχι οποιαδήποτε δραστηριότητα, αλλά μόνο η άμεσα ή έμμεσα αμειβόμενη ή κερδοσκοπική απασχόληση.² Χαρακτηριστικό της εργασίας είναι ότι εκείνος που την παρέχει αποβλέπει στην παραγωγή οικονομικού αποτελέσματος, δηλαδή προϊόντος που έχει οικονομική αξία. Ο οικονομικός χαρακτήρας της εργασίας είναι διττός. Οικονομική αξία έχουν , αφενός μεν η ίδια η εργασία και αφετέρου το προϊόν της. Το οικονομικό «δίδυμο» εργασία – αμοιβή , εμφανίζεται και στην συνταγματική προστασία της εργασίας και αποτελεί συνταγματικό δίδυμο.³ Η εθελοντική εργασία αποτελεί συμμετοχή στην κοινωνική ή πολιτική ζωή της χώρας που προστατεύεται από το άρθρο 5 παρ. 1 Σ. Σε αντίθεση με το εργατικό δίκαιο , ο όρος εργασία καλύπτει όχι μόνο την εξαρτημένη εργασία, αλλά και την ανεξάρτητη. Επιπλέον, ο όρος εργασία δεν αναφέρεται μόνο στο μισθωτό , αλλά και στον εργοδότη και τον αυτοαπασχολούμενο, τον εργάτη , τον ιδιωτικό υπάλληλο, τον επιχειρηματία. Σημειώνεται εδώ, ότι στην παρ. 2 αναφέρεται μόνο στην εξαρτημένη εργασία. Επίσης, ο όρος εργασία αφορά κάθε μορφή εργασίας, την ευκαιριακή ,όσο και τη συστηματική δραστηριότητα , δηλαδή το επάγγελμα.

² Δαγτόγλου Π.Δ. , Συνταγματικό Δίκαιο, Ατομικά Δικαιώματα, τ. Β' , 2005 , σελ . 916

³ Δημητρόπουλος Ανδρέας, Συνταγματικά Δικαιώματα , Ειδικό Μέρος, Αθήνα 2005, σελ. 364

Το 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. Νόμος ορίζει τα σχετικά με τη σύναψη συλλογικών συμβάσεων εργασίας από τους δημόσιους υπαλλήλους και τους υπαλλήλους οργανισμών τοπικής αυτοδιοίκησης ή άλλων νομικών προσώπων δημοσίου δικαίου.
4. Οποιαδήποτε μορφή αναγκαστικής εργασίας απαγορεύεται. Ειδικό νόμο 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.
5. Το Κράτος μεριμνά για την κοινωνική ασφάλιση των εργαζομένων, όπως νόμος ορίζει.

ΜΕΡΟΣ ΙΙ

Το κοινωνικό δικαίωμα της εργασίας

Το δικαίωμα για εργασία χαρακτηρίζεται στη θεωρία ως το «αρχέτυπο των δικαιωμάτων του εργαζομένου»⁴, η «μήτρα όλων των άλλων κοινωνικών δικαιωμάτων». Ειδικότερα, το δικαίωμα αυτό θεμελιώνει ένα κοινωνικό κεκτημένο. Απαραίτητη για την ύπαρξη, την επιβίωση του ανθρώπου, η εργασία ανήκει στα φύσει κοινωνικά αγαθά, αγαθά που πρέπει να ανήκουν σε όλους.⁵ Κοινό τόπο αποτελεί πάντως η παραδοχή ότι το δικαίωμα αυτό δεν μεταφράζεται σε αξίωση κανενός να του εξασφαλίσει τι κράτος συγκεκριμένη αμειβόμενη θέση εργασίας, αλλά μόνο σε μια γενικής φύσεως υποχρέωση του κράτους για τη δημιουργία συνθηκών απασχόλησης για όσους επιθυμούν και μπορούν να εργαστούν.

Παρ' όλα αυτά, το άρθρο 22 αποτελεί κανόνα δικαίου και μάλιστα τόσο ως προς το πρώτο σκέλος του (διασφάλιση δυνατοτήτων απασχόλησης) όσο και ως προς το δεύτερο (βελτίωση των συνθηκών εργασίας, έτσι ώστε αυτή να παρέχεται υπό στοιχειώδους όρους, δίκαιους και ασφαλείς, όπως αξιοπρεπής μισθός, λογικό ωράριο εργασίας και κατάλληλες προϋποθέσεις υγιεινής και ασφάλειας για τον εργαζόμενο). Θα μπορούσαμε να θεωρήσουμε ότι μετά το νέο Σύνταγμα σταθεροποιήθηκε όλη η κοινωνική και κοινωνική νομοθεσία που ίσχυε, όσον αφορά τις προβλεπόμενες διαδικασίες για διευκόλυνση των εργαζομένων να βρίσκουν αμέσως κενές εργατικές θέσεις ή να λαμβάνουν επίδομα ανεργίας και να εργάζονται με υγιείς και ασφαλείς συνθήκες εργασίας, ώστε μελλοντικός νόμος που θα περιόριζε τα δικαιώματα αυτά θα ήταν οπωσδήποτε αντισυνταγματικός.

Ωστόσο ένα παρόμοιο απόλυτο κεκτημένο σε σχέση με την εργατική και κοινωνική νομοθεσία γενικά, είτε με το επίπεδο των μισθών ειδικότερα δε μπορεί να γίνει δεκτό. Πρέπει να το αντιληφθούμε μάλλον ως σχετικό, με την έννοια ότι

⁴ Τραυλός-Τζανετάτος Δ., Το δικαίωμα της εργασίας στο πεδίο ένταξης μεταξύ Συντάγματος και κοινωνικής πραγματικότητας, ΤοΣ 1975, 729.

⁵ Δημητρόπουλος Ανδρέας, Συνταγματικά Δικαιώματα, Ειδικό Μέρος, Αθήνα 2005, σελ. 365

εφόσον έχουν θεσπιστεί νομοθετικά και υλοποιηθεί στην πράξη κρατικές δράσεις με αντίστοιχο περιεχόμενο, δεν επιτρέπεται η ολοσχερής κατάργησή τους, αλλά ούτε και ο αδικαιολόγητος δραστηρικός περιορισμός τους.

Το κοινωνικό δικαίωμα της εργασίας έχει ως περιεχόμενο πέραν της ελευθερίας εργασίας, το καθήκον του κράτους απέναντι στα άτομα για εξασφάλιση πρόσφορων όρων εργασίας για την ικανοποίηση του εργαζομένου και την πρόοδο του, την εξειδίκευση των δικαιωμάτων του εργαζομένου. Το δικαίωμα εργασίας περιλαμβάνει: α) την αξίωση για εξασφάλιση μιας αμειβόμενης θέσης σε ικανό άτομο που επιθυμεί να εργαστεί (αρχή του βιοπορισμού), την αξίωση για εξασφάλιση θέσης ανάλογα με τις ικανότητες του ενδιαφερόμενου (αρχή της εξειδίκευσης), την αξίωση απασχόλησης με όρους και συνθήκες που διασφαλίζουν την αξιοπρέπεια των εργαζομένων και την αξίωση του φορέα της εργασίας για προστασία του δικαιώματος εργασίας από προσβολή τρίτων και την εξασφάλιση σε αυτόν της εξουσίας για την προστασία των συνδεδεμένων με την εργασία συμφερόντων.⁶

Ελευθερία εργασίας

Για ελευθερία της εργασίας ή του ελεύθερου επαγγέλματος θα μπορούσε να γίνει λόγος όταν προέχει το στοιχείο της προσφοράς προσωπικών υπηρεσιών, αντίθετα όταν προέχει το στοιχείο της επένδυσης κεφαλαίου, έστω και με προσωπική απασχόληση παράλληλα, πρόκειται για επιχειρηματική δραστηριότητα. Ο διαχωρισμός έχει σημασία κυρίως επειδή την ελευθερία της εργασίας και του επαγγέλματος δε συνοδεύουν οι περιορισμοί του άρθρου 106 Συντ.

- **Θετική ελευθερία**

Η (θετική) ελευθερία της εργασίας και του επαγγέλματος σημαίνει ότι ο καθένας μπορεί να επιλέγει ή να αλλάζει το είδος, τον τόπο και τον χρόνο της εργασιακής απασχόλησής του, καθώς και τον τόπο άσκησης της.⁷ Σε περίπτωση

⁶ Κουκιάδης Ι., Εργατικό Δίκαιο, β' έκδοση, εκδόσεις Σάκκουλα, 1995, σελ. 50

⁷ Δαγτόγλου Π. Δ., Ατομικά Δικαιώματα, εκδόσεις Σάκκουλα, 1991, σελ. 813

εξαρτημένης εργασίας , η ελευθερία αυτή υφίσταται μόνο στο βαθμό που υπάρχει ανάλογη ζήτηση εργατικής δύναμης από την εργοδοτική πλευρά. Περιορισμοί οι οποίοι επιβάλλονται νομοθετικά σε σχέση με το ωράριο εργασίας ,την ασφάλιση και υγιεινή των εργαζομένων δε θα πρέπει να αντιμετωπισθούν ως περιορισμοί της ελευθερίας της εργασίας , αλλά αντίθετα ως περιορισμοί της επιχειρηματικής δράσης του εργοδότη.

