

ΧΑΡΙΛΑΟΣ Γ. ΓΚΟΥΤΟΣ

ΕΡΓΑΤΙΚΟ ΔΙΚΑΙΟ

Ι. ΓΕΝΙΚΗ ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Δημόσια Κεντρική Βιβλιοθήκη Κονιτσάς

**ΕΚΔΟΤΙΚΟΣ ΟΙΚΟΣ: ΑΦΟΙ Π. ΣΑΚΚΟΥΛΑ
ΑΘΗΝΑ 1994**

Δημόσια Κεντρική Βιβλιοθήκη Κόνιτσα



ΧΑΡΙΛΑΟΣ Γ. ΓΚΟΥΤΟΣ

**ΕΠΙΚ. ΚΑΘΗΓΗΤΗΣ ΤΟΥ ΕΡΓΑΤΙΚΟΥ ΔΙΚΑΙΟΥ
ΣΤΟ ΠΑΝΤΕΙΟ ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ**

ΔΗΜΟΣΙΑ ΒΙΒΛΙΟΘΗΚΗ	
ΚΟΝΙΤΣΑΣ	
ΑΡ. ΕΙΣΑΓΩΓΗΣ	55822
ΗΜΕΡ. ΕΙΣΑΓΩΓΗΣ	3/9/2014
ΤΑΞΗ. ΑΡΙΘΜ.	344.01 ΓΚΟ

κωδ. εγγ: 8976

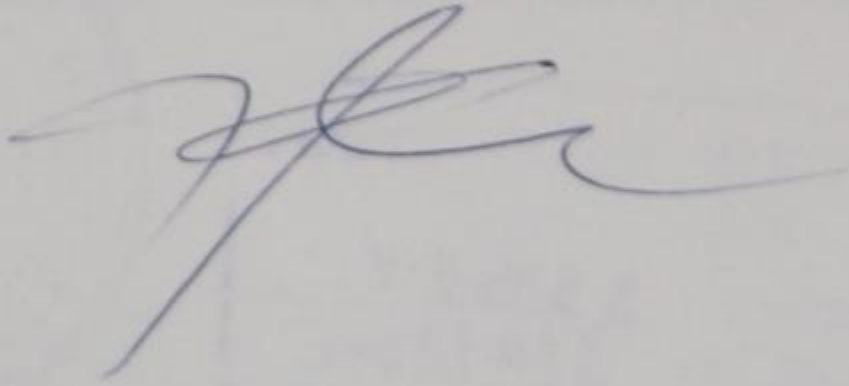


ΕΡΓΑΤΙΚΟ ΔΙΚΑΙΟ

Ι. ΓΕΝΙΚΗ ΕΙΣΑΓΩΓΗ

**ΕΚΔΟΤΙΚΟΣ ΟΙΚΟΣ: ΑΦΘΙ Π. ΣΑΚΚΟΥΛΑ
ΑΘΗΝΑ 1994**

Κάθε γνήσιο αντίτυπο φέρει την υπογραφή του συγγραφέα



Η πνευματική ιδιοκτησία αποκτάται χωρίς καμιά διατύπωση και χωρίς την ανάγκη ρήτρας απαγορευτικής των πρόσβολων της. Επισημαίνεται πάντως ότι κατά τον Ν. 2387/1920 (όπως έχει τροποποιηθεί με τον Ν. 2121/1993 και ισχύει σήμερα) και κατά τη Διεθνή Σύμβαση Βέρνης (που έχει κυρωθεί με τον Ν. 100/1975) απαγορεύεται η αντιστοιχίωση και γενικά η αναπαραγωγή του παρόντος έργου, με οποιοδήποτε τρόπο, τμηματικά ή περιληπτικά, στο πρωτότυπο ή σε μετάφραση ή άλλη διασκευή, χωρίς γραπτή άδεια του εκδότη.

ISBN 960-350-009-7

© Εκδόσεις ΑΦΘΑ Π. Σάκκουλα, Σανταρόζα 1δ Αθήνα
Τηλ. 3215842, 8828800

Ἀφιερώνεται

Στόν κόσμο τῶν ἐργαζομένων
– ὅπως τόν ἔβλεπα ὡς ἔφηβος

Δημόσια Κεντρική Βιβλιοθήκη Κόνιτσας

Δημόσια Κεντρική Βιβλιοθήκη Κόνιτσας

ΠΡΟΛΟΓΟΣ

Τό βιβλίό αὐτό ἀναφέρεται στό πρῶτο μέρος τοῦ ἐργατικοῦ δικαίου, δηλαδή στήν Γενική Εἰσαγωγή στό Ἐργατικό Δίκαιο, ὡς αὐτοτελές τμήμα αὐτοῦ τοῦ σχετικά νέου νομικοῦ κλάδου. Θέλω νά ἐλπίζω ὅτι μελλοντικά θά ὑπάρξει ἡ δυνατότητα νά ἐπεξεργασθῶ καί τά ἄλλα τρία μέρη τοῦ ἴδιου κλάδου, δηλαδή τό ἀτομικό, τό συλλογικό καί το δικονομικό ἐργατικό δίκαιο, καταγράφοντας τις ἀπόψεις πού διαμόρφωσα γιά τήν δομή, τά ἐπί μέρους θέματα καί τό πνεῦμα του, ἀσχολούμενος ἐπί εἴκοσι περίπου ἔτη μέ τήν μελέτη καί τήν διδασκαλία του. Ἐπιδίωξή μου εἶναι νά συνθέσω ἕνα συνοπτικό συστηματικό βοήθημα ἐπί τοῦ ἰσχυρότος ἐλληνικοῦ ἐργατικοῦ δικαίου, τό ὁποῖο νά ἐξετάζει σφαιρικά τά οὐσιώδη σχετικά ζητήματα, μέ παραπομπές στίς εἰδικές μελέτες ὡς πρός τίς λεπτομέρειες, νά μνημονεύει τήν κυριότερη βιβλιογραφία ἢ καί νομολογία ἐπί ἐκάστου θέματος, νά συμβάλλει στούς ἐρμηνευτικούς προβληματισμούς καί στήν ἐξέταση τῶν παραμελημένων ζητημάτων τοῦ ἀντικειμένου του, νά εἶναι κατανοητό καί εὐχρηστο γιά τόν σπουδαστή τοῦ κλάδου καί νά ικανοποιεῖ τόν ὄριμο νομικό πού ζητᾶ σύντομη, σύγχρονη καί ἀξιόπιστη σχετική πληροφόρηση*.

Οἱ κυριότερες καινοτομίες πού εἰσάγονται μέ τήν παρούσα μελέτη, συγκριτικά πρός τά ὑπάρχοντα ἐλληνόγλωσσα ἐγχειρίδια ἐπί τῆς Γενικῆς Εἰσαγωγῆς, εἶναι οἱ ἀκόλουθοι: Ἐξετάζονται καί τά βασικά θέματά της πού συνήθως παραλείπονται ἢ ἀπλῶς θίγονται, ὅπως εἶναι οἱ γενικές ἀρχές, ἡ ἐρμηνεία καί ἡ ἐφαρμογή τοῦ

* Τίς ἀντιξοότητες πού συνοδεύουν ἕνα τέτοιο ἐγχεῖρημα ἐπισημαίνει εὐστοχα ὁ Δ. Καλομοίρης (ΕΕΔ 1979, 755): «Ἡ συγγραφή γενικοῦ ἔργου, καλύπτοντος ὁλόκληρον τό φάσμα τοῦ ἐργατικοῦ δικαίου δέν εἶναι εὐχερής. Ἡ πληθὺς τῶν προβλημάτων, ἡ διαρκής θέσπισις νέων διατάξεων, ἡ ἐρμηνεία των καί ἡ περαιτέρω διάπλασις των ὑπό τῆς νομολογίας καί τῆς ἐπιστήμης, ἡ συχνή μεταστροφή τῆς νομολογίας, ἡ ἔκδοσις ἀντιφατικῶν ἀποφάσεων καί ἡ δημοσίευσις νέων ἐργασιῶν, καθιστοῦν τό ἔργον τοῦ συγγραφέως δυσχερέστατον. Ὄταν οἱ παράγοντες αὐτοὶ δαμασθοῦν καί ὁ συγγραφεὺς καταστῆ κύριος τῆς τεραστίας ὕλης, τότε ἔχει ἐπιτύχει. Ἐάν μάλιστα κατορθώσῃ νά δώσῃ πλήρη εἰκόνα τοῦ ἐργατικοῦ δικαίου ἐντός ὀλίγων ἑκατοντάδων σελίδων, ἔχει ἐπιτελέσει ἄθλον».

ἐργατικοῦ δικαίου, ἢ προϊστορία του καί ἡ ἐξέλιξή του ὡς ἐπιστημονικοῦ κλάδου στήν Ελλάδα. Ἀναλύονται διεξοδικότερα τά ζητήματα τῆς διάκρισης τῆς σχέσης ἐργασίας ἀπό τίς ἄλλες ἐργασιακές σχέσεις ἰδιωτικοῦ καί δημοσίου δικαίου, καθὼς καί ἡ διάκριση τοῦ μισθωτοῦ ἀπό τοὺς ἄλλους ἐργαζόμενους καί ἰδίως ἀπό τοὺς παρέχοντες ἐργασία μέ σχέση δημοσίου δικαίου. Προσδιορίζονται μέ νέα κριτήρια τά χαρακτηριστικά τοῦ κλάδου καί οἱ κατηγορίες τῶν ἐργοδοτῶν. Διευκρινίζονται τά κριτήρια καί οἱ συνέπειες τῆς διάκρισης τῶν εἴκοσι περίπου παραγόντων ρύθμισης τῶν σχέσεων τοῦ ἐργατικοῦ δικαίου σέ κανονιστικούς καί σέ μή κανονιστικούς καί ἀναλύονται σύμμετρα τά ἐννοιολογικά, τά λειτουργικά καί στοιχεῖα ἐκάστου, ἐνῶ συνήθως μερικοί ἀπό αὐτούς, παρὰ τὸν σημαντικό ρόλο πού διαδραματίζουν στά πλαίσια τοῦ κλάδου, ἐξετάζονται μόνον στά συγγράμματα τοῦ διοικητικοῦ καί τοῦ ἀστικοῦ δικαίου ἢ σέ μονογραφίες ἐργατικοῦ δικαίου. Ἰπποστηρίζονται νέες ἀπόψεις ὡς πρὸς ὀρισμένα ἐρμηνευτικά ἢ ἄλλα ζητήματα. Γενικά, ἐντάσσονται στό τμήμα αὐτό τά εἰσαγωγικά θέματα, τῶν ὁποίων ἡ γνώση εἶναι ἀπαραίτητη γιὰ τὴν μελέτη ὄχι μόνον τοῦ ἀτομικοῦ ἀλλὰ καί τοῦ συλλογικοῦ καί τοῦ οικονομικοῦ ἐργατικοῦ δικαίου.

Ἀπό τεχνική ἀποψη: Γίνεται χρήση τῆς ἀπλῆς δημοτικῆς γλώσσας καί τῆς δόκιμης νομικῆς ὀρολογίας, ἐκτός ἀπὸ λίγες περιπτώσεις πού κρίθηκε ὅτι θά μπορούσαν νά δοκιμασθοῦν ἀκριβέστεροι λεκτικοί ὀροι. Καταβλήθηκε προσπάθεια νά καταγραφοῦν οἱ ἐκτιθέμενες σκέψεις μέ σαφήνεια, μέ ἀπλότητα καί χωρὶς πλατυασμούς, πλην ὅμως, σέ μερικές περιπτώσεις, λόγω τῆς φύσης τοῦ ἔργου ὡς συνοπτικοῦ, τά νοήματα διατυπώθηκαν κάπως πῶς συνοπτικά*.

Μάρτιος 1994

Χ.Γ.Γ.

* Δίκαία παρατηρεῖ ὡς πρὸς τὴν ἀξία ἀλλὰ καί τίς δυσκολίες τῆς γραπτῆς λεκτικῆς ἀπλότητας ὁ Γ.Κουκουλές: Ὁ Pascal ἔλεγε ὅτι "τά καλύτερα βιβλία εἶναι ἐκεῖνα πού αὐτοί πού τά διαβάζουν νομίζουν ὅτι θά μπορούσαν νά τά εἶχαν γράψει" καί συμπληρώνω: θά τά ἔγραφαν ἔτσι, ἂν βέβαια ἐπωμίζονταν κι αὐτοί τὴν ἴδια προσπάθεια —ὦ πόσο δύσκολη!— πού κατέβαλε ὁ συγγραφέας γιὰ νά γράψει ἀπλά» (Γιὰ μιά ἱστορία τοῦ ἐλληνικοῦ συνδικαλιστικοῦ κινήματος, 1984 σ.141).

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

Πρόλογος Σελ. 7

Συνομογραφίες 13

Κεφάλαιο Α'

Η «ΣΧΕΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ» ΚΑΙ ΟΙ ΑΛΛΕΣ ΕΡΓΑΣΙΑΚΕΣ ΣΧΕΣΕΙΣ

I. Ἡ ἐργασία γενικά 17

II. Ἀτομικές ἐργασιακές σχέσεις ὑπὸ εὐρείᾳ ἔννοια 20

A. Γενικά 20

B. Ἐργασιακές σχέσεις ἰδιωτικοῦ δικαίου καὶ ἐργασιακές σχέσεις δημοσίου δικαίου 23

Γ. Σχέσεις ἐξαρτημένης ἐργασίας καὶ σχέσεις ἀνεξάρτητης ἐργασίας 30

Δ. Ἡ σημασία τῆς διάκρισης τῶν διαφόρων ἐργασιακῶν σχέσεων 33

III. Διάκριση τῆς «σχέσης ἐργασίας» ἀπὸ τίς ἄλλες ἐργασιακές σχέσεις 36

A. Τὰ ἐννοιολογικὰ στοιχεῖα τῆς «σχέσης ἐργασίας» 37

B. Θεωρίες γιὰ τὴν ἔννοια τῆς ἐξάρτησης τοῦ ἐργαζόμενου 42

Γ. Εἰδικότερα κριτήρια τῆς ἐξάρτησης τοῦ ἐργαζόμενου 47

Κεφάλαιο Β'

ΤΟ ΕΡΓΑΤΙΚΟ ΔΙΚΑΙΟ ΩΣ ΚΛΑΔΟΣ ΤΟΥ ΔΙΚΑΙΟΥ

I. Ὁρισμὸς τοῦ ἐργατικοῦ δικαίου. Ὁρολογία 51

II. Ἀντικείμενο τοῦ ἐργατικοῦ δικαίου 52

III. Διαίρεση τοῦ ἐργατικοῦ δικαίου 55

IV. Χαρακτηριστικά τοῦ ἐργατικοῦ δικαίου 56

Κεφάλαιο Γ'

ΥΠΟΚΕΙΜΕΝΑ ΤΟΥ ΕΡΓΑΤΙΚΟΥ ΔΙΚΑΙΟΥ

I. Ὁ μισθωτὸς 65

A. Διάκριση τοῦ μισθωτοῦ ἀπό τοὺς ἄλλους δότες ἐργασίας	65
1. Ἐννοια τοῦ μισθωτοῦ. Ἄλλοι δότες ἐργασίας	65
2. Ὁ μαθητευόμενος	68
B. Κατηγορίες μισθωτῶν	70
1. Κριτήρια κατάταξης τῶν μισθωτῶν σε κατηγορίες	70
2. Μισθωτοὶ τῶν δημοσίων ὑπηρεσιῶν	72
3. Μισθωτοὶ τῶν δημοσίων ἐπιχειρήσεων	73
4. Ὑπάλληλοι καὶ ἐργάτες	74
5. Διευθύνων ὑπάλληλος	77
6. Μισθωτοὶ πού ἔχουν ἰδιαίτερες προσωπικὲς ἰδιότητες	79
II. Ὁ ἐργοδότης	81
A. Ἐννοια τοῦ ἐργοδότη	81
B. Συμβατικὸς ἐργοδότης	83
Γ. Νόμιμος ἐργοδότης	84
Δ. Ὁ ἐργοδότης ὡς φορέας ἐπιχείρησης ἢ καὶ ἐκμεταλλεύσεων	87
III. Τὰ συνδικάτα	90
IV. Τὸ συμβούλιο τῶν ἐργαζομένων	92

Κεφάλαιο Δ'

ΠΑΡΑΓΟΝΤΕΣ ΡΥΘΜΙΣΗΣ ΤΩΝ ΣΧΕΣΕΩΝ
ΕΡΓΑΤΙΚΟΥ ΔΙΚΑΙΟΥ

I. Εἰσαγωγή	95
A. Ἐννοια καὶ εἶδη τῶν ρυθμιστικῶν παραγόντων	95
B. Συρροή καὶ σύγκρουση τῶν ρυθμιστικῶν παραγόντων	99
II. Οἱ κανονιστικοὶ παράγοντες (πηγές τοῦ ἐργατικοῦ δικαίου)	102
A. Τὸ Σύνταγμα	102
1. Ἡ τυπικὴ ὑπεροχὴ τοῦ Συντάγματος	102
2. Τὰ θεμελιώδη δικαιώματα γενικά	103
3. Θεμελιώδη δικαιώματα τῶν μισθωτῶν καὶ τῶν ἐργοδοτῶν	106
B. Τὸ εὐρωπαϊκὸ κοινοτικὸ δίκαιο	107
1. Πηγές	107
2. Εὐρωπαϊκὸ κοινοτικὸ ἐργατικὸ δίκαιο	108
Γ. Τὸ δημόσιο διεθνὲς δίκαιο	110
1. Πηγές	110
2. Διεθνεῖς συμβάσεις ἐργασίας	112
3. Ἄλλες διεθνεῖς συμβάσεις	115
Δ. Ὁ τυπικὸς νόμος	117
E. Οἱ κανονιστικὲς πράξεις τῆς δημόσιας διοίκησης	119

