

ΕΘΝΙΚΟ ΚΑΙ ΚΑΠΟΔΙΣΤΡΙΑΚΟ ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΑΘΗΝΩΝ
ΣΧΟΛΗ ΝΟΜΙΚΩΝ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΩΝ ΚΑΙ ΠΟΛΙΤΙΚΩΝ ΕΠΙΣΤΗΜΩΝ
ΤΜΗΜΑ ΝΟΜΙΚΗΣ
ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΟ ΔΙΠΛΩΜΑ ΔΗΜΟΣΙΟΥ ΔΙΚΑΙΟΥ 2003- 2004
ΜΑΘΗΜΑ: ΣΥΝΤΑΓΜΑΤΙΚΟ ΔΙΚΑΙΟ

***ΤΟ ΔΙΚΑΙΩΜΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΚΑΤΑ ΤΟ ΑΡΘΡΟ 22 ΠΑΡ. 1-4 ΤΟΥ
ΣΥΝΤΑΓΜΑΤΟΣ***

ΔΙΔΑΣΚΩΝ: κ. ΔΗΜΗΤΡΟΠΟΥΛΟΣ ΑΝΔΡΕΑΣ
ΦΟΙΤΗΤΗΣ: ΠΟΛΙΤΗΣ ΣΠΥΡΟΣ
EMAIL: s_polites@hotmail.com

ΑΘΗΝΑ 2004

ΠΙΝΑΚΑΣ ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΩΝ

ΜΕΡΟΣ Ι

1. Εισαγωγή.....	3
2. Ιστορική εξέλιξη δικαιώματος εργασίας	3
3. Έννοια εργασίας	5
4. Άρθρο 22 του Συντάγματος	5

ΜΕΡΟΣ ΙΙ

1. Το κοινωνικό δικαίωμα εργασίας	6
2. Δικαίωμα εργασίας ως ελευθέρια εργασίας	8
2.1 Ελευθέρια επιλογής και αλλαγής εργασίας	9
2.2 Ελευθέρια επιμόρφωσης	9
3. Περιεχόμενο δικαιώματος εργασίας.....	11
3.1 Αμυντικός χαρακτήρας δικαιώματος	13
3.2 Προστατευτικός χαρακτήρας δικαιώματος	13
3.3 Διεκδικητικός χαρακτήρας δικαιώματος	15

ΜΕΡΟΣ ΙΙΙ

1. Αρχή της ίσης μεταχείρισης και ισότητα αμοιβής	15
1.1 Περιπτωσιολογία.....	17
2. Σεβασμός της προσωπικότητας των εργαζομένων.....	19
3. Φορείς του δικαιώματος εργασίας	22

ΜΕΡΟΣ ΙV

1. Περιορισμοί του δικαιώματος εργασίας	25
9.1 Οι γενικοί όροι εργασίας	30
10. Αναγκαστική εργασία	32
10.1 Επίταξη προσωπικών υπηρεσιών.....	35
11. Συμπέρασμα.....	35

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ.....	37
-------------------	----

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ ΝΟΜΟΛΟΓΙΑΣ.....	38
---------------------------	----

ΜΕΡΟΣ Ι

1. Εισαγωγή

Ο άνθρωπος είναι πολυδιάστατο ον. Αποτελεί ξεχωριστή ατομική οντότητα, αλλά ταυτόχρονα είναι και μέρος του κοινωνικού συνόλου. Η εκπλήρωση των στόχων του ως ατόμου και ως μέλους της κοινωνίας επιτυγχάνεται σε μεγάλο βαθμό μέσα από την εργασία του. Η εργασία δίνει τη δυνατότητα στον άνθρωπο να ικανοποιήσει τις πνευματικές του ανησυχίες, να δραστηριοποιηθεί μέσα στον κοινωνικό του περίγυρο, αλλά και να αποκτήσει τα υλικά εκείνα αγαθά, που του εξασφαλίζουν ένα ικανοποιητικό επίπεδο διαβίωσης. Αποτελεί μέσο βιοπορισμού και ψυχικής ικανοποίησης και ολοκληρώσεως, έχει κεντρική σημασία για τη ζωή του ανθρώπου. Ως βασική εκδήλωση της ανθρώπινης προσωπικότητας η εργασία αποτελεί θεμελιώδες ανθρώπινο δικαίωμα που κατοχυρώνεται στο Σύνταγμα στο άρθρο 22 παρ 1. Η θεμελιώδης σημασία της εργασίας για τον άνθρωπο διαφαίνεται και από το γεγονός ότι γύρω από την εργασία έχει αναπτυχθεί ολόκληρη επιστήμη, η επιστήμη του εργατικού δικαίου, βασικοί στόχοι του οποίου αποτελούν κατά πρώτους η διαφύλαξη των συμφερόντων των εργαζομένων, αλλά και των εργοδοτών και η εύρυθμη λειτουργία των εργασιακών σχέσεων.

2. Ιστορική εξέλιξη του δικαιώματος εργασίας

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 φθάσουμε στη σημερινή κατάσταση, στα πλαίσια της οποίας το δικαίωμα εργασίας κατοχυρώνεται από όλα σχεδόν τα συντάγματα και από διεθνείς συμβάσεις.

Σαν απαρχή προβολής του αιτήματος για αναγνώριση του δικαιώματος εργασίας πρέπει να θεωρηθεί η αξίωση για την ίδρυση κρατικών οργανισμών υποστήριξης των ανίκανων για εργασία, καθώς και για τη δημιουργία εργατικών θέσεων, που προβλέφθηκε στη δίνη της γαλλικής επανάστασης από τους Tourget και Malouett, χωρίς όμως να συμπεριληφθεί στη διακήρυξη των δικαιωμάτων του ανθρώπου. Η σκέψη για ένα εγγυημένο συνταγματικό δικαίωμα εργασίας υλοποιείται για πρώτη φορά στο άρθρο 21 του συντάγματος των Ιακωβίνων. Η ιδέα όμως αυτή εγκαταλείπεται και το σύνταγμα του 1795 κατοχύρωνε μόνο την ελευθέρια διάθεσης

της εργασίας. Στις αρχές του 19^{ου} αιώνα αναβιώνει και προβάλλεται εντονότερα το αίτημα αναγνώρισης ενός δικαιώματος εργασίας. Πλήρη κατάλογο κοινωνικών δικαιωμάτων με κεντρικό άξονα το δικαίωμα εργασίας περιλαμβάνει για πρώτη φορά το σύνταγμα της Βαϊμάρης του 1919, σε μια απέλπιδα προσπάθεια συγκερασμού του κεφαλαιοκρατικού συστήματος με το σοσιαλιστικό. Στο σύνταγμα της Σοβιετικής Ένωσης το 1936 συμπεριλαμβάνεται το δικαίωμα εργασίας σαν θεμελιώδης συνταγματική αρχή.

Αξιωματιμολογούμενοι από πλευράς διεθνούς δικαίου είναι η Γενική διακήρυξη των Δικαιωμάτων του ανθρώπου, στα πλαίσια του Ο.Η.Ε (10/12/48), με την οποία αναγνωρίζεται το δικαίωμα εργασίας κι ελεύθερης επιλογής επαγγέλματος, καθώς και η λήψη μέτρων κατά της ανεργίας, ο Ευρωπαϊκός Κοινωνικός Χάρτης του 1961, η Διεθνής Συνθήκη για Οικονομικά, Κοινωνικά και Πολιτικά Δικαιώματα του 1966. 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. Επιπλέον, κατοχυρώνεται για τους πολίτες της Ένωσης το δικαίωμα εργασίας, εγκατάστασης και παροχής υπηρεσιών σε όλα τα κράτη της Κοινότητας. Σημαντική είναι και η τρίτη παράγραφος του άρθρου 15 με την οποία καθιερώνεται το δικαίωμα αξιοπρεπούς εργασίας και για υπηκόους άλλων κρατών μέσα στο χώρο της Ένωσης. Η Συνθήκη για την Ευρωπαϊκή Ένωση με τα άρθρα 39-, 43 και 49 εξασφαλίζει το δικαίωμα διακίνησης για τους εργαζομένους στα κράτη μέλη της Ένωσης και απαγορεύει περιορισμούς σχετικούς με την ελευθερία μετακίνησης εντός των συνόρων της Κοινότητας για εργασιακούς λόγους. Στο άρθρο 140 της Συνθήκης γίνεται λόγος για συνεργασία των κρατών μελών σε θέματα εργασίας, εργατικού δικαίου, συνθηκών εργασίας, επαγγελματικού προσανατολισμού. Πλήθος οδηγιών και κανονισμών έχουν εκδοθεί από την Ευρωπαϊκή Ένωση σχετικά με την ελεύθερη κυκλοφορία των εργαζομένων, τη δημιουργία προγραμμάτων κατάρτισης, την ελευθερία επιλογής επαγγέλματος, την αναζήτηση εργασίας, την αναγνώριση των επαγγελματικών διπλωμάτων, το δικαίωμα αποζημίωσης. Ευρύτατη αναφορά στο δικαίωμα εργασίας γίνεται και στο σχέδιο 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, η απαγόρευση εργασίας των παιδιών κ.α.

Στη χώρα μας διάταξη σχετική με την εργασία περιείχε για πρώτη φορά το Σύνταγμα του 1927, που αναφερόταν όμως αποκλειστικά στην υποχρέωση του κράτους να την προστατεύει. Το Σύνταγμα του 1952 δεν περιείχε καμία σχετική διάταξη. Αντιθέτως, το ισχύον Σύνταγμα αφενός προστατεύει στο άρθρο 5 παρ. 1 την οικονομική ελευθερία εν γένει και αφετέρου περιέχει ειδική διάταξη για την εργασία.

3. Έννοια εργασίας

Εργασία είναι το σύνολο των ενεργειών του ανθρώπου που αποσκοπεί κατά κύριο λόγο στην παραγωγή οικονομικά αποτιμητού αποτελέσματος¹. Αποτελεί συνεπώς εργασία όχι οποιαδήποτε δραστηριότητα, αλλά μόνο η άμεσα ή έμμεσα αμειβόμενη ή κερδοσκοπική απασχόληση. Είναι κάθε απασχόληση του ανθρώπου, κάθε μορφή δραστηριότητας με κάποιο σκοπό. Σκοπός της εργασίας μπορεί να είναι οποιοσδήποτε, αρκεί να είναι θεμιτός, δηλαδή όχι παράνομος ή ανήθικος. Το είδος της εργασίας είναι αδιάφορο, μπορεί να είναι σωματική ή πνευματική, να συνίσταται σε ενέργεια θετική ή σε απλή παρουσία σε ένα τόπο. Επίσης η ετοιμότητα για παροχή εργασίας, η δέσμευση δηλαδή του χρόνου του εργαζομένου χωρίς εγρήγορση των πνευματικών ή σωματικών δυνάμεων του, μπορεί να είναι αντικείμενο σχέσεως εργασίας, όποτε νομικά εξομοιώνεται με την εργασία.² Συγγέεται με την ελευθερία εν γένει της οικονομικής δραστηριότητας, αλλά ταυτόχρονα είναι η ελευθερία, την οποία το δίκαιο εγγυάται σε κάθε άτομο να διαθέτει κατά βούληση, με μισθό ή αμοιβή, και χωρίς περιορισμούς οποιουδήποτε αλλού δικαιώματος του, την προς εργασία σωματική ή πνευματική του ικανότητα. Η καθαρά εθελοντική εργασία αποτελεί συμμετοχή στην κοινωνική ή πολιτική ζωή της χώρας που προστατεύεται από το άρθρο 5 παρ.1. Η εργασία εκφράζει το δικαίωμα του καθενός για οικονομική αξιοποίηση των προσωπικών του δυνατοτήτων για εργασία, ενώ ταυτόχρονα αποτελεί εκδήλωση της προσωπικότητας του ανθρώπου.

4. Άρθρο 22 Συντάγματος

Το άρθρο 22 του Συντάγματος αναφέρει:

¹ Βλ. Ανδρέα Γ. Δημητρόπουλου, Παραδόσεις Συνταγματικού Δικαίου ΙΙΙ, Θ έκδοση, Αθήνα 2001, σελ. 1123

² Βλ. Αλέξανδρου Καρακατσανη, Ατομικό Εργατικό Δίκαιο, εκδόσεις Σάκκουλα, 1995, σελ.42

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.

ΜΕΡΟΣ II

1. Το κοινωνικό δικαίωμα εργασίας

Το άρθρο 22 παρ.1 εδάφιο α' του Συντάγματος συνιστά καταρχάς διακήρυξη του συντακτικού νομοθέτη και κατευθυντήρια γραμμή προς τον κοινό νομοθέτη. Η εν λόγω διάταξη δε θεμελιώνει πραγματικό δικαίωμα των πολιτών απέναντι στο κράτος για εξεύρεση εργασίας, για τοποθέτηση σε εργασία, ούτε βέβαια αξίωση των εργαζομένων απέναντι στους εργοδότες για κατάληψη κενών θέσεων. Καλείται το κράτος σε πολιτική πλήρους απασχόλησης με μέτρα οποιασδήποτε μορφής, που μπορεί να συνδέονται είτε με τη γενικότερη οικονομική πολιτική ώστε να προσφέρονται ευκαιρίες απασχόλησης, είτε με την προστασία της θέσης των

εργαζομένων.³ Παρά όμως το χαρακτήρα της διάταξης ως κατευθυντήριας γραμμής, περιέχονται σ' αυτή στοιχεία θετικού κανόνα δικαίου, η παράβαση του οποίου από το νομοθέτη να οδηγεί σε κρίση περί συνταγματικότητας. Μετά το Σύνταγμα του 1975 σταθεροποιήθηκε η όλη εργατική 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 από τον ΟΑΕΔ ή να εργάζονται με υγιείς και ασφαλείς συνθήκες εργασίας, ώστε νόμος ο οποίος θα περιορίζει τα δικαιώματα αυτά θα είναι αντισυνταγματικός. Συνεπώς, από τη διάταξη αυτή συνάγεται αμέσως ο θετικός κανόνας ότι ο νομοθέτης όχι μόνο δε μπορεί πλέον να προσβάλλει το εργατικό και κοινωνικό αυτό κεκτημένο, αλλά υποχρεούται να θεσπίζει διατάξεις που να κατοχυρώνουν ακόμη καλύτερα τη θέση των εργαζομένων. Το κεκτημένο λοιπόν αυτό με το άρθρο 22 παρ. 1 εδάφιο 1 α' του Συντάγματος καθίσταται απρόσβλητο και δεκτικό συμπλήρωσης μόνο υπέρ των εργαζομένων. Ο κανόνας αυτός δικαίου, τόσο ως προς το πρώτο σκέλος του σχετικά με τη διασφάλιση δυνατοτήτων απασχόλησης, όσο και ως προς το δεύτερο σχετικά με τη βελτίωση των συνθηκών εργασίας, θεμελιώνει ένα κοινωνικό κεκτημένο, το οποίο είναι απόλυτο, με την έννοια ότι εφόσον έχουν θεσπισθεί νομοθετικά και υλοποιηθεί στην πράξη κρατικές δράσεις με αντίστοιχο περιεχόμενο, όπως η ίδρυση και λειτουργία του ΟΑΕΔ, δεν επιτρέπεται η ολοσχερής κατάργησή τους ούτε και ο αδικαιολόγητος δραστικός περιορισμός τους.

