

ΕΘΝΙΚΟ ΚΑΙ ΚΑΠΟΔΙΣΤΡΙΑΚΟ ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΑΘΗΝΩΝ

ΣΧΟΛΗ ΝΟΜΙΚΩΝ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΩΝ ΚΑΙ ΠΟΛΙΤΙΚΩΝ  
ΕΠΙΣΤΗΜΩΝ

ΤΜΗΜΑ ΝΟΜΙΚΗΣ

## Η ΕΡΓΑΣΙΑ ΩΣ ΣΥΝΤΑΓΜΑΤΙΚΟ ΔΙΚΑΙΩΜΑ

Μάθημα : Εφαρμογές Δημοσίου Δικαίου

Όνομα: Σκανδαλής Γεώργιος

A.M: 1340200400722

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

ΑΘΗΝΑ 2009

### ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

#### **A.ΕΙΣΑΓΩΓΗ**

- i. Έννοιες και ορισμοί. . . . . σελ. 3
- ii. Ιστορική αναδρομή. . . . . σελ. 5
- iii. Αντικειμενική και υποκειμενική συνταγματική κατοχύρωση. . . . . σελ. 6

iv. Άρθρο 22 του Συντάγματος. . . . . σελ. 7

**B. Το Συνταγματικό δικαίωμα της εργασίας**

i. Φορείς-Πεδίο ισχύος. . . . . σελ. 7

ii. Η αρχή του κοινωνικού κράτους. . .σελ. 9

iii. Ελευθερία της εργασίας. . . . . σελ. 10

iv. Ισότητα στην αμοιβή εργασίας. . . . . σελ. 11

v. Η κατοχύρωση του οικονομικού ρόλου του κράτους . . . . .  
. . . . . σελ. 11

vi. Το συνταγματικό δικαίωμα της εργασίας. . σελ 12

1. Αμυντικό δικαίωμα . . . . . σελ. 12

2. Προστατευτικό δικαίωμα . . . . . σελ. 15

3. Εξασφαλιστικό- Διεκδικητικό δικαίωμα. . . σελ. 15

**Γ. Συμπέρασμα . . . . . σελ. 16**

**Δ. Επίλογος-Conclusion. . . . . σελ. 16**

**Ε. Βιβλιογραφία. . . . .σελ. 17**

**ΣΤ. Παράρτημα Νομολογίας. . . . .σελ. 18**

## 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 θεωρητικά, τον υπέρτατο και θεμελιώδη νόμο του Κράτους και ορισμένες διατάξεις του έχουν άμεση εφαρμογή. Βέβαια ο βαθμός που επηρεάζει και διαπλάθει 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 εδρεύει ο υπαρκτός σοσιαλισμός προσδιορίζουν 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 διαμορφούμενες κοινωνικές σχέσεις έχουν επηρεαστεί από την παραπάνω μεθοδολογία, αλλά δεν την ακολουθούν πιστά.

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

Δύναται να αναρωτηθεί κανείς «γιατί το Σύνταγμα έχει τόση σημασία;» Γιατί βρισκόμαστε σε μια πλουραλιστική κοινωνία! Η εξουσία διαχέεται σε διάφορα κέντρα συμφερόντων και κάθε ομάδα συμφερόντων νομικά αλλά και κοινωνικά έχει τη δυνατότητα τη διατήρηση των θέσεων της. Σε μια τέτοια κοινωνία, η κοινωνική ισορροπία διακηρύσσεται αλλά σπάνια πραγματοποιείται αποτελεί μια επιδίωξη που συνεχώς βρίσκεται υπό αναζήτηση. Παρόλα αυτά τέτοιες διαπιστώσεις δεν θα πρέπει να μας οδηγούν στην υποβάθμιση της σημασίας των Συνταγματικών εγγυήσεων.

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

**Εργασία** είναι το σύνολο των ενεργειών του ανθρώπου που αποσκοπεί κατά κύριο λόγο στην παραγωγή οικονομικά αποτιμητού αποτελέσματος.<sup>1</sup> Ο παραπάνω ορισμός κατευθύνεται κυρίως στην οικονομική έννοια της εργασίας στην οποία αναφέρεται και ο συντακτικός νομοθέτης στο άρθρο 22.

α) Η εργασία είναι σύνολο ενεργειών του ανθρώπου και διακρίνεται σε πνευματική και σωματική ή χειρωνακτική. Η μεσολάβηση εργαλείων και μηχανημάτων δεν αφαιρεί καταρχήν την ιδιότητα της εργασίας ως "ανθρώπινου έργου".