ΣΤ.	Τό νομικό ἔθιμο	121
Z.	Οἱ κοινωνικοηθικές ἀρχές	123
	1. Γενικά	123
	2. Ἡ καλή πίστη	125
	3. Τά χρηστά ἤθη	127
	4. Τά συναλλακτικά ἤθη	128
H.	Ἡ συλλογική σύμβαση ἐργασίας καί ἡ ἐργασιακή δαιτητική ἀπόφαση	129
Θ.	Ἡ συναπόφαση τοῦ ἐργοδότη καί τοῦ συμβουλίου τῶν ἐργαζομένων	131
I.	Ὁ κανονισμός ἐργασίας	132
IA.	Τό καταστατικό τοῦ συνδικάτου	135
III.	Οἱ μή κανονιστικοί παράγοντες	135
A.	Ἡ ἀτομική σύμβαση ἐργασίας	135
B.	Οἱ γενικοί ὅροι ἐργασίας	136
	1. Ἐννοια, νομική φύση, κατηγορίες	136
	2. Ἡ ἐπιχειρησιακή συνήθεια εἰδικότερα	138
Γ.	Ἡ συλλογική ἐνοχική συμφωνία	139
Δ.	Ἡ κρίση τρίτου	140
E.	Ἡ ἐργοδοτική διαταγή (βάσει τοῦ διευθυντικοῦ δικαι- ώματος)	141
ΣΤ.	Ἡ ἀτομική διοικητική πράξη	144
Z.	Οἱ διοικητικές διατάξεις	145
H.	Ἡ νομολογία	146
Θ.	Ἡ νομική ἐπισημότητα	147

Κεφάλαιο Ε΄

ΓΕΝΙΚΕΣ ΑΡΧΕΣ, ΕΡΜΗΝΕΙΑ ΚΑΙ ΕΦΑΡΜΟΓΗ ΤΟΥ ΕΡΓΑΤΙΚΟΥ ΔΙΚΑΙΟΥ

I.	Γενικές ἀρχές τοῦ ἐργατικοῦ δικαίου	149
A.	Ἐννοια καί κατηγορίες	149
B.	Ἡ ἀρχή τῆς προστασίας τῶν μισθωτῶν καί ἡ εἰδικό- τερη ἀρχή τῆς εὐνοϊκότερης μεταχείρισης τῶν μισ- θωτῶν	151
Γ.	Ἡ ἀρχή τῆς ἴσης μεταχείρισης	153
Δ.	Ἡ ἀρχή τῆς συνδικαλιστικῆς αὐτονομίας	155
E.	Ἡ ἀρχή τῆς ἐλευθερίας τῶν συμβάσεων	157
ΣΤ.	Ἡ ἀρχή τῆς ἐνοχικῆς εὐθύνης	159
Z.	Ἡ ἀρχή τῆς μὴ καταχρηστικῆς ἀσκησης τῶν δικαι- ωμάτων	160
H.	Ἡ ἀρχή τῆς ἀναλογικότητος	162
II.	Ἐρμηνεία τοῦ ἐργατικοῦ δικαίου	163

III. Ἐφαρμογή τοῦ ἐργατικοῦ δικαίου	167
Α. Ἐννοια καὶ εἶδη	167
Β. Διοικητικὴ ἐφαρμογή καὶ ἐποπτεία	169

Κεφάλαιο ΣΤ'

ΙΣΤΟΡΙΑ ΤΟΥ ΕΡΓΑΤΙΚΟΥ ΔΙΚΑΙΟΥ

I. Εἰσαγωγή	171
II. Προϊστορία τοῦ ἐργατικοῦ δικαίου	174
Α. Οἱ ἐργασιακές σχέσεις στὴν ἀρχαία Ἑλλάδα	174
Β. Οἱ ἐργασιακές σχέσεις στό ρωμαϊκό κράτος	177
Γ. Οἱ ἐργασιακές σχέσεις στό Βυζάντιο	178
Δ. Οἱ ἐργασιακές σχέσεις στὴν τουρκοκρατούμενη Ἑλλάδα	180
Ε. Οἱ ἐργασιακές σχέσεις στὴν μεσαιωνικὴ καὶ στὴν προβιομηχανικὴ Δ.Εὐρώπη	181
III. Γένεση καὶ ἐξέλιξη τοῦ ἐργατικοῦ δικαίου στὴν Δ.Εὐρώπη	183
Α. Αἰτίες γένεσης τοῦ ἐργατικοῦ δικαίου	183
Β. Ἡ μέχρι τὸ 1919 περίοδος	185
Γ. Ἡ περίοδος τοῦ μεσοπολέμου	187
Δ. Ἡ νεότερη περίοδος	188
IV. Ἱστορία τοῦ Ἑλληνικοῦ ἐργατικοῦ δικαίου	190
Α. Ἡ περίοδος 1821-1935	190
Β. Ἡ περίοδος 1935-1974	192
Γ. Ἡ μετὰ τὸ 1974 περίοδος	194

Κεφάλαιο Ζ'

ΕΠΙΣΤΗΜΗ ΤΟΥ ΕΡΓΑΤΙΚΟΥ ΔΙΚΑΙΟΥ

I. Ἐννοια τῆς ἐπιστήμης τοῦ ἐργατικοῦ δικαίου	197
II. Ἡ ἐξέλιξη τῆς ἐπιστήμης τοῦ ἐργατικοῦ δικαίου στὴν Ἑλλάδα	198
III. Βιβλιογραφία γενικῶν ἔργων ἐργατικοῦ δικαίου	201
Α. Γενικά συστηματικά ἔργα	201
Β. Ἄλλα γενικά ἔργα	203
Γ. Συλλογές κανόνων ἢ καὶ νομολογίας τοῦ ἐργατικοῦ δικαίου	206

ΕΥΡΕΤΗΡΙΟ ΟΝΟΜΑΤΩΝ ΣΥΓΓΡΑΦΕΩΝ	209
---	-----

ΘΕΜΑΤΙΚΟ ΕΥΡΕΤΗΡΙΟ	215
------------------------------	-----



ΣΥΝΤΟΜΟΓΡΑΦΙΕΣ

ΑΚ	Αστικός Κώδικας
Αρμ.	Αρμενόπουλος (περιοδικό)
δ.α.	διαιτητική απόφαση
ΔΕΝ	Δελτίον Εργατικής Νομοθεσίας (περιοδικό)
ΔκΠ	Δίκαιο και Πολιτική (περιοδικό)
ΕΔΔΔ	Επιθεώρησις Δημοσίου και Διοικητικού Δικαίου (περιοδικό)
ΕΕΑΝ	Εφημερίς Ελληνικής και Αλλοδαπής Νομολογίας (περιοδικό)
ΕΕΔ	Επιθεώρησις Εργατικού Δικαίου (περιοδικό)
ΕΕΕυρΔ	Ελληνική Επιθεώρηση Ευρωπαϊκού Δικαίου (περιοδικό)
ΕΕΝ	Εφημερίς Ελλήνων Νομικών (περιοδικό)
ΕΛΛΔ	Ελληνική Δικαιοσύνη (περιοδικό)
ΕρμΑΚ	Ερμηνεία Αστικού Κώδικος (περιοδική έκδοση)
κ.ε.	και εξής
ν.δ.	νομοθετικό διάταγμα
ΝΔ	Νέον Δίκαιον (περιοδικό)
ΝοΒ	Νομικό Βήμα (περιοδικό)
ΝΠΔΔ	Νομικό Πρόσωπο Δημοσίου Δικαίου
ΝΠΙΔ	Νομικό Πρόσωπο Ιδιωτικού Δικαίου
ό.π.	όπου παραπάνω
ΟΤΑ	Οργανισμός Τοπικής Αυτοδιοίκησης
π.δ.	προεδρικό διάταγμα
π.ν.π.	πράξη νομοθετικού περιεχομένου
σ.σ.ε.	συλλογική σύμβαση εργασίας
ΤοΣ	Το Σύνταγμα (περιοδικό)

Συντομογραφίες τίτλων βιβλίων

- Καλομοίρης Δ., Βασικά έννοιαι... = Βασικά έννοιαι του ελληνικού εργατικού δικαίου, 1973.
- Καρδαράς Α., Οι κανόνες του δικαίου της εργασίας... = Οι κανόνες του δικαίου της εργασίας και η σχέση των προς την συλλογικήν σύμβασιν, 1978.
- Κουκιάδης Γ., Ατομικές... = Εργατικό δίκαιο. Ατομικές εργασιακές σχέσεις και κοινωνική πολιτική, 1984.
- Σιμωνέτος Γ., Δώδεκα μελέται... = Δώδεκα μελέται αστικού και εργατικού δικαίου 1948/51.
- Σταθόπουλος Μ., Εισαγωγή στο αστικό δίκαιο = Μ. Σταθόπουλος, στο Εισαγωγή στο αστικό δίκαιο, επιμέλεια Μ. Σταθόπουλος - Μ. Αυγουστιανάκης, 1992.

«Σήμερα τὸ πρόβλημα τῆς οὐσιαστικῆς ἐλευθερίας συνδέεται ἀπὸ τὴν μιά μεριά μέ τή διάκριση τοῦ ἐνεργοῦ πληθυσμοῦ σέ ἐξηρητημένους ἐργαζόμενους καί σέ ἀνεξάρτητους καί ἀπὸ τὴν ἄλλη μέ τὴν διάκριση σέ ἀνώτερες καί κατώτερες ἐργασίες. Ἄλλά μήπως καί ἡ οὐσιαστική διαφορά ἀνάμεσα στά σοσιαλιστικά καί τά καπιταλιστικά καθεστῶτα καί οἱ διχογνωμίες γιὰ τὴν οὐσία τῆς ἐλευθερίας πάνω στὴν διαφορετική ἀντίληψη γιὰ τὴν ἐκμετάλλευση τῆς ἐργασίας δέν στηρίζεται;».

(Γιάννης Κουκιάδης, *Ἡ ἐργασία ὡς ἱστορικό καί κοινωνικό νομικό φαινόμενο*, στό ΔκΠ τ.3 1982 σ. 24/25)

« Ἡ ποιότητα τῆς ἐργασίας προσδιορίζει σέ μεγάλο βαθμὸ τὴν ποιότητα τοῦ πολιτισμοῦ. Ἡ δυναμικότητα τῆς ἐργασίας τὴν δυναμικότητά του. Ἀλλά οὔτε ἡ ποιότητά του οὔτε ἡ δυναμικότητά του μποροῦν νά πραγματοποιηθοῦν ἂν δέν ἀποδώσουμε στοὺς ἐργαζόμενους τὴ χαμένη τους προσωπικότητα. Πολλές φορές ἔχουμε μιλήσει γιὰ τὴ χειμαζόμενη ἐλληνική κοινωνία. Λίγες φορές ὅμως ἔχουμε σκεφθεῖ ὅτι αὐτὸ ὀφείλεται κατὰ κύριο λόγο στό γεγονός ὅτι κυριαρχεῖ ἡ κοινωνική υποαξιολόγηση τῆς ἐργασίας καί τῶν φορέων της».

(ὁ ἴδιος, *Ἐργατικό δίκαιο. Ἀτομικές ἐργασιακές σχέσεις καί κοινωνική πολιτική*, 1984, σ. 628).

Δημόσια Κεντρική Βιβλιοθήκη Κόνιτσα



Κεφάλαιο Α'

Η «ΣΧΕΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ» ΚΑΙ ΟΙ ΑΛΛΕΣ ΕΡΓΑΣΙΑΚΕΣ ΣΧΕΣΕΙΣ

Ι. Η εργασία γενικά

Βιβλιογραφία: Barréte A., Εργασία, στο Εγκυκλοπαιδεία Οικονομικών Επιστημών, τ.5 1973, 201. Βουτυράς Σ., Η σύμβασις εργασίας εις το πλαίσιον της κοινωνικής και οικονομικής ζωής 1970,7. ο ίδιος, Οι νέοι της εποχής μας απέναντι στην εργασία 1985. Δεσποτόπουλος Κ., Η εργασία και ο βίος των ανθρώπων, στο Προσφορά στον Γ. Μιχαηλίδη - Νουάρο τ.Α' 1987,349. Κεράνης Δ., Εισαγωγή στη φιλοσοφία της εργασίας, 1986. Κουκιάδης Γιαν., Η εργασία ως ιστορικό και κοινωνικό νομικό φαινόμενο, στο ΔκΠ 1982,9. Κωνσταντοπούλου Χ., Για μιά κοινωνιολογία της εργασίας 1986. Offe C., Κοινωνία της εργασίας; 1993.

1. Με κριτήρια οικονομικά και νομικά, ως εργασία χαρακτηρίζεται η ενέργεια ή δραστηριότητα ενός ανθρώπου, με την συμβολή της οποίας αυτός επιδιώκει να δημιουργήσει στον φυσικό κόσμο μία νέα κατάσταση, προκειμένου να ικανοποιήσει με αυτήν οικονομικές ανάγκες ενός τουλάχιστον άλλου προσώπου ή και του ίδιου του εργαζόμενου. Αυτή η νέα κατάσταση, δηλαδή το παραγόμενο με την συμβολή της εργασίας οικονομικό αποτέλεσμα - αγαθό, έχει αυτοτελή αντικειμενική υπόσταση έναντι της εργασίας και λέγεται έργο. Οικονομικά ωφέλιμη και για τον εργαζόμενο είναι η εργασία αν το παραγόμενο με αυτήν έργο πρόκειται να χρησιμοποιείται και από αυτόν ή αν ο άλλος που ωφελείται από αυτήν παρέχει στον εργαζόμενο ως αντάλλαγμα της εργασίας κάποιο άλλο οικονομικό αγαθό.

Σύμφωνα με τα προεκτεθέντα, μεταξύ άλλων, δεν θεωρούνται

ως εργασίες: το έργο που παράγεται με την συμβολή της εργασίας, η δραστηριότητα ενός ανθρώπου η οποία ωφελεί οικονομικά μόνον αυτόν (π.χ. η γεωργική καλλιέργεια προς κατανάλωση των προϊόντων της μόνον από τον καλλιεργητή), οι μη οικονομικές δραστηριότητές του, δηλαδή οι οικογενειακές, κοινωνικές, θρησκευτικές, αθλητικές, πνευματικές κ.ά. ενασχολήσεις του που δεν έχουν οικονομικό χαρακτήρα στην συγκεκριμένη περίπτωση, η ενέργεια της φύσης, του ζώου ή της μηχανής και τα αυτόματα ενεργήματα του ανθρώπου.

Η εργασία λέγεται και υπηρεσία ή απασχόληση. Ευγενική προς την έννοια της εργασίας είναι η έννοια του επαγγέλματος. Ως επάγγελμα χαρακτηρίζεται η συστηματική (όχι ευκαιριακή) επίδοση ενός προσώπου σε ορισμένο είδος εργασίας για βιοποριστικούς λόγους.

2. Από φυσική άποψη, η εργασία αποτελεί συνειδητή εξωτερική ανθρωπίνης ενέργειας με σωματικές κινήσεις ή με σκόπιμη ακινησία. Για την παραγωγή της ενέργειας αυτής, συμπράττουν το σώμα, το πνεύμα και η ψυχή του ανθρώπου. Αν ενεργοποιείται κυρίως το σώμα, η εργασία λέγεται σωματική, ενώ αν ενεργοποιούνται κυρίως το πνεύμα και η ψυχή, η εργασία λέγεται πνευματική.

3. Οι ιδιότητες, οι ικανότητες και οι καταστάσεις, οι οποίες συνδέονται στενά με την σωματική, την πνευματική, την ψυχική, την ηθική και την κοινωνική υπόσταση του ανθρώπου ως ελλόγου όντος και οι οποίες τον εξατομικεύουν, συγκροτούν την προσωπικότητά του. Με την εργασία του ο άνθρωπος αξιοποιεί τις σωματικές, τις πνευματικές, τις ψυχικές και τις ηθικές δυνάμεις του, προκειμένου να αντιμετωπίσει τις βιοτικές ανάγκες του, να ανταποκριθεί στην φυσική τάση για δημιουργία και να διαμορφώσει την κοινωνική θέση του. Εκ τούτων, παρέπεται ότι η εργασία αποτελεί εκδήλωση της προσωπικότητας του ανθρώπου.

4. Η εργασία συνοδεύεται, από τις εξής αντιφατικές συνέπειες: αφ' ενός προσφέρει στον εργαζόμενο την χαρά της δημιουργίας και συντελεί στην απελευθέρωσή του από βιοτικές ανάγκες του, αφ' ετέρου δε επιφέρει σ' αυτόν κόπωση και συνεπάγεται τον περιορισμό της ελευθερίας του κατά το μέτρο που αυτός δεν είναι δυνατόν κατά τον χρόνο της εκτέλεσής της να απασχολείται με άλλα ενδιαφέροντά του.

Εξ αιτίας αυτής της αντίφασης, η αξία της εργασία άλλοτε μεν υπερτιμήθηκε και άλλοτε υποτιμήθηκε, όπως προκύπτει ενδεικτικά από τις ακόλουθες πολιτιστικές αντιλήψεις: Οι Εβραίοι πίστευαν στην αξία της εργασία, καθόσον την θεωρούσαν ως μέσο εξιλέωσης από το προπατορικό αμάρτημα. Οι άλλοι ασιατικοί λαοί περιφρονούσαν γενικά την εργασία. Οι αρχαίοι Έλληνες και Ρωμαίοι θεωρούσαν ότι η μιν πνευματική εργασία αρμόζει στους ελεύθερους ανθρώπους, η δε σωματική εργασία αρμόζει στους δούλους. Στην Δύση, η εργασία άρχισε να αναγνωρίζεται ως κοινωνική αξία κατά τα τέλη του μεσαίωνα υπό την επίδραση των νέων κοινωνικοοικονομικών συνθηκών, της διδασκαλίας της προτεσταντικής κυρίως εκκλησίας (κατά την οποία η εργασία αποτελεί θρησκευτικό καθήκον) και των ιδεών του φιλελευθερισμού. Κατά τους δύο τελευταίους αιώνες, η εργασία κατέχει πρωτεύουσα θέση μεταξύ των ανθρωπίνων και κοινωνικών αξιών, καθόσον θεωρείται ως βασικός συντελεστής της οικονομικής ανάπτυξης και ως σημαντικό κριτήριο της κοινωνικής ένταξης του ατόμου και της διαμόρφωσης του τρόπου ζωής του. Κατά τα τελευταία όμως έτη, στα πλαίσια της αναζήτησης ενός πιο ανθρώπινου τρόπου ζωής, παρατηρούνται εκδηλώσεις αμφισβήτησης της αξίας της εργασία, ιδίως εκ μέρους των νέων.