Το κοινωνικό δικαίωμα 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 για την πρόοδο αυτού, την εξειδίκευση των δικαιωμάτων του εργαζομένου και την αναγνώριση του θεσμού των συλλογικών συμβάσεων εργασίας. Το δικαίωμα αυτό, όπως θα αναπτυχθεί παρακάτω, δε συνιστά αξίωση του καθενός να του εξασφαλίζει το κράτος συγκεκριμένη αμειβόμενη θέση εργασίας, αλλά μόνο μια υποχρέωση του για τη δημιουργία συνθηκών απασχόλησης για όσους μπορούν και θέλουν να εργασθούν. Το δικαίωμα εργασίας περιλαμβάνει μια σύνθεση εξουσιών, οι οποίες συνοψίζονται: α) στην αξίωση για εξασφάλιση μιας αμειβόμενης θέσης σε κάθε ικανό άτομο που επιθυμεί να εργασθεί (αρχή του βιοπορισμού). Για τη διασφάλιση της αξίωσης αυτής

³ Βλ. Αλέξανδρος Καρακατσάνης, Η επίδραση του Συντάγματος του 1975 επί του ιδιωτικού και επί του δημοσίου δικαίου, εκδόσεις Σάκκουλα, 1976, σελ. 35

απαιτούνται εγγυήσεις για τη δυνατότητα απόκτησης μιας θέσης εργασίας και τη δυνατότητα διατήρησης της, β) στην αξίωση για εξασφάλιση θέσης ανάλογα με τις ικανότητες του ενδιαφερόμενου (αρχή της εξατομίκευσης), γ) στην αξίωση απασχόλησης με όρους και συνθήκες που διασφαλίζουν την αξιοπρέπεια των εργαζομένων. Δε μπορεί να νοηθεί δικαίωμα απασχόλησης κατά τρόπο αφηρημένο για οποιαδήποτε απασχόληση με οποιεσδήποτε συνθήκες (αρχή της εξειδίκευσης) και δ) στην αξίωση του φορέα της εργασίας για προστασία του δικαιώματος εργασίας από προσβολή τρίτων και την εξασφάλιση σε αυτόν της εξουσίας για την προστασία των συνδεόμενων με την εργασία συμφερόντων⁴.

2. Δικαίωμα εργασίας ως ελευθερία εργασίας

Όπως αναφέρθηκε και προηγουμένως, η εργασία αποτελεί το βασικό μέσο βιοπορισμού του ανθρώπου αλλά και το βασικό μέσο διάπλασης των ικανοτήτων και των ιδιοτήτων που τον χαρακτηρίζουν. Η ελευθερία εργασίας εντάσσεται παραδοσιακά στις οικονομικές ελευθερίες, γιατί εκφράζει το δικαίωμα του καθενός για οικονομική αξιοποίηση των προσωπικών του δυνατοτήτων για εργασία. Η επιλογή και η άσκηση επαγγέλματος αποτελούν κορυφαίες στιγμές στη ζωή του ανθρώπου, αφού καθορίζουν σε μεγάλο βαθμό τη μετέπειτα πορεία κι εξέλιξη του. Το δικαίωμα εργασίας ως ελευθερία εργασίας έχει ως περιεχόμενο την ελεύθερη από κρατικές παρεμβάσεις επιλογή και αλλαγή εργασίας, την ελεύθερη πρόσβαση στην επαγγελματική εκπαίδευση κι επιμόρφωση και την ελεύθερη κατά χρόνο, τόπο και τρόπο άσκησης επαγγέλματος⁵. Η ελευθερία της εργασίας περιλαμβάνει και την ελευθερία παύσης της εργασίας, που στη συλλογική της μορφή συνδέεται με το δικαίωμα εργασίας, καθώς και την ελευθερία μη εργασίας, που σημαίνει την απαγόρευση κάθε μορφής αναγκαστικής εργασίας, για την οποία όμως θα γίνει εκτενέστερος λόγος στη συνέχεια.

Ωστόσο, μερικοί υποστηρίζουν⁶ ότι η ελευθερία εργασίας υπάγεται στο άρθρο 5 παρ 1 του Συντάγματος και όχι στο άρθρο 22 παρ 1. Κα' αυτούς με την ελευθερία εργασίας, από όπου απορρέουν αγωγίμες αξιώσεις και όπου θεμελιώνονται περιορισμοί για τις ρυθμιστικές επεμβάσεις του νομοθέτη, δε θα πρέπει να συγχέεται

⁴ Βλ. Ιωάννη Δ. Κουκιάδη, Εργατικό Δίκαιο, β έκδοση, εκδόσεις Σάκκουλας, 1995, σελ 50

⁵ Βλ. Π. Δ. Δαγτόγλου, Ατομικά Δικαιώματα, εκδόσεις Σάκκουλα, 1991, σελ. 813

⁶ Βλ. Κώστα Χ. Χρυσόγονο, Η απαγόρευση της αναγκαστικής εργασίας και η επίταξη προσωπικών υπηρεσιών, εκδόσεις Σάκκουλα, Αθήνα 1992, σελ. 41επ

με το κοινωνικό δικαίωμα για εργασία κατά το άρθρο 22 παρ. 1 του Συντάγματος, διότι στο άρθρο 22 προβλέπεται ότι η εργασία αποτελεί δικαίωμα και προστατεύεται από το Κράτος, ενώ άλλωστε διαφοροποιείται και το υποκείμενο της ελευθερίας εργασίας από το υποκείμενο του κοινωνικού δικαιώματος για εργασία, αφού στη δεύτερη περίπτωση το Σύνταγμα αναφέρεται μόνο στους πολίτες, ενώ στην πρώτη η ελευθερία εργασίας ανήκει στον καθένα.

2.1 Ελευθερία επιλογής και αλλαγής εργασίας.

Όπως καθορίζεται και από την παρ.1 του άρθρου 22 του Συντάγματος, η εργασία αποτελεί δικαίωμα του ανθρώπου. Ως δικαίωμα λοιπόν παρέχεται η δυνατότητα στον άνθρωπο να επιλέξει το Α ή το Β ή και κανένα επάγγελμα. Διοικητικές ή και νομοθετικές επεμβάσεις που εμποδίζουν την ελεύθερη ανάληψη και την ελεύθερη αλλαγή της εργασίας θεωρούνται αντισυνταγματικές, γιατί οδηγούν στη δημιουργία μονοπωλίου στην προσφορά εργασίας. Εισερχόμενος ο άνθρωπος στον κοινωνικό στίβο μπορεί να επιλέξει ανάμεσα σε πλειάδα επαγγελμάτων. Τα επαγγέλματα δεν είναι εκ των πρότερων καθορισμένα, καθώς μεταβάλλονται και συνεχώς δημιουργούνται νέα, ανάλογα με τις ανάγκες και τις απαιτήσεις της κοινωνίας. Αυτό δέχτηκε και η νομολογία με την υπ' αριθμόν 4665/1988 απόφαση του ΣτΕ⁷. Συγκεκριμένα το δικαστήριο έκρινε πως, όπως προκύπτει από το Σύνταγμα, είναι καταρχήν επιτρεπτή η άσκηση επαγγελμάτων που δεν ρυθμίζονται από τη νομοθεσία και γι' αυτό έκρινε ανατιολόγητη την απαγόρευση άσκησης συγκεκριμένης επαγγελματικής δραστηριότητας (συγκεκριμένα οστεοπαθολόγου- χειροπράκτη) κατ' επίκληση της έλλειψης διατάξεων που να την προβλέπουν. Μέσα στα όρια των νόμων καθένας έχει το δικαίωμα να επιλέξει το επάγγελμα που διαμορφώνει ο ίδιος. Ωστόσο, υπάρχουν και επαγγέλματα για τα οποία ο νομοθέτης απαγορεύει την άσκηση από οποιονδήποτε, καθώς απαιτείται η κτήση ενός ορισμένου τίτλου, που πιστοποιούν την κατοχή γνώσεων και προσόντων.

Η ελευθερία επιλογής και αλλαγής επαγγέλματος δε συνεπάγεται καταρχήν υποχρέωση του κράτους ή καν σχετική αξίωση του ιδιώτη προς δημιουργία των συνθηκών που είναι αναγκαίες για την επιτυχή άσκηση του επιλεγέντος επαγγέλματος ή γενικά εργασίας ή και αξίωση προς σύσταση θέσεως και διορισμό ή κατάληψη της. Σημαίνει όμως ότι το κράτος δε μπορεί καταρχήν ούτε να επιβάλλει

⁷ Βλ. Το Σύνταγμα 1989, σελ. 305

ούτε να αποκλείει την επιλογή μιας κατά το δίκαιο απαγορευμένης απασχολήσεως. Ολικός ή μερικός αποκλεισμός από μια ορισμένη εργασία για λόγους που κατά το Σύνταγμα δε μπορούν να θεμελιώσουν διακρίσεις εν γένει, ιδιαίτερα κατά την απόλαυση της ελευθερίας δεν επιτρέπονται, αφού το άρθρο 22 παρ. 1 δε διακρίνει κατά την κατοχύρωση του δικαιώματος εργασίας. Εξαιρέσεις μπορούν να δικαιολογηθούν μόνο όταν η φύση της εργασίας επιβάλλει την άσκηση της από πρόσωπα που ανήκουν σε μια ορισμένη κατηγορία (π.χ σε θέσεις καθηγητών θρησκευτικών διορίζονται μόνο χριστιανοί στο θρήσκευμα).

Διχογνωμία φαίνεται να υπάρχει σχετικά με τα λεγόμενα «κλειστά» επαγγέλματα. Ο όρος αυτός αναφέρεται κατ' ακρίβεια στα επαγγέλματα εκείνα που είναι προσιτά μόνο στα «συνδικαλισμένα» μέλη. Οποίος ανήκει ήδη στο κλειστό επάγγελμα και αποχωρήσει από την αρμοδία συνδικαλιστική οργάνωση παύει να έχει το δικαίωμα ασκήσεως του επαγγέλματος και απολύεται. Επομένως, νόμος ή συλλογική σύμβαση που το καθιερώνουν αντίκειται στο Σύνταγμα και διότι παραβιάζουν την ελευθερία μη προσχωρήσεως σε καμία ή σε μια ορισμένη συνδικαλιστική οργάνωση ή της αποχωρήσεως από αυτήν. Το Συμβούλιο της Επικρατείας δέχεται καταρχήν την αντισυνταγματικότητα λόγω παραβιάσεως του δικαιώματος εργασίας. Νομοθετικούς περιορισμούς θεωρεί θεμιτούς μόνο όταν ορίζονται αντικειμενικά και δικαιολογούνται από σπουδαίο εθνικό συμφέρον. Όπου όμως δε συντρέχουν παρόμοιοι επιτακτικοί λόγοι, είναι αντισυνταγματική η μονοπώληση παροχής εργασίας και η υποχρέωση των ενδιαφερόμενων να χρησιμοποιούν αποκλειστικά εργαζομένους που ανήκουν σε μια ορισμένη συνδικαλιστική οργάνωση. Το ΣτΕ με την απόφαση 2315/1979⁸ έκρινε ότι περιορισμοί οι οποίοι τίθενται με νόμο για τη διεξαγωγή φορτοεκφορτωτικών εργασιών ξηράς, υπό την έννοια της μονοπώλησης αυτών υπέρ των σωματειακώς οργανωμένων κατά τόπους αχθοφόρων, κατ' αποκλεισμό των ίδιων κάθε επιχείρησης εργατών, είναι αντίθετοι στο Σύνταγμα. Κατά τον Π.Δ. Δαγτόγλου τα επαγγέλματα αυτά αντίκεινται στην ελευθερία εργασίας, με την έννοια των κατοχυρωμένων επαγγελμάτων που είναι προσιτά μόνο στους κληρονόμους ή άλλους διάδοχους ή μαθητές τους και «κλειστά» σε τρίτους⁹. Οι Αλ. Σβώλος/ Γ. Βλάχος όμως θεωρούν καταρχήν τα κλειστά επαγγέλματα ως μη αντικείμενα στην ελευθερία του επαγγέλματος.

⁸ Βλ. Το Σύνταγμα, 1980, σελ 189

⁹ Βλ. Π. Δ. Δαγτόγλου, Ατομικά και Κοινωνικά Δικαιώματα, εκδόσεις Σάκκουλας, Αθήνα 1991, σελ. 816

Ελευθερία επιλογής χωρίς ελευθερία άσκησης του επαγγέλματος θα στερούταν περιεχομένου. Η ελευθερία επιλογής αποτελεί το πρώτο βήμα, ωστόσο τον αποφασιστικότερο ρόλο διαδραματίζει η άσκηση του επαγγέλματος, διότι η άσκηση σχετίζεται με την καθημερινότητα του ανθρώπου, η άσκηση είναι αυτή που ικανοποιεί την κάλυψη των πνευματικών του ανησυχιών και των υλικών του αναγκών.

2.2 Ελευθερία επιμόρφωσης

Η ελευθερία επιλογής θα στερούταν περιεχομένου χωρίς την ελευθερία άσκησης του επαγγέλματος και εν γένει της εργασίας. Αυτό σημαίνει ότι καταρχάς καθένας είναι ελεύθερος να ασκήσει το επάγγελμα του στον τόπο, με τρόπο και σε χρόνο που αυτός επιθυμεί. Ωστόσο, η ελευθερία άσκησης υπόκειται σε περιορισμούς για τους οποίους θα γίνει λόγος στη συνέχεια. Η ελευθερία του να ασκεί κανείς ελεύθερα το επάγγελμα του είναι καθοριστικής σημασίας, λαμβανομένης υπόψη της σπουδαιότητας της εργασίας για τον άνθρωπο και του γεγονότος ότι ο εργαζόμενος αφιερώνει σχεδόν τον περισσότερο χρόνο της ημέρας του στον εργασιακό χώρο.

