

ΘΕΣΜΙΚΗ ΠΡΟΣΑΡΜΟΓΗ ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΩΝ (I)

ΑΝΑΦΟΡΑ ΣΤΗΝ ΜΟΝΟΜΕΛΟΥΣ ΠΡΩΤΟΔΙΚΕΙΟΥ ΠΑΤΡΩΝ 915/2000

Στην προκειμένη περίπτωση η έννομη σχέση είναι η σχέση εργασίας. Το δικαίωμα, που θα εφαρμοστεί στη σχέση εργασίας είναι το δικαίωμα ίσης αμοιβής για εργασία ίσης αξίας. Πρόκειται για γενική κυριαρχική σχέση μισθωτού – εργοδότη. Καταρχήν το δικαίωμα θα εφαρμοσθεί σε όλο του το περιεχόμενο καθότι το Σύνταγμα επιτρέπει μόνο τους αιτιώδεις περιορισμούς. Ανάμεσα στο δικαίωμα και το θεσμό υπάρχει αιτιώδης συνάφεια : η σύμβαση εργασίας περιλαμβάνει ως αναγκαίο στοιχείο την παροχή αμοιβής, η οποία αποτελεί και το κοινό αντικειμενικό στοιχείο θεσμού και δικαιώματος. Άρα η αξίωση του μισθωτού για καταβολή ίσης αμοιβής αποτελεί νόμιμο περιορισμό του δικαιώματος του εργοδότη να καθορίζει ελεύθερα το ύψος της αμοιβής.

ΙΣΤΟΡΙΚΟ

Με την αγωγή ο ενάγων ισχυρίζεται ότι με βάση σύμβαση εξαρτημένης εργασίας αορίστου χρόνου, προσλήφθηκε για να προσφέρει τις υπηρεσίες του ως ιδιωτικός υπάλληλος, πωλητής στο εμπορικό κατάστημα της εργοδότης, που είναι κατάστημα πώλησης πλαστικών δαπέδων, μοκετών, και συναφών ειδών. Έκτοτε απασχολήθηκε με την παραπάνω ειδικότητα, που αποτελούσε την κύρια απασχόλησή του και συνιστά την εργασία υπαλλήλου. Στις 3.06.1999 η εναγομένη εταιρεία κατήγγειλε τη σύμβαση εργασίας του καταβάλλοντας ως αποζημίωση απόλυσης ποσόν μικρότερο, που αντιστοιχεί σε αποζημίωση εργάτη ενώ αυτός είχε την ιδιότητα του υπαλλήλου με αποτέλεσμα την ακυρότητα της καταγγελίας. Ο ενάγων ζητεί να του καταβληθούν οι οφειλόμενοι μισθοί υπερημερίας.

ΑΝΑΛΥΣΗ

Η διάκριση του μισθωτού ως εργάτη ή υπαλλήλου εξαρτάται από το είδος της παρεχόμενης εργασίας και όχι από το περιεχόμενο στη σύμβαση χαρακτηρισμό αυτού ή τον τρόπο της αμοιβής του. Εργασία δε εργάτη θεωρείται εκείνη που προέρχεται αποκλειστικά ή κατά κύριο λόγο από την καταβολή σωματικής ενέργειας, ενώ όταν η

εργασία είναι προϊόν πνευματικής ενέργειας τότε, εφόσον ο εργαζόμενος έχει την κατάρτιση και εμπειρία που απαιτείται γι' αυτήν και την εκτελεί με υπευθυνότητα θεωρείται εργασία υπαλλήλου και εκείνοι που την ασκούν θεωρούνται ιδιωτικοί υπάλληλοι.

Η μεταξύ εργαζομένων, που ανήκουν στην αυτή κατηγορία και παρέχουν την ίδια υπό τις αυτές συνθήκες και προσόντα εργασία, ισότητα της αμοιβής, επιβάλλεται, όταν πρόκειται για οικειοθελή εργοδοτική παροχή, από την αρχή της ίσης μεταχείρισης, που απορρέει από το άρθρο 288ΑΚ, όσο και από το άρθρο 22§1εδ.βΣ, εφόσον και αυτό επιβάλλει την ισότητα αμοιβής για παρεχόμενη εργασία ίσης αξίας και από την αρχή αυτή που καθιερώνει δεν δεσμεύεται μόνο ο νομοθέτης ως προς την ίση, σε σχέση με την αμοιβή, μεταχείριση, την υπό τις αυτές συνθήκες εργαζομένων, αλλά συνεπάγεται συγχρόνως και κανόνα δημόσιας τάξης, με τον οποίο παρέχεται απευθείας στον εργαζόμενο το δικαίωμα να αξιώσει από τον εργοδότη του την οικειοθελή παροχή, που αυτός καταβάλλει σε άλλο μισθωτό του, που ανήκει στην αυτή κατηγορία και παρέχει τις ίδιες, υπό τις αυτές συνθήκες, υπηρεσίες ανεξάρτητα από τον χρόνο πρόσληψής του. Αντιθέτως, όταν πρόκειται για παροχή, που χορηγείται με διάταξη νόμου, η ισότητα της αμοιβής επιβάλλεται από το άρθρο 4§1Σ και από το άρθρο 22§1 εδ.β Σ. Διαφοροποιήσεις, ωστόσο, της εν λόγω αμοιβής επιτρέπονται επί εκουσίων μεν παροχών, όταν αυτές είναι δίκαιες και εύλογες, ως δικαιολογούμενες από την συνδρομή ειδικού και σοβαρού, κατ' αντικειμενική κρίση λόγου, επί νομοθετικών δε ρυθμίσεων, αν επιβάλλονται από λόγους γενικότερου κοινωνικού ή δημοσίου συμφέροντος.