5. Οι ποικίλες εκφάνσεις του φαινομένου της εργασία μελετώνται από αντίστοιχους επιστημονικούς κλάδους,¹ όπως είναι

1. Σχετική βιβλιογραφία βλ. στην σημ. 1 του κεφ. Ζ'.

η ιατρική εργασιολογία, η ψυχολογία της εργασίας, η φιλοσοφία της εργασίας, η ιστορία της εργασίας, η κοινωνιολογία της εργασίας, η οικονομική της εργασίας, η κοινωνική πολιτική, η επιστήμη της οργάνωσης της εργασίας, η εργονομία κ.λπ. Από νομική άποψη, η εργασία εξετάζεται κυρίως στα πλαίσια των ρυθμίσεων του εργατικού δικαίου.

II. Ατομικές εργασιακές σχέσεις υπό ευρεία έννοια

A. Γενικά

1. Η βιοτική σχέση μεταξύ δύο τουλάχιστον προσώπων, η οποία παράγει νομικά δικαιώματα και νομικές υποχρεώσεις (δηλαδή δικαιώματα και υποχρεώσεις που προβλέπονται από το δίκαιο), λέγεται νομική ή έννομη σχέση², κατ' αντιδιαστολή προς τις βιοτικές σχέσεις που χαρακτηρίζονται ως εξωνομικές επειδή δεν παράγουν νομικά δικαιώματα και νομικές υποχρεώσεις³. Μεταξύ των ποικίλων κατηγοριών των νομικών σχέσεων, περιλαμβάνονται οι ατομικές που συνδέουν δύο μόνον πρόσωπα και οι συλλογικές που συνδέουν είτε τα μέλη μίας ομάδας προσώπων

2. Δίκαιο είναι το σύστημα των κανόνων οι οποίοι θεσπίζονται από το κράτος, άμεσα ή έμμεσα, και ρυθμίζουν την οργάνωση, την λειτουργία και τις διεθνείς σχέσεις του, καθώς και την συμπεριφορά των προσώπων που υπάγονται σ' αυτό, δύνανται δε να εφαρμοσθούν εξαναγκαστικά από τα αρμόδια κρατικά όργανα. Εξ' άλλου, (νομικό) δικαίωμα λέγεται η εξουσία που παρέχεται από το δίκαιο σε ένα πρόσωπο προς ικανοποίηση βιοτικών συμφερόντων του, ενώ (νομική) υποχρέωση ονομάζεται η καθοριζόμενη από το δίκαιο συμπεριφορά, την οποία ένα πρόσωπο οφείλει να τηρήσει για να ικανοποιηθεί το δικαίωμα ενός άλλου προσώπου. Πρβλ. Παπαντωνίου Ν., Γενικές αρχές του αστικού δικαίου 1983,11. Σπηλιωτόπουλος Ε., Εγχειρίδιον διοικητικού δικαίου 1986,7. Σπυριδάκης Ι., Γενικές αρχές 1985,1,79,82. Σταθόπουλος Μ., Εισαγωγή στο αστικό δίκαιο 1992,1.

3. Για τις μορφές και την σημασία των εξωνομικών σχέσεων, βλ. Κεράσης Μ., ΝοΒ 1993.224. Σπυριδάκης Ι., ό.π. 433. Για τις εργασιακές εξωνομικές σχέσεις, βλ. σημ. 25.

που έχουν κοινά δικαιώματα ή συμφέροντα, είτε αυτήν την ομάδα με ένα άλλο πρόσωπο ή με μία άλλη τέτοια ομάδα.

2. Όταν κάποιος αναλαμβάνει την νομική υποχρέωση να συμβάλει με την εργασία του στην παραγωγή ενός ή περισσοτέρων οικονομικών αποτελεσμάτων, δηλαδή έργων, και να προσπορίσει αυτά σε ένα άλλο πρόσωπο, ολοκληρωμένα και μη ελαττωματικά, έναντι αμοιβής, η νομική σχέση που δημιουργείται μεταξύ των δύο αυτών προσώπων λέγεται σύμβαση έργου.

Διαφορετική είναι η περίπτωση κατά την οποία αναλαμβάνει κάποιος την νομική υποχρέωση να συμβάλει με την εργασία του στην παραγωγή ενός ή περισσοτέρων διαδοχικών έργων που θα ανήκουν σε ένα άλλο πρόσωπο, δικαιούμενος ή όχι αμοιβή για την παροχή της εργασίας, αλλ' όχι και να προσπορίσει σ' αυτό τα παραγόμενα έργα ολοκληρωμένα και μη ελαττωματικά. Στην περίπτωση αυτή, η σχέση που δημιουργείται μεταξύ του φορέα της εργασίας (που λέγεται και δότης εργασίας ή εργαζόμενος υπό ευρεία έννοια) και του λήπτη της εργασίας έχει ως αντικείμενο την παροχή εργασίας καθ' εαυτήν και όχι την παροχή του αποτελέσματός της, δηλαδή όχι την παροχή έργου ή έργων. Η σχέση αυτή αποτελεί ατομική εργασιακή, υπό ευρεία έννοια, νομική σχέση και εμφανίζεται με ποικίλες μορφές, οι οποίες, εκτός από τις διαφορές τους, έχουν και τις εξής ομοιότητες: ο δότης της εργασίας υποχρεούται να παρέχει την εργασία σύμφωνα με ό,τι προβλέπουν οι σχετικοί παράγοντες ρύθμισης της σχέσης και πάντως με επιμέλεια, ενώ ο λήπτης της εργασία δικαιούται να προσδιορίζει μονομερώς τους επιδιωκόμενους με την εργασία τελικούς σκοπούς, είναι δε ο άμεσος δικαιούχος του παραγόμενου έργου και υφίσταται τις συνέπειες της μη πραγμάτωσης αυτού του έργου.

3. Από φυσική άποψη, η εργασιακή δύναμη συνδέεται άρρηκτα με το πρόσωπο του φορέα της και συνεπώς δεν είναι δυνατόν να τίθεται στην διάθεση άλλου χωρίς ταυτόχρονα να τίθεται στην

διάθεση του άλλου και η προσωπικότητα του εργαζόμενου. Ωστόσο, το ισχύον δίκαιο αναγνωρίζει μεν την προσωπικότητα του ανθρώπου ως ενιαίο και αμεταβίβαστο σύνολο και ως υπέρτατη αξία, πλήν όμως επιτρέπει ή επιβάλλει περιορισμούς στο δικαίωμα της προσωπικότητας όταν οι περιορισμοί αυτοί είναι απαραίτητοι για την κοινωνική συμβίωση και δεν θίγουν τον πυρήνα της ελευθερίας αυτοπροσδιορισμού του ατόμου⁴. Με βάση λοιπόν τις θεμελιώδεις αυτές αρχές και την διαπίστωση ότι η παροχή της εργασίας από τον φορέα της σε άλλους είναι αναγκαία για την κοινωνική συνεργασία, το ισχύον δίκαιο δέχεται ότι η εργασία είναι μεν στοιχείο της προσωπικότητας του φορέα της αλλά αποτελεί και οικονομικό αγαθό, το οποίο επιτρέπεται να παρέχεται σε άλλους, με αντάλλαγμα ή χωρίς αντάλλαγμα, αρκεί να εξασφαλίζεται ο σεβασμός της προσωπικότητας του εργαζόμενου. Την αντίληψη αυτή εκφράζει και ο αφορισμός ότι η εργασία δεν είναι εμπόρευμα, ο οποίος περιέχεται στην Διακήρυξη της Φιλαδελφείας του 1944, την οποία η χώρα μας εκύρωσε με το ν.δ. 399/1947. Επομένως, σύμφωνα με το ισχύον δίκαιο, οι νομικές σχέσεις παροχής εργασίας δεν είναι απλώς περιουσιακές, όπως είναι οι νομικές σχέσεις που έχουν ως αντικείμενο την παροχή υλικών αγαθών, αλλ' έχουν και προσωπικό χαρακτήρα, ο οποίος καθίσταται τόσο εντονότερος όσο εντονότερη είναι η εξάρτηση του φορέα της εργασίας από τον λήπτη της, γι' αυτό και πρέπει να διέπονται από κανόνες ανάλογης προστασίας του εργαζόμενου⁵.

4. Βασικά κριτήρια κατάταξης σε κατηγορίες των (νομικών) ατομικών σχέσεων που έχουν ως αντικείμενο την παροχή εργα-

4. Δαγτόγλου Π., Ατομικά δικαιώματα 1991,1133. Σπυριδάκης Ι., Γενικές αρχές 1985,332.

5. Πρβλ. Καρακατσάνης Α., Η έννομος τάξις της εκμεταλλεύσεως 1969,72,76. Κουκιάδης Ι., Τριμερείς σχέσεις εκ παροχής εργασίας 1974,99. Τραυλός - Τζανετάτος Δ., Εργατικό δίκαιο και βιομηχανική κοινωνία 1977,138.

σίας αποτελούν: πρώτον ο χαρακτήρας τους ως σχέσεων ιδιωτικού δικαίου ή ως σχέσεων δημοσίου δικαίου και δεύτερον ο χαρακτήρας της εργασίας ως «εξαρτημένης» ή ως «ανεξάρτητης».

Β. Εργασιακές σχέσεις ιδιωτικού δικαίου και εργασιακές σχέσεις δημοσίου δικαίου

1. Ανάλογα με το αν διέπονται από το ιδιωτικό ή από το δημόσιο δίκαιο⁶, οι εν λόγω νομικές σχέσεις διακρίνονται αφ' ενός σε ατομικές εργασιακές σχέσεις ιδιωτικού δικαίου στις οποίες αμφότερα τα υποκείμενά τους μετέχουν με την ιδιότητα του ιδιώτη και αφ' ετέρου σε ατομικές εργασιακές σχέσεις δημοσίου δικαίου στις οποίες ο λήπτης της εργασίας είναι νομικό πρόσωπο δημοσίου δικαίου (ΝΠΔΔ) και μετέχει με την ιδιότητα του φορέα δημόσιας εξουσίας και όχι με την ιδιότητα του ιδιώτη⁷.

6. Για την διαίρεση του δικαίου σε δημόσιο και σε ιδιωτικό, βλ. Αραβαντινός Ι., Εισαγωγή στην επιστήμη του δικαίου 1983,48. Δαγτόγλου Π., Γενικό διοικητικό δίκαιο 1984,30. Μάνεσης Α., Συνταγματικό δίκαιο Ι 1980,114. Παπαντωνίου Ν., Γενικές αρχές του αστικού δικαίου 1983,64. Παυλόπουλος Π., ΕΔΔΔ 1979,270. Για την διάκριση μεταξύ σχέσεων δημοσίου δικαίου και σχέσεων ιδιωτικού δικαίου, βλ. Δαγτόγλου, ό.π. 145 και Δούκα Β., Η σύμβαση εξαρτημένης εργασίας με το Δημόσιο 1992,225 και τις εκεί παραπομπές.

7. Νομικό πρόσωπο είναι η ενότητα προσώπου ή περιουσίας, η οποία αποτελεί αυτοτελές υποκείμενο δικαιωμάτων και υποχρεώσεων, δηλαδή έχει ενιαία αυτοτελή βούληση εκφραζόμενη από τα όργανά της και δεν υφίσταται μεταβολή της ταυτότητάς της με την εναλλαγή των μελών ή των οργάνων της. Βασικές κατηγορίες νομικών προσώπων είναι οι εξής τρεις: α) Τα νομικά πρόσωπα δημοσίου δικαίου (ΝΠΔΔ), δηλαδή οι αυτοτελείς ενότητες προσώπων οι οποίες είτε χαρακτηρίζονται νομοθετικά ως ΝΠΔΔ, είτε ασκούν δημόσια εξουσία και αποσκοπούν στην εξυπηρέτηση του γενικού συμφέροντος, όπως είναι το Δημόσιο, οι ΟΤΑ, τα πανεπιστήμια, τα επιμελητήρια, οι περισσότεροι οργανισμοί κοινωνικής ασφάλισης κ.λπ. Αυτές οι οργανώσεις διέπονται κυρίως από κανόνες δημοσίου δικαίου, αλλ' όταν μετέχουν σε σχέσεις ιδιωτικού δικαίου υπόκεινται και σε κανόνες ιδιωτικού δικαίου, β) Τα νομικά πρόσωπα ιδιωτικού δικαίου (ΝΠΙΔ), δηλαδή οι αυτοτελείς ενότητες προσώπων ή περιουσίας που δεν ασκούν δημόσια εξουσία, ιδρύονται δε και λειτουργούν κυρίως βάσει κανόνων ιδιωτικού δικαίου. Σ'

2. Στις ατομικές εργασιακές σχέσεις ιδιωτικού δικαίου περιλαμβάνονται κυρίως οι νομικές σχέσεις των οποίων τα εννοιολογικά στοιχεία εκτίθενται παρακάτω. Η πρώτη από αυτές αποτελεί το βασικό αντικείμενο του εργατικού δικαίου, ενώ οι άλλες διέπονται από το αστικό ή και από το εμπορικό δίκαιο. Οι εν λόγω σχέσεις δημιουργούνται κατά το πλείστον με έγκυρη σύμβαση ιδιωτικού δικαίου⁸ και πάντως όχι ευθέως εκ του νόμου, εκτός από τις οικογενειακές εργασιακές σχέσεις.

α. Ατομική σχέση εξαρτημένης εργασίας ιδιωτικού δικαίου υπό στενή έννοια, η οποία, χάριν συντομίας, λέγεται συνήθως σχέση εξαρτημένης εργασίας ή απλώς σχέση εργασίας ή εργασιακή σχέση. Είναι η σχέση ιδιωτικού δικαίου, η οποία δημιουργείται με την σύναψη έγκυρης ή με την εφαρμογή άκυρης ενοχικής σύμβασης και κατά την οποία ένα άτομο, που λέγεται μισθωτός ή υπό στενή έννοια εργαζόμενος, υποχρεούται να πα-

αυτά, υπάγονται μόνον τα σωματεία, τα ιδρύματα, οι επιτροπές εράνων και οι εξής εταιρίες: η ομόρρυθμη, η ετερόρρυθμη, η εταιρία του άρθρου 784ΑΚ, η εταιρία περιορισμένης ευθύνης, η ανώνυμη και ο συνεταιρισμός. γ) Τα νομικά πρόσωπα μικτής φύσεως, τα οποία, ως προς μεν τη μορφή, την λειτουργία, την διαχείριση κ.λπ. ομοιάζουν με ΝΠΔ, ως προς δέ την οργάνωση, τον σκοπό, την εξάρτηση από το κράτος κ.λπ. ομοιάζουν με ΝΠΔΔ, και τα οποία διέπονται από κανόνες ιδιωτικού ή δημοσίου δικαίου ανάλογα με τον χαρακτήρα εκάστης δραστηριότητάς τους. Τέτοια νομικά πρόσωπα είναι η ΔΕΗ, ο ΟΤΕ, ο ΟΣΕ, η Τράπεζα της Ελλάδος, η Αγροτική Τράπεζα κ.ά. Για τις δημόσιες επιχειρήσεις, βλ. παρακάτω στο κεφ. Γ' υπό ΙΒ 2. Διαφορετική είναι η κατηγορία των νομικών προσώπων του δημοσίου τομέα, στον οποίο υπάγονται ορισμένα νομικά πρόσωπα που ανήκουν στις προαναφερθείσες τρεις κατηγορίες. Βλ. Δαγτόγλου Π., Γενικό διοικητικό δίκαιο 1984,453. Παπαθανασίου-Παπαϊωάννου Ζ., Η άσκηση δημόσιας εξουσίας μέσω ΝΠΔ 1985. Σημαντήρας Κ., Γενικά αρχαί του αστικού δικαίου 1973,236. Σπυριδάκης Ι., Γενικές αρχές 1985, 214-229. Τάχος Α., Ελληνικό διοικητικό δίκαιο 1991,207.

8. Σύμβαση ιδιωτικού δικαίου είναι η διμερής ή πολυμερής δικαιοπραξία, κατά την οποία οι δηλώσεις βούλησης των συμβαλλόμενων συμπίπτουν ως προς το επιδιωκόμενο αποτέλεσμα, έστω και αν αυτοί έχουν διαφορετικά συμφέροντα. Βλ. Παπαντωνίου Ν., Γενικές αρχές του αστικού δικαίου 1983,264. Σπυριδάκης Ι., Γενικές αρχές 1985,450.

ρέχει εργασία στον αντισυμβαλλόμενο, που λέγεται εργοδότης, έναντι οικονομικού ανταλλάγματος και υπό τον στενό έλεγχο του δεύτερου, χωρίς να δικαιούται να επιλέγει μόνο του τους κυριότερους τουλάχιστον όρους της απασχόλησής του⁹. Με βάση αυτήν την μορφή εργασιακής σχέσης, απασχολείται ένα μεγάλο πλήθος ατόμων σε όλους τους τομείς της οικονομίας. Τα εννοιολογικά της στοιχεία αναλύονται παρακάτω υπό ΙΙΙ, σε συσχέτισμό προς τις έννοιες των άλλων εργασιακών σχέσεων.

6. Σύμβαση ανεξάρτητης εργασίας ιδιωτικού δικαίου, ή, όπως αναφέρεται στην νομοθεσία μας, μίσθωση ανεξαρτήτων υπηρεσιών¹⁰. Πρόκειται για την ενοχική σύμβαση, κατά την οποία ένα πρόσωπο, που λέγεται εκμισθωτής, υποχρεούται να παρέχει εργασία στον αντισυμβαλλόμενο, που λέγεται μισθωτής, έναντι οικονομικού ανταλλάγματος, και δικαιούται να επιλέγει μόνο του αρκετούς από τους όρους της απασχόλησής του και να μην τελεί υπό τον στενό έλεγχο του αντισυμβαλλόμενου. Με τέτοια σύμβαση παρέχουν συνήθως την εργασία τους σε άλλους: οι περιοδεύοντες πωλητές, οι λογιστές που διαθέτουν δικό τους γραφείο, οι ιατροί που διαθέτουν δικό τους ιατρείο ή που απασχολούνται σε κλινική, τα μέλη της διοίκησης νομικού προσώπου ιδιωτικού δικαίου, οι δικηγόροι¹¹, άλλοι επιστήμονες, διάφοροι καλλιτέχνες κ.λπ.