Όσον αφορά τους ελεύθερους επαγγελματίες , κι εδώ η ελευθερία τους δε παύει αν είναι σχετική, διότι η υλοποίησή της καθίσταται εφικτή μόνον εάν και σε όσο βαθμό το επιτρέπουν οι συνθήκες της «αγοράς» στο συγκεκριμένο επάγγελμα. Έτσι για παράδειγμα η αθρόα εγγραφή νέων δικηγόρων χωρίς να υπάρχει αντίστοιχη επαγγελματική ύλη μπορεί αν οδηγήσει μεγάλο μέρος του δικηγορικού σώματος στην υπό – η ετεροαπασχόληση.

Φορείς της ελευθερίας της εργασίας και του επαγγέλματος είναι όλα τα φυσικά πρόσωπα , αφού το άρθρο 5 παρ. 1 Συντ. δε κάνει σχετική διάκριση . Τα νομικά πρόσωπα αντίθετα δε μπορούν να είναι φορείς , αν αντιληφθούμε την ελευθερία με την παραπάνω έννοια , δηλαδή με βάση το στοιχείο της προσφοράς προσωπικών υπηρεσιών.

- **Περιορισμοί θετικής ελευθερίας**

Περιορισμοί μπορούν να επιβληθούν νομοθετικά τόσο στην επιλογή , όσο και στον τρόπο άσκησης του επαγγέλματος ή της εργασίας. Οι περιορισμοί αυτοί θα πρέπει να θεσπίζονται ρητά και δεν επιτρέπεται διασταλτική ερμηνεία τους. Έτσι είναι καταρχήν επιτρεπτή η άσκηση επαγγελμάτων τα οποία δε ρυθμίζονται από την ισχύουσα νομοθεσία ,διότι από τη μη θέσπιση σχετικής ρύθμισης δε συνάγεται απαγόρευση. Οι περιορισμοί μπορούν να φτάσουν ως την πλήρη απαγόρευση της άσκησης ενός επαγγέλματος , έτσι ώστε να διασφαλιστεί ένα άλλο συνταγματικά προστατευόμενο έννομο αγαθό , για παράδειγμα απαγόρευση της παραγωγής ναρκωτικών για την προστασία της δημόσιας υγείας, άρθρο 21 παρ. 3 Συντ.) .

Συνήθης , επίσης , είναι και η πρόβλεψη προηγούμενης διοικητικής άδειας για την άσκηση διαφόρων επαγγελμάτων ή και μορφών εξαρτημένης εργασίας

(εργασία σε κέντρα διασκέδασης). Η παροχή της άδειας αυτής μπορεί να τελεί υπό την προϋπόθεση της κατοχής συγκεκριμένων τίτλων σπουδών.⁸

Η νομολογία πάντως δέχεται ότι η επιλογή ενός ελεύθερου επαγγέλματος μπορεί να περιορισθεί μόνο για λόγους ηθικούς ή πνευματικούς και όχι για οικονομικούς ή άλλους, άσχετους προς τις προσωπικές ικανότητες του ατόμου.

Αξίζει να σημειωθεί εδώ ότι και η νομολογία του γερμανικού Ομοσπονδιακού Συνταγματικού Δικαστηρίου διακρίνει αντίστοιχα μεταξύ υποκειμενικών (π. χ . πτυχίο) και αντικειμενικών (περιορισμένος αριθμός θέσεων) προϋποθέσεων άσκησης του επαγγέλματος.

Η ελληνική νομολογία παρουσιάζει ενίοτε διακυμάνσεις. Για παράδειγμα, η πρόβλεψη με νόμο ανώτατου ορίου ηλικίας , μετά τη συμπλήρωση του οποίου είναι υποχρεωτική η έξοδος από το ελεύθερο επάγγελμα, κρίθηκε συνταγματική για τους εκτελωνιστές, και τους δικαστικούς επιμελητές και αντισυνταγματική για τους φαρμακοποιούς και τους εργολήπτες δημόσιων έργων.

Παρόμοια , ο Άρειος Πάγος δέχεται ότι η νομοθετική πρόβλεψη για αυτοδίκαιη αποχώρηση από την υπηρεσία υπαλλήλων του δημόσιου τομέα με τη συμπλήρωση 35ετίας δεν αντίκειται στο άρθρο 5 παρ. 1 Συντ. ,διότι πρόκειται για περιορισμό αναγόμενο στο γενικότερο και κοινωνικό συμφέρον για τη δημιουργία περισσότερων ευκαιριών απασχόλησης.⁹ Η πρόβλεψη αντίστροφα μέγιστου ορίου ηλικίας ,που η συμπλήρωσή του αποτελεί κώλυμα για την εγγραφή ασκούμενου δικηγόρου και τον διορισμό δικηγόρου, θεωρήθηκε αρχικά αντισυνταγματική¹⁰ και έπειτα από λίγα χρόνια συνταγματική, ενώ δεν έπαψε να θεωρείται θεμιτή η πρόβλεψη τέτοιου ορίου για τον επαναδιορισμό δικηγόρου. Αντίθετα, αθέμιτο κρίθηκε , με βάση το άρθρο 5 παρ. 1 Συντ. το όριο ηλικίας (50 έτη) για πρόσληψη σε θέση δικηγόρου ν.π.δ.δ.

Η απαγόρευση εγγραφής στα νομαρχιακά μητρώα συνταξιούχων εργοδηγών για την εκτέλεση μικρών έργων κρίθηκε ότι δε συνιστά περιορισμό αντιβαίνοντα

⁸ Η κατά το άρθρο 4 π.δ. 180/1979 απαίτηση προηγούμενης άδειας της οικείας αστυνομικής αρχής κρίθηκε από την ΕφΘεσ 695/1998 , Αρμ.1998, 472 ότι δεν αντίκειται στην ελευθερία της εργασίας, επειδή αποσκοπεί στην προστασία της δημόσιας τάξης, των ηθών και της ασφάλειας των πολιτών.

⁹ ΑΠ 1233/1998, ΤοΣ 1998,1152

¹⁰ ΑΠ 727/1985, Ολ. ΤοΣ 1994,147

στην οικονομική ελευθερία , συνεκτιμωμένων και των συνθηκών στην αγορά εργασίας για την απασχόληση των νέων. Αντισυνταγματική πάντως , θα πρέπει να θεωρηθεί κάθε προσπάθεια καταπολέμησης του πληθωρισμού στα ελεύθερα επαγγέλματα μέσω της θέσπισης υπέρμετρων , αντικειμενικών κριτηρίων φορολόγησης , τα οποία , εξομοιώνοντας ανόμοιες καταστάσεις μέσα στο ίδιο επάγγελμα, καταντούν ένα είδος κεφαλικού φόρου δυσβάσταχτου για όσους κερδίζουν λιγότερα από τα προβλεπόμενα.

Ο νομοθέτης είναι δυνατό να επιβάλλει περιορισμούς και στον τρόπο άσκησης του επαγγέλματος, προκειμένου να διασφαλιστούν άλλα συνταγματικά αγαθά. Έτσι περιορισμοί στην κυκλοφορία των ταξί συνιστούν θεμιτούς περιορισμούς της ελευθερίας εργασίας και επαγγελματικής ελευθερίας, εάν πρόκειται να καταπολεμηθεί η ατμοσφαιρική ρύπανση. Επίσης, θεμιτός περιορισμός της επαγγελματικής ελευθερίας είναι και η εκ περιτροπής διακοπή της λειτουργίας των πρατηρίων υγρών καυσίμων επί εικοσαήμερο κατά τη θερινή περίοδο , διότι αποβλέπει στη βελτίωση των συνθηκών εργασίας στα πρατήρια αυτά και άρα στην προστασία της υγείας των εργαζομένων.¹¹ Συνταγματική κρίθηκε ακόμη η προσωρινή παύση , με διοικητική πράξη, της λειτουργίας καταστήματος , γραφείου , κλπ. Με βάση τις διατάξεις των άρθρων 7 ω. 2120/1993 και 48 ν. 2065/1992, επειδή αποβλέπει στη εξυπηρέτηση του δημοσίου συμφέροντος και ειδικότερα στην αποτροπή υπερβολικής καθυστέρησης στην καταβολή ληξιπρόθεσμων και απαιτητών οφειλών προς το Δημόσιο.