Το δικαίωμα ίσης αμοιβής για εργασία ίσης αξίας καθιερώνεται στο άρθρο 22§1 εδ.βΣ, είναι όμως πρόδηλο ότι αποτελεί και αυτό μια ειδική μορφή ισότητας. Στο άρθρο αυτό θεσπίζεται κάτι διαφορετικό από την γενική ισότητα «ενώπιον του νόμου»: θεσπίζεται ισότητα δικαιωμάτων. Αυτό σημαίνει ότι εκείνοι, που υπέστησαν δυσμενή διάκριση έχουν αξίωση να τους καταβληθούν οι υψηλότερες αμοιβές (ισότητα προς τα άνω)¹.

Όπως έχει γίνει δεκτό από το ΑΕΔ, «η διάταξη αυτή αναφέρεται μόνο σε όσους εργάζονται με σχέση εξαρτημένης εργασίας διεπόμενη από το ιδιωτικό δίκαιο και δεν αφορά σε σχέσεις διεπόμενες από το δημόσιο δίκαιο». αποκλείονται έτσι οι ελεύθεροι

¹ Βλ. Καρακατσάνη, Ατομικό Εργατικό Δίκαιο, 1987,181

επαγγελματίες και επιχειρηματίες. Φορείς του δικαιώματος για ίση αμοιβή είναι και οι αλλοδαποί. Με βάση τη νομολογία γίνεται δεκτό ότι αποδέκτης των επιταγών του άρθρου 22§1 εδ.βΣ καθίσταται κατά πρώτο λόγο ο εργοδότης. Αυτός μπορεί να είναι είτε ιδιώτης είτε το κράτος ή ΝΠΔΔ, εφόσον απασχολούν εργαζόμενους με σχέση ιδιωτικού δικαίου. Στην πράξη τα δικαστήρια συχνά επικαλούνται το άρθρο 22§1 εδ.βΣ σωρευτικά με το άρθρο 288ΑΚ ή και το τελευταίο μόνο του². Η συνταγματική ισότητα στην αμοιβή εργασίας αφορά κυρίως τις οικειοθελείς παροχές του εργοδότη προς τους μισθωτούς του, ώστε να μην εξαιρούνται αδικαιολόγητα κάποιοι από αυτούς. Αντιθέτως η καταβολή αμοιβής από τον εργοδότη αμοιβής όχι οικειοθελώς αλλά βάσει συλλογικής σύμβασης εργασίας δεν δημιουργεί υποχρέωσή του να καταβάλλει αμοιβή και σε μισθωτούς άλλης κατηγορίας μη υποκείμενους στην ίδια συλλογική σύμβαση εργασίας, έστω κι αν αυτοί εργάζονται κάτω από τις ίδιες συνθήκες εργασίας.

ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑ

Στην προκειμένη περίπτωση η έννομη σχέση είναι η σχέση εργασίας. Το δικαίωμα, που θα εφαρμοστεί στη σχέση εργασίας είναι το δικαίωμα ίσης αμοιβής για εργασία ίσης αξίας. Πρόκειται για γενική κυριαρχική σχέση μισθωτού – εργοδότη. Καταρχήν το δικαίωμα θα εφαρμοσθεί σε όλο του το περιεχόμενο καθότι το Σύνταγμα επιτρέπει μόνο τους αιτιώδεις περιορισμούς. Ανάμεσα στο δικαίωμα και το θεσμό υπάρχει αιτιώδης συνάφεια : η σύμβαση εργασίας περιλαμβάνει ως αναγκαίο στοιχείο την παροχή αμοιβής, η οποία αποτελεί και το κοινό αντικειμενικό στοιχείο θεσμού και δικαιώματος. Άρα η αξίωση του μισθωτού για καταβολή ίσης αμοιβής αποτελεί νόμιμο περιορισμό του δικαιώματος του εργοδότη να καθορίζει ελεύθερα το ύψος της αμοιβής.

² Βλ. ΑΠ 1634/1981, Το Σ 1982, 427.