9. Τα εγχειρίδια εργατικού δικαίου, αντί του ορισμού αυτού, συνήθως παραθέτουν χωριστά τους ορισμούς της σύμβασης εργασίας, της σχέσης εργασίας και της εξαρτημένης εργασίας. Βλ. Αγαλλόπουλος, Εργατικό δίκαιο 1958,22,27,44. Καλομοίρης, Βασικαί έννοιαι... 1973,104,105,112. Κουκιάδης, Ατομικές... 1984,198,212,237, Καρακατσάνης, Ατομικό εργατικό δίκαιο 1992,71,76,34.

10. Γκούτος Χ., Εργοδότης και μισθωτοί (εργατικόν δίκαιον) 1979,26 = ΔΕΝ 1977,305. Καποδίστριας Ι., Ερμ ΑΚ, εισαγ. 648-680,78. Φίλιος Π., Ενοχικό δίκαιο. Ειδικό μέρος 1990,264. Πούλλος Α., στο Γεωργιάδης - Σταθόπουλος, Αστικός Κώδιξ ΙΙΙ 1980,415.

11. Η σχέση του δικηγόρου με τους πελάτες του χαρακτηρίζεται μεν από

γ. Σύμβαση εντολής¹². Είναι η ενοχική σύμβαση κατά την οποία ο ένα συμβαλλόμενος (εντολοδόχος) αναλαμβάνει την υποχρέωση να διεξάγει τις υποθέσεις που του αναθέτει ο αντισυμβαλλόμενος (εντολέας), χωρίς να δικαιούται αμοιβή. Η νομική αυτή σχέση δεν πρέπει να συγχέεται με τις εξωνομικές σχέσεις παροχής εργασίας χωρίς αμοιβή. Με σύμβαση εντολής παρέχουν συνήθως τις υπηρεσίες τους ο διαχειριστής πολυκατοικίας, ο εκκαθαριστής ομόρρυθμης εταιρίας κ.ά.

δ. Εταιρική εργασιακή σχέση¹³. Αυτή η σχέση δημιουργείται όταν δύο τουλάχιστον πρόσωπα συμφωνούν: ότι θα συμπράττουν για την επιδίωξη ορισμένων κοινών σκοπών, ότι το καθένα θα εισφέρει κάποιο οικονομικό αγαθό που θα χρησιμοποιείται από κοινού, ότι η εισφορά του ενός τουλάχιστον θα συνίσταται στην παροχή της εργασίας του η οποία θα εκτελείται σύμφωνα με τις σχετικές κοινές αποφάσεις και ότι τα συμβαλλόμενα πρόσωπα θα μετέχουν ισότιμα στην λήψη των αποφάσεων, στην διανομή των κοινών κερδών και στην αποκατάσταση των τυχόν κοινών ζημιών. Από αυτήν την σύμβαση γεννώνται δύο σχέσεις ιδιωτικού δικαίου: αφ' ενός η σύμβαση προσωπικής εταιρίας (ομόρρυθμης, ετερόρρυθμης, αστικής ή αφανούς) η οποία αποτελεί την βασική σχέση των συμβαλλομένων που λέγονται εταίροι και αφ' ετέρου η σχέση μεταξύ της εταιρίας και του εταίρου που εισφέρει την εργασία του, δηλαδή η εταιρική εργασιακή σχέση.

ε. Οικογενειακές εργασιακές σχέσεις¹⁴. Πρόκειται για τις

τον νόμο ως σύμβαση έμμισθης εντολής (βλ. Λεβέντης Γ. - Καλομοίρης Δ., ΔΕΝ 1985,546 και τις εκεί παραπομπές), ουσιαστικά όμως αποτελεί σύμβαση ανεξάρτητης εργασίας.

12. Καραύης Μ., στο Γεωργιάδης - Σταθόπουλος, Αστικός Κώδιξ ΙΙΙ 1980,725, Καποδίστριας Ι., ΕρμΑΚ 713-729, Φίλιος Π., Ενοχικό δίκαιο. Ειδικό μέρος 1990,367.

13. Γκούτος Χ., Εργοδότης και μισθωτοί (εργατικόν δίκαιον) 1979,38 και ΝοΒ 1977,1264. Λουκόπουλος Α., ΝοΒ 1958,1. Σχινάς Γ., Μικταί συμβάσεις 1960,111.

σχέσεις ιδιωτικού δικαίου, οι οποίες γεννώνται ευθέως εκ του νόμου και κατά τις οποίες ένα μέλος της οικογένειας υποχρεούται να εκτελεί εργασίες ανάλογες με τις δυνάμεις του και με τις βιοτικές συνθήκες του ίδιου και της οικογένειας, προς αντιμετώπιση των οικιακών αναγκών της οικογένειας ή και προς υποβοήθηση άλλου μέλους της κατά την άσκηση του επαγγέλματός του, χωρίς να δικαιούται αμοιβή. Ειδικότερα, ο νόμος προβλέπει αφ' ενός την σχέση μεταξύ των συζύγων κατά την οποία η προαναφερθείσα υποχρέωση βαρύνει έκαστο σύζυγο έναντι του άλλου (Α.Κ. 1386-1389) και αφ' ετέρου την εργασιακή σχέση μεταξύ του γονέα και του τέκνου κατά την οποία η εν λόγω υποχρέωση βαρύνει έκαστο τέκνο, ανήλικο ή ενήλικο, έναντι του γονέα του εφ' όσον κατοικεί μαζί του και διατρέφεται από αυτόν (Α.Κ. 1508).

3. Ατομικές εργασιακές σχέσεις δημοσίου δικαίου είναι κυρίως οι νομικές σχέσεις των οποίων τα βασικά στοιχεία αναφέρονται ακολούθως. Οι σχέσεις αυτές εξετάζονται ειδικότερα στα πλαίσια μελέτης του συνταγματικού και του διοικητικού δικαίου.

α. Σχέση (εξαρτημένης) εργασίας δημοσίου δικαίου ή δημοσιούπαλληλική σχέση υπό ευρεία έννοια¹⁵. Η σχέση αυτή ρυθμίζεται ευθέως εκ του νόμου, καταρτίζεται δε προαιρετικά μετά από μονομερή δήλωση περί διορισμού που απευθύνει το Δημόσιο ή άλλο ΝΠΔΔ στον υπό ευρεία έννοια δημόσιο υπάλληλο και συνεπάγεται ως προς μεν τον διοριζόμενο την υποχρέωση να

14. Κουμάντος Γ., Παραδόσεις οικογενειακού δικαίου II 1989,162. Κουνογέρη - Μανωλεδάκη Ε., Οικογενειακό δίκαιο Ι6 1990,12 και Αρμ. 1983,843. Βασιλικός Ν., Αρμ. 1991,959. Ματθίας Σ., ΝοΒ 1983.1476.

15. Τάχος Α., Δημόσιο - υπαλληλικό δίκαιο 1985. Σπηλιωτόπουλος Ε., Βασικοί θεσμοί του δημοσιούπαλληλικού δικαίου 1984. Παναγόπουλος Θ., Στοιχεία υπαλληλικού δικαίου 1985. Κυριακόπουλος Η., Δίκαιο των πολιτικών διοικητικών υπαλλήλων 1954. Παπακωνσταντίνου Δ. - Χίου Ν., Δίκαιον δημοτικών και κοινοτικών υπαλλήλων 1960.

παρέχει την εργασία του στο ΝΠΔΔ και στους πολίτες υπό τις οδηγίες, την εποπτεία και τον πειθαρχικό έλεγχο των ιεραρχικά ανωτέρων του, ως προς δε το ΝΠΔΔ την υποχρέωση να καταβάλλει σ' αυτόν μισθό. Η εν λόγω σχέση διέπεται από το δημοσιούπαλληλικό δίκαιο. Με βάση αυτήν την σχέση απασχολείται στα ΝΠΔΔ ένα μεγάλο μέρος του προσωπικού τους και ειδικότερα, κατά κατηγορία ΝΠΔΔ: οι δημόσιοι υπάλληλοι υπό στενή έννοια (δηλαδή οι διοικητικοί ή πολιτικοί και οι στρατιωτικοί υπάλληλοι του Δημοσίου), οι δημοτικοί και οι κοινοτικοί υπάλληλοι υπό στενή έννοια και οι υπάλληλοι δημοσίου δικαίου των άλλων ΝΠΔΔ. Διαφορετική κατηγορία του προσωπικού των δημόσιων υπηρεσιών αποτελούν οι εργαζόμενοι στο Δημόσιο και στα άλλα ΝΠΔΔ με σχέση εξαρτημένης εργασίας ιδιωτικού και όχι δημοσίου δικαίου, οι οποίοι διέπονται από το εργατικό και όχι από το δημοσιούπαλληλικό δίκαιο και λέγονται μισθωτοί των δημοσίων υπηρεσιών. Εξ άλλου, οι παρέχοντες εξαρτημένη εργασία στις δημόσιες επιχειρήσεις, οι οποίες αποτελούν νομικά πρόσωπα ιδιωτικού δικαίου ή μικτής φύσεως (ΟΤΕ, ΔΕΗ, ΕΡΤ κ.λπ.), υπηρετούν σ' αυτές με σχέση εξαρτημένης εργασίας ιδιωτικού δικαίου και συνεπώς διέπονται επίσης από το εργατικό δίκαιο¹⁶.

6. Σχέσεις ανεξαρτήτων υπηρεσιών δημοσίου δικαίου¹⁷. Με βάση τις σχέσεις αυτές ασκούν τα καθήκοντά τους σύμφωνα με το Σύνταγμα και τους νόμους, χωρίς να τελούν όπως οι δημόσιοι υπάλληλοι σε εξάρτηση από ιεραρχικά ανώτερους τους, τα φυσικά πρόσωπα που είναι άμεσα όργανα του κράτους ή άλλων ΝΠΔΔ ή δημοσίων επιχειρήσεων, δηλαδή που εκφράζουν ατο-

16. Βλ. και παρακάτω υπό III Α1 και στο κεφ. Γ' υπό ΙΒ2.

17. Βλ. Δασκαλάκης Δ., Το εργασιακό καθεστώς του προσωπικού των δημοσίων επιχειρήσεων 1993,71, Τάχος Α., ό.π. 14, Σπηλιωτόπουλος Ε., ό.π. 1.

μικά ή συλλογικά την βούληση αυτών των νομικών προσώπων. Τέτοια φυσικά πρόσωπα είναι ο πρόεδρος της Δημοκρατίας, οι υπουργοί, οι βουλευτές, οι δικαστές, τα μέλη του διοικητικού συμβουλίου των ΝΠΔΔ ή των δημοσίων επιχειρήσεων, καθώς και άλλοι δημόσιοι λειτουργοί, όπως είναι οι καθηγητές πανεπιστημίου, οι μητροπολίτες κ.λπ. Στις σχέσεις αυτές (ακόμη και όταν φορείς της εργασίας είναι τα μέλη της διοίκησης της δημόσιας επιχείρησης), λήπτης της εργασίας είναι το Δημόσιο ή ένα άλλο ΝΠΔΔ που μετέχει ως φορέας δημόσιας εξουσίας.

γ. Σχέσεις αναγκαστικής εργασίας¹⁸. Αυτές οι σχέσεις δημοσίου δικαίου προβλέπονται από το Σύνταγμα, από το διεθνές δίκαιο και από τον νόμο, δημιουργούνται δε με την έκδοση σχετικών διοικητικών πράξεων οι οποίες προσδιορίζουν τα άτομα που υποχρεούνται να παρέχουν την εργασία τους στο Δημόσιο ή σε άλλο ΝΠΔΔ ή σε άλλον φορέα, υπό τις οδηγίες και τον έλεγχο του αρμόδιου φορέα και έναντι αμοιβής ή χωρίς αμοιβή. Σ' αυτήν την κατηγορία υπάγονται κυρίως οι νομικές σχέσεις βάσει των οποίων υπηρετούν αναγκαστικά: α) οι εκπληρώνοντες τις στρατολογικές υποχρεώσεις τους, β) οι πολιτικώς επιστρατευόμενοι, δηλαδή εκείνοι των οποίων η εργασία επιτάσσεται κατά το άρθρο 22 §3 του Συντάγματος όταν υφίσταται μία τουλάχιστον από τις εξής περιστάσεις: πόλεμος, επιστράτευση, αμυντική ανάγκη της χώρας, επείγουσα κοινωνική ανάγκη που οφείλεται σε θεομηνία ή που μπορεί να θέσει σε κίνδυνο την δημόσια υγεία, γ) οι κάτοικοι των δήμων ή των κοινοτήτων που παρέχουν προσωπική εργασία στους οργανισμούς αυτούς προς αντιμετώπιση τοπικών αναγκών, δ) οι διορισθέντες ως ένορκοι ή

18. Βλ. Χρυσογόνος Κ., Η απαγόρευση της αναγκαστικής εργασίας και η επίταξη προσωπικών υπηρεσιών 1992 και την εκεί βιβλιογραφία, καθώς και Αγαλλόπουλος Χ., ΕΕΔ 1957,297 = Μελέται εργατικού και κοινωνικού δικαίου 1975,40, Δαγτόγλου Π., Ατομικά δικαιώματα 1991,828.

ως μέλη εφορευτικών επιτροπών κατά τις βουλευτικές εκλογές κ.λπ., ε) οι εκτίοντες ποινή σε επαναρθωτικό κατάστημα εργασίας.

Γ. Σχέσεις εξαρτημένης εργασίας και σχέσεις ανεξάρτητης εργασίας

1. Οι όροι «εξαρτημένη εργασία» και «ανεξάρτητη εργασία» επικράτησε να χρησιμοποιούνται αντί των όρων «εξαρτημένος εργαζόμενος» και «ανεξάρτητος εργαζόμενος», μολονότι οι δεύτεροι είναι ακριβέστεροι, καθόσον σε εξάρτηση ή σε ανεξαρτησία μπορεί να τελεί ο εργαζόμενος και όχι η εργασία του¹⁹. Πάντως, με κριτήριο το ουσιαστικό περιεχόμενο των προαναφερθέντων όρων, οι εξεταζόμενες νομικές σχέσεις μπορούν να διαιρεθούν σε ατομικές σχέσεις εξαρτημένης εργασίας υπό ευρεία έννοια και σε ατομικές σχέσεις ανεξάρτητης εργασίας υπό ευρεία έννοια.

2. Στις σχέσεις εξαρτημένης εργασίας υπό ευρεία έννοια, οι συνθήκες ή όροι απασχόλησης καθορίζονται περισσότερο με κανόνες δικαίου αλλά και από μόνο τον λήπτη της εργασίας, λιγότερο δε με την συγκατάθεση του εργαζομένου και ελάχιστα από μόνο τον ίδιο, ενώ ο λήπτης της εργασίας δικαιούται να ελέγξει στενά τον εργαζόμενο ως προς την εκπλήρωση των υποχρεώσεών του. Στις σχέσεις ανεξάρτητης εργασίας υπό ευρεία έννοια, οι μεν συνθήκες απασχόλησης καθορίζονται βασικά με κανόνες δικαίου και με συμφωνία των συμβαλλομένων, σε μεγάλο δε ή μικρό βαθμό από μόνο τον εργαζόμενο και ελάχιστα από μόνο τον λήπτη της εργασίας, ενώ ο έλεγχος που ασκείται από τον τελευταίο στον εργαζόμενο δεν είναι στενός²⁰.

19. Ταυτόσημος με τον όρο «εξαρτημένη εργασία» ήταν στην αρχαία ελληνική γλώσσα ο όρος «υπηρεσία», ο οποίος αρχικά εσήμαινε την εργασία των υπηρετών, δηλαδή των κωπηλατών (ερετών) που τελούσαν υπό τις οδηγίες προϊσταμένων ναυτικών. Βλ. *Liddell H. - Scott R.*, Μέγα λεξικόν της ελληνικής γλώσσης, IV 455.

Βάσει των κριτηρίων αυτών και των εννοιολογικών στοιχείων που αναφέρθηκαν στην προηγούμενη ενότητα, στην μεν πρώτη από τις δύο παραπάνω γενικές κατηγορίες εργασιακών σχέσεων ανήκουν η σχέση εξαρτημένης εργασίας ιδιωτικού δικαίου, η σχέση εξαρτημένης εργασίας δημοσίου δικαίου και οι σχέσεις αναγκαστικής εργασίας, στην δέ δεύτερη υπάγονται η σύμβαση ανεξάρτητης εργασίας ιδιωτικού δικαίου και οι σχέσεις ανεξαρτήτων υπηρεσιών δημοσίου δικαίου, δύναται δε να υπαχθεί και η σύμβαση έργου ως έμμεση εργασιακή σχέση. Στην σύμβαση εντολής, στην εταιρική εργασιακή σχέση και στις οικογενειακές εργασιακές σχέσεις, ο εργαζόμενος δύναται να είναι είτε εξαρτημένος είτε ανεξάρτητος.

3. Στις σχέσεις εξαρτημένης εργασίας, όπως προαναφέρθηκε, ο εργαζόμενος δεν δικαιούται να επιλέγει μόνος του τους όρους απασχόλησής του, διευθύνεται δε από τον λήπτη της εργασίας και ελέγχεται στενά από αυτόν. Αν δεν θεσπισθούν κατάλληλα μέτρα προστασίας του, είναι δυνατόν να περιορισθεί η προσωπική ελευθερία του σε απαράδεκτο βαθμό και να εκτεθεί ο εργαζόμενος σε κινδύνους υψιστάτους προς τον ρόλο του, ιδίως όταν ο λήπτης της εργασίας επιδιώκει να αποκτήσει οικονομικό κέρδος με την χρησιμοποίησή της. Ειδικότερα, στις σχέσεις αυτές, αν δεν θεσπισθούν κατάλληλοι κανόνες προστασίας του εργαζόμενου, η ελευθερία εργασίας - δημιουργίας του εργαζόμενου μπορεί να εκμηδενισθεί, οι φυσικοί εργασιακοί κίνδυνοι είναι δύσκολο να αντιμετωπίζονται αυτοδύναμα από τον ίδιο και ο κίνδυνος να καταστεί ο εργαζόμενος αντικείμενο εκμετάλλευσης από τον λήπτη της εργασίας καθίσταται τόσο πιο πιθανός όσο πιο ισχυρότερος είναι ο δεύτερος οικονομικά και κοινωνικά. Άλλωστε, η εξάρτηση του εργαζόμενου και συνεπώς η ανισότητά του έναντι

20. Περισσότερα για την διάκριση των σχέσεων εξαρτημένης και ανεξάρτητης εργασίας βλ. παρακάτω υπό III Β,Γ.