Θεμιτή επίσης κρίθηκε η παρακράτηση ποσοστού 50 % των αμοιβών των δικαστικών επιμελητών σε εκτελέσεις τραπεζών και οργανισμών κοινής ωφέλειας από τους οικείους συλλόγους και η διανομή τους ισόποσα στα μέλη τους, διότι συντρέχουν λόγοι δημοσίου και κοινωνικού συμφέροντος που αφορούν την εξασφάλιση των υλικών προϋποθέσεων αξιοπρεπούς άσκησης του επαγγέλματος. Αντίστοιχα θεμιτή κρίθηκε η υποχρεωτική κατάθεση στο ταμείο του οικείου συμβολαιογραφικού συλλόγου ποσοστού 30 % των

¹¹ΣτΕ 2445/1993, ΤοΣ 1993 , 377

συμβολαιογραφικών δικαιωμάτων από συγκεκριμένη κατηγορία πράξεων για διανομή μεταξύ όλων των συμβολαιογράφων.

- **Αρνητική ελευθερία**

Η αρνητική ελευθερία εργασίας (απαγόρευση της αναγκαστικής εργασίας) αποτελεί την αντίστροφη όψη της θετικής ελευθερίας εργασίας και κατοχυρώνεται στο άρθρο 22 παρ. 4 εδ. Α' Συντ. Φορείς του σχετικού δικαιώματος είναι αδιακρίτως οι Έλληνες και οι αλλοδαποί , είτε εργαζόμενοι με σχέση εξαρτημένης εργασίας , είτε ελεύθεροι επαγγελματίες, ακόμα και άνεργοι ή άεργοι , καθώς και τα νομικά πρόσωπα , εφόσον κληθούν να εκτελέσουν συγκεκριμένη εργασία με τα φυσικά πρόσωπα – όργανά τους. Αποδέκτης της υποχρέωσης μη επιβολής αναγκαστικής εργασίας είναι καταρχήν το κράτος, χωρίς να αποκλείεται η απαγόρευση κατά ιδιωτών, για παράδειγμα όταν σε σύμβαση εργασίας περιληφθεί υπέρογκη ποινική ρήτρα κατά του εργαζομένου σε περίπτωση πρόωρης παραίτησης του. Γενικότερα , γίνεται δεκτό ότι δεν υφίσταται δικαίωμα που να άγει σε εξαναγκασμό παροχής οποιουδήποτε είδους εργασίας (καλλιτεχνικής , πνευματικής) από τον εργαζόμενο προς τον τέως εργοδότη του , διότι αυτό αντίκειται στο άρθρο 22 παρ. 4 Συντ.

Στην έννοια του απαγορευμένου καταναγκασμού μπορεί να υπαχθεί εκτός του άμεσου καταναγκασμού (χρήση ή απειλή υλικής βίας), η επιβολή διοικητικών κυρώσεων (κυρίως πρόστιμα) ή άλλων διοικητικών μέτρων , όχι όμως και η αναπληρωματική εκτέλεση. Επίσης, καταναγκασμό κατά το άρθρο 22 παρ. 4 Συντ. θα αποτελούσε η απειλή ποινικών κυρώσεων εναντίον όποιου αρνείται να εργασθεί , η εφαρμογή των άρθρων 947-947 ΚΠολΔ εναντίον του ή υπέρογκες οικονομικές κυρώσεις. Εξάλλου δεν εμπίπτει στα όρια της απαγόρευσης της αναγκαστικής εργασίας η εκτέλεση υποχρεώσεων που προβλέπονται από άλλες διατάξεις του Συντάγματος (στρατιωτική θητεία , καθήκοντα ενόρκου)

Η ελευθερία της εργασίας κατέχει σημαντική θέση στον κατάλογο των διακηρύξεων. Για τον λόγο αυτό , η αρνητική ελευθερία έχει ιδιαίτερη σημασία. Η αναγκαστική εργασία αποτελεί μέσο υποβάθμισης , εξανδραποδισμού του

ανθρώπου. Η αναγκαστική εργασία είναι συνήθης σε ανελεύθερα καθεστώτα και μέσα από αυτή επιδιώκονται διάφορες σκοπιμότητες , χρησιμοποιείται ως μέσο πολιτικής διαπαιδαγώγησης , αλλά και ως ποινή επιβαλλόμενη στους αντιφρονούντες. Γύρω από τον άξονα «εργασία»περιστρέφεται ένα αρκετά βιοτικό πεδίο το οποίο καλύπτει σημαντικό τμήμα της ζωής του ανθρώπου.¹²

Ελευθερία εργασίας σημαίνει και την ελευθερία της μη εργασίας, Η εργασία αποτελεί δικαίωμα κατ ' αρχήν , όχι υποχρέωση.¹³ Η εργασία μπορεί να αποτελεί ηθική πάντως όχι νομική υποχρέωση. Δεν είναι επομένως επιτρεπτός ο χαρακτηρισμός ως αξιόποινης συμπεριφοράς και ο ποινικός κολασμός της φυγοπονίας.¹⁴ Την αναγκαστική εργασία απαγορεύουν και οι διεθνείς διακηρύξεις των ανθρωπίνων δικαιωμάτων¹⁵, καθώς και διεθνείς συμβάσεις εργασίας¹⁶.

Διχογνωμία υφίσταται όσον αφορά την έμμεση υποχρέωση εργασίας , όπως για παράδειγμα την ανάγκη για εκπλήρωση υποχρεώσεως χρηματικής παροχής που στηρίζεται σε νόμο, όπως η κατά το νόμο υποχρέωση διατροφής τρίτων. Από τη μία πλευρά, η έμμεση αυτή υποχρέωση δεν υπάγεται στη συνταγματική απαγόρευση¹⁷, ενώ κατά την άλλη άποψη «απαγορευμένη πρέπει ακόμα να θεωρείται και κάθε άλλη μορφή πίεσης που οδηγεί στην εργασία χωρίς τη συνέναιση του ενδιαφερόμενου, ανεξάρτητα από τον επιδιωκόμενο σκοπό»¹⁸. Δεν αποτελεί επίσης , επιβολή αναγκαστικής εργασίας η κατά το νόμο υποχρέωση παροχής εργασίας για χρόνο διπλάσιο ή τριπλάσιο από τη χορηγηθείσα ήδη εκπαιδευτική άδεια , όταν ο εργαζόμενος μπορεί να αποχωρήσει νωρίτερα αν επιστρέψει το ποσό που καταβλήθηκε σε αυτόν κατά τη διάρκεια της άδειας του.¹⁹

Η αρνητική ελευθερία της εργασίας κατοχυρώνεται έναντι του κράτους. Διαφορετικό είναι το ρητώς προστατευόμενο από το Σύνταγμα δικαίωμα

¹² Δημητρόπουλος Ανδρέας, Συνταγματικά Δικαιώματα , Ειδικό Μέρος, Αθήνα 2005, σελ.365-366

¹³ Σε αντίθεση με το ιταλικό Σύνταγμα, άρθρα 4 παρ. 1 και το ισπανικό άρθρο 35 παρ. 1

¹⁴ Δεν πρόκειται για τέτοια περίπτωση στην «παραπομπή σε κατάσταση εργασίας» κατά το άρθρο 72 Π.Κ.

¹⁵ Άρθρο 4 παρ. 2 ΕΣΔΑ και 8 παρ. 3 ΔΣΑΠΔ και άρθρο 5 παρ. 2 ΧΘΔΔΕΕ

¹⁶ ΔΣΕ 29/1920 περί αναγκαστικής εργασίας (ν. 4221/1961)

¹⁷ Δαγτόγλου Π. Δ. , Ατομικά Δικαιώματα , εκδόσεις Σάκκουλα, 1995 , σελ 927

¹⁸ Κουκιάδης Ι.Δ σελ. 57

¹⁹ ΕΑ 8532/83 , ΤοΣ 1984 , 208

παύσεως της εργασίας δηλαδή το δικαίωμα της απεργίας²⁰, που αποτελεί κατά τον πρώτο λόγο δικαίωμα έναντι του εργοδότη.

- **Εξαιρέσεις-Επίταξη**

Εξαίρεση από την απαγόρευση της αναγκαστικής εργασίας αποτελεί ο θεσμός της επίταξης προσωπικών υπηρεσιών (άρθρο 22 παρ. 4 εδ. Β' Συντ.) Από τις περιπτώσεις που δικαιολογούν την κήρυξη επίταξης :

- ο «πόλεμος» και η «επιστράτευση» πρέπει να εκληφθούν τόσο με τη νομική , όσο και με την πραγματική(γενικευμένη διεξαγωγή εχθροπραξιών ή έκτακτη και διευρυμένη κινητοποίηση των ενόπλων δυνάμεων) έννοια.

- Η «ανάγκη της άμυνας της χώρας» παραπέμπει σε μια ιδιαίτερη όξυνση των σχέσεων με άλλο κράτος , η οποία αφήνει να διαφανεί ως επικείμενος ο κίνδυνος εμπλοκής σε πολεμική αναμέτρηση.

- Η «επείγουσα κοινωνική ανάγκη από θεομηνία» περιλαμβάνει σοβαρές καταστροφές προερχόμενες από φυσικές αιτίες.