Στην ελευθερία της εργασίας ανήκει και η ελευθερία της επαγγελματικής εκπαίδευσης κι επιμόρφωσης. Η επαγγελματική επιμόρφωση αποτελεί το θεμέλιο λίθο για την σωστή άσκηση επαγγέλματος, καθώς ο άνθρωπος εφοδιάζεται με τα κατάλληλα εκείνα προσόντα που θα του επιτρέψουν στο μέλλον την αποτελεσματική άσκηση του επαγγέλματος που επιθυμεί. Πράγματι, χωρίς την επαγγελματική εκπαίδευση η επιλογή του επαγγέλματος θα ήταν άκαρπη και η άσκηση του ανεπίτρεπτη ή πρακτικά αδύνατη. Στην ελευθερία αυτή περιλαμβάνεται τόσο η ελευθερία επαγγελματικής εκπαίδευσης καθεαυτή όσο και η ελευθερία επιλογής εκπαιδευτηρίου.

1. Περιεχόμενο δικαιώματος εργασίας

Από τη διατύπωση του ορισμού της εργασίας προκύπτει πως ο χαρακτήρας της είναι διττός: οικονομικός και κοινωνικός . Ο πρώτιστος σκοπός του εργαζόμενου είναι η αμοιβή, αφού αυτή συνδέεται σε τελική ανάλυση με την ίδια την επιβίωση του

ανθρώπου. Ταυτόχρονα όμως η εργασία αποτελεί σημαντικό παράγοντα διαμόρφωσης της προσωπικότητάς του. Μέσα στον εργασιακό χώρο ο άνθρωπος έρχεται σε επαφή με τους συνανθρώπους του, καλλιεργεί και αναπτύσσει τις πνευματικές του ανησυχίες. Ο προσδιορισμός των θέσεων, των όρων, της αμοιβής εργασίας γίνεται κατά βάση με κριτήρια οικονομικά. Για το λόγο αυτό είναι ορθότερη η υπαγωγή του δικαιώματος εργασίας στον οικονομικό χώρο, χωρίς να παραγνωρίζεται η τεράστια κοινωνική του σημασία. Πυρήνας του περιεχομένου του δικαιώματος εργασίας, σε συνδυασμό με τις διατάξεις που κατοχυρώνουν το δικαίωμα της προσωπικότητας, είναι η υποχρέωση του εργοδότη για απασχόληση των μισθωτών που συνδέονται με έγκυρη σύμβαση εργασίας.

Η κατοχύρωση του δικαιώματος εργασίας δε συμβιβάζεται ούτε με την κατοχύρωση της ελευθερίας στην επιχειρηματική δράση, γιατί αφαιρεί από τον επιχειρηματία τη δυνατότητα του ελεύθερου καθορισμού του σκοπού της επιχείρησης, ούτε με την ελευθερία της εργασίας, γιατί με αυτή λείπει η δυνατότητα ελέγχου του μεγέθους της προσφερόμενης εργασίας, ούτε τέλος με το δικαίωμα ιδιοκτησίας, γιατί ο εξαναγκασμός κάποιου σε χρησιμοποίηση εργασιακής δύναμης που δεν τη χρειάζεται οδηγεί σε άρση της οικονομικής ωφέλειας από την εκμετάλλευση της ιδιοκτησίας. Η πραγματική νομική διάσταση του δικαιώματος εργασίας γίνεται κατανοητή αν κατανοήσουμε την τριπλή αποστολή που του επιφυλάσσεται. Το δικαίωμα εργασίας χρησιμεύει ως νόμιμο μέσο διατήρησης κεκτημένων καταστάσεων, ως μέσο προώθησης της κοινωνικής προόδου και ως μέσο περιορισμού της εργοδοτικής εξουσίας. Το δικαίωμα εργασίας διασφαλίζεται κατά κύριο λόγο ως αντικειμενική κατάσταση στη συλλογική του διάσταση, από την οποία προκύπτουν μερικότερες ατομικές αξιώσεις.

Κατά πρώτο λόγο αναφέρεται η υποχρέωση του κράτους να λάβει τα προσήκοντα μέτρα για την ομαλή λειτουργία της αγοράς εργασίας που μπορούν να αποτελούν θεμιτούς συνταγματικούς περιορισμούς στο δικαίωμα της ιδιοκτησίας και στο δικαίωμα επιχειρηματικής δράσης, από τα οποία να προκύπτει συγκεκριμένη προστασία για το φορέα του δικαιώματος εργασίας. Ο εργαζόμενος μπορεί να αξιώσει από τον εργοδότη αποζημίωση σε περίπτωση παράλειψης θέσπισης αντικειμενικών κριτηρίων στο χώρο της εργασίας, έχει δικαίωμα για ισότιμη μεταχείριση κατά την κατάληψη θέσεων του δημοσίου.

Από τη σκοπιά της συλλογικής διάστασης η κατοχύρωση του δικαιώματος εργασίας σημαίνει την κατοχύρωση του δικαιώματος για συλλογική διαπραγμάτευση σε

θέματα πολιτικής απασχόλησης και για τη συλλογική εκπροσώπηση των συμφερόντων του προσωπικού κατά τη διεύθυνση της εκμετάλλευσης.

1.1 Αμυντικός χαρακτήρας δικαιώματος

Το δικαίωμα εργασίας προστατεύεται ως αμυντικό δικαίωμα, ως προστασία δηλαδή της ήδη υπάρχουσας θέσης εργασίας. 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 εργασίας. Το αμυντικό δικαίωμα στρέφεται καταρχήν κατά του κράτους. Παράλληλα στρέφεται και κατά των ιδιωτών, γεγονός που ρητά πλέον ορίζεται και στην αναθεωρημένη διάταξη του άρθρου 25 παρ.1. εδ. γ' του Συντάγματος. Η θέση της εργασίας, ως αντικειμενικό στοιχείο της εργασιακής σχέσης, έχει ιδιαίτερη σημασία, κυρίως λόγω των εργασιακών αντιθέσεων που εμφανίζονται κυρίως στο πλαίσιο της σύμβασης εργασίας αόριστου χρόνου, όπου η κοινή νομοθεσία έχει περισσότερα προστατευτικά κενά. Ο αμυντικός χαρακτήρας του δικαιώματος εργασίας συνδέεται άμεσα με το απαραβίαστο της ανθρώπινης αξίας, βασική εξειδίκευση της οποίας αποτελεί το δικαίωμα στην εργασία. Έτσι λοιπόν, είναι αντισυνταγματική η απόλυση εργαζομένου με σχέση εργασίας αόριστου χρόνου, η οποία δε βασίζεται σε αντικειμενικούς λόγους που καθιστούν αναγκαία την απόλυση, όπως είναι οι λόγοι οι αναφερόμενοι στην εργασιακή απόδοση του εργαζομένου ή στην οικονομική πορεία της επιχείρησης. Η αμυντική ενέργεια του δικαιώματος εργασίας υποχρεώνει τον εργοδότη να δέχεται τις προσφερόμενες υπηρεσίες του εργαζόμενου. Ο μισθωτός δικαιούται να παράσχει και ο εργοδότης υποχρεούται να δέχεται την εργασία σύμφωνα με τους όρους της εργασιακής σύμβασης¹⁰.

1.2 Προστατευτικός χαρακτήρας δικαιώματος

Στο άρθρο 22 παρ. 1 αναφέρεται ρητά πως η εργασία προστατεύεται από το κράτος. Αναγνωρίζεται έτσι ο προστατευτικός χαρακτήρας του δικαιώματος εργασίας. Ως προστατευτικό δικαίωμα στρέφεται μόνο κατά του κράτους και όχι κατά των ιδιωτών. Από το συνδυασμό των διατάξεων 2 παρ. 1, 5 παρ. 1 και 22 παρ. 1 του Συντάγματος συνάγεται πως το κράτος έχει υποχρέωση όχι μόνο να μην προσβάλλει την

¹⁰ Βλ. Ανδρέα Γ. Δημητρόπουλου, Παραδόσεις Συνταγματικού Δικαίου ΙΙΙ, θ έκδοση 2001, σελ.1129

προσωπικότητα των εργαζόμενων, αλλά και να την προστατεύει λαμβάνοντας τα κατάλληλα μέτρα: δηλαδή να δημιουργήσει εκείνους τους θεσμούς που εξυπηρετούν και διευκολύνουν την κατοχύρωση της προσωπικότητας του εργαζόμενου στην επιχείρηση, αλλά και να επιβάλλει το νομοθετικό πλαίσιο με το οποίο εξασφαλίζεται η ουσιαστική προστασία αυτού του θεμελιώδους δικαιώματος απέναντι στις ενδεχόμενες απειλές. Σύμφωνα με το εδάφιο β του άρθρου 22 το κράτος μεριμνά για τη δημιουργία συνθηκών απασχόλησης όλων των πολιτών και για την υλική και ηθική εξύψωση του αγροτικού και αστικού πληθυσμού. Η διάταξη αυτή αποτελεί το γενικό συνταγματικό θεμέλιο του κοινωνικού κράτους στη χώρα μας. Δεν κατοχυρώνεται επομένως συγκεκριμένη αξίωση εξεύρεσης εργασίας σε κάθε συγκεκριμένη περίπτωση, οφείλει όμως το κράτος να ενεργεί πάντα προς την κατεύθυνση εξασφάλισης εργασίας για όλους.

Σε πρώτο στάδιο το κράτος πρέπει να διαρρυθμίσει το κοινωνικό-οικονομικό πλαίσιο της χώρας, ώστε να υπάρχουν όχι απλά και μόνο συνθήκες απασχόλησης του εργαζόμενου πληθυσμού, αλλά συνθήκες που να εξασφαλίζουν την απασχόληση σύμφωνα με τις ιδιαίτερες κλίσεις του και με τις ανάγκες πλήρους δημιουργικής ανάπτυξης της προσωπικότητας του. Κατόπιν τα όργανα της πολιτείας υποχρεούνται να λάβουν τα αναγκαία μέτρα και να δημιουργούν τους θεσμούς με τους οποίους εξασφαλίζεται η ουσιαστική προστασία της προσωπικότητας των εργαζόμενων απέναντι στην εργοδοτική εξουσία. Η δημιουργία συμβουλευτικών οργάνων ή και συναπόφασης σε θέματα σχετικά με τις μορφές οργάνωσης της εργασίας ή με τρόπους άσκησης ορισμένων μορφών του διευθυντικού δικαιώματος που αφορούν την προσωπικότητα των εργαζόμενων παίζουν καθοριστικό ρόλο στη δημιουργία αποτελεσματικού συστήματος αποκατάστασης και απαγόρευσης των προσβολών της προσωπικότητας των μισθωτών. Η κατοχύρωση της θέσης εργασίας του μισθωτού, η θέσπιση ποινικών κυρώσεων ή η καταβολή σημαντικών ποσών για χρηματική ικανοποίηση σε περίπτωση σοβαρών προσβολών της προσωπικότητας αποτελούν προϋποθέσεις για την ουσιαστική προστασία της προσωπικότητας των μισθωτών απέναντι στην εργοδοτική εξουσία.

1.3 Διεκδικητικός χαρακτήρας δικαιώματος

Η διεκδικητική διάσταση του δικαιώματος εργασίας αναγνωρίζεται απέναντι στην κρατική, όχι στην ιδιωτική εξουσία. Όπως έκρινε και ο Άρειος Πάγος με την 652/82 απόφαση του¹¹ «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 που προσλαμβάνει. Επομένως, ο μισθωτός, του οποίου ο εργοδότης αρνείται να αποδεχτεί 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

1. Αρχή της ίσης μεταχείρισης και ισότητα αμοιβής

Το δικαίωμα ίσης αμοιβής για παροχή εργασίας ίσης αξίας καθιερώνεται στο άρθρο 22 παρ. 1 εδ β' του Συντάγματος, είναι όμως πρόδηλο ότι αποτελεί μια ειδική μορφή 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 348/1985¹² 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 οπωσδήποτε ισότητα αποδοχών, αλλά ισότητα πληρωμής εργασίας ίσης αξίας.

Ενώ όμως θεωρητικά η εργασία που παρέχουν δυο εργαζόμενοι μπορεί να έχει ίση αξία, στην πράξη είναι σπάνιο να βρεθούν δυο άνθρωποι των οποίων η εργατική

¹¹ Βλ. Επιθεώρηση Εργατικού Δικαίου 1982, σελ. 651

¹² Βλ. Επιθεώρηση Εργατικού Δικαίου 1985, σελ. 724

απόδοση να είναι ακριβώς η ίδια. Αξίζει όμως να σημειωθεί πως η άκριτη εφαρμογή της αρχής της ισότητας της αμοιβής μπορεί να οδηγήσει σε καταστρατήγηση της αρχής της ισότητας και να προσβάλλει το αίσθημα δικαιοσύνης. Αντιθέτως, μπορεί και πρέπει να λαμβάνεται υπ' όψη 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 ειδικών προσόντων ορισμένων εργαζόμενων. Η νομολογία (ΑΠ 211/1992)¹³ 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 οι εργαζόμενοι να απασχολούνται στον ίδιο εργοδότη και να προσφέρουν τις υπηρεσίες τους ταυτόχρονα.