του λήπτη της εργασίας, σε κάθε περίπτωση, επηρεάζει αρνητικά την κοινωνική θέση του, την ψυχολογία του κ.λπ. και συνιστά αλλοτρίωσή του²¹. Εξ άλλου, στις σχέσεις ανεξάρτητης εργασίας, η προσωπικότητα του εργαζόμενου υπόκειται σε πολύ λιγότερους περιορισμούς και συνεπώς είναι μικρότερη η ανάγκη νομοθετικής προστασίας του έναντι του λήπτη της εργασίας.

4. Όταν πρόκειται για σχέσεις εξαρτημένης εργασίας δημοσίου δικαίου (στις οποίες το Δημόσιο ή άλλο ΝΠΔΔ μετέχει ως λήπτη της εργασίας με την ιδιότητα του φορέα δημόσιας εξουσίας), η εξάρτηση των εργαζομένων έχει τον χαρακτήρα της υποταγής στην δημόσια εξουσία για λόγους δημοσίου συμφέροντος, την οποία συνεπάγονται και οι άλλες σχέσεις δημοσίου δικαίου που συνδέουν τους διοικουμένους με ένα ΝΠΔΔ. Για τον λόγο αυτόν, η πολιτειακή προστασία υπέρ των παρεχόντων εξαρτημένη εργασία σε ΝΠΔΔ μεθοδεύεται με τα μέσα και τις διαδικασίες που προϋποθέτουνται οι διοικούμενοι έναντι των ΝΠΔΔ, δηλαδή με υπερνομοθετικούς και άλλους κανόνες, με τον κοινοβουλευτικό έλεγχο επί της εκτελεστικής εξουσίας και με τον δικαστικό έλεγχο επί των διοικητικών πράξεων και των κανόνων δικαίου.²²

Δυσκολότερη είναι η αντιμετώπιση του προβλήματος της πολιτειακής προστασίας των εργαζομένων με σχέση εξαρτημέ-

21. Για την αλλοτρίωση του εργαζόμενου, βλ. Ιντζεσίλογλου Ν., Δ κΠ 3, 1982,332. Μάρξ Κ., Οικονομικά και φιλοσοφικά χειρόγραφα, Εκδ. Γλάρος 1976,90. Βιναΐ Γ., Η κοινωνική ψυχολογία της εργατικής τάξης, εκδ. Αναγνωστήδη. Βαρδακουλάς Γ., Κοινωνική πολιτική 1980,59. Φωτέας Π., ΕΕΔ 1979,650.

22. Πρβλ. Τάχος Α., Δημόσιο υπαλληλικό δίκαιο 1985,85 και Ελλ. διοικ. δίκαιο 1991,421. Δαγτόγλου Π., Γεν. διοικ. δίκαιο 1984,354. Δημητρόπουλος Α., Η συνταγματική προστασία του ανθρώπου από την ιδιωτική εξουσία, 1981/82.. Οι σχετικές διατάξεις προσαρμόζονται στη φύση εκάστης μορφής των εν λόγω εργασιακών σχέσεων, αφού ληφθούν υπ' όψιν τόσο ο κίνδυνος αλλοτρίωσης των εργαζομένων βάσει αυτών όσο και το δημόσιο συμφέρον.

νης εργασίας ιδιωτικού δικαίου, δηλαδή των μισθωτών, το οποίο αποτελεί το λεγόμενο κοινωνικό πρόβλημα. Στα πλαίσια του ισχύοντος κοινωνικοοικονομικού συστήματος, η οικονομική ελευθερία των εργοδοτών, συνεπώς και η διευθυντική τους εξουσία, καθώς και η ελευθερία των συμβάσεων, προστατεύονται με υπερνομοθετικούς κανόνες και δεν είναι δυνατόν να περιορίζονται νομοθετικά, τουλάχιστον ως προς τον πυρήνα τους, ούτε να υποβάλλονται σε κοινοβουλευτικό έλεγχο. Έτσι, η εξισορρόπηση των συμφερόντων και των ρόλων του κεφαλαίου και της μισθωτής εργασίας και γενικότερα η ορθολογική οργάνωση της οικονομίας μεθοδεύονται με την θέσπιση κανόνων δημοσίου και ιδιωτικού δικαίου, οι οποίοι περιορίζουν τις εργοδοτικές ελευθερίες, προστατεύουν και ενισχύουν τους μισθωτούς ατομικά και συλλογικά και αναθέτουν τον έλεγχο της εφαρμογής των ρυθμίσεών τους στην δημόσια διοίκηση και στα δικαστήρια²³. Αυτοί οι κανόνες συγκροτούν το εργατικό δίκαιο.

Δ. Η σημασία της διάκρισης των διαφόρων εργασιακών σχέσεων

1. Κάθε μία από τις προαναφερθείσες μορφές εργασιακών σχέσεων διαφέρει από τις άλλες, σε μεγάλο ή σε μικρό βαθμό, ως προς τα εννοιολογικά στοιχεία που συγκροτούν την αντικειμενική υπόστασή της, καθώς και ως προς τα δικαιώματα, τις υποχρεώσεις και τις προσωπικές και τις οικονομικές συνέπειες που παράγει για τον εργαζόμενο και για τον λήπτη της εργασίας. Οι εν λόγω σχέσεις διαφέρουν μεταξύ τους ακόμη και όταν αντικείμενό τους είναι η παροχή ίδιου είδους εργασίας που εκτελείται με την ίδια τεχνική. Παράδειγμα: Αν κάποιος εργασθεί ως οδηγός αυτοκινήτου με τις διαδοχικές ιδιότητες του μισθωτού, του στρατευμένου, του δημοσίου υπαλλήλου, του ανεξάρτητου

23. Βλ. και παρακάτω στο κεφ. Β' υπό IV2 και στο κεφ. Ε' υπό IB.

εργαζόμενου, του εργολάβου, του εντολοδόχου κ.λπ., τις οποίες απέκτησε μετέχοντας διαδοχικά σε αντίστοιχες εργασιακές σχέσεις, οι νομικές, οι οικονομικές και οι προσωπικές συνθήκες της απασχόλησής του θα διαφέρουν κατά περίπτωση, μολονότι ο εργαζόμενος εκτελούσε πάντοτε την ίδια εργασία με την ίδια τεχνική.

Η γνώση των ιδιαίτερων στοιχείων που συγκροτούν την αντικειμενική υπόσταση εκάστης μορφής εργασιακής σχέσης είναι αναγκαία, προκειμένου, σε περίπτωση ύπαρξης εργασιακής σχέσης υπό ευρεία έννοια, να κριθεί ποιά μορφή της συγκροτούν τα συγκεκριμένα πραγματικά περιστατικά, ώστε να εφαρμοσθούν μόνον οι κανόνες που διέπουν την μορφή εργασιακής σχέσης που κρίνεται ότι υπάρχει στην συγκεκριμένη περίπτωση. Ειδικότερα, η γνώση των εννοιολογικών στοιχείων της «σχέσης εργασίας» (δηλαδή της σχέσης εξαρτημένης εργασίας ιδιωτικού δικαίου) είναι αναγκαία προκειμένου να κριθεί σε ποιές πραγματικές περιπτώσεις θα εφαρμοσθεί το εργατικό δίκαιο, καθόσον αυτό, όπως θα δούμε, εφαρμόζεται μόνον στις περιπτώσεις ύπαρξης «σχέσης εργασίας» και ορισμένων άλλων εννόμων σχέσεων που γεννώνται εξ αφορμής της, όχι δε και άλλων μορφών εργασιακών σχέσεων. Ο μη ορθός χαρακτηρισμός της μορφής της εργασιακής σχέσης την οποία συγκροτούν τα συγκεκριμένα πραγματικά περιστατικά και η εφαρμογή σ' αυτήν μη προσηκόντων κανόνων συνιστούν νομικές παραβάσεις που παράγουν όχι μόνον νομικές αλλά και προσωπικές και οικονομικές συνέπειες μή αποδεκτές από την έννομη τάξη.

2. Συχνά είναι δύσκολο να κριθεί αν σε συγκεκριμένη πραγματική εργασιακή περίπτωση υπάρχει ή όχι «σχέση εργασίας». Και τούτο, αφ' ενός επειδή τα κριτήρια διάκρισης της «σχέσης εργασίας» από τις άλλες μορφές εργασιακών σχέσεων, που έχουν πολλές εννοιολογικές ομοιότητες με αυτήν, δεν είναι σαφώς καθορισμένα στην νομοθεσία και δεν έχουν επισημανθεί από

την θεωρία και την νομολογία με σαφήνεια και με ομοφωνία, αφ' ετέρου δε επειδή πολλές φορές τα συγκεκριμένα πραγματικά περιστατικά είναι πολυσύνθετα και απαιτείται ιδιαίτερη προσοχή για να διακριβωθεί ποιά είναι η μορφή της εργασιακής σχέσης που αυτά συγκροτούν. Οι δυσκολίες αυξάνουν ιδίως στις ακόλουθες περιπτώσεις.

Πρώτον, όταν, ενώ στην πραγματικότητα υπάρχει ή υπήρχε «σχέση εργασίας», οι συμβαλλόμενοι χαρακτηρίζουν διαφορετικά την εργασιακή σχέση τους, είτε λόγω πλάνης του ενός ή αμφότερων, είτε επειδή αποσκοπούν κατά συμπαιγνία να μην υποστεί ο λήπτης της εργασίας τις κυρώσεις τις οποίες είναι δυνατόν να του επιβάλλουν τα αρμόδια κρατικά όργανα λόγω παράβασης από αυτόν των δημοσίου δικαίου υποχρεώσεων του που απορρέουν από την υπάρχουσα «σχέση εργασίας». Στην περίπτωση αυτή, ο χαρακτηρισμός της εργασιακής σχέσης από τους συμβαλλόμενους δεν δεσμεύει τα δικαστήρια, επειδή συνιστά υπαγωγή πραγματικών περιστατικών σε νομική έννοια, σύμφωνα δε με τον νόμο η υπαγωγή αυτή δεν εξαρτάται από την ιδιωτική βούληση. Τα δικαστήρια οφείλουν να χαρακτηρίσουν την υπάρχουσα εργασιακή σχέση αφού συνεκτιμήσουν όλα τα πραγματικά περιστατικά, τον επιδιωκόμενο οικονομικό σκοπό και τα εύλογα συμφέροντα των συμβαλλομένων, με βάση τις αρχές της καλής πίστης και των συναλλακτικών ηθών²⁴.

Δεύτερον, όταν, ενώ πραγματικά υπάρχει ή υπήρχε «σχέση εργασίας», ο λήπτης της εργασίας ισχυρίζεται έναντι του εργαζομένου, των διοικητικών αρχών και των δικαστηρίων ότι υπάρχει ή υπήρχε άλλη μορφή εργασιακής σχέσης, όπως σύμβαση

24. Καποδίστριας, Ερμ. ΑΚ 648,90. Αγαλλόπουλος, Εργατικόν δίκαιον 1958,26. Κουκιάδης, Ατομικές.... 1984,241. Ντάσιος, Εργ. δικον. δίκαιο Α/Ι. 1991,61. Ληξουριώτης, ΕΕΔ 1990,793. Γκούτος Χ. - Λεβέντης Γ., Εργατική νομοθεσία 1988,8.

ανεξάρτητης εργασίας, σύμβαση εντολής κ.λπ., επειδή η «σχέση εργασίας» παράγει γι' αυτόν επαχθέστερες υποχρεώσεις από εκείνες που παράγονται από την άλλη μορφή εργασιακής σχέσης που αυτός επικαλείται. Επίσης, όταν, ενώ δεν υπάρχει ή δεν υπήρχε πραγματικά «σχέση εργασίας» αλλά άλλη εργασιακή σχέση, ο εργαζόμενος ισχυρίζεται το αντίθετο επειδή συμφέρει σ' αυτόν να χαρακτηριστεί η εργασιακή σχέση ως «σχέση εργασίας». Στις περιπτώσεις αυτές, τα δικαστήρια υποχρεούνται να δεχθούν ότι υπάρχει ή υπήρχε εκείνη η μορφή εργασιακής σχέσης, της οποίας την αντικειμενική υπόσταση συγκροτούν τα πραγματικά περιστατικά που κρίνεται ότι έχουν αποδειχθεί, έστω και αν είναι διαφορετική η μή αποδειχθείσα αλήθεια.

Τρίτον, όταν ο φορέας και ο λήπτης της εργασίας συνδέονται με δύο εργασιακές σχέσεις ταυτόχρονα και πρέπει να διαπιστωθεί ποιά από τις δύο είναι «σχέση εργασίας» ή αν είναι και οι δύο «σχέσεις εργασίας», καθώς και όταν η έννομη σχέση των δύο συμβαλλομένων δεν είναι μόνον εργασιακή αλλά περιέχει και στοιχεία άλλης σύμβασης, δηλαδή έχει μικτό χαρακτήρα (μικτή σύμβαση) ή όταν στην εργασιακή σχέση συμβάλλεται και τρίτο πρόσωπο (τριμερής εργασιακή σχέση).

3. Επειδή η διάκριση της «σχέσης εργασίας» από τις άλλες μορφές εργασιακών σχέσεων είναι απαραίτητη για τον καθορισμό του αντικειμένου και των άλλων βασικών στοιχείων του εργατικού δικαίου, στην επόμενη ενότητα θα προσδιορισθούν αναλυτικότερα τα εννοιολογικά στοιχεία της «σχέσης εργασίας», σε συσχετισμό προς τα αντίστοιχα στοιχεία των άλλων εργασιακών σχέσεων, προκειμένου να επισημανθούν τα θεωρητικά και πρακτικά κριτήρια της εν λόγω διάκρισης.

III. Διάκριση της «σχέσης εργασίας» από τις άλλες εργασιακές σχέσεις

Βιβλιογραφία: Αγαλλόπουλος Χ. Εργατικόν δίκαιον

1958,22. Γκούτος Χ. - Λεβέντης Γ., Εργατική νομοθεσία 1988,8. Ζέπος Π., Ενοχικόν δίκαιον ΙΙ, 1965,295, Καλομοίρης Δ., Βασικαί έννοιαι... 1973,105, Καποδίστριας Ι., ΕρμΑΚ, 648, 7-12, 89-103. Καρακατσάνης Α., Ατομικό εργατικό δίκαιο, 1992,71. Κουκιάδης, Ατομικές... 1984,197. Πούλλος Α., στο Γεωργιάδης - Σταθόπουλος, Αστικός Κώδιξ τ.ΙΙΙ 1980,418. Σιμωνέτος Γ., Δώδεκα μελέται... 1948/51,325, Φίλιος Π., Ενοχικό δίκαιο. Ειδικό μέρος 1990,264.

Α. Τα εννοιολογικά στοιχεία της «σχέσης εργασίας»

Εννοιολογικά και χαρακτηριστικά στοιχεία της «σχέσης εργασίας» που αποτελούν και προϋποθέσεις της ύπαρξής της, καθώς και κριτήρια της διάκρισής της από τις άλλες μορφές των εργασιακών σχέσεων, είναι τα ακόλουθα:

1) Σύναψη έγκυρης ή εφαρμογή άκυρης (αλλ' όχι ανήθικης) εργασιακής σύμβασης ιδιωτικού δικαίου. Με βάση το χαρακτηριστικό της αυτό, η «σχέση εργασίας» διακρίνεται από τις άλλες μορφές σχέσεων εργασίας στις οποίες αυτό δεν υπάρχει, όπως είναι οι εξής: α) Οι εξωνομικές εργασιακές σχέσεις, δηλαδή οι σχέσεις παροχής εργασίας από ένα πρόσωπο σε ένα άλλο για λόγους συγγένειας, φιλίας ή αλληλεγγύης (σχέσεις φιλοφροσύνης) ή για λόγους φιλανθρωπικούς, πολιτικούς, θρησκευτικούς κ.λπ., εφ' όσον οι σχέσεις αυτές, αντίθετα από την «σχέση εργασίας», συνάπτονται χωρίς πρόθεση νομικής δέσμευσης και συνεπώς δεν αποτελούν συμβάσεις²⁵. β) Οι εργασιακές σχέσεις που παράγονται και ρυθμίζονται ευθέως από τον νόμο και όχι με σύμβαση, όπως είναι οι οικογενειακές εργασιακές σχέσεις²⁶.

25. Σχετικές περιπτώσεις βλ. στους Αγαλλόπουλος, Εργατικόν δίκαιον 1958,35,117. Γκούτος Χ. - Λεβέντης Γ., Εργ. νομοθεσία 1988,15,16. Καποδίστριας, Ερμ ΑΚ 649. Ληξουριώτης, ΕΕΔ 1990,795. Ντάσιος, Εργ. δικον. δίκαιο Α/Ι 1991,26,732. Για τις εξωνομικές σχέσεις γενικά, βλ. σημ. 3.

26. Για την έννοιά τους, βλ. παραπάνω υπό ΙΙ Β1 ε και για την διάκρισή τους από την «σχέση εργασίας» βλ. Γκούτος Χ. - Λεβέντης Γ., Εργ. νομοθεσία 1988,15, Ντάσιος, Εργ. δικον. δίκαιο Α/Ι 1991,84,732. Αγαλλόπουλος, Εργ.