- Η «ανάγκη που μπορεί να θέσει σε κίνδυνο τη δημόσια υγεία» υπονοεί μεταβολές στον εξωτερικό κόσμο οι οποίες δημιουργούν τους αιτιατούς όρους για επέλευση βλάβης με τη μορφή κυρίως της πρόκλησης, διάδοσης και εξάπλωσης λοιμωδών , μολυσματικών ή μεταδοτικών νόσων.

Διαφορετική από την επίταξη προσωπικών υπηρεσιών είναι εξάλλου η προσφορά προσωπικής εργασίας στους οργανισμούς τοπικής αυτοδιοίκησης για την ικανοποίηση τοπικών αναγκών και η επιβολή σχετικής υποχρέωσης στους κατοίκους συνάδει προς το Σύνταγμα μόνο εφόσον προβλέπεται παράλληλα η δυνατότητα εξαγοράς. Επιπλέον, η διοικητική πράξη για την κλήση συγκεκριμένων ατόμων να προσφέρουν τις υπηρεσίες τους πρέπει να θεωρηθεί ως εκ του Συντάγματος αιτιολογητέα , είναι δηλαδή απαραίτητο να φέρει

²⁰ Άρθρο 23 παρ. 2 Συντ.

αιτιολογία στο ίδιο το σώμα της , ενώ ως νόμος κατά την έννοια του άρθρου 22 παρ. 1 εδ. β' Συντ. μπορεί να εκληφθεί μόνο ο τυπικός.²¹

Σε επίπεδο κοινού δικαίου το ν.δ. 17/1974 περί «πολιτικής σχεδίασεως εκτάκτου ανάγκης» διευρύνει ανεπίτρεπτα το φάσμα των καταστάσεων που μπορούν να δικαιολογήσουν την επίταξη και απειλεί δρακόντειες ποινικές κυρώσεις κατά των παραβατών.

Κατά το Συμβούλιο Επικρατείας « ως επίταξη προσωπικών υπηρεσιών» δε νοείται αποκλειστικά η επίταξη της εργασίας των μισθωτών , δηλαδή προσώπων που παρέχουν εξαρτημένη εργασία , αλλά και κάθε ικανού προς εργασία ατόμου που ασκεί οποιοδήποτε επάγγελμα ή δεν ασκεί επάγγελμα. Επομένως μόνο στις περιπτώσεις που καθορίζονται περιοριστικά από την παράγραφο 3 του άρθρου 22 επιτρέπεται η επίταξη της εργασίας επαγγελματιών που έχουν την εμπορική ιδιότητα.²²

Επιπλέον, 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.

²¹ Χρυσόγονος Κ. Ατομικά και Κοινωνικά Δικαιώματα , 3^η αναθεωρημένη έκδοση, Νομική Βιβλιοθήκη 2006, σελ. 207

²² ΣτΕ 2960/83 (Τμ. Δ'), ΤοΣ 1983, 664 (665)

Ελευθερία επιμόρφωσης

Η ελευθερία επιλογής θα στερούνταν περιεχομένου χωρίς την ελευθερία άσκησης του επαγγέλματος και εν γένει της εργασίας. Αυτό σημαίνει ότι καταρχάς καθένας είναι ελεύθερος να ασκήσει το επάγγελμά του στον τόπο , με τον τρόπο και σε χρόνο που εκείνος επιθυμεί. Στην ελευθερία άσκησης ανήκει και η ελευθερία της επαγγελματικής εκπαίδευσης και επιμόρφωσης. Η επαγγελματική επιμόρφωση αποτελεί το θεμέλιο λίθο για τη σωστή άσκηση επαγγέλματος, καθώς ο άνθρωπος εφοδιάζεται με τα κατάλληλα εκείνα προσόντα που θα του επιτρέπουν στο μέλλον την αποτελεσματική άσκηση του επαγγέλματος που επιθυμεί. Χωρίς την επαγγελματική εκπαίδευση η επιλογή του επαγγέλματος θα καθίστατο άκαρπη και η άσκηση του ανεπίτρεπτη ή πρακτικά αδύνατη. Στην ελευθερία αυτή περιλαμβάνεται τόσο η ελευθερία επαγγελματικής εκπαίδευσης , όσο και η ελευθερία επιλογής εκπαιδευτηρίου.

Περιεχόμενο του δικαιώματος

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. Συνδεδεμένη 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 περιεχόμενό 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.

Σε αυτό το σημείο θα πρέπει να παρατηρήσουμε ότι: Η σχέση της εργασίας 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.

Ως οικονομικό δικαίωμα η εργασία έχει αμυντική, προστατευτική και διεκδικητική διάσταση.²³

Αμυντικό περιεχόμενο

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 σημασία²⁴.

Το αμυντικό περιεχόμενο του δικαιώματος αποκρούει τις προσβολές από επιθετικές ενέργειες άλλων ανθρώπων. Λόγω του απόλυτου χαρακτήρα του αμυντικού περιεχομένου, υπάρχει υποχρέωση κάθε παράγοντα της έννομης τάξης να μην προσβάλλει το δικαίωμα της εργασίας. Το δικαίωμα στρέφεται

²³ Δημητρόπουλος Ανδρέας, Συνταγματικά Δικαιώματα, Ειδικό Μέρος, Αθήνα 2005, σελ. 365

²⁴ Δημητρόπουλος Ανδρέας, Συνταγματικά Δικαιώματα, Ειδικό Μέρος, Αθήνα 2005, σελ. 366

καταρχήν κατά του κράτους. Παράλληλα στρέφεται και κατά ιδιωτών γεγονός που ρητά πλέον ορίζεται στο άρθρο 25 παρ. 1 εδ. γ' του Συντάγματος. Η αμυντική ενέργεια του δικαιώματος υποχρεώνει τον εργοδότη να δέχεται τις προσφερόμενες υπηρεσίες του εργαζομένου. Ο μισθωτός δικαιούται να παράσχει και ο εργοδότης υποχρεούται να δέχεται την εργασία σύμφωνα με τους όρους της εργασιακής σύμβασης.²⁵

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 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, δηλαδή η ανομοιογενής αντίθεση. Η παραδοσιακή νομική θεωρία αντιμετωπίζει τις σχετικές αντιθέσεις, θέτοντας ως βάση το υποκειμενικό δίκαιο (δικαίωμα) απόλυσης του εργοδότη, τα οποίο και προσπαθεί να περιορίσει περιπτωσιολογικά χρησιμοποιώντας τη γενική ρήτρα του άρθρου 281 ΑΚ. 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 αναγνώριση του αμυντικού δικαιώματος εργασίας

²⁵ Δημητρόπουλος Ανδρέας, Παραδόσεις Συνταγματικού Δικαίου III, θ' έκδοση 2001, σελ.1129

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 αντικειμενικούς(εργασιακή απόδοση του εργαζομένου, ή στην οικονομική πορεία της επιχείρησης.)

Προστατευτικός χαρακτήρας

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.²⁶

Από το συνδυασμό των διατάξεων 2 παρ. 1 , 5 και 22 παρ. 1 του Συντάγματος, συνάγεται ότι το κράτος έχει την υποχρέωση όχι μόνο να μην προσβάλλει την προσωπικότητα των εργαζομένων , αλλά και να την προστατεύει λαμβάνοντας τα κατάλληλα μέτρα. Να δημιουργήσει δηλαδή εκείνο τους θεσμούς που εξυπηρετούν και διευκολύνουν την κατοχύρωση της προσωπικότητας του εργαζομένου στην επιχείρηση , καθώς και να επιβάλλει το νομοθετικό πλαίσιο με το οποίο εξασφαλίζεται η ουσιαστική προστασία αυτού του θεμελιώδους δικαιώματος.

Σύμφωνα με το εδάφιο β του άρθρου 22 , το κράτος μεριμνά για τη δημιουργία συνθηκών απασχόλησης όλων των πολιτών και για την υλική και γενική εξύψωση του αγροτικού και αστικού πληθυσμού. Η διάταξη αυτή αποτελεί το γενικό συνταγματικό θεμέλιο του κοινωνικού κράτους στη χώρα μας. Δε κατοχυρώνεται επομένως συγκεκριμένη αξίωση εξεύρεσης εργασίας , αλλά το κράτος οφείλει να ενεργεί πάντα προς την κατεύθυνση εξασφάλισης εργασίας για όλους.

²⁶ Δημητρόπουλος Ανδρέας, Συνταγματικά Δικαιώματα , Ειδικό Μέρος, Αθήνα 2005, σελ. 369

Είναι ιδιαίτερα σημαντικό :

- ✓ Να διαρρυθμίζεται το κοινωνικο-οικονομικό πλαίσιο της χώρας , έτσι ώστε να υπάρχουν συνθήκες που να εξασφαλίζουν την απασχόληση σύμφωνα με τις ιδιαίτερες κλίσεις του εργαζόμενου πληθυσμού και με τις ανάγκες πλήρους δημιουργικής ανάπτυξης της προσωπικότητας του.
- ✓ Να λαμβάνονται τα αναγκαία μέτρα και να δημιουργούνται οι θεσμοί με τους οποίους εξασφαλίζεται η ουσιαστική προστασία της προσωπικότητας των εργαζομένων απέναντι στην εργοδοτική εξουσία.
- ✓ Να προωθείται η δημιουργία συμβουλευτικών οργάνων ή και συναπόφασης σε θέματα που αφορούν την οργάνωση της εργασίας και τον τρόπο άσκησης του διευθυντικού δικαιώματος .
- ✓ Η κατοχύρωση της θέσης εργασίας του μισθωτού , η θέσπιση ποινικών κυρώσεων ή η καταβολή σημαντικών ποσών για χρηματική ικανοποίηση σε περίπτωση σοβαρών προσβολών .