Σύμφωνα με την προαναφερθείσα απόφαση του ΑΕΔ 16/1983¹⁴, αποδέκτες των δικαιωμάτων που απορρέουν από το άρθρο 22 παρ. 1 εδ β του Συντάγματος είναι εργαζόμενοι οι οποίοι παρέχουν απ' αμοιβή εξαρτημένη εργασία σε φυσικά και νομικά πρόσωπα με βάση σχέση ιδιωτικού δίκαιο, αποκλείοντας έτσι ελεύθερους επαγγελματίες και δημοσίους υπάλληλους. Η κρίση αυτή σχετικά με τους δημοσίους υπάλληλους δε μας βρίσκει σύμφωνους, διότι το συγκεκριμένο άρθρο κάνει λόγο για εργαζόμενους, χωρίς να εξειδικεύει αν πρόκειται για σχέσεις εργασίας διεπόμενες από το ιδιωτικό ή το δημόσιο δίκαιο. Το γεγονός ότι αυτοί προστατεύονται τόσο από το άρθρο 4 παρ. 1 του Συντάγματος όσο και από το ευρωπαϊκό κοινοτικό δίκαιο δεν επηρεάζει την κρίση ότι αυτοί μπορούν να απολαμβάνουν της προστασίας του άρθρου 22 παρ. 1 εδ. β' του Συντάγματος. Ειδικότερα, σύμφωνα με το άρθρο 119 ΣυνθΕΟΚ 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. Επομένως, παρέχεται η

¹³ Βλ. Ελληνική Δικαιοσύνη 1995, σελ. 57

¹⁴ Βλ. Το Σύνταγμα 1985, σελ. 369

δυνατότητα στους εργαζόμενους ακόμη και με σχέση δημόσιου δικαίου να επικαλεσθούν απευθείας το κοινοτικό δίκαιο, ανεξάρτητα από την ύπαρξη ή το πεδίο εφαρμογής ελληνικού νόμου. Όσον αφορά τους ελεύθερους επαγγελματίες και τους επιχειρηματίες από τη διατύπωση της διάταξης προκύπτει πως ο όρος «εργασία» περιορίζεται στην εξαρτημένη εργασία, συνεπώς αποκλείονται από το πεδίο εφαρμογής της διάταξης.

Εξάλλου, εφόσον το Σύνταγμα κάνει λόγο για όλους τους εργαζόμενους, είναι πρόδηλο πως φορείς του δικαιώματος για ίση αμοιβή είναι και οι αλλοδαποί. Παραδόξως όμως κρίθηκε από τον Άρειο Πάγο με την απόφαση 754/1989¹⁵ ότι δεν είναι αντισυνταγματικές οι διατάξεις του νόμου 1376/1983 που επιτρέπουν τη σύναψη συμφωνιών μεταξύ της Ένωσης Ελλήνων Εφοπλιστών και ξένων συνδικαλιστικών οργανώσεων για τη ναυτολόγηση σε ελληνικά πλοία ξένων ναυτικών με κατώτερες, κατά πολύ των ελληνικών, αποδοχές οι οποίες ισχύουν στη χώρα τους, με την επίκληση «γενικότερου δημόσιου συμφέροντος λόγω της ναυτιλιακής κρίσης εξαιτίας του έντονου διεθνούς συναγωνισμού».

Σύμφωνα με αυτά που αναπτύχθηκαν προκύπτει πως αποδέκτες του δικαιώματος ίσης μεταχείρισης για εργασία ίσης αξίας είναι ο εργοδότης, είτε αυτός είναι ιδιώτης, είτε είναι το κράτος ή νομικά πρόσωπα ιδιωτικού ή δημοσίου δικαίου. Εφόσον εξάλλου αποδεκτής είναι πρώτιστα ο εργοδότης, η συνταγματική ισότητα στην αμοιβή εργασίας καταλήγει να αφορά κυρίως τις οικειοθελείς παροχές του τελευταίου προς τους μισθωτούς του, έτσι ώστε να μην εξαιρούνται αδικαιολόγητα κάποιοι από αυτούς. Για το λόγο αυτό δεν υποχρεούται ο εργοδότης, όταν καταβάλλει σε εργαζόμενο όχι οικειοθελώς αλλά βάσει συλλογικής σύμβασης εργασίας, να καταβάλλει την ίδια αμοιβή σε μισθωτούς άλλης κατηγορίας οι οποίοι δεν υπάγονται στην παραπάνω συλλογική σύμβαση.

Στην έννοια της αμοιβής του άρθρου 22 παρ. 1 εδ. β' του Συντάγματος περιλαμβάνεται 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.

1.1 Περιπτωσιολογία

¹⁵ Βλ. Ελληνική Δικαιοσύνη 1991 σελ 517

Είναι αντισυνταγματικοί νόμοι με τους οποίους επιβάλλονταν αναδρομικώς παραγραφή αξιώσεων μισθωτών που δεν είχαν κριθεί με αμετάκλητη απόφαση. Η ολομέλεια του Αρείου Πάγου με την 1067/1979 απόφαση της χωρίς να αρνείται τη συνταγματικότητα της αναδρομικής ισχύς των νομών, δέχεται ότι όταν αυτή συνεπάγεται κατάργηση ή απόσβεση δικαιωμάτων που αποκτήθηκαν με προηγούμενο νόμο από ορισμένη κατηγορία μισθωτών χωρίς να δικαιολογείται από λόγους δημοσίου συμφέροντος, τότε εισάγει ανεπίτρεπτη άνιση μεταχείριση. Πρόκειται για πρακτική του νομοθέτη να σπεύδει να καταργεί αξιώσεις μισθωτών μόλις κάποιος μισθωτός κερδίσει υπόθεση με μισθολογικό περιεχόμενο που από τη φύση της ενδιαφέρει και πολλούς άλλους.

Η αρχή της ισότητας των φυλών δεσμεύει τον εργοδότη, ο οποίος δε μπορεί να προβαίνει σε μισθολογικές διακρίσεις βασιζόμενος στη διάκριση των δυο φύλων. Εφόσον χορηγεί επίδομα γάμου στους έγγαμους εργαζόμενους, πρέπει με τους ίδιους όρους να χορηγείται και στις έγγαμες εργαζόμενες¹⁶. Συνεπώς είναι αβάσιμος ο ισχυρισμός του εργοδότη πως δεν έχει τέτοια υποχρέωση, γιατί δεν υπάρχει αιτιώδης συνάφεια ανάμεσα στην αρχή της ισότητας των φυλών στον εργασιακό χώρο και στο περιεχόμενο της εργασιακής σύμβασης

Ορθώς το Εφετείο Αθηνών με την απόφαση του 9070/1978 έκρινε ότι εργαζόμενος μη πτυχιούχος ο οποίος προσέφερε την ίδια εργασία με πτυχιούχους υπομηχανικούς έχει αξίωση κατά του εργοδότη να του καταβάλλει αυτός το μηνιαίο επιμίσθιο που κατέβαλε στους υπομηχανικούς, διότι στην εργασιακή σχέση ενδιαφέρουν οι υπηρεσίες και όχι τα προσόντα. Ωστόσο, ο Άρειος Πάγος με την απόφαση του 1243/1979¹⁷ έκρινε ότι ο εάν εργοδότης προβεί σε παροχή προς τους μισθωτούς, που έχουν ορισμένα τυπικά προσόντα, δε δικαιούνται αυτή την παροχή βάσει της αρχής της ισότητας και οι εργαζόμενοι που δεν έχουν τα τυπικά αυτά προσόντα, έστω και αν προσφέρουν με τις ίδιες συνθήκες την ίδια εργασία. Η κρίση αυτή του Αρείου Πάγου, κατά τη γνώμη μας, δεν είναι ορθή. Αντικειμενικό ουσιαστικό κριτήριο της εργασιακής σχέσης ως προς την οφειλόμενη αμοιβή είναι, κατά το Σύνταγμα, η αξία της παρεχόμενης εργασίας και όχι το τυπικό προσόν. Η συνταγματική αρχή της ισότητας της αμοιβής απαγορεύει τις μισθολογικές διακρίσεις, που δε βρίσκονται σε αντικειμενική αιτιώδη συνάφεια με την αξία της παρεχόμενης εργασίας. Συνάγεται

¹⁶ Βλ. Μον. Πρωτ. Αθ. 6000/1977, Επιθεώρηση Δημόσιου Δικαίου 1978

¹⁷ Βλ. Νομ. Βήμα 1980, σελ.713

έτσι, ότι η έλλειψη τυπικού προσόντος δεν αποτελεί λόγο για δυσμενή μισθολογική μεταχείριση του εργαζόμενου, που παρέχει εργασία ίσης αξίας με τους συνάδελφους του, που διαθέτουν το τυπικό προσόν¹⁸.

Ο Άρειος Πάγος με την υπ αριθμόν 668/2003 απόφασή του έκρινε ότι αποτελεί παράβαση της αρχής της ίσης μεταχείρισης η εξαίρεση μισθωτού από παροχές, όπως είναι και η αναγνώριση της προϋπηρεσίας σε άλλους εργοδότες που συνεπάγεται την αύξηση του μισθού του, στις οποίες προβαίνει ο εργοδότης οικειοθελώς, δηλαδή χωρίς νομική δέσμευση.¹⁹

2.Σεβασμός της προσωπικότητας των εργαζομένων

Το άρθρο 22 του Συντάγματος αποτελεί εξειδίκευση της γενικής αρχής της ανθρώπινης αξίας, η οποία κατοχυρώνεται στο άρθρο 2 παρ. 1 του Συντάγματος. Από το συνδυασμό των διατάξεων 2 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 του 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. καλύπτει έτσι και την κοινωνική διάσταση του δικαιώματος.

Η εργασιακή σχέση αποτελεί μια σχέση ουσιαστικής ανισότητας κι εξάρτησης. Οι κίνδυνοι που απειλούν την προσωπικότητα του εργαζομένου είναι ιδιαίτερα συχνοί και σημαντικοί. Η σύγχρονη τεχνολογική εξέλιξη συμβάλλει στην αύξηση αυτών των κινδύνων, παραχωρώντας στην εργοδοτική εξουσία νέες δυνατότητες ώστε να διεισδύσει με πιο παγιδευτικό τρόπο στην προσωπική σφαίρα του ανθρώπου, απειλώντας την ψυχική του υπόσταση. Οι εργασιακές σχέσεις είναι ο τομέας εκείνος

¹⁸ Βλ. Ανδρέα Γ. Δημητρόπουλο, Παραδόσεις Συνταγματικού Δικαίου ΙΙΙ, θ έκδοση, 2001, σελ. 1132

¹⁹ Βλ. site www.dsnet.gr

των διαπροσωπικών σχέσεων στον οποίο κατεξοχήν αναφέρεται η ανάγκη προστασίας των άυλων συμφερόντων του ατόμου.

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.

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 ανθρώπινων 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 και στο τέλος του ωραρίου εργασίας. Ο εργοδότης υποχρεούται να λαμβάνει υπόψη του γεγονότα και καταστάσεις που αφορούν την ιδιωτική ζωή των μισθωτών προκειμένου να ληφθούν ορισμένα ευνοϊκά μέτρα γι' αυτούς. Μορφές λοιπόν προστασίας της ελεύθερης ανάπτυξης της προσωπικότητας του εργαζόμενου μπορούν να θεωρηθούν οι διευκολύνσεις που πρέπει να παρέχονται από τον εργοδότη στους εργαζομένους προκειμένου να ανταποκριθούν στις οικογενειακές σπουδαστικές ή αλλού είδους υποχρεώσεις τους. Η δυνατότητα άσκησης των δικαιωμάτων μέσα στην επιχείρηση 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 προσβάλλοντος την προσωπικότητα του, όπως

συμβαίνει στις περιπτώσεις σωματικών ερευνών²⁰, 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 δεν είναι ένα εμπόρευμα που παραχωρείται στην ελεύθερη διάθεση του εργοδότη, αλλά η υψηλότερη έκφραση της προσωπικότητας του. Η παροχή εργασίας δε θα πρέπει απλά και μόνο να μην είναι βλαπτική για την προσωπικότητα του εργαζόμενου, αλλά θα πρέπει να συμβάλλει στην ολοκλήρωση του. Η εφαρμογή του δικαιώματος της προσωπικότητας συνίσταται κυρίως στην υποχρέωση του εργοδότη να απασχολεί τον εργαζόμενο. 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. Με βάση τη συλλογιστική αυτή η παράλειψη της προαγωγής του μισθωτού ή η τοποθέτησή του κάτω από τις διαταγές άλλου υπαλλήλου κατώτερου βαθμού ή η ανάθεση υπηρεσίας που προσιδιάζει σε υπάλληλο κατώτερου βαθμού αποτελεί προσβολή της προσωπικότητας του. Ο μισθωτός δεν ικανοποιείται με την ανάθεση οποιασδήποτε εργασίας, αλλά προσδοκά με την παροχή εργασίας του να ικανοποιήσει τις φιλοδοξίες του, να αποδείξει τις πραγματικές ικανότητες του απέναντι στους συνάδελφους του ή σε τρίτους²¹.

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. Ο ευρύτερος και συστηματικότερος τρόπος με τον οποίο διατυπώνεται η συνταγματική προστασία θα αποτελέσει αναπόφευκτα την αφετηρία για σημαντικές αναμορφώσεις στις ρυθμίσεις των κοινωνικών σχέσεων και κυρίως στο χώρο των εργασιακών σχέσεων.

Στις σχέσεις αυτές δεν πρόκειται για την προστασία της προσωπικότητας από επεμβάσεις οποιωνδήποτε τρίτων, αλλά για το πρόβλημα επαναπροσδιορισμού και

²⁰ Βλ. ΑΠ 868/1984, Επιθεώρηση Εργατικού Δικαίου, 1985, σελ 371

²¹ Βλ. Κώστα Παπαδημητρίου, Σύνταγμα και εργασιακές σχέσεις, Γ Πανελλήνιο Συνέδριο ΕΔΕΚΑ, Αθήνα, 1982, σελ.108

οριοθέτησης των νομιμοποιημένων επεμβάσεων από τον εργοδότη. Η μεγάλη συμβολή των νέων συνταγματικών διατάξεων θα πρέπει να τοποθετηθεί στο γεγονός πως για πρώτη φορά δίνεται συγκεκριμένη συνταγματική βάση για την προστασία της προσωπικότητας του ανθρώπου ως εργαζομένου και για τη διασφάλιση της αξίας του απέναντι στην εργοδοτική εξουσία και στα υλικά συμφέροντα της επιχείρησης. Ο όρος «ηθική εξύψωση» που περιλαμβάνεται στο άρθρο 22 παρ. 1 και που η ερμηνεία του θα πρέπει να συνδυασθεί με την ερμηνεία των άρθρων 2 παρ. 1 και 5 παρ.1, η οποία αδόκιμα κατακρίθηκε ότι εξυπνοεί ιδεολογική κηδεμονία, χρησιμοποιείται ως συμπληρωματικός στον όρο «υλική εξύψωση» για να υποδηλώσει σ' επίπεδο κοινωνικής πολιτικής την ισότιμη με τα υλικά συμφέροντα των εργαζόμενων κάλυψη των άλλων συμφερόντων τους. Μέσα στο πλέγμα παρόμοιων αξιολογήσεων εντάσσονται και οι προσδοκίες του προσφέροντας την εξαρτημένη εργασία να αισθάνεται χρήσιμος, να επιτύχει την κοινωνική εξέλιξη και την ενσωμάτωση του στην κοινωνία. Στις σχέσεις εργαζομένων εργοδοτών επιτυγχάνεται η διεύρυνση της υποχρέωσης για πρόνοια, η θεμελίωση ειδικής ενοχικής υποχρέωσης για σεβασμό της προσωπικότητας του εργαζομένου, ο επαναπροσδιορισμός των ορίων άσκησης του διευθυντικού δικαιώματος.