γ) Οι αναφερθείσες παραπάνω υπό II Β 2 εργασιακές σχέσεις δημοσίου δικαίου (στις οποίες μετέχει ένα ΝΠΔΔ ως φορέας δημόσιας εξουσίας), επειδή αυτές παράγονται όχι με σύμβαση ιδιωτικού δικαίου αλλά με διοικητική πράξη ή κατ' άλλη γνώμη με σύμβαση δημοσίου δικαίου και ρυθμίζονται ευθέως από τον νόμο. Διαφορετική είναι η εργασιακή σχέση στην οποία μετέχει ένα ΝΠΔΔ ως ιδιώτης και η οποία για τον λόγο αυτό είναι σχέση ιδιωτικού δικαίου και συνεπώς μπορεί να αποτελεί «σχέση εργασίας» όταν συντρέχουν και οι άλλες προϋποθέσεις που αναφέρονται παρακάτω. Ιδιωτικού δικαίου είναι και η εργασιακή σχέση στην οποία μετέχει ως λήπτης της εργασίας μία δημόσια επιχείρηση, δηλαδή ένα νομικό πρόσωπο ιδιωτικού δικαίου ή μικτής φύσης, που ανήκει σε ΝΠΔΔ, όπως είναι η ΔΕΗ, ο ΟΤΕ, η Εθνική Τράπεζα της Ελλάδος κ.λπ.²⁷

2. Υποχρέωση του ενός συμβαλλόμενου να παρέχει στον άλλο εργασία, η οποία να αποτελεί το άμεσο και κύριο αντικείμενο της σύμβασης. Αυτό το χαρακτηριστικό της «σχέσης εργασίας» την διακρίνει από τις συμβάσεις ιδιωτικού δικαίου στις οποίες η εργασία αποτελεί είτε έμμεσο είτε δευτερεύον αντικείμενό τους, όπως είναι η σύμβαση έργου και ορισμένες μικτές συμβάσεις²⁸

δικαίον 1958,37, Ληξουριώτης, ΕΕΔ 1990,795.

27. Για την διάκριση της «σχέσης εργασίας» από τις εργασιακές σχέσεις δημοσίου δικαίου, βλ. Δούκα Β., Η σύμβαση εξηρητημένης εργασίας με το Δημόσιο 1992,219, Δασκαλάκης Δ., Το εργασιακό καθεστώς του προσωπικού των δημοσίων επιχειρήσεων 1993,57,117,161, Παπανικολαΐδης Δ., Η σύμβαση εργασίας δημοσίου δικαίου, Διοικ. Δίκη 1990,1, Παπαχατζής Γ., Σύστημα διοικ. δικαίου Α' 1983,380, Οικονόμου Δ., ΝΔ 1967,262.

28. Μικτή σύμβαση υπάρχει όταν ορισμένα από τα στοιχεία που συγκροτούν τις αντικειμενικές υποστάσεις ενοχικών συμβάσεων διαφόρων μορφών συνενώνονται κατά τέτοιον τρόπο, ώστε αυτές οι συμβάσεις να χάνουν την αυτοτέλειά τους και να δημιουργείται μία νέα μορφή ενοχικής σύμβασης. Για τις θεωρίες που διατυπώθηκαν προς επίλυση των περίπλοκων προβλημάτων που ανακύπτουν ως προς τους εφαρμοστέους κανόνες στις ποικίλες μορφές μικτών συμβάσεων, βλ. Γ. Σχινάς, Μικταί συμβάσεις 1960, Μ. Σταθόπουλος, Γεν. ενοχ. δίκαιο II

μίσθωσης πράγματος και εργασίας, για τις οποίες γίνεται λόγος αμέσως παρακάτω, καθώς και η γνήσια σύμβαση μαθητείας, για την οποία βλ. παρακάτω στο Γ' κεφάλαιο υπό Ι Α2.

Στην σύμβαση έργου, ο ένας συμβαλλόμενος (εργολάβος) υποχρεούται, έναντι αμοιβής, να προσπορίσει στον άλλο (εργοδότη) όχι εργασία αλλά ένα οικονομικό αγαθό (έργο) που θα παραχθεί με την συμβολή της εργασίας, δηλαδή ένα αποτέλεσμα εργασίας, και επομένως η εργασία συνιστά έμμεσο αντικείμενο αυτής της σύμβασης. Πολλές φορές όμως είναι δύσκολο να διαπιστωθεί στην πράξη αν η εργασία αποτελεί άμεσο ή έμμεσο αντικείμενο της σύμβασης, ώστε να κριθεί αν πρόκειται για «σύμβαση εργασίας» ή για σύμβαση έργου. Και τούτο επειδή και στις δύο συμβάσεις είναι δυνατόν να υπολογίζεται η αμοιβή κατά μονάδα χρόνου ή κατά μονάδα εργασίας ή κατ' αποκοπή, να εκπληρώνονται οι υποχρεώσεις του μισθωτού και του εργολάβου όχι αυτοπροσώπως, να έχει ο λήπτης της εργασίας διευθυντικές αρμοδιότητες, να διαρκεί η σχέση επί ορισμένο χρόνο κ.λπ. Κατά τις περιπτώσεις αυτές, στην διάκριση των δύο συμβάσεων μπορούν να συμβάλλουν και τα κριτήρια της εξάρτησης που εκτίθενται παρακάτω²⁹.

Στην μικτή σύμβαση μίσθωσης πράγματος και εργασίας, ο ένας συμβαλλόμενος υποχρεούται να παρέχει στον άλλο αφ' ενός την χρήση ορισμένου πράγματος, συνήθως μηχανήματος, και αφ' ετέρου την εργασία του για τον χειρισμό του μηχανήματος υπό τις οδηγίες και τον έλεγχο του αντισυμβαλλόμενου, έναντι ανταλλάγματος. Στην σύμβαση αυτή, αν η αξία της χρήσης του

1983,73.

29. Βλ. Δεληγιάννης Ι., ΕρμΑΚ, Εισαγ. 681-685, 1- 25, Καρδαράς Α., στο Γεωργιάδης - Σταθόπουλος, ΑΚ ΙΙΙ, Εισαγ. 681-702, Φίλιος Π., Ενοχικό δίκαιο, Ειδικό μέρος 1990,313, Κουκιάδης, Ατομικές... 1984,243, Ντάσιος, Εργ. δικον. δίκαιο Α/Ι 1991,58, Γκούτος Χ. - Λεβέντης Γ., Εργατική νομοθεσία 1988,9, Ληξουριώτης, ΕΕΔ 1988,622,912.

πράγματος είναι μεγαλύτερη από την αξία της εργασίας, η χρήση του πράγματος θεωρείται ως κύριο αντικείμενο της σύμβασης, η δε εργασία ως δευτερεύον, γι' αυτό και εφαρμόζονται κυρίως οι διατάξεις περί μίσθωσης πράγματος. Αντίθετα, αν η αξία της εργασίας είναι μεγαλύτερη από την αξία της χρήσης του πράγματος, εφαρμόζονται κυρίως οι διατάξεις περί «σχέσεως εργασίας»³⁰. Τα ίδια ισχύουν και ως προς την μικτή σύμβαση παροχής της χρήσης πράγματος έναντι παροχής εργασίας (π.χ. παροχή της χρήσης οικίας από τον Α στον Β έναντι παροχής εργασίας από τον Β στον Α)³¹. Διαφορετική είναι η περίπτωση κατά την οποία μεταβιβάζει κάποιος την χρήση ενός πράγματός του (π.χ. ταξί) στον αντισυμβαλλόμενο, έναντι ορισμένου ανταλλάγματος, προκειμένου αυτή να αξιοποιηθεί παραγωγικά με την εργασία του δεύτερου, οπότε, ανάλογα με τα ειδικότερα περιστατικά, είναι δυνατόν να πρόκειται είτε για σύμβαση μίσθωσης πράγματος, είτε για εργασιακή σύμβαση κατά την οποία ο δεύτερος συμβαλλόμενος υποχρεούται να παρέχει την εργασία του στον πρώτο για την παραγωγική αξιοποίηση του πράγματος³².

3) Υποχρέωση του λήπτη της εργασίας να παρέχει στον εργαζόμενο, περιοδικώς ή εφ' άπαξ, κάποιο περιουσιακό αγαθό (μισθό) ως αντάλλαγμα της εργασίας και της εξάρτησής του³³.

30. Κουκιάδης Ι., Τριμερείς σχέσεις εκ παροχής εργασίας 1974,273. Σχινάς Γ., Μικταί συμβάσεις, 1960,253. Γκούτος Χ. - Λεβέντης Γ., Εργ. νομοθεσία 1988,14. Ντάσιος Λ., Εργ. δικον. δίκαιο Α/Ι 1991,62. Σύνταξη ΕΕΔ 1984,304.

31. Καποδίστριας Ι., ΕρμΑΚ 648,119. Γκούτος Χ. - Λεβέντης Γ., ό.π.14.

32. Καποδίστριας Ι., ΕρμΑΚ 648,117. Ντάσιος Λ., ό.π.70.

33. Σιμωνέτος Γ., Δώδεκα μελέται... 1948/51,87. Καποδίστριας, ΕρμΑΚ 649. Αγαλλόπουλος, Εργ. Δίκαιον 1958,116. Κουκιάδης, Ατομικές... 1984,218. Καλομοίρης, Βασικαί έννοιαι... 1973,115,163. Ζέπος Π., Ενοχικόν δίκαιον ΙΙ 1965,306, Καυκάς Κ. - Καυκάς Δ., Ενοχικόν δίκαιον. Ειδικόν μέρος 1993,550. Πούλλος Α., στο Γεωργιάδης - Σταθόπουλος ΑΚ ΙΙΙ 1980,433.

Από το άρθρο 649 του ΑΚ, προκύπτει ότι, αν υπάρχουν τα άλλα εννοιολογικά στοιχεία της «σύμβασης εργασίας» ή της σύμβασης ανεξάρτητης εργασίας αλλά δεν έχει συμφωνηθεί ρητώς ή σιωπηρώς η υποχρέωση παροχής μισθού, θεωρείται (πλασματικά) ότι έχει συμφωνηθεί σιωπηρώς αυτή η υποχρέωση και ότι είναι ανίσχυρη η τυχόν γενόμενη αντίθετη συμφωνία όταν σε περιστάσεις παρόμοιες με εκείνες της συγκεκριμένης πραγματικής περίπτωσης συνηθίζεται να οφείλεται μισθός, πράγμα που κρίνεται με βάση τα συναλλακτικά ήθη, το είδος και την διάρκεια της εργασίας, τις προσωπικές ιδιότητες και σχέσεις των συμβαλλόμενων, κ.λπ. Επομένως, αν έχει συμφωνηθεί ή αν προκύπτει από τις περιστάσεις ότι οφείλεται περιουσιακό αντάλλαγμα στον εργαζόμενο, υπάρχει «σχέση εργασίας» ή σύμβαση ανεξάρτητης εργασίας, εφ' όσον βέβαια υφίστανται και τα άλλα χαρακτηριστικά αυτών των σχέσεων. Αν όμως προκύπτει από τις περιστάσεις, σε συνδυασμό με την συμφωνία, ότι δεν οφείλεται περιουσιακό αντάλλαγμα, υπάρχει συνήθως είτε σύμβαση εντολής³⁴, καθόσον αυτή είναι άμισθη (ΑΚ 713), είτε σύμβαση δωρεάς εργασίας κατά μία γνώμη³⁵, είτε εξωνομική άμισθη εργασιακή σχέση.

4) Δικαίωμα του λήπτη της εργασίας να ορίζει μόνος του τους τελικούς τεχνικούς και οικονομικούς σκοπούς που εξυπηρετεί η παροχή της εργασίας και επιβάρυνση μόνον αυτού, όχι και του εργαζόμενου, με τις συνέπειες της μη επίτευξης αυτών των σκοπών. Το χαρακτηριστικό αυτό της «σχέσης εργασίας» την διακρίνει από την εταιρική εργασιακή σχέση³⁶, διότι στην

34. Για την διάκρισή της από την «σχέση εργασίας», βλ. Καράσης Μ., στο Γεωργιάδης - Σταθόπουλος, ΑΚΙΠ 1980,729, Κωσταράς Γ., ΕΕΝ 38.472, Μπόσδας Δ., ΕλλΔ. 1982,371.

35. Καποδίστριας Ι., ΕρμΑΚ Εισαγ. 648-680,74. Ατσαλάκης Σ., ΝΔ 1961,497. Σμωονέτος Γ., Δώδεκα μελέται... 1948/51,94.

36. Γκούτος Χ. - Λεβέντης Γ., Εργ. νομοθεσία 1988,12. Βασιλείου Β.,

δεύτερη οι εν λόγω σκοποί ορίζονται από όλους τους εταίρους, επομένως και από τον εργαζόμενο εταίρο, οι δε συνέπειες της μη επίτευξης των εταιρικών σκοπών βαρύνουν επίσης όλους τους εταίρους.

5) *Εξάρτηση του εργαζόμενου από τον λήπτη της εργασίας.* Με το χαρακτηριστικό της αυτό, το οποίο αναλύεται στην επόμενη ενότητα, η «σχέση εργασίας» διακρίνεται από την σύμβαση ανεξάρτητης εργασίας³⁷, σε μερικές δε περιπτώσεις και από την σύμβαση έργου. Τα άλλα χαρακτηριστικά της «σχέσης εργασίας» συναντώνται και στην σύμβαση ανεξάρτητης εργασίας.

B. Θεωρίες για την έννοια της εξάρτησης του εργαζόμενου

Βιβλιογραφία: Αγαλλόπουλος Χ., Εισαγωγή εις το εργατικό δίκαιον, 1958,137 και Εργατικό δίκαιον 1958,44. Αγραφιώτης Ζ., Η καταγγελία της σχέσεως εξηρημένης εργασίας αορίστου χρόνου (1979),14. Δούμπης Γ. - Ζερδελής Δ., ΕΕΔ 1985,65, Καλομοίρης Δ., Βασικά έννοια... 1973,99. Καποδίστριας Γ., ΕρμΑΚ, εισαγ. 648-680,34. Καρακατσάνης Α., Ατομικό εργ. δικ. 1992,34 και Η έννομος τάξις της εκμεταλλεύσεως, 1969,82. Κουκιάδης, Ατομικές... 1984,208. Μαντζούφας Γ., Γεν. αρχαι εργ. δικαίου 1961,82, Σιμωνέτος Γ., Δώδεκα μελέται... 1948/51,131,153,191. Σταμούλης Σ., Το διευθυντικόν δικαίωμα του εργοδότη, 1978,40. Τούσης Α. - Σταυρόπουλος Σ., Εργατικό δίκαιον, 1967,34.

1. Επειδή το εργατικό δίκαιο αναφέρεται στην εξαρτημένη εργασία χωρίς να προσδιορίζει την έννοιά της, διατυπώθηκαν, με βάση τις θεμελιώδεις αρχές του, διάφορες θεωρίες σχετικά με

ΕΕΔ 1960,313. Ντάσιος Α., Εργ. δικονομικό δίκαιο Α/Ι 1991,59,95, Αγαλλόπουλος Χ., Εργ. δίκαιον 1958,25,48. Κουκιάδης Γ., Ατομικές... 1984,246. Καποδίστριας Γ., ΕρμΑΚ 648,108. Μαντζούφας Γ., Γενικαί αρχαι του εργ. δικαίου 1961,29. Βλ. και παραπάνω σημ. 13.

37. Για την διάκριση αυτή, βλ. Γκούτος Χ. - Λεβέντης Γ., ό.π. 8, Ντάσιος, ό.π.56, Κουκιάδης ό.π.240, Καποδίστριας ΕρμΑΚ 648-680,25, Γκούτος, ΔΕΝ 1977,305.

αυτήν την έννοια, η οποία, όπως αναφέρθηκε ήδη, αποτελεί κριτήριο για την διάκριση της «σχέσης εργασίας» από την σύμβαση ανεξάρτητης εργασίας κυρίως, αλλά και από την σύμβαση έργου σε μερικές περιπτώσεις.

Οι θεωρίες αυτές είναι κατά χρονολογική σειρά οι εξής: α) Η θεωρία της οικονομικής εξάρτησης, κατά την οποία εξαρτημένος είναι ο εργαζόμενος, ο οποίος είτε πορίζεται το σύνολο ή το κύριο μέρος των μέσων διαβίωσής του με την παροχή όλης της εργασιακής δύναμής του σε άλλον, είτε δεν διαθέτει τα μέσα παραγωγής για να αξιοποιήσει ο ίδιος την εργασία του με αυτά. β) Η θεωρία της νομικής εξάρτησης, κατά την οποία υπό εξάρτηση τελεί ο εργαζόμενος που αναλαμβάνει την νομική υποχρέωση να υπόκειται στις οδηγίες και στον έλεγχο του λήπτη της εργασίας. γ) Η θεωρία της προσωπικής εξάρτησης, κατά την οποία εξαρτημένος είναι ο εργαζόμενος που θέτει όλη την εργασιακή δύναμή του στην διάθεση άλλου, με συνέπεια να υπόκειται στις οδηγίες και στον έλεγχο αυτού του άλλου. δ) Η θεωρία της οργανικής εξάρτησης, κατά την οποία υπό εξάρτηση τελεί εκείνος που εντάσσεται οργανικά σε ξένη εκμετάλλευση (δηλαδή εργοτεχνική μονάδα) καταλαμβάνοντας εργασιακή θέση σ' αυτήν, με συνέπεια να απέχεται από την έννομη τάξη της εκμετάλλευσης και με παραπέρα συνέπεια να υπόκειται στις οδηγίες και στον έλεγχο του φορέα της εκμετάλλευσης.