Διεκδικητικός χαρακτήρας

Η διεκδικητική διάσταση του δικαιώματος εργασίας αναγνωρίζεται απέναντι στην κρατική και όχι στην ιδιωτική εξουσία. Σύμφωνα με τον Άρειο Πάγο, με την 652/82 απόφασή του ²⁷, «δεν υπάρχει αξίωση έναντι οποιουδήποτε εργοδότη για πρόσληψη ορισμένων μισθωτών ή διατήρηση αυτών σε εργασία και δεν έχει την έννοια ότι ο εργοδότης υποχρεούται γενικώς να αποδέχεται την εργασία αυτών

²⁷ Επιθεώρηση Εργατικού Δικαίου 1982, σελ.651

που προσλαμβάνει. Ο μισθωτός του οποίου ο εργοδότης αρνείται να δεχτεί τη συμφωνηθείσα εργασία χωρίς να έχει καταγγείλει έγκυρα τη σύμβαση εργασίας ή να έχει λήξει ο χρόνος που συμφωνήθηκε , έχει αξίωση για πληρωμή των αποδοχών του λόγω υπερημερίας , αλλά δε μπορεί καταρχήν να απαιτήσει την αποδοχή της εργασίας του κατά τους όρους της συναφθείσας σύμβασης.»

ΜΕΡΟΣ ΙΙΙ

Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας

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 τρίτους²⁸.

Αναφέροντας το Σύνταγμα 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.

Ο νομοθέτης δεν μπορεί να ρυθμίσει τα θέματα κατά τρόπο εξαντλητικό, αλλά έχει υποχρέωση *ex constitutionis*, 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

²⁸ Χρυσόγονος Κ., Ατομικά και Κοινωνικά Δικαιώματα, Αντ. Ν. Σάκκουλας, Αθήνα- Κομοτηνή, 1998

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 συναλαχθέντες, 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 προσώπων²⁹.

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».

²⁹ Δαγτόγλου Π. Δ. , Ατομικά Δικαιώματα Β' , εκδόσεις Αντ.Ν. Σάκκουλας, Αθήνα - Κομοτηνή 1991

Ισότητα στην αμοιβή εργασίας

Το δικαίωμα της αμοιβής για ίσης αξίας εργασία καθιερώνεται στο άρθρο 22 παρ.1 εδ. β Συντ., είναι όμως φανερό ότι αποτελεί και αυτό μια άδικη μορφή της γενικής αρχής της ισότητας.(αρθ.4 Σ). Ενώ η διάταξη του αρθ.22 παρ1 εδ .β .Σύντ. 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 σύνολο της³⁰. Εφόσον το Σύνταγμα κάνει λόγο για όλους τους εργαζομένους, πρόδηλο είναι ότι φορείς του δικαιώματος για ίση αμοιβή είναι και οι αλλοδαποί, ενώ αποδέκτης 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.

Η έννοια της αμοιβής στο αρθ.22 παρ. 1 εδ. β Συντ. είναι ευρύτατη, περιλαμβάνοντας όχι μόνο το μισθό αλλά και κάθε είδους επιδόματα και οποιεσδήποτε άλλες παροχές, έστω και αν αυτές δεν είναι ισότητας. Κάθε εργοδότης, ανεξάρτητα από τη νομική μορφή με την οποία εμφανίζεται, οφείλει να μην κάνει καμία διάκριση σε βάρος των εργαζόμενων με βάση το φύλο, τις πεποιθήσεις κλπ.

Η απόφαση της Ολομελείας του Αρείου Πάγου 348/1985³¹ κάνει δεκτή την άποψη ότι ο εργοδότης χρησιμοποιώντας περισσότερα με αμοιβή άτομα, αδιακρίτως φύλου, τα οποία έχουν τα ίδια προσόντα και παρέχουν τις ίδιες υπηρεσίες, υποχρεούται, ανεξαρτήτως χρόνου και τρόπου προσλήψεως αυτών, να τα μεταχειρίζεται ομοιόμορφα από απόψεως παροχών, οι οποίες "παρέχονται είτε μονομερώς είτε συμβατικώς, εκτός αν δικαιολογείται εξαίρεση εξαιτίας ειδικού και σοβαρού κατ' αντικειμενική κρίση λόγου. Η μόνη επιτρεπόμενη διαφοροποίηση στην αμοιβή είναι εκείνη που εξασφαλίζει την ισότητα της αμοιβής, δηλαδή η αξία της παρεχόμενης εργασίας. Ισότητα αμοιβής δε σημαίνει

³⁰ Ζερδελής Δ . , Ατομικές Εργασιακές Σχέσεις, εκδόσεις Σάκκουλας Αθήνα – Κομοτηνή,1999, σελ. 1995

³¹ Επιθεώρηση Εργατικού Δικαίου, 1985, σελ.224

οπωσδήποτε ισότητα αποδοχών, αλλά ισότητα πληρωμής εργασίας ίσης αξίας. και πρέπει να λαμβάνεται υπόψη κατά τον καθορισμό της αμοιβής η απόδοση του κάθε εργαζόμενου. Σύγκριση μπορεί να γίνει μόνο εφόσον η εργασία παρέχεται υπό τις ίδιες συνθήκες. Ίδιες συνθήκες δεν υπάρχουν και συνεπώς δικαιολογούνται διαφορές που προκύπτουν βάσει της αρχαιότητας ή βάσει των ειδικών προσόντων ορισμένων εργαζόμενων.

Η νομολογία (ΑΠ 211/1992)³² δέχεται ότι οι διαφοροποιήσεις επιτρέπονται «επί ακουσίων παροχών όταν αυτές είναι δίκαιες κι εύλογες, ως δικαιολογούμενες από τη συνδρομή ειδικού και σοβαρού κατ' αντικειμενική κρίση λόγου, επί νομοθετικών δε ρυθμίσεων αν επιβάλλονται από λόγους γενικότερου κοινωνικού ή δημοσίου συμφέροντος». Απαραίτητη προϋπόθεση για να θεμελιωθεί υποχρέωση ίσης μεταχείρισης είναι α εργαζόμενα να απασχολούνται στον ίδιο εργοδότη και να προσφέρουν τις υπηρεσίες τους ταυτόχρονα.

Σύμφωνα με την απόφαση του ΑΕΔ 16/1983 , αποδέκτες των δικαιωμάτων που απορρέουν από το άρθρο 22 του Συντάγματος είναι εργαζόμενοι α οποίοι παρέχουν απ' αμοιβή εξαρτημένη εργασία σε φυσικά και νομικά πρόσωπα με βάση σχέση ιδιωτικού δικαίου, αποκλείοντας έτσι ελεύθερους επαγγελματίες και δημοσίους υπάλληλους.

Ειδικότερα, σύμφωνα με άρθρο της Συνθ. ΕΟΚ η αρχή της ίσης αμοιβής ανδρών και γυναικών επεκτείνεται και στους εργαζόμενους με σχέση εργασίας δημοσίου δικαίου. Λόγω της άμεσης ισχύς της διάταξης αυτής του πρωτογενούς κοινοτικού δικαίου δε μπορεί να ισχύει η διάταξη του άρθρου 5 του νόμου 1414/1984, η οποία κατοχυρώνει την ισότητα μόνο για παροχή εργασίας που διέπεται από το ιδιωτικό δίκαιο.

Στην έννοια της αμοιβής, περιλαμβάνονται όχι μόνο ο μισθός, αλλά και τα κάθε είδους επιδόματα και οποιεσδήποτε άλλες παροχές, έστω και αν αυτές δεν είναι σε χρήμα αλλά σε είδος και ακόμη και όροι γενικά της συνταξιοδότησης.

³² Ελληνική Δικαιοσύνη 1995, σελ.57

Σεβασμός της προσωπικότητας των εργαζομένων

Προσωπικότητα ονομάζεται το σύνολο των ιδιοτήτων, των ικανοτήτων και των καταστάσεων, οι οποίες συνδέονται αναπόσπαστα με τη σωματική, ψυχική, πνευματική και κοινωνική υπόσταση του συγκεκριμένου ανθρώπου, ως έλλογον, και συνεπώς το εξατομικεύουν³³.