3. Φορείς του δικαιώματος εργασίας

Σχετικά με τους φορείς του δικαιώματος εργασίας έχει δημιουργηθεί ένας προβληματισμός, ο οποίος προέρχεται κυρίως από τη νομολογία. Συγκεκριμένα, το άρθρο 22 παρ. 1 του Συντάγματος κάνει λόγο για «απασχόληση όλων των πολιτών», ενώ σχετικά με τη βελτίωση των συνθηκών εργασίας η διατύπωση της διάταξης αφήνει να νοηθεί ότι φορείς είναι και αλλοδαποί εργαζόμενοι. Ασφαλώς, δε χωρεί αμφιβολία ότι φορείς του δικαιώματος είναι μόνο φυσικά πρόσωπα. Προβληματισμό φαίνεται να δημιουργεί η απόφαση του Ανωτάτου Ειδικού Δικαστηρίου 16/1983²², σύμφωνα με την οποία το δικαίωμα εργασίας, όπως και τα υπόλοιπα κοινωνικά δικαιώματα αναφέρεται στους εργάτες και εργατοϋπαλλήλους και γενικότερα σ' αυτούς που παρέχουν εξαρτημένη εργασία με αμοιβή σε φυσικά ή νομικά πρόσωπα δυνάμει σχέσης ιδιωτικού δικαίου, εξαιρώντας αυτούς που παρέχουν εργασία με σχέση δημόσιου δικαίου. Η άποψη αυτή του ΑΕΔ ότι κάθε κοινωνικό δικαίωμα

²² Βλ. Επιθεώρηση Εργατικού Δικαίου 1984, σελ.251

αναφέρεται μόνο στους εργαζόμενους, δε νομίζουμε ότι ευσταθεί, γιατί τα περισσότερα κοινωνικά δικαιώματα αναφέρονται σε όλους τους ανθρώπους που βρίσκονται στη χώρα. Η κρίση αυτή για τους δημοσίους υπάλληλους στηρίζεται στο ότι οι δημόσιοι υπάλληλοι αποτελούν μια ειδική κατηγορία εργαζόμενων που έχουν αυξημένη συνταγματική προστασία και οι όροι τους ρυθμίζονται μονομερώς από τον νομοθέτη στο άρθρο 103 του Συντάγματος. Ανάλογες είναι και οι αποφάσεις του Συμβουλίου της Επικρατείας 1821/1995²³ και 3078/1998²⁴ σύμφωνα με τις οποίες το δικαίωμα για εργασία καλύπτει όσους παρέχουν, έναντι αμοιβής, εξαρτημένη εργασία, με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου και δεν αφορά τους ελεύθερους επαγγελματίες, όπως οι επιχειρηματίες που ασχολούνται με τουριστικές ή άλλες εμπορικές δραστηριότητες ή οι δικηγόροι. Με την προγενέστερη ωστόσο απόφαση (458/1979) του το ΣτΕ²⁵ έκρινε το άρθρο 22 παρ. 1 του Συντάγματος «προνοεί ειδικά για την ελευθερία επιλογής και άσκησης επαγγέλματος ως αναγκαίου στοιχείου της προσωπικότητας του ατόμου, στο οποίο όμως δεν αντίκειται η διάταξη του άρθρου 11 του Δικηγορικού Κώδικα, το οποίο καθιερώνει το ασυμβίβαστο της ιδιότητας του ασκούμενου δικηγόρου με την ιδιότητα του δημοσίου υπαλλήλου». Αναγνωρίζει δηλαδή το ΣτΕ ότι το άρθρο 22 παρ. 1 θεμελιώνει συνταγματικά το ατομικό δικαίωμα εργασίας των ελεύθερων επαγγελματιών. Κατά τον Πέτρο Παραρά όμως η σκέψη αυτή δεν είναι σωστή, διότι με τον τρόπο αυτό δίνεται μεγαλύτερη έκταση στη διάταξη του άρθρου 22 παρ. 1 από αυτή που ήθελε ο συντακτικός νομοθέτης, τονίζοντας πως οι δράση των ελεύθερων επαγγελματιών θα πρέπει να προστατεύεται μόνο από το άρθρο 5 παρ 1 του Συντάγματος²⁶. Στη δραστηριότητα του ελεύθερου επαγγελματία μπορεί να προέχει το στοιχείο της προσφοράς προσωπικών υπηρεσιών, οι οποίες θα μπορούσαν να υπαχθούν σε μια ευρεία έννοια εργασίας και όχι το στοιχείο της επένδυσης κεφαλαίου, οπότε βέβαια δε μπορεί να γίνει λόγος για δικαίωμα στην εργασία. Άλλωστε και το ίδιο το άρθρο 22 παρ.1 του Συντάγματος έχει μια χαρακτηριστικά ευρεία διατύπωση, καθώς δεν αναφέρει τον όρο «εξαρτημένη εργασία» αλλά τον όρο «απασχόληση». Απασχόληση όμως δε νοείται μόνο για αυτούς που παρέχουν εργασία βάσει του ιδιωτικού δικαίου αλλά και για τους δημοσίους υπαλλήλους, αφού και αυτοί απασχολούνται. Εν κατακλείδι, όρος

²³ Βλ. Το Συνταγμα, 1996, σελ.263

²⁴ Βλ. Ελληνική Δικαιοσύνη, 1999, σελ. 465

²⁵ Βλ. Το Σύνταγμα 1979, σελ.280

²⁶ Βλ. Παραρά Ι. Πέτρο, Το Σύνταγμα 1975-corpus, άρθρα 1-50, εκδόσεις Σάκκουλας 1985, σελ.345

«εργασία» δεν αναφέρεται μόνο στο μισθωτό, αλλά και στον εργοδότη και τον αυτοαπασχολούμενο, όχι μόνο στον εργάτη και τον ιδιωτικό υπάλληλο, αλλά και στον ελεύθερο επαγγελματία, καθώς και στο δημόσιο υπάλληλο

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, ότι οι ενδιαφερόμενοι δε μπορούν να το ασκήσουν πριν συμπληρώσουν μια ορισμένη ηλικία και δε δικαιούνται πλέον να το ασκούν όταν υπερβούν μια ορισμένη ηλικία. Στην πρώτη κατηγορία ανήκει προπάντων η γενική απαγόρευση εργασίας ανήλικων μέχρι 15 ετών. Εν όψει εξάλλου της συγκεκριμένης εργασίας και του βαθμού δυσχέρειας ή επικινδυνότητας διεξαγωγής της, ο νόμος μπορεί να προβλέπει ειδική ελάχιστη ηλικία.

Αντιθέτως, ένα γενικής ισχύος όριο ηλικίας, ως χρόνος παύσης οποιασδήποτε εργασίας, δε 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 δε συμβιβάζεται με την ελευθερία εργασίας, εκτός στη σπάνια περίπτωση που αυτό είναι απολύτως αναγκαίο για την προστασία της ζωής ή υγείας του κοινού, το οποίο μόνο του δεν έχει τη δυνατότητα να ελέγξει, όπως π.χ στην περίπτωση χειριστή αεροσκάφους. Κατά κανόνα για όσο χρόνο το κοινό δείχνει εμπιστοσύνη στον ελεύθερο επαγγελματία, ζητώντας και χρησιμοποιώντας τις υπηρεσίες του, δε μπορεί ο νόμος να το προστατεύσει περισσότερο από ό,τι 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 εργασίας.

Εργασία και επάγγελμα είναι καταρχήν 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 οργάνωσης, όπως π.χ ενός νοσοκομείου, ενός εργοστασίου, μιας εταιρίας εν γένει. Έτσι, η ελευθερία 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 στην επαγγελματική δραστηριότητα του φυσικού προσώπου.

Το Σύνταγμα μας, εν αντιθέσει προς ορισμένα ξένα συντάγματα, δεν περιορίζει 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 εισάγουν εξαιρέσεις. Επειδή όμως οι αλλοδαποί δεν έχουν αξίωση εισόδου στην Ελλάδα και η είσοδος και η παραμονή τους εξαρτάται από ειδική κρατική άδεια, επιτρέπεται κατά κύριο λόγο η χορήγηση άδειας παραμονής χωρίς άδεια εργασίας, η οποία χορηγείται κατά διακριτική ευχέρεια και υπό τον όρο της αμοιβαιότητας. Ο νόμος περιέχει μάλιστα πλήρη απαγόρευση άσκησης από αλλοδαπούς των λεγόμενων ελευθέρων επαγγελμάτων (δικηγόροι, γιατροί). Κατά τα λοιπά μπορεί να τους επιτραπεί κάθε άλλη οικονομική δραστηριότητα συμπεριλαμβανομένης της άδειας ίδρυσης βιομηχανίας.

Εξαιρέσεις από τα παραπάνω προβλέπονται σε πολυάριθμες διμερείς διεθνείς συμβάσεις, καθώς και στην Ευρωπαϊκή Σύμβαση Εγκατάστασης και τον Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Χάρτη. Αυτά όμως δεν ισχύουν για τους υπηκόους κρατών μελών της Ένωσης, οι οποίοι σύμφωνα με την αρχή της ελεύθερης κυκλοφορίας κι εγκατάστασης εντός των συνόρων της Ένωσης, μπορούν να ασκήσουν εξαρτημένη ή ανεξάρτητη εργασία στην Ελλάδα.

Η ελευθερία της εργασίας, όπως και τα άλλα ανθρώπινα δικαιώματα, νοείται ως ελευθερία του ιδιώτη έναντι του κράτους και των άλλων φορέων άσκησης δημόσιας εξουσίας. Έναντι των άλλων ιδιωτών που εξαναγκάζουν έναν άνθρωπο σε εργασία ή σε παύση εργασίας δεν προστατεύει το άρθρο 22, αλλά ενδεχομένως η ποινική νομοθεσία. Η απαγόρευση όμως αναγκαστικής εργασίας είναι γενική και δεσμεύει όχι μόνο το κράτος, αλλά και τους ιδιώτες στις σχέσεις μεταξύ τους. Από αυτήν απορρέει και η ελευθερία της σύμβασης εργασίας με την έννοια της ελεύθερης αλλαγής θέσης εργασίας.

ΜΕΡΟΣ IV

1. Περιορισμοί δικαιώματος εργασίας

Το δικαίωμα για εργασία μπορεί να παράσχει συνταγματικό έρεισμα για την επιβολή περιορισμών στην άσκηση άλλων δικαιωμάτων, όπως κυρίως η οικονομική ελευθερία

και η ελευθερία της επιχειρηματικής δράσης. είναι επομένως θεμιτή η νομοθετική απαγόρευση ομαδικών απολύσεων για ευρισκόμενες σε λειτουργία επιχειρήσεις, αλλά ακόμα και η αναγκαστική πρόσληψη εκ μέρους του εργοδότη, ανάλογα βεβαίως με τις δυνατότητες και το μέγεθος της επιχείρησής του, ενός αριθμού εργαζομένων, κυρίως αν πρόκειται για πρόσωπα που ανήκουν σε κάποια από τις κατηγορίες του άρθρου 21 παρ 2 του Συντάγματος. Θεμιτή επίσης είναι και η καθιέρωση ρυθμίσεων με στόχο τη διασφάλιση υγιεινών και ασφαλών συνθηκών εργασίας, ώστε να υλοποιείται η επιταγή του άρθρου 22 παρ 1 του Συντάγματος για την υλική και ηθική εξύψωση του εργαζομένου πληθυσμού.

Το άρθρο 22 δεν υποβάλλει τη διακήρυξη του δικαιώματος καθεαυτού, αλλά μόνο την ειδικότερη ρύθμιση ορισμένων περιορισμών του σε επιφύλαξη νόμου (παρ. 4 υποπαρ.2). Κι εδώ όμως η ελευθερία εργασίας δε σημαίνει ελευθερία της αδικοπραξίας ούτε η κατ' επάγγελμα παράνομη δραστηριότητα απολαμβάνει την επαγγελματική ελευθερία. Απαγορεύεται αντιθέτως όχι μόνο η εργασία που έχει ως αντικείμενο πράξεις απαγορευμένες από τους γενικούς νόμους (σωματεμπορία, τοκογλυφία), 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 εργαζόμενους, τους καταναλωτές και το κοινό εν γένει. Το δικαίωμα εργασίας υπόκειται στο γενικό περιορισμό του άρθρου 25. Η απαγόρευση συνεπώς μεθόδων εργασίας που είναι επικίνδυνες για τους εργαζόμενους ή τρίτους δεν αποτελεί περιορισμό της ελευθερίας της εργασίας, αλλά προσδιορισμό της έννοιας της νόμιμης εργασίας. Το ίδιο ισχύει για τον καθορισμό από το νόμο των όρων εργασίας, του μέγιστου χρόνου εργασίας, της απαγόρευσης απασχόλησης ανήλικων.