2. Κατά των θεωριών αυτών προβλήθηκαν οι ακόλουθες αντιρρήσεις: α) Κατά της πρώτης θεωρίας, ότι καθένας που παρέχει την εργασία του σε άλλον εξαρτάται οικονομικά σε μεγάλο ή σε μικρό βαθμό από τον άλλο και ότι δεν συμβιβάζονται με το πνεύμα του εργατικού δικαίου οι εξής συνέπειές της: εκείνοι που πορίζονται τα μέσα διαβίωσής τους κατά το μεγαλύτερο μέρος από εξωεργασιακές πηγές και κατά μικρό μέρος από την εργασία τους να θεωρείται ότι είναι ανεξάρτητοι εργαζόμενοι, έστω και αν εργάζονται υπό τις οδηγίες και τον έλεγχο του

λήπτη της εργασίας, εκείνοι δε που πορίζονται τα μέσα διαβίωσης τους κυρίως με την εργασία τους, αλλά χωρίς να διαθέτουν δικά τους μέσα παραγωγής, να θεωρούνται ως εξαρτημένοι, έστω και αν δεν τελούν υπό τις οδηγίες και τον έλεγχο του λήπτη της εργασίας τους. β) Κατά των θεωριών της νομικής και της προσωπικής εξάρτησης, ότι αμφότερες ουσιαστικά αναφέρονται στις συνέπειες και όχι στις προϋποθέσεις της εξάρτησης, καθόσον υποστηρίζουν ότι στην «σχέση εργασίας» ο εργαζόμενος τελεί σε εξάρτηση επειδή διευθύνεται και ελέγχεται από τον λήπτη της εργασίας, ενώ στην πραγματικότητα συμβαίνει το αντίθετο: ο εργαζόμενος διευθύνεται και ελέγχεται από τον λήπτη της εργασίας επειδή τελεί σε εξάρτηση από αυτόν. γ) Κατά της θεωρίας της οργανικής εξάρτησης, αφ' ενός ότι η εκμετάλλευση δεν διαθέτει βούληση γιατί είναι τεχνικός μηχανισμός και συνεπώς ο εργαζόμενος εξαρτάται από την βούληση όχι της έννομης τάξης της αλλά του φορέα της, όπως δέχονται και οι άλλες θεωρίες, αφ' ετέρου δεν ότι είναι άστοχη τόσο η συνέπειά της να θεωρούνται ως εξαρτημένοι, λόγω της ένταξής τους στην εκμετάλλευση, ακόμη και όσοι από αυτούς δεν υπόκεινται στις οδηγίες και στον έλεγχο του φορέα της, όσο και η συνέπειά της να θεωρούνται ως ανεξάρτητοι όσοι διευθύνονται μεν και ελέγχονται από αυτόν αλλ' εργάζονται έξω από αυτήν.

Η θεωρία της προσωπικής εξάρτησης πάσχει και για άλλους λόγους: Πρώτον επειδή αποστερεί από την προστασία του εργατικού δικαίου όσους εργάζονται με μειωμένο ωράριο, έστω και αν διευθύνονται και ελέγχονται από τον λήπτη της εργασίας, ενώ ασφαλώς έχουν και αυτοί ανάγκη από την προστασία του εργατικού δικαίου, γι' αυτό άλλωστε έχουν υπαχθεί νομοθετικά σ' αυτό (ν. 1892/1990 άρθρο 38), αλλά και προηγουμένως είχαν χαρακτηριστεί από την νομολογία ως μισθωτοί. Δεύτερον, επειδή υποστηρίζει ότι μόνον ο μισθωτός θέτει στην διάθεση του εργοδότη την γενικότερη συμπεριφορά του, ενώ το ίδιο μπορεί να

συμβαίνει και ως προς τον ανεξάρτητο εργαζόμενο σε μεγάλο ή σε μικρό βαθμό³⁸.

Κατά τις θεωρίες της προσωπικής και της νομικής εξάρτησης, η εξάρτηση εκδηλώνεται με το δικαίωμα του λήπτη της εργασίας να καθορίζει μόνος του τον τόπο, τον χρόνο και τον τρόπο παροχής της εργασίας και να ασκεί εποπτεία και έλεγχο στον εργαζόμενο και με την υποχρέωση του τελευταίου να υπακούει στις οδηγίες του πρώτου. Αλλά και αυτή η θεωρητική άποψη εμφανίζει αδυναμίες. Πρώτον, επειδή, αν θεωρηθεί ότι η εξάρτηση εκδηλώνεται με το δικαίωμα του λήπτη της εργασίας να καθορίζει μόνος του τους όρους εργασίας, πρέπει να δεχθούμε και ότι, όταν οι εργασιακοί όροι ρυθμίζονται λεπτομερώς με κανόνες δικαίου και με την ατομική σύμβαση και δεν εξειδικεύονται εκάστοτε από τον λήπτη της εργασίας μονομερώς, ο εργαζόμενος είναι ανεξάρτητος, έστω και αν οι εργασιακοί όροι περιορίζουν σημαντικά την ελευθερία του και γενικότερα την προσωπικότητά του· ωστόσο, αυτήν την συνέπεια δεν αποδέχονται ασφαλώς ούτε οι οπαδοί των δύο παραπάνω θεωριών. Δεύτερον, επειδή δεν απαντά στο ερώτημα αν ο εργαζόμενος είναι εξαρτημένος ή ανεξάρτητος όταν τόσο αυτός όσο και ο λήπτης της εργασίας, αλλά ο καθένας μόνος του, δικαιούται να εξειδικεύει μερικούς εργασιακούς όρους. Τρίτον, επειδή και ο εξαρτημένος και ο ανεξάρτητος εργαζόμενος, έστω και σε μικρότερο βαθμό ο δεύτερος, είναι δυνατόν να υπόκειται αφ' ενός σε εποπτεία (δηλαδή σε παρακολούθηση, πέρα από την προαναφερθείσα καθοδήγηση) και αφ' ετέρου σε έλεγχο προβλεπόμενο από την σύμβαση ή από τον κανονισμό της εκμετάλλευσης³⁹.

38. Καποδίστριας Ι., ΕρμΑΚ 652,5,41,94. Φίλιος Π., Ενοχικό δίκαιο. Ειδικό μέρος 1990,286.

39. Δούμπης Ι. - Ζερδελής Δ., ΕΕΔ 1985,73. Μήτσου Τ., Το πειθαρχικόν δίκαιον της επιχειρήσεως 1979,235. Σταμούλης Σ., Το διευθυντικόν δικαίωμα του εργοδότη 1978,130.

3. Σύμφωνα λοιπόν με τις παραπάνω παρατηρήσεις και με όσα αναφέρονται στην επόμενη ενότητα, ορθότερο είναι να δεχθούμε ότι, όταν ο εργαζόμενος δεν δικαιούται να επιλέγει μόνος του τους κυριότερους τουλάχιστον όρους της απασχόλησής του και αυτοί καθορίζονται από άλλους παράγοντες και κυρίως από κανόνες δικαίου, από την ατομική σύμβαση και από μόνο τον λήπτη της εργασίας, πρόκειται για «σχέση εργασίας» στην οποία η εξάρτηση του εργαζομένου είναι νομική, ενώ όταν ο εργαζόμενος δικαιούται να επιλέγει μόνος του τους κυριότερους τουλάχιστον όρους της απασχόλησής του πρόκειται για σύμβαση ανεξάρτητης εργασίας.

Γεννάται όμως το πρόβλημα αν υπάγονται στο εργατικό δίκαιο και όσοι τελούν μεν σε χαλαρή νομική εξάρτηση έναντι του λήπτη της εργασίας (καθόσον επιλέγουν μόνοι τους μερικούς από τους όρους απασχόλησής τους και δεν ελέγχονται στενά από αυτόν), είναι όμως οικονομικά εξαρτημένοι από αυτόν επειδή χρησιμοποιούν για την εκτέλεση της εργασίας τα μέσα παραγωγής που ανήκουν σ' εκείνον ή πορίζονται το κύριο τουλάχιστον μέρος των μέσων συντήρησής τους με το οικονομικό αντάλλαγμα της παρεχόμενης σ' αυτόν εργασίας τους. Υπό τις συνθήκες αυτές απασχολούνται σε αρκετές περιπτώσεις οι περιοδεύοντες πωλητές, οι δημοσιογράφοι και οι καλλιτέχνες που συνεργάζονται με τα μέσα μαζικής ενημέρωσης, άλλοι καλλιτέχνες ή διανοούμενοι, οι εκτελούντες την εργασία στο σπίτι τους κ.ά⁴⁰.

Αυτοί οι εργαζόμενοι, έστω και αν σύμφωνα με ειδικές διατάξεις δικαιούνται άδεια αναψυχής και επιδόματα εορτών και υπάγονται σε συλλογικές συμβάσεις εργασίας, δεν διέπονται κατ'

40. Κουκιάδης Γ., Ατομικές... 1984,211,213,280. Καλομοίρης Δ., Βασικάί έννοιαι... 1973,41. Σταμούλης Σ., Το διευθυντικόν δικαίωμα του εργοδότη 1978,126. Δούμπης Ι. - Ζερδελής Δ., ΕΕΔ 1985,65. Κατσούρας Σ., Το φασόν, στο Ινστ. Εργασίας ΓΣΕΕ τ.23/1993.

αρχήν από το εργατικό δίκαιο, όχι τόσο επειδή τα κριτήρια της οικονομικής εξάρτησης δεν προβλέπονται από τις διατάξεις του ή είναι ασαφή, όσο επειδή οι ρυθμίσεις του, ιδίως όσες επιβάλλουν ανώτατα χρονικά όρια απασχόλησης, είναι δυνατόν να βλάψουν αντί να ικανοποιήσουν τα οικονομικά ή επαγγελματικά συμφέροντά τους, τα οποία είναι πιθανό να εξυπηρετούνται καλύτερα στα πλαίσια της σύμβασης ανεξάρτητης εργασίας ή της σύμβασης έργου. Όταν όμως κρίνεται ότι η εφαρμογή του εργατικού δικαίου δεν βλάπτει τα συμφέροντά τους, είναι δε αναγκαία για την προστασία τους, ορθό είναι να εφαρμόζονται οι διατάξεις του και σ' αυτούς τους εργαζόμενους.

4. Στην χώρα μας, η έννοια της εξάρτησης του εργαζόμενου θεωρείται ότι προκύπτει από το άρθρο 648 ή και από το άρθρο 652 του Αστικού Κώδικα και γενικότερα από τις θεμελιώδεις αρχές του εργατικού δικαίου⁴¹. Ως προς το περιεχόμενο αυτής της έννοιας, υιοθετείται βασικά η θεωρία της προσωπικής εξάρτησης ή, σε μερικές δικαστικές αποφάσεις, η θεωρία της νομικής εξάρτησης, ενώ για τις υιομορφες περιπτώσεις λαμβάνονται υπ' όψιν και κριτήρια της θεωρίας της οικονομικής εξάρτησης.

Γ. Ειδικότερα κριτήρια της εξάρτησης του εργαζόμενου

1. Με βάση τα προαναφερθέντα κριτήρια της διάκρισης των εργαζομένων σε εξαρτημένους και σε ανεξάρτητους, είναι δυνατόν να χρησιμοποιούνται ως ειδικότερα κριτήρια αυτής της διάκρισης ορισμένα πιά συγκεκριμένα πραγματικά περιστατικά, τα οποία παρέχουν είτε ισχυρές είτε ασθενείς ενδείξεις ότι ο εργαζόμενος είναι εξαρτημένος ή ανεξάρτητος. Από την διαπίστωση και την συνεκτίμηση αφ' ενός του γεγονότος ότι σε μία συγκεκριμένη σχετική περίπτωση τα περισσότερα από αυτά τα περιστατικά

41. Κουκιάδης, ό.π.217. Καλομοίρης, ό.π.116. Σταμούλης, ό.π.41.

υποδηλώνουν την εξάρτηση ή την ανεξαρτησία του εργαζόμενου και αφ' ετέρου τον χαρακτήρα αυτών των περιστατικών ως ισχυρών ή ως ασθενών τεκμηρίων, προκύπτει σαφέστερα αν σ' αυτήν την περίπτωση ο εργαζόμενος είναι εξαρτημένος ή ανεξάρτητος.

2. Ισχυρές ενδείξεις ότι ο εργαζόμενος είναι εξαρτημένος προκύπτουν όταν συντρέχουν τα παρακάτω περιστατικά (ενώ όταν συντρέχουν αντίθετα περιστατικά προκύπτουν ισχυρές ενδείξεις ότι ο εργαζόμενος είναι ανεξάρτητος).

α) ' Όταν ο χρόνος παροχής της εργασίας (ώρες και ημέρες απασχόλησης), ο τόπος παροχής της εργασίας (εσφαλτική περιοχή και ειδικότερος χώρος παροχής της εργασίας), ο τρόπος παροχής της εργασίας (μέθοδος εκτέλεσης της εργασίας, ένταση ή ποιότητα της εργασίας, γενικότερη εργασιακή συμπεριφορά) ή το είδος της παρασχετέας εργασίας (επαγγελματική ειδικότητα, ιεραρχική βαθμίδα) καθορίζονται όχι από μόνο τον εργαζόμενο αλλά από άλλους παράγοντες και κυρίως από κανόνες δικαίου, από την ατομική σύμβαση και από μόνο τον λήπτη της εργασίας. Ωστόσο, από το γεγονός ότι η μέθοδος εργασίας καθορίζεται μόνο από τον εργαζόμενο δεν προκύπτουν ισχυρές ενδείξεις ότι αυτός είναι οπωσδήποτε ανεξάρτητος όταν πρόκειται για εργασία καλλιτεχνική ή επιστημονική. Τα σχετικά ζητήματα αναλύονται στα πλαίσια του ατομικού εργατικού δικαίου.

β) ' Όταν έχει συμφωνηθεί να χορηγούνται (ή έχουν χορηγηθεί πραγματικά) στον εργαζόμενο από τον λήπτη της εργασίας οι πρόσθετες οικονομικές παροχές που οφείλονται στους μισθωτούς κατά το εργατικό δίκαιο ως αμοιβές για την απασχόληση κατά τις ημέρες αργίας ή κατά τις νύκτες, ως επιδόματα Χριστουγέννων και Πάσχα ή αδειας αναψυχής, ως αποζημίωση απόλυσης κ.λπ.

3. Ασθενείς ενδείξεις ότι ο εργαζόμενος είναι εξαρτημένος υφίστανται όταν συντρέχουν τα εξής πραγματικά περιστατικά.

α) ' Όταν ο λήπτης της εργασίας εποπτεύει και ελέγχει τον εργαζόμενο ως προς την τήρηση των εργασιακών όρων, δηλαδή παρακολουθεί και κρίνει την εργασιακή συμπεριφορά του και επιβάλλει σ' αυτόν πειθαρχικές κυρώσεις. Ωστόσο και ο ανεξάρτητος εργαζόμενος είναι δυνατόν να τελεί υπό χαλαρή εποπτεία και υπό τον έλεγχο του λήπτη της εργασίας⁴².

β) ' Όταν ο εργαζόμενος είναι ασφαλισμένος στο ΙΚΑ ή φορολογείται ως μισθωτός. Υπό τα περιστατικά όμως αυτά, δεν αποκλείεται να μην είναι μισθωτός ο εργαζόμενος: είτε επειδή υπάγεται στην κατηγορία των ανεξάρτητων μικροεπαγγελματιών ή των μικροεργολάβων οι οποίοι κατά την νομοθεσία περί ΙΚΑ ασφαλίζονται κατ' εξαίρεση σ' αυτό, είτε επειδή ο τρόπος φορολόγησης του εισοδήματος εκ της εργασίας δεν διαφοροποιείται στην φορολογική νομοθεσία ανάλογα με την ιδιότητα του εργαζόμενου ως εξαρτημένου ή ως ανεξάρτητου, είτε επειδή η σχετική δήλωση του εργαζόμενου προς το ΙΚΑ ή προς την εφορία είναι δυνατόν να οφείλεται σε πλάνη ή σε απάτη ή σε συμπαιγνία του με τον λήπτη της εργασίας. Εξ άλλου, δεν αποκλείεται να είναι μισθωτός και ο εργαζόμενος που ασφαλίζεται ή φορολογείται σαν να είναι ανεξάρτητος⁴³.

γ) ' Όταν τα μέσα παραγωγής που χρησιμοποιεί ο εργαζόμενος για την παροχή της εργασίας, δηλαδή οι κτιριακές και οι μηχανολογικές εγκαταστάσεις, τα εργαλεία, οι πρώτες ύλες, μαζί με τις δαπάνες λειτουργίας, συντήρησης και αντικατάστα-

42. Πρβλ. Δούμπης Ι. - Ζερδελής Δ., ΕΕΔ 1985,73, Παπαδημητρίου Κ., Πληροφορική, εργασία, εργατικό δίκαιο 1987,97, καθώς και την παραπάνω σημ.38.

43. Πρβλ. Καποδίστριας Ι., ΕρμΑΚ εισαγ. 648-680,50. Κρεμαλής Κ. Δίκαιο κοινωνικών ασφαλίσεων 1985,97. Ληξουριώτης Γ., ΕΕΔ 1990,110. Ντάσιος Λ., Εργατικό δικονομικό δίκαιο Α/Ι 1991,54. ΑΠ 329/1990 ΔΕΝ 1991,283. ΑΠ 1286/1985 ΔΕΝ 1986,808. ΑΠ 353/1986 ΔΕΝ 1986,1213. ΑΠ 569/1982 ΔΕΝ 1982,780.

σης αυτών των μέσων, ανήκουν στον λήπτη της εργασίας. Ωστόσο, δεν αποκλείεται υπό τα ίδια περιστατικά να είναι ανεξάρτητος ο εργαζόμενος. Επίσης δεν αποκλείεται ο εργαζόμενος που χρησιμοποιεί δικά του μέσα παραγωγής για την παροχή της εργασίας να είναι εξαρτημένος. Αν όμως αυτός διαθέτει δική του επαγγελματική εγκατάσταση και εκτελεί την εργασία μαζί με βοηθούς του ή έχει την ιδιότητα του εμπόρου, προκύπτουν ισχυρές ενδείξεις ότι είναι ανεξάρτητος⁴⁴.

δ) Όταν ο εργαζόμενος διαθέτει όλον τον εργάσιμο χρόνο του σε έναν μόνον εργοδότη και συνεπώς εισπράττει εργασιακή αμοιβή από έναν μόνον εργοδότη. Ωστόσο, δεν αποκλείεται να συμβαίνει το ίδιο και ως προς τον ανεξάρτητο εργαζόμενο, ούτε αποκλείεται να είναι μισθωτός ο εργαζόμενος που διαθέτει τον εργάσιμο χρόνο του σε περισσότερους εργοδότες⁴⁵.

44. Πρβλ. Δούμπης Ι. - Ζερδελής Δ., ΕΕΔ 1985,74. Καποδίστριας Ι., Εισαγ. 648- 680,44,49.

45. Δούμπης Ι. - Ζερδελής Δ., ΕΕΔ 1985,64,74,76 και ΕΕΔ 1984,113.