Το Σύνταγμα προστατεύει την προσωπικότητα αφενός με τις διατάξεις που κατοχυρώνουν τα επί μέρους θεμελιώδη δικαιώματα και αφετέρου με τις επικουρικές διατάξεις του αρθ.2 και του αρθρ.5 παρ.1 Συντ., από τις οποίες προκύπτει ότι το κράτος υποχρεούται να σέβεται την προσωπικότητα κάθε ανθρώπου και να λαμβάνει μέτρα αποτροπής των σοβαρών προσβολών της από τα κρατικά όργανα ή από άλλα πρόσωπα.

Από το συνδυασμό των διατάξεων παρ. 1, 5 παρ. 1 και 22 παρ. 1 του Συντάγματος πρέπει να γίνει δεκτό πως η προσωπικότητα των εργαζομένων και γενικότερα τα άυλα συμφέροντα τους κατά τη λειτουργία της εργασιακής σχέσης βρίσκουν αυξημένη προστασία, που είναι αναγκαία συνέπεια της ειδικής εξουσιαστικής σχέσης που δημιουργείται σε βάρος τους από αυτή. Οι εργασιακές σχέσεις αποτελούν τον κύριο χώρο όπου διακυβεύεται καθημερινά η αξία του ανθρώπου και υπονομεύεται η ανάπτυξη της προσωπικότητας του. Το ίδιο το Σύνταγμα με την προστασία μιας σειράς από ανθρώπινα δικαιώματα δεν κάνει τίποτα άλλο παρά να δημιουργεί ένα σύστημα προσωπικότητας του ανθρώπου. Ο συνταγματικός νομοθέτης θέλησε να ενισχύσει τη διαδικασία ελεύθερης ανάπτυξης της προσωπικότητας του και την προστασία της δυναμικής εξέλιξης μέσα στον κοινωνικό και οικονομικό χώρο καλύπτοντας έτσι και την κοινωνική διάσταση του δικαιώματος.

Η συνταγματική προστασία της προσωπικότητας του εργαζομένου καλύπτει όλα τα διαδοχικά στάδια εξέλιξης της εργασιακής σχέσης: της σύστασης, της ενεργοποίησης και της λύσης της. Διακρίνονται έτσι δυο βασικές μορφές προστασίας: η προστασία της προσωπικότητας του ως ατόμου και η προστασία της προσωπικότητας του ως εργαζόμενου.

³³ Γκούτος Χ., Εργατικό Δίκαιο, Ε και Α. Αναστασίου, 1999, Αθήνα, σελ.218

Η πρώτη μορφή προστασίας εκδηλώνεται με τη διαπίστωση της ύπαρξης στην επιχείρηση μιας ιδιωτικής εξουσίας, που όπως και η κρατική, απειλεί την ελεύθερη άσκηση των ανθρωπίνων δικαιωμάτων και με την αναγκαιότητα καθολικής προστασίας των αξιών που αποτελούν τη βάση του νομικού οικοδομήματος. Η ανάγκη λοιπόν σεβασμού των δικαιωμάτων μέσα στο χώρο της επιχείρησης καθίσταται πρωταρχικής σπουδαιότητας. Οι μισθωτοί μπορούν να ασκούν ελεύθερα στην ιδιωτική τους ζωή τα δικαιώματα που τους αναγνωρίζονται από την έννομη τάξη. Ο εργοδότης δε μπορεί να ενδιαφέρεται παρά μόνο για τη σωστή εκπλήρωση της παροχής εργασίας από τους μισθωτούς του. Οι συμβατικές υποχρεώσεις του εργαζόμενου δε μπορούν να αφορούν πλευρές της προσωπικότητας που δεν είναι συνδεδεμένες λειτουργικά με το αντικειμενικό περιεχόμενο των επαγγελματικών του καθηκόντων.

Η νομική εξάρτηση του μισθωτού σταματά κατά κανόνα στην πόρτα της επιχείρησης . Το γεγονός αυτό, έχει ιδιαίτερη αξία για την κατοχύρωση της ελεύθερης ανάπτυξης της προσωπικότητας του, δεδομένου ότι μέσα στην επιχείρηση ο εργαζόμενος αναλώνει το σημαντικότερο τμήμα της ημέρας του. Επίσης μπορεί να αποκρούσει εκείνες τις μορφές του διευθυντικού δικαιώματος που εκφράζουν έντονη δυσπιστία προς το πρόσωπο του προσβάλλοντας την προσωπικότητα του, όπως συμβαίνει στις περιπτώσεις σωματικών ερευνών³⁴, στην παρακολούθηση με οπτικοακουστικά μέσα κλπ.

Η δεύτερη μορφή αφορά την παροχή εργασίας αυτή καθ' εαυτή. Η εργασία δεν αποτελεί αυτοσκοπό, αλλά το μέσο με το οποίο ο μισθωτός επιδιώκει την ικανοποίηση των θεμελιωδών του αναγκών. Η παροχή εργασίας δε θα πρέπει απλά και μόνο να μην είναι βλαπτική για την προσωπικότητα του εργαζόμενου, αλλά θα πρέπει να συμβάλλει στην ολοκλήρωσή του. Με την παροχή εργασίας ο εργαζόμενος δεν προσδοκά μόνο την καταβολή μισθού, αλλά ταυτόχρονα την απόκτηση εμπειρίας, την ανάπτυξη της δημιουργικότητας του και την κοινωνική του προβολή. Ο μισθωτός δεν ικανοποιείται με την ανάθεση οποιασδήποτε εργασίας, αλλά προσδοκά με την παροχή εργασίας του να ικανοποιήσει τις

³⁴ ΑΠ.808/1984, Επιθεώρηση Εργατικού Δικαίου 1985, σελ. 371

φιλοδοξίες του, να αποδείξει τις πραγματικές ικανότητες του απέναντι στους συνάδελφους του ή σε τρίτους³⁵.

Η αξία του ανθρώπου λαμβάνει προνομιούχα θέση στην ιεραρχία των συνταγματικών αξιών. Η αναγνώριση, παράλληλα με τις μερικότερες αξιώσεις, μιας γενικής αξίωσης που συνδέεται με την έκταση της αξίας του ανθρώπου, πρέπει να ερμηνευθεί ως έκφραση της συνταγματικής θέλησης για προτεραιότητα στις αξιολογήσεις που συνδέονται με την προστασία του ατόμου, ανεξάρτητα αν αυτές προέρχονται από το κράτος ή από τα ιδιωτικά συμφέροντα.

³⁵ Παπαδημητρίου Κ., Σύνταγμα και Εργασιακές Σχέσεις, Γ πανελλήνιο Συνέδριο ΕΔΕΚΑ, Αθήνα 1982,σελ.178

ΜΕΡΟΣ IV

Περιορισμοί του δικαιώματος εργασίας

Η ελευθερία της εργασίας δε σημαίνει ελευθερία της αδικοπραξίας, ούτε η κατ' επάγγελμα παράνομη δραστηριότητα απολαμβάνει την επαγγελματική ελευθερία. Απαγορεύεται όχι μόνο η εργασία που έχει ως αντικείμενο πράξεις απαγορευμένες από τους γενικούς νόμους (π.χ. μαστροπεία, σωματεμπορία ή τοκογλυφία)³⁶ αλλά και η κατά την άσκηση νόμιμης εργασίας χρησιμοποίηση παράνομων μέσων.

Εργασία επομένως, της οποίας την ελευθερία κατοχυρώνει το Σύνταγμα είναι μόνο εκείνη που δεν αντίκειται στους γενικούς νόμους που προστατεύουν, κατά τις επιταγές του ίδιου του Συντάγματος, τους ίδιους τους εργαζομένους (εργατικό δίκαιο και δίκαιο των κοινωνικών ασφαλίσεων)³⁷, τους περιοίκους, τους καταναλωτές και το κοινό εν γένει. Το δικαίωμα εργασίας υπόκειται δηλαδή στον γενικό κοινωνικό περιορισμό του Α. 25, το οποίο απαγορεύει την καταχρηστική άσκηση ατομικών δικαιωμάτων και διακηρύσσει το χρέος της κοινωνικής και εθνικής αλληλεγγύης.

Φορείς του δικαιώματος εργασίας

Αρχικά το Σύνταγμα κατοχυρώνει το δικαίωμα έκαστου (όχι μόνο Έλληνα πολίτη) να συμμετέχει στην οικονομική ζωή της χώρας, εφόσον δεν προσβάλει τα δικαιώματα των άλλων και δεν παραβιάζει το Σύνταγμα ή τα χρηστά ήθη (άρθρο 5 παρ. 1).

Όλα τα φυσικά πρόσωπα είναι υποκείμενα του δικαιώματος εργασίας. Για λόγους όμως προστασίας αυτών των ίδιων ή τρίτων, ο νόμος μπορεί να προβλέπει σχετικά με ορισμένες εργασίες ή επαγγέλματα κάποιες εξαιρέσεις (π.χ. όριο ηλικίας).

³⁶ Άρθρα 247 παρ.2, 348 παρ.1, 349παρ.3, 374 παρ.3 386 παρ.3, 394 παρ.4, 404 παρ.3 ΠΚ

³⁷ Άρθρο 22 παρ.1,2 και 4 Συντ.