Η ελευθερία της εργασίας δεν απαλλάσσει από τις γενικές επιταγές ή απαγορεύσεις του νόμου. Κατά των διατάξεων που, μέσα στο πλαίσιο του Συντάγματος, προστατεύουν και ρυθμίζουν τη δημόσια υγεία, ασφάλεια, πολεοδομία, το περιβάλλον δε μπορεί κανείς καταρχήν να αντιτάξει το δικαίωμα εργασίας. Το ΣτΕ έκρινε με την 3167/1976 απόφασή του πως η απαγόρευση πώλησης οπωροκηπευτικών προϊόντων εκτός των χωρών των Κεντρικών Λαχαναγορών, η οποία επιβάλλεται για χάρη της επωφελέστερης διακίνησης και εμπορίας αυτών και συνεπάγεται την αδυναμία άσκησης του επαγγέλματος του χονδρεμπόρου εκτός του

χώρου των αγορών αυτών, συνιστά περιορισμό της ελευθερίας της εργασίας, ο οποίος όμως δεν αντίκειται στο άρθρο 22 του Συντάγματος, διότι η διάταξη αυτή δεν αποκλείει τη θέσπιση περιορισμών με νόμους για λόγους δημόσιου συμφέροντος, πράγμα που συμβαίνει εν προκειμένω, καθώς η επιβαλλόμενη απαγόρευση της χονδρικής εμπορίας των οπωκηπευτικών προϊόντων εκτός του χώρου αυτών δικαιολογείται όχι μόνο για την ανάγκη προστασίας της παραγωγής και της κατανάλωσης, αλλά και για λόγους κυκλοφοριακούς και πολεοδομικούς, καθώς και για το σκοπό της εξασφάλισης της υγείας, της καθαριότητας, της ευταξίας των κατοίκων της περιοχής. Το αυθαίρετο οικοδόμημα δε νομιμοποιείται μόνο γιατί χρησιμοποιείται ως στέγη εργασίας, όπως και η παράνομη μόλυνση του περιβάλλοντος δε γίνεται νόμιμη διότι προέρχεται από εργοστάσιο που παρέχει εργασία σε μεγάλο αριθμό εργατών. Και η εργασία υπάγεται συνεπώς στους γενικούς νόμους, στους νόμους που προστατεύουν ένα έννομο αγαθό, χωρίς να στρέφονται κατά ενός προσώπου ή ομάδας προσώπων ή κατά ορισμένου εργοστασίου. Στις περιπτώσεις αυτές πρόκειται για γενικούς περιορισμούς που αποτελούν στην πραγματικότητα προσδιορισμούς του δικαιώματος εργασίας.

Οι γενικοί προσδιορισμοί της ελευθερίας εργασίας δε δικαιολογούν όμως καταρχήν την επιβολή προληπτικού έλεγχου και την εξάρτηση του δικαιώματος εργασίας από προηγούμενη άδεια της αρχής. Οποία απασχόληση δεν απαγορεύεται από το νόμο είναι επιτρεπτή. Ο νόμος δε μπορεί εξάλλου να εξαρτήσει το δικαίωμα εργασίας από άδεια κι επομένως από την προηγούμενη εκπλήρωση ορισμένων εκάστοτε προϋποθέσεων, παρά μόνο όπου προβλέπεται από το νόμο και είναι αναγκαίο και πρόσφορο για τη διασφάλιση συγκεκριμένου δημόσιου συμφέροντος ή άλλων κεντρικών αναγκών του κοινού.

Από τα ανωτέρω προκύπτει πως οι περιορισμοί, τους οποίους μπορεί ο νόμος να επιβάλλει στην επιλογή και την άσκηση επαγγέλματος έχουν διαφορετικά εκάστοτε όρια. Το Σύνταγμα μας δεν προβαίνει στη διάκριση αυτή με τη σαφήνεια ορισμένων ξένων συνταγμάτων, αλλά θέτει μόνο τον καθορισμό των όρων εργασίας υπό την επιφύλαξη του νόμου (22 παρ.2), ενώ το δικαίωμα εργασίας καθεαυτό, από το οποίο απορρέει και η ελεύθερη επιλογή επαγγέλματος, δεν τέλει υπό την επιφύλαξη του νόμου.

Η «θεωρία των βαθμίδων» που ανέπτυξε το γερμανικό Ομοσπονδιακό Δικαστήριο σχετικά με την ελευθερία επαγγέλματος, προσφέρει λύση που αρμόζει και στη ρύθμιση του δικού μας Συντάγματος. Κατά τη θεωρία αυτή τα όρια του περιορισμού

της ελευθερίας του επαγγέλματος είναι διαβαθμίσεις ανάλογα με το αν αφορούν την επιλογή ή την άσκηση του επαγγέλματος. Στην πράξη ο περιορισμός της άσκησης μπορεί να θίγει και την επιλογή του επαγγέλματος, όπως όταν ο νόμος απαιτεί για την άσκηση επαγγέλματος και ορισμένα προσόντα. Και στις δυο περιπτώσεις επιτρέπονται μόνο περιορισμοί που υπηρετούν το δημόσιο συμφέρον. Η συνταγματική προστασία αρκείται στον αποκλεισμό δυσανάλογων και αυθαίρετων ρυθμίσεων. Η ελευθερία επιλογής επαγγέλματος μπορεί όμως να περιοριστεί μόνο αν και στο βαθμό που το επιβάλλουν επιτακτικά σπουδαία κοινά αγαθά.

Στη γερμανική νομολογία και θεωρία διαπιστώθηκε ότι ο νομοθετικός περιορισμός της ελεύθερης επιλογής επαγγέλματος μπορεί να έγκειται στην πρόβλεψη υποκειμενικών και αντικειμενικών κριτηρίων. Υποκειμενικά προσόντα είναι αυτά που εξαρτώνται από τον ίδιο τον ενδιαφερόμενο: εκπαίδευση, γνώσεις, πείρα, συμπεριφορά, ήθος. Αντικειμενικά προσόντα είναι εκείνα, η άσκηση των οποίων δεν εξαρτάται από τον ενδιαφερόμενο, όπως η ανάγκη στην αγορά για περισσότερους επαγγελματίες ενός ορισμένου κλάδου, η κένωση μιας θέσης σε ένα επάγγελμα με *numerus clausus*. Η πρόβλεψη αντικειμενικών προσόντων προβλέπεται μόνο κατ' εξαίρεση, εφόσον δεν επαρκεί η πρόβλεψη υποκειμενικών και μόνο για την αποτροπή αποδεδειγμένα επικίνδυνων κινδύνων για ένα εξαιρετικά σπουδαίο κοινωνικό αγαθό.

Η νομολογία όμως των δικαστηρίων μας δε φαίνεται να ακολουθεί παρόμοιες διαβαθμίσεις, αν και η διαφορετική διατύπωση των παρ. 1 και 2 του άρθρου 22 επιβάλλει τη διαβάθμιση αυτή. Η ελληνική νομολογία εφαρμόζει σε όλες τις περιπτώσεις αρνητικών ή θετικών περιορισμών της ελευθερίας επιλογής και άσκησης επαγγέλματος τα κριτήρια της αντικειμενικής και ίσης μεταχείρισης, καθώς και της εξυπηρέτησης σοβαρών λόγων δημόσιου συμφέροντος

Ιδιαίτερη σημασία για τον καθορισμό ορίων στην περιοριστική για την ελευθερία εργασίας εξουσία του νόμου έχει η αρχή της αναλογικότητας, η οποία άλλωστε έχει αναχθεί και σε γενική αρχή του κοινοτικού δικαίου. Το Συμβούλιο της Επικράτειας την επικαλείται για να εξειδικεύσει την απαίτηση της αντικειμενικότητας ως κριτηρίου συνταγματικότητας των περιορισμών της ελευθερίας επιλογής και άσκησης επαγγέλματος. Όπως έκρινε το δικαστήριο στην απόφαση 2112/1984 «ως τέτοια αντικειμενικά κριτήρια των οποίων η εκπλήρωση είναι κατά το νόμο αναγκαία για τη δυνατότητα άσκησης ορισμένου επαγγέλματος, νοούνται μόνο όροι και προϋποθέσεις οι οποίες να ανταποκρίνονται στην απορρέουσα από την έννοια του κράτους δικαίου αρχή της αναλογικότητας, την οποία οι περιορισμοί που επιβάλλονται εκ μέρους του

νομοθέτη και της διοίκησης στην άσκηση των ανθρώπινων δικαιωμάτων πρέπει να είναι μόνο οι αναγκαίοι και να συνάπτονται προκείμενου να επιδιώκεται ο σκοπός του νόμου». Από αυτό προκύπτει το ότι και το ΣτΕ συνάγει την αντισυνταγματικότητα της ουσιαστικής απαγόρευσης στους μη πτυχιούχους αγιογράφους να εξακολουθούν να ασκούν το επάγγελμα τους «αφού αυτό συνίσταται κατά την κοινή αντίληψη στην αγιογράφιση ιερών ναών, οι οποίοι ανήκουν όμως κατά αποκλειστικότητα σε κατηγορίες νομικών προσώπων, των οποίων τις παραγγελιές θα εκτελούν στο εξής μόνο τακτικά μέλη του επιμελητηρίου, τα οποία όμως δεν έχουν οι αιτούντες, ούτε μπορούν να γίνουν χωρίς πολυετή διαδικασία.

Απόρροια της αρχής της αναλογικότητας είναι και το ότι στις περιπτώσεις που απαιτούνται τυπικά προσόντα για την άσκηση ενός επαγγέλματος η απαίτηση αυτή πρέπει να τέλει σε εύλογη σχέση με τον επιδιωκόμενο σκοπό. Αυτό συμβαίνει μόνο όταν τα προσόντα αυτά είναι πράγματι απαραίτητα για την εκτέλεση εν γένει ή την καλή απόδοση της συγκεκριμένης εργασίας ή επαγγέλματος. Για το λόγο αυτό δε μπορεί κάποιος ο οποίος δε διαθέτει επί παραδείγματι πτυχίο νομικής να επικαλείται το δικαίωμα εργασίας, επιθυμώντας να εργασθεί σε δικηγορικό γραφείο. Η απαίτηση των τυπικών προσόντων κατά κανόνα συντρέχει στην περίπτωση της επιστημονικής ή τεχνικής εργασίας, ενώ δε συντρέχει στην περίπτωση της καλλιτεχνικής ή επιχειρηματικής εργασίας, όπου το ταλέντο και η πείρα είναι πολύ σπουδαιότερα εφόδια από οποιεσδήποτε σπουδές ή πτυχία.

Εκτός από τη ρύθμιση των όρων εργασίας το Σύνταγμα δεν υπάγει το δικαίωμα εργασίας σε ειδικούς περιορισμούς ούτε επιφυλάσσει την εξουσία αυτή στο νομοθέτη. Για το λόγο αυτό απευθείας περιορισμοί του δικαιώματος εργασίας δε μπορούν να γίνουν από το νομοθέτη.

Το άρθρο 25 του Συντάγματος απαγορεύει την καταχρηστική άσκηση δικαιώματος και κατοχυρώνει την υποχρέωση κοινωνικής κι εθνικής αλληλεγγύης. Κατάχρηση δικαιώματος είναι η νομότυπη πλην όμως υπερβολική και για τούτο μη ανεκτή από την έννομη τάξη άσκηση δικαιώματος. Αυτό πρακτικά σημαίνει πως προς συμμόρφωση κι εκτέλεση των διατάξεων αυτών ο νομοθέτης μπορεί να εκδώσει διατάξεις περιοριστικές της ελευθερίας της εργασίας. Οι διατάξεις αυτές όχι μόνο δεν πρέπει να θίγουν τον πυρήνα του δικαιώματος ή να υπερβαίνουν τα όρια των συνταγματικών διατάξεων τις οποίες εκτελούν, αλλά και πρέπει να μην αντίκεινται στην αρχή της αναλογικότητας.

Το δικαίωμα εργασίας δεν παρέχεται πέρα και έξω από τον κοινωνικό χώρο, αλλά αποτελεί κατεξοχήν κοινωνικό δικαίωμα, το οποίο ο άνθρωπος μπορεί να απολαύσει τόσο στα πλαίσια της γενικής κυριαρχικής σχέσης κράτους-πολίτη, όσο και στα πλαίσια ειδικότερων έννομων σχέσεων και θεσμών. Η εφαρμογή του θεμελιώδους δικαιώματος της εργασίας μπορεί να γίνει είτε ως εφαρμογή όλης της έκτασης του περιεχομένου του, είτε ως εφαρμογή του θεσμικού του περιεχομένου.²⁷ Το αν σε ένα συγκεκριμένο θεσμό θα εφαρμοσθεί το γενικό ή το θεσμικό περιεχόμενο του δικαιώματος εργασίας αυτό προσδιορίζεται από το δεσμό αιτιώδους συνάφειας ανάμεσα στο δικαίωμα και το θεσμό. Ο κανόνας είναι πως απαγορεύονται οι αναιτιώδεις κι επιτρέπονται οι αιτιώδεις περιορισμοί. Στην περίπτωση κατά την οποία το περιεχόμενο του δικαιώματος εργασίας και του θεσμού μέσα στον οποίο παρέχεται αυτό έχουν ένα κοινό αντικειμενικό στοιχείο τότε υφίσταται αιτιώδης συνάφεια και για το λόγο αυτό δε γίνεται λόγος για περιορισμό του δικαιώματος.

Η πολιτική ελευθέρια και η εργασιακή σχέση αποτελούν ανομοιογενές ζεύγος δικαιώματος-θεσμού, αφού αναφέρονται σε διαφορετικές βιοτικές περιοχές. Η συγγραφή ενός πολιτικού άρθρου αποτελεί εκδήλωση της ελευθέριας εκδήλωσης των πολιτικών ιδεών, ταυτόχρονα όμως αποτελεί και μορφή εξαρτημένης εργασίας. Επομένως είναι νόμιμη η απόλυση εργαζομένου σε πολιτική εφημερίδα, διότι αρθρογράφησε κατά του κόμματος στο οποίο πρόσκειται ιδεολογικά η εφημερίδα, διότι η εργασιακή σχέση και το δικαίωμα έκφρασης πολιτικών ιδεών έχουν ως κοινό αντικειμενικό στοιχείο το πολιτικό περιεχόμενο του άρθρου.