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 διττός. Οικονομική αξία έχουν, αφενός μεν η ίδια η εργασία αφετέρου το προϊόν της. Το "οικονομικό δίδυμο" εργασία - αμοιβή, εμφανίζεται και στην συνταγματική προστασία της εργασίας και αποτελεί και "συνταγματικό δίδυμο".

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.

<sup>1</sup> Δημητρόπουλος Α., Συνταγματικά δικαιώματα, παραδόσεις Συνταγματικού Δικαίου, τόμος III.



## ii. ΙΣΤΟΡΙΚΗ ΑΝΑΔΡΟΜΗ

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<sup>2</sup>. 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 18ου αιώνα και στην αρχή του 19ου αιώνα. Οι πρώτες νομοθετικές επεμβάσεις έγιναν στο πιο ευαίσθητο σημείο της απαράδεκτης εκμεταλλεύσεως, στην κατάχρηση της εργασίας των ανηλίκων.

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.

<sup>2</sup>Καρακατσάνης Αλέξανδρος, Ατομικό Εργατικό εκδόσεις Σάκκουλα, 1995

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 του 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.

### iii. Αντικειμενική και υποκειμενική συνταγματική κατοχύρωση

Η εργασία έχει την αντικειμενική και την υποκειμενική της διάσταση. 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.

#### iv. Άρθρο 22 Συντάγματος

Το άρθρο 22 του Συντάγματος αναφέρει:

1.« Η εργασία αποτελεί δικαίωμα και προστατεύεται από το κράτος, που μέριμνα 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 αποτύχουν με τους κανόνες που θέτει η διαιτησία.

3. Νόμος ορίζει τα σχετικά με τη σύναψη των συλλογικών συμβάσεων εργασίας από τους δημοσίους υπαλλήλους και τους υπαλλήλους οργανισμών τοπικής αυτοδιοίκησης ή άλλων νομικών προσώπων δημοσίου δικαίου.

4. 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.

### **B. Το Συνταγματικό δικαίωμα της εργασίας**

#### i. Φορείς – Πεδίο ισχύος

1. **Φυσικά πρόσωπα** ‘Όλα τα φυσικά πρόσωπα είναι υποκείμενα του δικαιώματος εργασίας. Για λόγους όπως προστασίας αυτών των ίδιων ή τρίτων ο νόμος μπορεί να προβλέπει σχετικά με ορισμένες εργασίες ή επαγγέλματα, ότι οι ενδιαφερόμενοι δεν μπορούν να το ασκήσουν πριν συμπληρώσουν μια ορισμένη ηλικία και δεν δικαιούνται πλέον να το ασκήσουν όταν υπερβούν μια ορισμένη ηλικία. Στην πρώτη κατηγορία ανήκει προπάντων η (συνδεδόμενη με την κρατική υποχρέωση προστασίας της παιδικής ηλικίας και την υποχρεωτική σχολική φοίτηση)



γενική απαγόρευση εργασίας ανηλίκων μέχρι (τουλάχιστον) 15 ετών. Εν όψει εξάλλου της συγκεκριμένης εργασίας και του βαθμού δυσχέρειας ή επικινδυνότητας διεξαγωγής της, ο νόμος μπορεί να προβλέπει ειδική (ανώτερη) ελάχιστη ηλικία. Αντιθέτως, ένα γενικής ισχύος όριο ηλικίας, ως χρόνος παύσεως (ή απαγορεύσεως ενάρξεως) οποιασδήποτε εργασίας, δεν θα ήταν σύμφωνο με το Σύνταγμα. Σχετικά με ορισμένο επάγγελμα, είναι όμως θεμιτό και συνηθισμένο στο πλαίσιο εξαρτημένης εργασίας τόσο στον δημόσιο, όσο και στον ιδιωτικό φορέα, εφόσον δεν αποτελεί αυθαίρετη διάκριση λόγω ηλικίας. Αυτό συμβαίνει π.χ. όταν ορίζεται αδικαιολόγητα χαμηλή ηλικία, ως ανώτατο όριο εισόδου στην δημόσια υπηρεσία. Όριο ηλικίας ανεξάρτητων επαγγελματιών (συμπεριλαμβανομένων και των ασκούντων ελευθέρια επαγγέλματα) δε συμβιβάζεται με την ελευθερία της εργασίας έκτος στην σπάνια περίπτωση που αυτό είναι απολύτως αναγκαίο για την προστασία της ζωής ή υγείας του κοινού, το οποίο μόνο του δεν έχει την δυνατότητα να ελέγξει, όπως π.χ. στην περίπτωση χειριστή αεροσκάφους. Κατά κανόνα, εφ' όσον χρόνο το κοινό δείχνει εμπιστοσύνη στον ελεύθερο επαγγελματία, ζητώντας και χρησιμοποιώντας τις υπηρεσίες του, δεν μπορεί ο νόμος να το προστατεύσει περισσότερο από ότι αυτό το ίδιο κρίνει ορθό ή αναγκαίο, απαγορεύοντας στον ελεύθερο επαγγελματία να παρέχει τις υπηρεσίες του και στο κοινό να τις δέχεται. Ένα τέτοιο όριο ηλικίας θα προσέβαλλε το δικαίωμα της εργασίας.