Το Σύνταγμα μας, εν αντιθέσει προς ορισμένα ξένα συντάγματα π.χ. άρθρο 12 παρ. 1 γερμ. συντ. δεν προορίζει την ελευθερία της εργασίας στους ημεδαπούς. Κύρια εξαίρεση αποτελούν οι δημόσιες λειτουργίες, στις οποίες μόνο Έλληνες πολίτες είναι δεκτοί αν και «ειδικοί νόμοι» μπορεί να εισαγάγουν εξαιρέσεις³⁸. Επειδή όμως οι αλλοδαποί (με εξαίρεση τους υπηκόους των άλλων ορατών μελών της Ευρωπ. Κοινότητας) δεν έχουν αξίωση εισόδου στην Ελλάδα και η είσοδος και η παραμονή τους εξαρτάται από ειδική κρατική άδεια, επιτρέπεται κατά μείζονα λόγο η χορήγηση άδειας παραμονής χωρίς άδεια εργασίας, η οποία χορηγείται κατά διακριτική ευχέρεια και υπό τον όρο της αμοιβαιότητας³⁹. Ο νόμος περιέχει μάλιστα πλήρη απαγόρευση ασκήσεως από αλλοδαπούς των λεγόμενων ελευθεριών (π.χ. ιατρικών) επαγγελμαμάτων. Κατά τα λοιπά μπορεί να τους επιτραπεί κάθε άλλη οικονομική δραστηριότητα συμπεριλαμβανομένης της άδειας ιδρύσεως βιομηχανίας⁴⁰.

Εξαιρέσεις των ανωτέρω προβλέπονται σε πολυάριθμες διμερείς διεθνείς συμβάσεις, καθώς και στην Ευρωπαϊκή Σύμβαση Εγκαταστάσεως και του Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Χάρτη. Κυρίως όμως δεν ισχύουν τα ανωτέρω για τους «κοινοτικούς αλλοδαπούς», δηλαδή τους υπηκόους των άλλων κρατών μελών της Ευρωπ. Κοινότητας. Αυτοί είναι ελεύθεροι να ασκήσουν εξαρτημένη ή ανεξάρτητη εργασία στην Ελλάδα (όπως και αντίστροφα, οι Έλληνες υπήκοοι στα άλλα μέλη της Κοινότητας) βάσει της Συνθήκης της ΕΟΚ⁴¹ και του λοιπού κοινοτικού δικαίου, όπως έχουν ερμηνευθεί από το Δικαστήριο των Ευρωπ. Κοινοτήτων⁴².

Η ελευθερία της εργασίας, όπως και τα άλλα ατομικά δικαιώματα, νοείται ως ελευθερία του ιδιώτη έναντι του κράτους και των άλλων φορέων δημόσιας

³⁸ Άρθρο 4 παρ.4 Συντ.

³⁹ Άρθρο 13 του ν.4310/1929 «περί εγκαταστάσεως και κινήσεως αλλοδαπών εν Ελλάδι, αστυνομικού ελέγχου, απελάσεων, εκτοπίσεων»

⁴⁰ ΣΤΕ 1103/69

⁴¹ Άρθρα 48 επ., 52 επ. Συνθ. ΕΟΚ

⁴² Το ΔΕΚ έκρινε με την απόφαση του της 14-7-1988 στην υπόθεση 38/87, Επιτροπή κατά Ελληνικής Δημοκρατίας Συλλ. 1988, 4415 (4427), ότι η προϋπόθεση της ελληνικής ιθαγένειας για την πρόσβαση και άσκηση των επαγγελμαμάτων του μηχανικού και του δικηγόρου είναι αντίθετη με τη Συνθήκη της ΕΟΚ. Με το π.δ. 172/1989 (Α' 83) καταργήθηκε η προϋπόθεση της ελληνικής ιθαγένειας, που προέβλεπε το άρθρο 3 του ν.δ. 3026/1954 «περί του Κώδικος των Δικηγόρων» (Α' 235).

εξουσίας. Έναντι άλλων ιδιωτών, που εξαναγκάζουν π.χ. έναν άνθρωπο σε εργασία ή σε παύση εργασίας, δεν προστατεύει το άρθρο 22 αλλά ενδεχομένως η ποινική νομοθεσία⁴³.

Η απαγόρευση όμως της αναγκαστικής εργασίας είναι γενική και δεσμεύει όχι μόνο το κράτος αλλά και τους ιδιώτες στις σχέσεις τους μεταξύ τους, αναπτύσσει δηλαδή άμεση τριτενέργεια. Απ' αυτήν απορρέει και η ελευθερία της συμβάσεως εργασίας με την έννοια της ελευθερίας αλλαγής θέσεως εργασίας.

Ειδικότερα ζητήματα

- **αλλοδαποί**

Αν και η διάταξη του άρθρου 22 παρ.1 εδ. β' του Συντάγματος αποτελεί μια ειδικότερη έκφραση της αρχής της ισότητας, η οποία επιφυλάσσεται μόνο στους Έλληνες, το σύνολο της θεωρίας (με την άποψη της οποίας έχει συνταχθεί και η απόφαση του ΕφΠειραιώς, την οποία αναίρεσε η Α.Π. 754/1989), δέχεται ανεπιφύλαχτα ότι το δικαίωμα ίσης αμοιβής για ίσης αξίας παρεχόμενη εργασία ανήκει σε όλους, άνδρες και γυναίκες, ημεδαπούς και αλλοδαπούς, χωρίς οποιαδήποτε διάκριση. Δεν καθίσταται παραδεκτό να αφαιρούνται δικαιώματα πανανθρώπινης αξίας επειδή όπως είχε υποστηριχθεί νομολογιακά υπήρχε οικονομική και συγκεκριμένα ναυτιλιακή κρίση⁴⁴.

Για τον ίδιο λόγο δεν μπορεί η περίπτωση εξασφάλισης συνθηκών πλήρους απασχόλησης στους Έλληνες πολίτες να αποτελέσει λόγο «δημοσίου συμφέροντος» ικανού να δικαιολογήσει περιορισμούς στην απόλαυση των ατομικών ελευθεριών και δη δικαιωμάτων που ανά γνωρίζονται από το Σύνταγμα και στους αλλοδαπούς (όπως αυτές των άρθρων 2,5,23). Δεν μπορεί ο περιορισμός των ατομικών δικαιωμάτων να, έχει ως αποκλειστικό λόγο της διάκρισης το ιδιοτελές συμφέρον του ευνοούμενου από τη διάκριση. Για αυτό το

⁴³ άρθρα 330 (παράνομη βία) και 332 ΠΚ (εξαναγκασμός σε παύση εργασίας).

⁴⁴ Χλέπας Ν.Σπυράκος Δ. Ο νόμος 1975/1991 περί αλλοδαπών και το Σύνταγμα, Τετράδια Συνταγματικού δικαίου, 1992, σελ.17

δημόσιο συμφέρον δε μπορεί να χρησιμοποιείται ως άλλοθι για τη διάκριση των ατόμων και τον περιορισμό των δικαιωμάτων τους.

- **κρατούμενοι**

Οι κρατούμενοι διατηρούν το δικαίωμα στην εργασία ,μάλιστα ενθαρρύνονται να εργαστούν και τους προσφέρονται διάφορα κίνητρα , όπως μείωση της ποινής. Μπορούν να εργάζονται για δικό τους λογαριασμό, έπειτα από συνεννόηση με το Συμβούλιο Φυλακής , εφόσον δεν παραβιάζονται οι όροι ασφαλείας και εύρυθμης λειτουργίας του καταστήματος.⁴⁵ Βέβαια , το είδος της εργασίας στην οποία μπορούν να απασχολούνται οι κρατούμενοι υπόκειται σε περιορισμούς από τη στέρηση ποινής. Συγκεκριμένα , στις γυναικείες φυλακές, οι περισσότερες κρατούμενες απασχολούνται σε εργασίες δευτερεύουσες ή βοηθητικές (μαγείρισσες, καθαρίστριες και σε άλλες εργασίες, γραφείου φαρμακείου, κλπ.). Η απασχόληση σε άλλες παραγωγικές τεχνικές εργασίες γίνεται στο υφαντήριο και στο εργαστήριο ψευδοκοσμήματος που λειτουργούν στη φυλακή⁴⁶.

Εργασία κρατουμένων έξω από το κατάστημα κράτησης προβλέπεται , αλλά σε αυτήν την περίπτωση, η ιδιότητα του κρατούμενου δρα συχνά ανασταλτικά στην πρόσληψη του από πολλούς εργοδότες.

⁴⁵ Άρθρο 41 παρ. 5 Σωφρ.Κ.