2. Οι γενικοί όροι εργασίας

Η διάταξη του άρθρου 22 παρ. 2 του Συντάγματος αναθέτει πρώτα στον κοινό νομοθέτη να καθορίζει τους γενικούς όρους εργασίας. Η πολιτεία λοιπόν δεν είναι ουδέτερη ανάμεσα στις κοινωνικές ομάδες. Αντιθέτως αποτελεί τον πρωταρχικό φορέα, το ρυθμιστή των εργασιακών σχέσεων εν όψει των γενικότερων κοινωνικών συμφερόντων και των συνταγματικών κατευθύνσεων. Παραχωρεί δεύτερον στους εκπρόσωπους των επαγγελματικών οργανώσεων των εργαζόμενων και των εργοδοτών το δικαίωμα να θέτουν με συλλογικές συμβάσεις εργασίας κανόνες συμπληρωματικούς των κανόνων που ο νομοθέτης θεσπίζει ως γενικούς όρους

²⁷ Βλ. Ανδρέα Γ. Δημητρόπουλου, Παραδόσεις Συνταγματικού Δικαίου, θ έκδοση, Αθίνα2001, σελ.911

εργασίας. Με την παραχώρηση αυτή αναγνωρίζεται η συλλογική αυτονομία ως θεσμός συνταγματικός. Η αυτονομία αυτή έγκειται στην καθιέρωση ελεύθερων διαπραγματεύσεων μεταξύ συμβαλλομένων με ίσα δικαιώματα, που συνδέονται από τη φύση τους με τη συνδικαλιστική ελευθερία του άρθρου 23 παρ 1 του Συντάγματος και με τη δυνατότητα ίδρυσης σωματείου του άρθρου 12 παρ. 1 του Συντάγματος σε περίπτωση που οι ελεύθερες διαπραγματεύσεις για τη σύναψη συλλογικών συμβάσεων εργασίας αποτύχουν, το δικαίωμα θέσης συμπληρωματικών κανόνων μεταβιβάζεται σε διαιτητικά όργανα. Από τη διατύπωση του ορθού 22 παρ. 2 προκύπτει πως για το διακανονισμό των σχέσεων εργαζόμενων-μισθωτών η πρωτοβουλία ανήκει στο νομοθέτη. Στο πλαίσιο αυτό ο νομοθέτης μπορεί να περιορίσει την ελευθερία της εργασίας και την ελευθερία των συμβάσεων. Στο άρθρο 22 παρ. 2 του Συντάγματος εκτός από τους νόμους που καθορίζουν τους γενικούς όρους εργασίας, οι όροι αυτοί μπορούν να συμπληρωθούν από συλλογικές συμβάσεις εργασίας και σε περίπτωση αποτυχίας από κανόνες διαιτητικούς. Εφόσον οι όροι δεν καλύπτονται από συλλογικές συμβάσεις, είναι δυνατή η συμπλήρωση τους με ατομικές συμβάσεις, ώστε και εδώ η νομοθετική ρύθμιση δεν πρέπει να είναι εξαντλητική, αλλά να αφήνει χώρο σε διαπραγματεύσεις. Πληρότητα της νομοθεσίας υπάρχει μόνο όσον αφορά τους όρους εργασίας δημοσίων υπαλλήλων με σχέση δημοσίου δικαίου. Σύμφωνα με την απόφαση 80/1977 του Συμβουλίου της Επικρατείας περιορισμοί θεσπιζόμενοι με νόμο ή με νομοθετική εξουσιοδότηση είναι δυνατόν να αφορούν και το προσωπικό επιχείρησης η οποία εξυπηρετεί το δημόσιο συμφέρον, όπως είναι η ΔΕΗ. Οι όροι εργασίας του εν λόγω προσωπικού, οι οποίοι κατ' αρχήν ρυθμίζονται με κανονισμό, επιτρέπεται να ρυθμίζονται ευμενέστερα για τους εργαζομένους με συλλογική σύμβαση εργασίας ή με διαιτητική απόφαση, οι οποίες και κατισχύουν του κανονισμού. Έτσι, το ΣτΕ έκρινε πως η ρύθμιση αυτή είναι σύμφωνη με το άρθρο 22 παρ. 2 του Συντάγματος και συνεπώς ο λόγος περί αντισυνταγματικότητας, κατά τον οποίο οι όροι εργασίας του προσωπικού της ΔΕΗ, ως ειδικοί, πρέπει να θεσπίζονται μόνο με συλλογική σύμβαση εργασίας ή με διαιτητική απόφαση είναι αβάσιμος. Σύμφωνα με την απόφαση αυτή οι γενικοί όροι εργασίας μπορεί να αφορούν είτε το σύνολο των μισθωτών της χώρας, είτε ορισμένης κατηγορίας, είτε το προσωπικό μιας επιχείρησης, εφόσον αυτό εξυπηρετεί το δημόσιο συμφέρον. Ως καθορισμός γενικών όρων εργασίας νοείται κάθε ρύθμιση θέματος υπαγόμενου στον κύκλο εργασιακών σχέσεων εφόσον γίνεται κατά τρόπο κανονιστικό. Οι γενικοί όροι εργασίας συναρτώνται με την έννοια της γενικής και

αφηρημένης ρύθμισης των όρων εργασίας. Κάθε ρύθμιση συγκεκριμένου θέματος αναφερόμενου στις σχέσεις εργασίας που γίνεται κατ' τρόπο γενικό και αφηρημένο υπάγεται στους γενικούς όρους εργασίας. Οι γενικοί όροι εργασίας του κοινού νομοθέτη είναι άσχετοι από τους γενικούς όρους εργασίας που αναπτύσσονται από τον εργοδότη μονομερώς κατά τη λειτουργία της επιχειρηματικής του μονάδας. Οι τελευταίοι δεν αποτελούν προϊόν διαπραγματεύσεων αλλά περιεχόμενο ατομικών συμβάσεων εργασίας, οι οποίοι δεν αποκτούν κανονιστικό χαρακτήρα αφού έχουν συμβατική προέλευση.

3. Αναγκαστική εργασία

Τα ελληνικά Συντάγματα πριν από το 1975 δεν περιελάμβαναν ρητή απαγόρευση της αναγκαστικής εργασίας, χωρίς όμως αυτό να σημαίνει οπωσδήποτε ότι αυτή μπορούσε να θεωρηθεί συνταγματικά επιτρεπτή. Ωστόσο η συνηθέστερη μορφή αναγκαστικής εργασίας, η δουλεία, ήδη από τα πρώτα συντάγματα του Άστρους και της Τροιζήνας απαγορευόταν ρητά. Το άρθρο 4 των Συνταγμάτων 1844 και 1864/1911 καθιέρωνε το απαραβίαστο της προσωπικής ελευθερίας, συνέπεια της οποίας ήταν η ελευθερία της εργασίας, το δικαίωμα να επιλέγει κανείς το επάγγελμα της επιλογής του χωρίς να περιορίζεται παρά μόνο όταν νόμος ορίζει. Μετά το 1952 η Ελλάδα κύρωσε με νόμους διεθνείς συμβάσεις που απαγόρευαν την αναγκαστική εργασία. Πρόκειται για τις διεθνείς συμβάσεις εργασίας 19/1930 και 105/1957 και τη διεθνή σύμβαση της Ρώμης του 1950 για την προάσπιση των δικαιωμάτων του ανθρώπου (Ευρωπαϊκή Σύμβαση των Δικαιωμάτων του Ανθρώπου), η οποία κυρώθηκε με το νόμο 2329/1953.

Το Σύνταγμα δεν αρκείται στην αναμφισβήτητη απόρριξη από το δικαίωμα της εργασίας της αρνητικής ελευθερίας της εργασίας, αλλά απαγορεύει ρητά την ακραία περίπτωση υποχρεωτικής εργασίας. Την αναγκαστική εργασία απαγορεύουν επίσης διεθνείς διακηρύξεις των ατομικών δικαιωμάτων, συγκεκριμένα το άρθρο 4 παρ. 2 της Ευρωπαϊκής Σύμβασης των Δικαιωμάτων του Ανθρώπου (ΕΣΔΑ) και το άρθρο 8 παρ. 3 του Διεθνούς Συμφώνου για τα Ατομικά και Πολιτικά Δικαιώματα (ΔΣΑΠΔ) καθώς και διεθνείς συμβάσεις.

Κατά το Σύνταγμα η εργασία αποτελεί δικαίωμα και όχι καταρχήν υποχρέωση. Εκτός από τις προβλεπόμενες στο Σύνταγμα εξαιρέσεις και τις συμβατικά αναλαμβανόμενες υποχρεώσεις, η εργασία μπορεί να αποτελεί ηθική, αλλά όχι νομική υποχρέωση. Για

το λόγο αυτό πρέπει να θεωρείται απαγορευμένη κάθε μορφή εξαναγκασμού που οδηγεί στην εργασία χωρίς τη συναίνεση του ενδιαφερόμενου ανεξάρτητα από τον επιδιωκόμενο σκοπό. Ο εξαναγκασμός σε βάρος οποιουδήποτε εργάζεται παρά τη θέλησή του αποτελεί υποβιβασμό του ανθρώπου σε μέσο για την επίτευξη προσπορισμού οικονομικού κέρδους και συνιστά προσβολή της αξιοπρέπειάς του. Η απαγόρευση της αναγκαστικής εργασίας εξειδικεύει τη γενική αρχή που καθιερώνει η θεμελιώδης και μη αναθεωρήσιμη διάταξη του άρθρου 2 παρ.1 του Συντάγματος, κατά την οποία η πολιτεία οφείλει να σέβεται και να προστατεύει την αξία του ανθρώπου.

Η διάταξη περί αναγκαστικής εργασίας εγγυάται ένα *status negativus* σε σχέση με την εργασία, απαγορεύοντας την αναγκαστική εργασία. Παρέχεται στο φορέα του δικαιώματος μια σφαίρα ελευθερίας από την παρουσία του κράτους, το οποίο υποχρεούται να απέχει από κάθε επέμβαση σε αυτή. Προκείμενου να διασφαλιστεί αυτό θεσπίζεται νομική αξίωση του φορέα του δικαιώματος. Εάν δηλαδή θεσπισθεί με νόμο υποχρέωση παροχής αναγκαστικής εργασίας κατά παράβαση του άρθρου 22 παρ. 3 του Συντάγματος και παράλληλα επιβάλλονται ποινικές κυρώσεις σε περίπτωση παράβασης της υποχρέωσης αυτής, το ποινικό δικαστήριο υποχρεούται να μην εφαρμόσει τον αντισυνταγματικό νόμο και να μην καταδικάσει τους τυχόν παραβάτες. Σε περίπτωση που κάποιος εξαναγκαστεί να εργασθεί, μπορεί να ανακύψει θέμα αστικής ευθύνης του Δημόσιου σύμφωνα με το 105 του ΕισΝΑΚ.

Θα πρέπει να επισημανθεί ότι ίσως να μην είναι πάντοτε εύκολο να χαράξει κανείς με απόλυτη σαφήνεια τα όρια μεταξύ θετικής και αρνητικής ελευθερίας εργασίας. Όσο πιο εκτεταμένες και αυστηρές είναι οι απαγορεύσεις και οι περιορισμοί τόσο στενότερο καθίσταται το φάσμα των διεξόδων για τους ενδιαφερόμενους. Σ' ένα ακραίο σημείο μπορούμε να φθάσουμε στον έμμεσο εξαναγκασμό του ατόμου να ασκήσει συγκεκριμένη εργασία, η οποία δεν το ικανοποιεί από καμία άποψη. Ένα παράδειγμα μας δίνει το άρθρο 201 παρ. 6 του Κώδικα Δικηγόρων σύμφωνα με το οποίο «η ανάθεση σε δικηγόρο της παροχής δωρεάν δικηγορικών υπηρεσιών στους κατά την κρίση του διοικητικού συμβουλίου του δικηγορικού συλλόγου άπορους» συγκαταλέγεται στις αρμοδιότητες του τελευταίου. Όπως έκρινε και το ΣτΕ με την 438/1990²⁸ απόφασή του η διάταξη συνιστά θεμιτή ρυθμιστική επέμβαση του νομοθέτη στον τρόπο άσκησης του δικηγορικού λειτουργήματος, το οποίο είναι

²⁸ Βλ. Το Σύνταγμα 1990, σελ 97

κατεξοχήν ελευθέριο επάγγελμα έχοντας παράλληλα και το χαρακτήρα δημοσίου λειτουργήματος. Διαφορετικά θα είχε το πράγμα όμως αν το δ. σ του δικηγορικού συλλόγου εφαρμόζει τυχόν κατά τρόπο μεροληπτικό τη δυνατότητα που του δίνει η παραπάνω διάταξη κι επιβαρύνει συνεχώς συγκεκριμένο δικηγόρο με δωρεάν υπεράσπιση υποθέσεων. Στην περίπτωση αυτή μπορεί να θεωρηθεί πως η ρύθμιση του τρόπου άσκησης του δικηγορικού λειτουργήματος μπορεί να θεωρηθεί πως μεταπίπτει σε ανεπίτρεπτη επιβολή υποχρέωσης αναγκαστικής εργασίας.

Στην απαγόρευση της αναγκαστικής εργασίας δεν υπάγεται όμως η έμμεση υποχρέωση εργασίας για εκπλήρωση υποχρέωσης χρηματικής παροχής που στηρίζεται στο νόμο, όπως είναι π.χ η κατά το νόμο υποχρέωση διατροφής τρίτων. Επίσης δεν αποτελεί επιβολή αναγκαστικής εργασίας η κατά νόμο υποχρέωση παροχής εργασίας για χρόνο διπλάσιο από τη χορηγηθείσα ήδη εκπαιδευτική άδεια, όταν ο εργαζόμενος μπορεί να αποχωρήσει νωρίτερα αν επιστρέψει το πόσο που καταβλήθηκε σ' αυτόν κατά την άδεια του.

Η γενική έκφραση «οποιαδήποτε μορφή αναγκαστικής εργασίας» περιλαμβάνει πάντως και την επιβολή ποινής για τη μη εκπλήρωση από τον οφειλέτη πράξης η οποία ενεργείται μόνο από αυτόν. Η διάταξη επομένως του άρθρου 946 παρ.1 ΚπολΔ πρέπει να θεωρείται ως αντίθετη με το Σύνταγμα, όπως ορθά έκρινε και η απόφαση 919/1983 Μον. Πρώτ. Αθ.²⁹

Το άρθρο 22 παρ.3 εδ. α του Συντάγματος ορίζοντας πως απαγορεύεται οποιαδήποτε μορφή αναγκαστικής εργασίας, δεν κάνει καμία διάκριση σχετικά με το πρόσωπο επί του οποίου θα μπορούσε να επιβληθεί ο καταναγκασμός. Φορείς λοιπόν του δικαιώματος μη αναγκαστικής εργασίας είναι όχι μόνο Έλληνες αλλά και αλλοδαποί. Άλλωστε σε ένα τέτοιο ζήτημα που συνυφαίνεται άμεσα με την αρχή της ανθρώπινης αξίας δε θα μπορούσε να γίνει λόγος για απόλαυση του μόνο από μια συγκεκριμένη κατηγορία ανθρώπων. Φορέας είναι όχι μόνο ο εργαζόμενος με σχέση εξαρτημένης εργασίας, αλλά και ο ελεύθερος επαγγελματίας, ο δημόσιος λειτουργός, ο επιχειρηματίας και γενικά ο καθένας ακόμα και αν δεν εργάζεται καθόλου.