**2. Νομικά πρόσωπα** Εργασία και επάγγελμα είναι κατ' αρχήν προσωποπαγείς έννοιες. Εντούτοις την ελευθερία εργασίας μπορούν να επικαλεστούν και νομικά πρόσωπα, μια που η άσκηση ορισμένων επαγγελματικών δραστηριοτήτων διευκολύνεται ή και καθίσταται για πρώτη φορά δυνατή στο πλαίσιο μιας οργανώσεως, όπως π.χ. ενός νοσοκομείου, ενός εργοστασίου, μιάς εταιρείας εν γένει. Έτσι, η ελευθερία της εργασίας καλύπτει και τον ελεύθερο καθορισμό του επιχειρηματικού προσανατολισμού του νομικού προσώπου, αν και η κοινωνική διάσταση της επιχειρηματικής δραστηριότητας μπορεί να επιτρέπει ευρύτερη επέμβαση του νομοθέτη, παρά την επαγγελματική δραστηριότητα του φυσικού προσώπου.

**3. Αλλοδαποί – Κοινοτικοί** Το Σύνταγμά μας, εν αντιθέσει προς ορισμένα ξένα συντάγματα, δεν περιορίζει την ελευθερία της εργασίας στους ημεδαπούς. Κύρια εξαίρεση αποτελούν οι δημόσιες λειτουργίες, στις οποίες «μόνον Έλληνες πολίται είναι δεκτοί», αν και ειδικοί νόμοι μπορεί να εισαγάγουν εξαιρέσεις. Επειδή όπως οι αλλοδαποί (με εξαίρεση τους υπηκόους των άλλων κρατών μελών της Ευρωπαϊκής 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

αμοιβαιότητας. Ο νόμος παρέχει μάλιστα πλήρη απαγόρευση ασκήσεως από αλλοδαπούς των λεγόμενων ελευθεριών (π.χ. ιατρικών) επαγγελμάτων. Κατά τα λοιπά μπορεί να τους επιτραπεί κάθε άλλη οικονομική δραστηριότητα συμπεριλαμβανομένης και της άδειας ιδρύσεως βιομηχανίας. Εξαιρέσεις των ανωτέρω προβλέπονται σε πολυάριθμες διμερείς διεθνείς συμβάσεις, καθώς και στην Ευρωπαϊκή Σύμβαση Εγκαταστάσεως και τον Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Χάρτη. Κυρίως όμως δεν ισχύουν τα ανωτέρω για τους «κοινοτικούς αλλοδαπούς», δηλαδή τους υπηκόους των άλλων κρατών μελών της Ευρωπαϊκής 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 ΕΟΚ και του λοιπού κοινοτικού δικαίου, όπως έχουν ερμηνευθεί από το δικαστήριο των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων. 4. Τριτενέργεια Η ελευθερία της εργασίας, όπως και τα άλλα ατομικά δικαιώματα, νοείται ως ελευθερία του ιδιώτη έναντι του κράτους και των άλλων φορέων δημόσιας εξουσίας (βλ. παρακάτω, κεφ. 3ο). Έναντι άλλων ιδιωτών, που εξαναγκάζουν π.χ. έναν άνθρωπο σε εργασία ή σε παύση εργασίας, δεν προστατεύει το άρθρο 22, αλλά ενδεχομένως η ποινική νομοθεσία. 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. Από αυτήν απορρέει και η ελευθερία της συμβάσεως εργασίας με την έννοια της ελευθερίας αλλαγής θέσεως εργασίας.