⁴⁶ Κουράκης Ν., Έμφυλη Εγκληματικότητα, με συμβολές των Αποσπόρη Ε., Συκιώτου Α , Μηλιώνη Φ., Εκδόσεις Αντ. Ν. Σάκκουλα Αθήνα-Κομοτηνή , 2006 ,σελ.494

ΕΠΙΛΟΓΟΣ

Το δικαίωμα για εργασία είναι αυτό που απειλείται περισσότερο ίσως από κάθε άλλο όσο προχωρά η παγκοσμιοποίηση της οικονομίας. Παρατηρείται απαξίωση της εργασίας , χώρες με χαμηλό εργατικό κόστος και ανεπαρκή έως ανύπαρκτη εργατική νομοθεσία (σε θέματα ωραρίου και γενικότερα συνθηκών εργασίας απολύσεων) αποκτούν ανταγωνιστικό πλεονέκτημα στον παγκόσμιο καταμερισμό εργασίας. Το αποτέλεσμα μπορεί να είναι στο μέλλον ότι όσο βελτιώνονται σε εθνικό επίπεδο οι συνθήκες εργασίας , όσο πραγματώνεται δηλαδή το δεύτερο σκέλος του άρθρου 22 παρ.1 Συντ. , τόσο περισσότερο ενδέχεται να φαλκιδεύεται το πρώτο μέρος και να τίθενται σε κίνδυνο οι θέσεις εργασίας. Έτσι , η προστασία του δικαιώματος για εργασία σε εθνικό πλαίσιο καθίσταται εκ των πραγμάτων προβληματική και η διεθνής συνεργασία ολοένα και πιο επιτακτική.

Επιπλέον, κρίνεται απαραίτητο ,αν και φαινομενικά ουτοπικό , ως στόχος του σύγχρονου κράτους να τεθεί η θέσπιση των κατάλληλων βάσεων για μια κοινωνική πραγματικότητα όπου οι εργαζόμενοι θα εκτελούν εργασίες όχι μόνο ως μέσο βιοπορισμού και «αγγαρείας» , αλλά πρωτίστως για την προσωπική και πνευματική τους εξύψωση. Σε μια τέτοια κοινωνία, η «ατομική εξύψωση» του κάθε πολίτη, θα συναντά την «υλική και ηθική εξύψωση» για την οποία μεριμνά το κράτος.

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

Αγαλλοπούλου Πηνελόπη, Παραβιάσεις της αρχής της ισότητας των 2 φύλων στις εργασιακές σχέσεις, Εκδόσεις Σάκκουλα

Βάγιας Α., Ισότητα των Φύλων στις εργασιακές σχέσεις, ΝοΒ 32 (1989) σελ. 801 επ.

Γεωργιάδου Νίκη, Η αρχή της ίσης μεταχείρισης των εργαζομένων, εκδόσεις Σάκκουλα 2002.

Γκούτος Χ., Εργατικό δίκαιο, Ε. και Α. Αναστασίου, Αθήνα ,1999

Δαγτόγλου Π. , Ατομικά δικαιώματα, Β΄, Αντ. Ν. Σάκκουλας, Αθήνα-Κομοτηνή,1991.

Δημητρόπουλος Α., Συνταγματικά δικαιώματα, παραδόσεις Συνταγματικού δικαίου, τόμος ΙΙΙ, θ΄ έκδοση 2001

Ζαρδέλης Δ., Ατομικές εργασιακές σχέσεις, Αντ. Ν. Σάκκουλας, Αθήνα – Κομοτηνή, 1999

Καρακατσάνης Α. , -Γαρδικας, Στ., Ατομικό Εργατικό Δίκαιο, Αντ. Ν. Σάκκουλας, Αθήνα - Κομοτηνή, 1995.

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

Κουκιάδης Γ.Δ., Εργατικό Δίκαιο – Ατομικές εργασιακές σχέσεις και κοινωνική πολιτική, Σάκκουλας, Θεσσαλονίκη, 1995.

Κουκούλη-Σπηλιοτοπούλου Σοφία , Ισότητα των Φύλων στις εργασιακές σχέσεις, ΝοΒ 32 (1984) σελ. 797 επ.

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

Λεβέντης Γ., Τα κοινωνικά δικαιώματα του πολίτη, Το Σύνταγμα 1979, εκδόσεις Σάκκουλα

Μουδόπουλος, Στ., Κανόνες Προστασίας Των Συνδικαλιστικών Δικαιωμάτων, Αντ. Ν. Σάκκουλας Αθήνα - Κομοτηνή, 2001.

Μουδόπουλος, Στ. , Το δικαίωμα εργασίας στο άρθρο 22 παρ. 1 του Συντάγματος , Σύνταγμα κι Εργασιακές Σχέσεις, Εισηγήσεις- Πρακτικά Γ' Συνεδρίου ΕΔΕΚΑ , Αθήνα 1987.

Παπαδημητρίου Κ., Η Συνταγματική προστασία της προσωπικότητας των εργαζομένων, Σύνταγμα κι Εργασιακές Σχέσεις, Εισηγήσεις –Πρακτικά Γ' Συνεδρίου ΕΔΕΚΑ , Αθήνα 1987

Παραράς Πέτρος, Σύνταγμα 1975- Corpus άρθρα 1-50, εκδόσεις Σάκκουλα ,Αθήνα 1985

Ράικος Αθανάσιος, Συνταγματικό Δίκαιο , Θεμελιώδη Δικαιώματα, εκδόσεις Σάκκουλα , Αθήνα 2002

Σβώλου-Γ.Κ. Βλάχου, Το Σύνταγμα της Ελλάδος, Αθήνα 1954

Στράγγα Ηλιοπούλου Τζούλια, Η Τριτενέργεια των ατομικών και κοινωνικών δικαιωμάτων του Συντάγματος του 1975,εκδόσεις Σάκκουλα 1990

Τραυλός- Τζανετάτος, Το θεμελιακό δικαίωμα εργασίας από τη σκοπιά του άρθρου 22 παρ.1 του Συντάγματος Το Σύνταγμα 1975 εκδόσεις Σάκκουλα

Χρυσόγονος Κ. , Ατομικά και Κοινωνικά Δικαιώματα, Αντ. Ν. Σάκκουλας, Αθήνα - Κομοτηνή, 1998.

Χρυσόγονος Κ. , Ατομικά και Κοινωνικά Δικαιώματα, 3^η αναθεωρημένη έκδοση, Νομική βιβλιοθήκη 2006,σελ. 200-208, 555-572

www.dsanet.gr

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ ΝΟΜΟΛΟΓΙΑΚΩΝ ΑΠΟΦΑΣΕΩΝ

ΣΤΟΙΧΕΙΑ ΑΠΟΦΑΣΗΣ

ΔΙΚΑΣΤΗΡΙΟ: ΑΡΕΙΟΣ ΠΑΓΟΣ ΤΜΗΜΑ Β'

Τόπος: Αθήνα

Αριθ. Απόφασης: 414

Έτος: 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 αδικοπραξία 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

οικιοθελώς, 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 ένδικη 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, συνδεδεμένων με αυτό με σχέση δημοσίου δικαίου, άλλως λόγω άνισης μεταχείρισης, άλλως λόγω αδικοππραξίας, 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 αναιρεσιόντων κατά της πρωτόδικης αποφάσεως, 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 απορριπτός.

ΣΤΟΙΧΕΙΑ ΑΠΟΦΑΣΗΣ

Δικαστήριο: ΑΡΕΙΟΣ ΠΑΓΟΣ ΤΜΗΜΑ Β'

Τόπος: Αθήνα

Αριθ. Απόφασης: 564

Έτος: 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 ή 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

αναιρεσεϊόντος (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 αναιρεσεϊόντος, 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 άνιση 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 αναιρεσειόντος, 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 αναιρεσεϊόντος 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 αναιρεσεϊόντος 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).

Παράρτημα

- 4665/1988 Στε, Το Σύνταγμα 1989 , σελ 305
- 2315/1979 Στε Το Σύνταγμα 1980 , σελ 189
- 652/1982 ΑΠ, Επιθεώρηση Εργατικού Δικαίου 1982 , σελ 651
- 348/1985 ΑΠ, Επιθεώρηση Εργατικού Δικαίου , 1985, σελ. 724
- 211/1992 ΑΠ, Ελληνική Δικαιοσύνη 1995, σελ 57
- 16/1983 ΑΕΔ, Το Σύνταγμα 1985, σελ 369
- 754/1986 ΑΠ , Ελληνική Δικαιοσύνη 1991
- 6000/1977 Μον.Πρ. ΑΘ, Επιθεώρηση Εργατικού Δικαίου 1978
- 1243/1979 ΑΠ, Επιθεώρηση Εργατικού Δικαίου, 1985, σελ 371
- 1821/1995 ΣτΕ , Το Σύνταγμα 1996 σελ 263
- 3078/1998 ΣτΕ Ελληνική Δικαιοσύνη 1999 σελ 465
- 458/1979 ΣτΕ, Το Σύνταγμα 1979 σελ 280
- 919/1983 ΣτΕ , το Σύνταγμα 1983 σελ 571
- 438/1990 ΣτΕ Το Σύνταγμα 1990 σελ 97
- 1960/1983 ΣτΕ , Το Σύνταγμα 1983 σελ 664