²⁹ Βλ. Το Σύνταγμα 1983, σελ.571

3. Επίταξη προσωπικών υπηρεσιών

Από τη ρητή απαγόρευση της αναγκαστικής εργασίας το Σύνταγμα στην παράγραφο 4 εδάφιο β' θεσπίζει εξαιρέσεις σε περίπτωση εκτάκτων αναγκών και στο πλαίσιο της τοπικής αυτοδιοίκησης. Και οι δυο εξαιρέσεις αποτελούν περιπτώσεις κοινωνικής κι εθνικής αλληλεγγύης, που αποτελεί σύμφωνα με το άρθρο 25 παρ. 4 του Συντάγματος χρέος όλων των πολιτών και του οποίου την εκπλήρωση το κράτος δικαιούται να αξιώνει.

Η πρώτη εξαίρεση της επίταξης των προσωπικών υπηρεσιών είναι άσχετη με την επίταξη πραγμάτων, αν και οι δυο επιτάξεις έχουν παρόμοιες προϋπόθεσης και μπορούν να επιβάλλονται συγχρόνως. Κατά το ΣτΕ (απόφαση 1960/1983)³⁰ «ως επίταξη προσωπικών υπηρεσιών δε νοείται αποκλειστικά η επίταξη της εργασίας προσώπων που παρέχουν εξαρτημένη εργασία, αλλά και κάθε ικανού ατόμου προς εργασία 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 δραστηριότητα».

Απαραίτητη προϋπόθεση για τη ρύθμιση των δυο αυτών εξαιρέσεων είναι η ύπαρξη ειδικού νόμου. Χωρίς λοιπόν τη ρύθμιση αυτή η διοίκηση δε μπορεί να επιβάλλει επίταξη προσωπικών υπηρεσιών ή προσφορά προσωπικής εργασίας σε ατομική περίπτωση. Δεν αποκλείεται όμως η επιβολή τους όμως με νόμο-πλαίσιο σε μια συγκεκριμένη περίπτωση δεδομένου ότι οι περιορισμοί αυτοί του δικαιώματος εργασίας προβλέπονται στο ίδιο το Σύνταγμα, ενώ στο νομοθέτη ανατίθεται μόνο ο καθορισμός. Τέτοιου είδους περιορισμοί είναι δυνατόν να θεσπισθούν και με πράξεις νομοθετικού περιεχομένου του άρθρου 44 παρ 1 του Συντάγματος, δεδομένου ότι σε περίπτωση που συντρέχουν οι περιπτώσεις επίταξης προσωπικών υπηρεσιών θα συντρέχουν και οι προϋποθέσεις έκδοσης πράξεων νομοθετικού περιεχομένου.

Συμπέρασμα

Από τη διατύπωση που προηγήθηκε προκύπτει η κεφαλαιώδης σημασία του δικαιώματος εργασίας. Από τη διατύπωση που προηγήθηκε προκύπτει η κεφαλαιώδης σημασία του δικαιώματος εργασίας. Το δικαίωμα εργασίας αποτελεί το θεμέλιο για

³⁰ Βλ. Το Σύνταγμα 1983, σελ 664

την απόλαυση των βασικών αναγκών του ανθρώπου, υλικών, πνευματικών, κοινωνικών, ηθικών. Η ελεύθερη και ακώλυτη άσκηση του δικαιώματος εργασίας οδηγεί στην ολοκλήρωση της προσωπικότητας του εργαζομένου. Το δικαίωμα εργασίας, ως βασική εξειδίκευση της ανθρώπινης αξίας, είναι αναφαίρετο, κανείς δε μπορεί να το στερηθεί και σε κανένα δε μπορεί να επιβληθεί η άσκηση του με τη χρήση βίας. Ο εργοδότης του εργαζομένου, είτε είναι το Κράτος, είτε ιδιώτης υποχρεούνται να σέβονται το δικαίωμα αυτό στο σύνολό του, ενώ ταυτόχρονα το Κράτος έχει εκ του Συντάγματος την υποχρέωση προστασίας του δικαιώματος και τη δημιουργία συνθηκών απασχόλησης για όλους τους πολίτες. Η σωστή και αποτελεσματική άσκηση του δικαιώματος εργασίας ανάγει τον άνθρωπο από μέσο σε σκοπό. Απαιτείται λοιπόν η δημιουργία θεσμών που να διαφυλάττουν τα δικαιώματα των εργαζομένων, η θέσπιση και η εφαρμογή μέτρων για ίση μεταχείριση στο χώρο της εργασίας και η διαμόρφωση ενός νομικού πλαισίου κατάλληλου για την εύρυθμη λειτουργία των εργασιακών σχέσεων.

Περίληψη

Το δικαίωμα εργασίας αποτελεί το θεμέλιο για την απόλαυση των βασικών αναγκών του ανθρώπου, υλικών, πνευματικών, κοινωνικών, ηθικών. Χρειάστηκαν πολλά χρόνια και σκληροί αγώνες μέχρι να κατοχυρωθεί και συνταγματικά το δικαίωμα εργασίας από το σύνολο των Συνταγμάτων του σύγχρονου πολιτισμού.

Η ελεύθερη και ακώλυτη άσκηση του δικαιώματος εργασίας οδηγεί στην ολοκλήρωση της προσωπικότητας του εργαζομένου. Το δικαίωμα εργασίας, ως βασική εξειδίκευση της ανθρώπινης αξίας, είναι αναφαίρετο, κανείς δε μπορεί να το στερηθεί και σε κανένα δε μπορεί να επιβληθεί η άσκηση του με τη χρήση βίας. Φορείς του δικαιώματος εργασίας είναι το σύνολο των ανθρώπων, αφού το κράτος μέριμνα για τη δημιουργία συνθηκών απασχόλησης όλων των πολιτών και για την ηθική και υλική εξύψωση του πληθυσμού. Ο εργοδότης του εργαζομένου, είτε είναι το Κράτος, είτε ιδιώτης υποχρεούνται να σέβονται το δικαίωμα αυτό στο σύνολό του, ενώ ταυτόχρονα το Κράτος έχει εκ του Συντάγματος την υποχρέωση προστασίας του δικαιώματος και τη δημιουργία συνθηκών απασχόλησης για όλους τους πολίτες. Αυτό προκύπτει από το ότι ως αμυντικό περιεχόμενο το εν λόγω δικαίωμα είναι απόλυτο, στρέφεται κατά παντός. Ειδικότερα, ο σεβασμός της προσωπικότητας των

εργαζομένων επιβάλλει την αρχή της ίσης μεταχείρισης των εργαζομένων, κάτι που προβάλλεται άλλωστε και στο 22 παρ 1 εδ. β του Συντάγματος.

Η άσκηση του δικαιώματος εργασίας υπόκειται σε περιορισμούς, που απορρέουν κυρίως από το γενικό κανόνα πως η άσκηση ενός ανθρώπινου δικαιώματος δεν πρέπει να φθάνει μέχρι του σημείου να προσβάλλει την άσκηση άλλων θεμελιωδών δικαιωμάτων. Στα πλαίσια του σύγχρονου ανθρωποκεντρικού κράτους έχει αναχθεί σε συνταγματικό κανόνα η απαγόρευση της αναγκαστικής εργασίας, καθώς και η επίταξη των προσωπικών λόγους για εξαιρετικούς μόνο λόγους. Απαιτείται λοιπόν η δημιουργία θεσμών που να διαφυλάττουν τα δικαιώματα των εργαζομένων, η θέσπιση και η εφαρμογή μέτρων για ίση μεταχείριση στο χώρο της εργασίας και η διαμόρφωση ενός νομικού πλαισίου κατάλληλου για την εύρυθμη λειτουργία των εργασιακών σχέσεων.

The right of work constitutes the foundation for the enjoyment of basic needs of person, material, intellectual, social, moral. Needed a lot of years and hard fights until is guaranteed also constitutionally the right of work by the total of Constitution of modern culture.

The free and free exercise of right of work leads to the completion of personality of worker. The right of work, as basic specialisation human worthy, is inalienable, no one can him be deprived and in no one it can be imposed his exercise with the use of violence. Institutions of right of work are the total of persons, after the state concern for the creation of conditions of employment of all citizens and for the moral and material exaltation of population. The employer of worker, or is the State, or private individual is compelled to respect this right in his total, while simultaneously the State has from the Constitution the obligation of protection of right and the creation of conditions of employment for all the citizens. This results from that as defensive content the right in question is absolute, is turned at everyone. More specifically, the respect of personality of workers imposes the beginning of equal treatment of workers, something that is also appeared therefore in the 22 par 1 ed. b of Constitution.

The exercise of right of work beings in restrictions, that arise mainly from the general rule that the exercise of human right should not reach up to the point to offend the exercise of other fundamental rights. In the frames of modern anthropocentric state has only been reduced in constitutional rule the prohibition of obligatory work, as

well as the requisition personal reasons for exceptional reasons. Are required therefore the creation of institutions that would safeguard the rights of workers, the establishment and the application of measures for equal treatment in the space of work and the configuration of legal frame suitable for the order operation of labour relations.

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

1) Αγαλλοπούλου Πηνελόπη"Παραβιάσεις της αρχής της ισότητας των δύο φύλων στις εργασιακές σχέσεις". Εκδόσεις Σάκκουλα

- 2) **Βάγιας Αντ.** "Ισότητα των φύλων στις εργασιακές σχέσεις" ΝοΒ 32 (1989) σελ. 801 επ'.
- 3) **Γεωργιάδου Νίκη**, Η αρχή της ίσης μεταχείρισης των εργαζομένων , εκδόσεις Σάκκουλα 2002
- 4) **Δαγτόγλου Π. Δ.**, Ατομικά και Κοινωνικά Δικαιώματα, εκδόσεις Σάκκουλα, Αθήνα 1991
- 5) **Δημητρόπουλος Γ. Ανδρέας**, Παραδόσεις Συνταγματικού Δικαίου III, θ' έκδοση, Αθήνα 2001
- 6) **Καρακατσάνης Αλέξανδρος**, Ατομικό Εργατικό Δίκαιο, εκδόσεις Σάκκουλα, Αθήνα 1995
- 7) **Κουκιάδης Δ. Ιωάννης**, Εργατικό Δίκαιο, β' έκδοση, εκδόσεις Σάκκουλα, 1995
- 8) **Κουκούλη - Σπηλιωτοπούλου Σοφία**, "Ισότητα των φύλων στις εργασιακές σχέσεις" ΝοΒ 32 (1984), σελ. 797 επ'.
- 9) **Λεβέντης Γ.** , «Τα κοινωνικά δικαιώματα του πολίτη», Το Σύνταγμα 1979, εκδόσεις Σάκκουλα
- 10) **Μπέσιλα - Μακρίδη Ελ.**, "Η συνταγματική κατοχύρωση της αρχής της ισότητας των φύλων".
- 11) **Μουδόπουλος Σταύρος**, «Το δικαίωμα εργασίας στο άρθρο 22 παρ. 1 του Συντάγματος», Σύνταγμα κι Εργασιακές Σχέσεις, Εισηγήσεις - Πρακτικά Γ' Συνεδρίου ΕΔΕΚΑ, Αθήνα 1987
- 12) **Παπαδημητρίου Δ. Κώστας**, «Η συνταγματική προστασία της προσωπικότητας των εργαζομένων», Σύνταγμα κι Εργασιακές Σχέσεις, Εισηγήσεις- Πρακτικά Γ' Συνεδρίου ΕΔΕΚΑ, Αθήνα 1987
- 13) **Παραράς Ι. Πέτρος**, Σύνταγμα 1975-Corpus άρθρα 1- 50, εκδόσεις Σάκκουλα, Αθήνα 1985
- 14) **Ράικος Αθανάσιος**, Συνταγματικό Δίκαιο, Θεμελιώδη Δικαιώματα, εκδόσεις Σάκκουλα, Αθήνα 2002
- 15) **Α. Ι. Σβώλου- Γ. Κ. Βλάχου**, Το Σύνταγμα της Ελλάδος, Αθήνα 1954
- 16) **Στράγκα Ηλιοπούλου Τζούλια**, Η «Τριτενέργεια» των ατομικών και κοινωνικών δικαιωμάτων του Συντάγματος του 1975, εκδόσεις Σάκκουλα 1990

17) **Τραυλός – Τζανετάτος**, «Το θεμελιακό δικαίωμα εργασίας από τη σκοπιά του άρθρου 22 παρ 1 του Συντάγματος», Το Σύνταγμα 1975, εκδόσεις Σάκκουλα

18) **Χρυσόγονος Χ. Κώστας**, Ατομικά και Κοινωνικά Δικαιώματα, εκδόσεις Σάκκουλα, Αθήνα 2002

19) **Χρυσόγονος Χ. Κώστας**, Η απαγόρευση της αναγκαστικής εργασίας και η επίταξη προσωπικών υπηρεσιών, εκδόσεις Σάκκουλα, Αθήνα 1992

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ ΝΟΜΟΛΟΓΙΑΣ

1) **4665/1988 ΣΤΕ**, Το Σύνταγμα 1989, σελ.305

2) **2315/1979 ΣΤΕ**, Το Σύνταγμα 1980, σελ.189

3) **652/1982 ΑΠ**, Επιθεώρηση Εργατικού Δικαίου 1982,σελ.651

4) **348/1985 ΑΠ**, Επιθεώρηση Εργατικού Δικαίου 1985, σελ.724

5) **211/1992 ΑΠ**, Ελληνική Δικαιοσύνη 1995, σελ 57

6) **16/1983 ΑΕΔ**, Το Σύνταγμα 1985, σελ.369

7) **754/1986 ΑΠ**, Ελληνική Δικαιοσύνη 1991

8) **6000/1977 Μον. Πρ. ΑΘ**, Επιθεώρηση Εργατικού Δικαίου 1978

9) **1243/1979 ΑΠ**, Νομικό Βήμα 1980, σελ. 713

10) **868/1984 ΑΠ**, Επιθεώρηση Εργατικού Δικαίου 1985,σελ. 371

11) **1821/1995 ΣΤΕ**, Το Σύνταγμα 1996, σελ.263

12) **3078/1998 ΣΤΕ**, Ελληνική Δικαιοσύνη 1999, σελ.465

- 13) 458/1979 ΣΤΕ**, Το Σύνταγμα 1979, σελ.280
- 14) 919/1983 ΣΤΕ**, Το Σύνταγμα 1983, σελ.571
- 15) 438/1990 ΣΤΕ**, Το Σύνταγμα 1990, σελ.97
- 16) 1960/1983 ΣΤΕ**, Το Σύνταγμα 1983, σελ.664