## 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 ιδιοκτησίας<sup>3</sup>.

<sup>3</sup>Καρακατσάνης, Α., Συλλογικό Εργατικό Δίκαιο, Αντ. Ν. Σάκκουλας, Αθήνα – Κομοτηνή, 1992.

### 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 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).

**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.

**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 αξιώνει.

### *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 εκάστου.

#### iv. Ισότητα στην 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 είδος.

## **v. Η κατοχύρωση του οικονομικού ρόλου του κράτους**

Στο Σύνταγμα μας αποτυπώνονται με ρητές διατάξεις, με δεσπύουσα θέση το αρ. 106, οι δυνατότητες και οι δεσμεύσεις του κράτους για την ανάμειξη 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(106παρ.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 αναμόρφωσης για τις παραγωγικές σχέσεις που περιέχει ενδιαφέρει και τις ενσωματωμένες σε αυτό εργασιακές σχέσεις.

### **vi. Το συνταγματικό δικαίωμα της εργασίας**

#### **1. Αμυντικό δικαίωμα**

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 σημασία<sup>4</sup>.

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 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 οποίο 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-εργοδότη. Η συνταγματική αναγνώριση δικαιώματος εργασίας, τοποθετεί τις σχέσεις εργοδότη-εργαζόμενου σε νέο επίπεδο. Μειώνει την εξάρτηση του εργαζόμενου από τον εργοδότη και εμποδίζει τον δεύτερο να μετατρέπει 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 αντικειμενικούς<sup>5</sup>.

Η εξουσία 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 πρώτο. Στον χώρο της εργασίας, οι περιπτώσεις παραβίασης της ελευθερίας έκφρασης, της συνδικαλιστικής ελευθερίας, της αρχής της ίσης μεταχείρισης κλπ, δεν είναι σπάνιες<sup>6</sup>.

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 αμοιβής<sup>7</sup>.

## **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.

## **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 κλπ.<sup>8</sup>



<sup>7</sup>Δημητρόπουλος Α., Συνταγματικά δικαιώματα, παραδόσεις Συνταγματικού Δικαίου, τόμος III

<sup>8</sup>Δημητρόπουλος Α., Συνταγματικά δικαιώματα, παραδόσεις Συνταγματικού Δικαίου, τόμος III

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)»<sup>9</sup>.

### **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. ΕΠΙΛΟΓΟΣ**

Η εργασία ως μέσο βιοπορισμού έχει κεντρική σημασία στη ζωή του ανθρώπου. Η συνταγματική της προστασία είναι σχετικά πρόσφατη. Το Σύνταγμά μας προστατεύει το δικαίωμα της εργασίας και τα συναφή προς αυτό δικαιώματα στα άρθρα 22 και 23, όπου και διαφαίνονται οι διαστάσεις του: αμυντική, προστατευτική, εξασφαλιστική. Παράλληλα, στο χώρο του κοινού δικαίου, το εργατικό δίκαιο μεταβάλλεται και εξελίσσεται διαρκώς, ανάλογα με τις συνθήκες κάτω από τις οποίες

εφαρμόζεται, προσηλωμένο όμως πάντα στις θεμελιώδεις συνταγματικές διατάξεις.

<sup>9</sup>Δημητρόπουλος Α., Συνταγματικά δικαιώματα, παραδόσεις Συνταγματικού Δικαίου, τόμος III

## **CONCLUSION**

Work as a mean of livelihood is of primary importance in a human's life. Its constitutional protection is relatively new. The Constitution safeguards our right to work as well as all relative to it rights by means of the Constitutional articles 22 & 23 through which its dimensions emerge: defensive, protective and ensurative. At the same time, as far as common law is concerned, the working right is altered and developed continually depending on the conditions below which it is applied, yet always solidly fixed to the primary constitutional provisions.

## **E. ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ**

**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 III, θ' έκδοση 2001

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

**Καρακατσάνης Α. , -Γαρδίκας, 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.**, 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, 3η αναθεωρημένη έκδοση, Νομική βιβλιοθήκη

## **ΣΤ. ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ ΝΟΜΟΛΟΓΙΑΣ**

### **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 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, συνδεδεμένων 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 επικουρικός, σύμφωνα με τα όσα ειδικότερα διαλαμβάνονται στην απόφαση. Έτσι που αποφάνθηκε το δικαστήριο της ουσίας και απέρριψε την έφεση των αναιρεσειόντων 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 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 κησεως, 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, δημοσιεύθηκε 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 θήλαα" (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 μεταχείρισης 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 θήλαα 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 αναιρεσειών 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).