Κεφάλαιο Β΄
**ΤΟ ΕΡΓΑΤΙΚΟ ΔΙΚΑΙΟ ΩΣ ΚΛΑΔΟΣ
ΤΟΥ ΔΙΚΑΙΟΥ**

Ι. Ορισμός του εργατικού δικαίου. Ορολογία

1. Εργατικό δίκαιο λέγεται ο κλάδος του δικαίου, ο οποίος ρυθμίζει την ατομική σχέση εξαρτημένης εργασίας ιδιωτικού δικαίου («σχέση εργασίας») και τις άλλες έννομες σχέσεις που δημιουργούνται με αφορμή αυτήν την σχέση. Πολλές φορές όμως, ως εργατικό δίκαιο νοείται η επιστήμη που μελετά αυτόν τον κλάδο του δικαίου.

2. Ο όρος «εργατικό δίκαιο» αποτελεί ανεπιτυχή ονομασία του εν λόγω κλάδου, γιατί σημαίνει κατά κυριολεξία το δίκαιο των εργατών, το οποίο αρχικά εθεωρείτο ως δίκαιο της εργατικής τάξης, ενώ ο κλάδος αυτός ρυθμίζει τις εργασιακές σχέσεις, των οποίων υποκείμενα είναι όχι μόνον οι εργάτες, αλλά και οι υπάλληλοι, οι εργοδότες, οι οργανώσεις τους ή και άλλα πρόσωπα. Ούτε οι όροι «εργασιακό δίκαιο» ή «δίκαιο της εργασίας» είναι επιτυχείς, γιατί καλύπτουν όλες τις μορφές των εργασιακών σχέσεων, ενώ ο εξεταζόμενος κλάδος ρυθμίζει ορισμένες μόνον από αυτές. Παρά ταύτα, η ονομασία «εργατικό δίκαιο» επικράτησε με την μακρόχρονη χρήση της, ενώ εξ άλλου οι ρυθμιζόμενες από τον κλάδο αυτόν σχέσεις λέγονται συχνά «εργασιακές σχέσεις», μολονότι ο ίδιος κλάδος σπάνια αναφέρεται ως «εργασιακό δίκαιο»¹.

1. Πρβλ. Βουτυράς Σ., Στοιχεία συγχρόνου εργατικού δικαίου 1973,23, Κουκιάδης Γ., Ατομικές... 1984,29.

Η επικρατούσα ορολογία θα μπορούσα συν τω χρόνω να αντικατασταθεί: Ο εν λόγω κλάδος θα ήταν προτιμότερο να ονομάζεται ιδιωτικό υπαλληλικό δίκαιο, κατ' αντιδιαστολή προς το δημόσιο υπαλληλικό δίκαιο, αν οι μισθωτοί ονομάζονταν ιδιωτικοί υπάλληλοι κατ' αντιδιαστολή προς τους δημοσίους υπαλλήλους (οπότε οι μισθωτοί του Δημοσίου θα λέγονταν ιδιωτικοί υπάλληλοι του Δημοσίου), οι δε σχέσεις που ρυθμίζουν οι δύο κλάδοι λέγονταν αντίστοιχα υπαλληλικές σχέσεις ιδιωτικού δικαίου και υπαλληλικές σχέσεις δημοσίου δικαίου. Οι όροι «υπάλληλος» και «υπαλληλική σχέση» υποδηλώνουν πιστότερα την εξάρτηση του εργαζόμενου και δεν είναι φορτισμένοι με τους υποαξιολογικούς συνειρμούς τους οποίους προκαλούν οι όροι «εργάτης» «μισθωτός» και «σχέση εξαρτημένης εργασίας». Άλλωστε, η διάκριση μεταξύ υπαλλήλου και εργάτη έχει πλέον μικρή μόνον σημασία στο εργατικό δίκαιο, ως προς δε το προσωπικό των δημοσίων υπηρεσιών δεν ισχύει².

II. Αντικείμενο του εργατικού δικαίου

Βιβλιογραφία: Καρακατσάνης Α., Ατομικό εργατικό δίκαιο 1992,32. Κουκιάδης Γ., Ατομικές... 1984,27. Μαντζούφας Γ., Γενικάί αρχαί εργατικού δικαίου 1961,12.

1. Αντικείμενο του εργατικού δικαίου είναι οι παρακάτω κατηγορίες εργασιακών σχέσεων, τις οποίες αυτό ρυθμίζει:

α) Η ατομική σχέση εξαρτημένης εργασίας ιδιωτικού δικαίου («σχέση εργασίας») για την έννοια της οποίας έγινε λόγος στο κεφ. Α'.

β) Οι συλλογικές εργασιακές σχέσεις ιδιωτικού δικαίου, οι οποίες δημιουργούνται με αφορμή την ύπαρξη ατομικών «σχέσεων εργασίας» περισσοτέρων της μίας και των οποίων υποκείμενα είναι είτε τα μέλη μίας ομάδας μισθωτών ή εργοδοτών που έχουν όμοια δικαιώματα ή κοινά συμφέροντα, είτε μία τέτοια

2. Βλ. στο κεφ. Γ' υπό Ι Β2.

ομάδα μισθωτών αφ' ενός και ένας εργοδότης ή μία ομάδα εργοδοτών αφ' ετέρου. Τέτοιες εργασιακές σχέσεις είναι:

αα. Οι σχέσεις οι οποίες δημιουργούνται στα πλαίσια μίας εκμετάλλευσης (εργοτεχνικής μονάδας) είτε λόγω της συνύπαρξης υπό τις αυτές εργασιακές συνθήκες περισσοτέρων μισθωτών ή της ανάγκης οργάνωσης της πειθαρχίας σ' αυτήν, είτε λόγω της συμμετοχής εκπροσώπων των μισθωτών στις αποφάσεις του φορέα της επί ορισμένων εργασιακών θεμάτων, και οι οποίες έχουν ως υποκείμενά τους είτε την ομάδα των μισθωτών, αφ' ενός και έκαστο μέλος της αφ' ετέρου, είτε τον φορέα της εκμετάλλευσης αφ' ενός και την ομάδα των μισθωτών ή έκαστο μέλος της αφ' ετέρου.

ββ. Οι σχέσεις που γεννώνται μεταξύ του συνδικάτου των μισθωτών ή των εργοδοτών αφ' ενός και των μελών του ή των οργάνων του ή τρίτων προσώπων αφ' ετέρου.

γγ. Οι σχέσεις που δημιουργούνται μεταξύ ενός συνδικάτου των μισθωτών και ενός συνδικάτου των εργοδοτών ή ενός εργοδότη, είτε με την σύναψη συλλογικής σύμβασης εργασίας από τα δύο μέρη για την ρύθμιση των συμφερόντων τους, είτε με την συμμετοχή των δύο μερών στην διαδικασία ρύθμισης των συμφερόντων τους από ένα τρίτο πρόσωπο (συμφιλιωτής, μεσολαβητής ή διαιτητής), είτε με την απεργία των μισθωτών η οποία αποφασίζεται από συνδικάτο των μισθωτών.

γ) Οι ατομικές και οι συλλογικές εργασιακές σχέσεις δημόσιου δικαίου, οι οποίες παράγονται με αφορμή την ύπαρξη των παραπάνω ατομικών και συλλογικών σχέσεων και έχουν ως υποκείμενά τους κυρίως έναν εργοδότη ή έναν μισθωτό ή ένα συνδικάτο αφ' ενός και το Δημόσιο ή ένα άλλο ΝΠΔΔ ως φορέα δημόσιας εξουσίας αφ' ετέρου. Αυτές οι σχέσεις διακρίνονται σε εργασιακές σχέσεις διοικητικού δικαίου³, σε εργασιακές σχέσεις

3. Για τις σχέσεις αυτές βλ. Αγαλλόπουλος Χ., Εισαγωγή εις το εργατικόν

ποινικού δικαίου⁴ και σε εργασιακές σχέσεις δικονομικού δικαίου. Στην ίδια κατηγορία υπάγονται και οι εργασιακές σχέσεις διεθνούς δικαίου που παράγονται, εξ αφορμής των παραπάνω σχέσεων, μεταξύ προσώπων που έχουν διεθνή προσωπικότητα.

2. Την ως άνω περιγραφή της έκτασης εφαρμογής του εργατικού δικαίου μεταβάλλουν οι ακόλουθες εξαιρέσεις: Πρώτον, δεν υπάγονται πλέον στο εργατικό δίκαιο όπως άλλοτε, αφ' ενός οι σχέσεις κοινωνικής ασφάλισης των μισθωτών⁵, αφ' ετέρου δε η ατομική σχέση ναυτικής εργασίας ιδιωτικού δικαίου, καθώς και οι σχέσεις που γεννώνται εξ αφορμής της⁶, επειδή οι προαναφερθείσες σχέσεις υπάγονται πλέον στους αυτοτελείς κλάδους του δικαίου της κοινωνικής ασφάλισης και του ναυτεργατικού δικαίου αντίστοιχα. Δεύτερον, μερικές από τις ρυθμίσεις του εργατικού δικαίου και ιδίως εκείνες που αφορούν στα χρονικά όρια εργασίας δεν εφαρμόζονται στις «σχέσεις εργασίας» ορισμένων κατηγοριών μισθωτών επειδή οι συνθήκες απασχόλησής τους θεωρούνται ως ιδιόρρυθμες⁷. Τρίτον, ορισμένες ρυθμίσεις του εργατικού δικαίου εφαρμόζονται και σε άλλες εργασιακές σχέσεις, οι οποίες κανονικά δεν ανήκουν σ' αυτό. Αυτή η κατ' επέκταση εφαρμογή του εργατικού δικαίου, άλλοτε μεν επιβάλλεται ρητώς από τον νόμο (π.χ. ν. 1876/1990 άρθρο 1 §2 περί

δικαίον 1958,14, Καλομοίρης Δ., Εργατικόν δίκαιον. Γενικαί αρχαί 1969,23 και παρακάτω στο κεφ. Δ' υπό III ΣΤ', γενικά δε για τις έννομες σχέσεις διοικητικού δικαίου, Δαγτόγλου Π., Γενικό διοικητικό δίκαιο 1984,145.

4. Για το εργατικό ποινικό δίκαιο βλ. Γκούτος Χ., Εργοδότηι και μισθωτοί (εργατικόν δίκαιον) 1979,397, ο ίδιος ΔΕΝ 1980,948, Μανωλεδάκης Ι., ΔκΠ 3 1982,65.

5. Βλ. Καλομοίρης Δ., Εργατικόν δίκαιον. Γενικαί αρχαί 1969,25, Κρεμαλής Κ., Δίκαιο κοινωνικών ασφαλίσεων 1985,26.

6. Βλ. Ντάσιος Α., Εργατικό δικονομικό δίκαιο Α/Ι 1991,99, Βερνάρδος Α., Το δίκαιον της ναυτικής εργασίας 1980, Καμβύσης Δ., Ιδιωτικόν ναυτικόν δίκαιον 1982.

7. Βλ. κεφ. Γ' υπό I Α1.

συλλογικών διαπραγματεύσεων, που επεκτείνει την εφαρμογή του σε πρόσωπα που δεν είναι μισθωτοί, πλήν όμως απασχολούνται υπό παρόμοιες συνθήκες), άλλοτε δε αποτελεί ερμηνευτική λύση όταν η ειδική νομοθεσία που ρυθμίζει αυτές τις σχέσεις εμφανίζει κενά και δεν αποκλείει την κάλυψή τους με την αναλογική εφαρμογή των κανόνων του εργατικού δικαίου⁸.

III. Διαίρεση του εργατικού δικαίου

Βιβλιογραφία: Βουτυράς Σ., Στοιχεία συγχρόνου εργατικού δικαίου 1973,45. Καλομοίρης Δ., Εργατικόν Δίκαιον. Γενικά αρχαί 1969,18. Κασιμάτης Γρ., Στοιχεία εργατικού δικαίου 1967,10. Μαντζούφας Γ., Γενικά αρχαί εργατικού δικαίου 1961,16.

1. Το εργατικό δίκαιο, ως κλάδος του δικαίου και ως κλάδος της επιστήμης του δικαίου, διαιρείται σε τέσσερα μέρη: στην Γενική εισαγωγή στο εργατικό δίκαιο ή Γενικό μέρος ή Γενικές αρχές του εργατικού δικαίου, στο Ατομικό εργατικό δίκαιο, στο Συλλογικό εργατικό δίκαιο και στο Δικονομικό εργατικό δίκαιο.

Η Γενική εισαγωγή αποτελεί τμήμα της επιστήμης του εργατικού δικαίου, στο οποίο εξετάζονται τα βασικά στοιχεία του εργατικού δικαίου ως κλάδου του δικαίου και ως κλάδου της επιστήμης.

Το Ατομικό εργατικό δίκαιο ρυθμίζει ή εξετάζει την ίδρυση, τις μορφές, την λειτουργία και την λύση της ατομικής «σχέσης εργασίας» και των ατομικών σχέσεων δημοσίου δικαίου που δημιουργούνται εξ αφορμής της.

Το Συλλογικό εργατικό δίκαιο ρυθμίζει ή εξετάζει τις συλλογικές εργασιακές σχέσεις και περιλαμβάνει τα εξής τμήματα:
α) το δίκαιο της εκμετάλλευσης, το οποίο έχει ως αντικείμενο

8. Πρβλ. Αγαλλόπουλος Χ., Εισαγωγή εις το εργατικόν δίκαιον 1958,140, Καποδίστριας Ι., ΕρμΑΚ εισαγ. 648-680,55-74.

τις προαναφερθείσες συλλογικές εργασιακές σχέσεις που γεννώνται στα πλαίσια μίας εκμετάλλευσης, β) το δίκαιο των συνδικάτων, το οποίο αφορά στην ίδρυση, στην οργάνωση, στην λειτουργία, στις δραστηριότητες και στην διάλυση των συνδικάτων των μισθωτών ή των εργοδοτών, γ) το δίκαιο των συλλογικών εργασιακών διαπραγματεύσεων, το οποίο έχει ως αντικείμενο την επίλυση διενέξεων ως προς τὰ συλλογικά εργασιακά συμφέροντα είτε με την σύναψη συλλογικής σύμβασης, είτε με την συμμετοχή συμφιλιωτή, μεσολαβητή ή διαιτητή, γ) το δίκαιο των εργασιακών αγώνων που αφορά στην απεργία των μισθωτών και στην ανταπεργία των εργοδοτών.

Αντικείμενο του Δικονομικού εργατικού δικαίου είναι η δικαστική επίλυση των νομικών διενέξεων μεταξύ των υποκειμένων των ουσιαστικών ατομικών και συλλογικών εργασιακών σχέσεων, ως προς την εφαρμογή των σχετικών ρυθμίσεων του εργατικού δικαίου.

2. Εξάλλου, το εργατικό δίκαιο διαιρείται, αφ' ενός σε γενικό ή κοινό που περιλαμβάνει τους κανόνες που αφορούν σε όλα τα υποκειμενά του και αφ' ετέρου σε ειδικό που περιλαμβάνει τις ενότητες των κανόνων η κάθε μία από τις οποίες αφορά σε ορισμένη κατηγορία των υποκειμένων του⁹.

IV. Χαρακτηριστικά του εργατικού δικαίου

Το σύστημα του εργατικού δικαίου εμφανίζει τα παρακάτω κυρίως χαρακτηριστικά, τα οποία συνθέτουν την φυσιογνωμία του.

1. Είναι μικτός κλάδος του δικαίου¹⁰. Όπως είδαμε παρα-

9. Βλ. και παρακάτω υπό IV 4.

10. Βουτυράς Σ., Στοιχεία συγχρόνου εργατικού δικαίου 1973,131. Δημάκης Κ., Μελέται εργατικού δικαίου 1972,553. Καλομοίρης Δ., Εργατικόν δίκαιον. Γενικά αρχαί 1969,22. Καρακατσάνης Α., Ατομικό εργατικό δίκαιο 1992,28. Κουκιάδης Γ., Ατομικές... 1984,31. Μαντζούφας Γ., Γενικά αρχαί

πάνω υπό II, οι βασικές ατομικές και συλλογικές εργασιακές σχέσεις είναι σχέσεις ιδιωτικού δικαίου, ενώ οι υπόλοιπες σχέσεις που ρυθμίζονται από το εργατικό δίκαιο είναι σχέσεις δημοσίου δικαίου. Σύμφωνα λοιπόν με την κλασική θεωρία της διάκρισης του δικαίου σε δημόσιο και σε ιδιωτικό (κατά την οποία το πρώτο ρυθμίζει τις σχέσεις δημοσίου δικαίου και το δεύτερο ρυθμίζει τις σχέσεις ιδιωτικού δικαίου)¹¹, το εργατικό δίκαιο υπάγεται βασικά στο ιδιωτικό δίκαιο, αλλ' επειδή ρυθμίζει και σχέσεις δημοσίου δικαίου έχει μικτό χαρακτήρα, είναι δηλαδή εν μέρει ιδιωτικό και εν μέρει δημόσιο δίκαιο.

Το γεγονός ότι μόνον λίγοι από τους κανόνες ιδιωτικού δικαίου που ρυθμίζουν τις υπαγόμενες στο εργατικό δίκαιο σχέσεις είναι ενδοτικοί (δηλαδή επιτρέπουν να ρυθμίζεται διαφορετικά με την ιδιωτική βούληση το θέμα που αυτοί ρυθμίζουν), ενώ οι περισσότεροι από αυτούς τους κανόνες είναι αναγκαστικοί, όπως είναι και οι κανόνες δημοσίου δικαίου, δεν κλονίζει το παραπάνω συμπέρασμα για τον μικτό χαρακτήρα του εργατικού δικαίου. Και τούτο, αφ' ενός επειδή αυτοί οι αναγκαστικοί κανόνες δεν παύουν να ανήκουν στο ιδιωτικό δίκαιο, αφ' ετέρου δέ επειδή πολλοί από αυτούς δεν περιλαμβάνονται στους αμφιμερώς αναγκαστικούς κανόνες (κανόνες δημοσίας τάξεως, οι οποίοι επικρατούν έναντι της διαφορετικής βούλησης των εργοδοτών και των μισθωτών επειδή αποσκοπούν κυρίως στην προστασία του γενικού συμφέροντος), αλλ' είναι αναγκαστικοί σε βάρος μόνον των εργοδοτών επειδή αποσκοπούν κυρίως στην προστασία των μισθωτών και επιτρέπουν την ευνοϊκότερη γι' αυτούς ρύθμιση με την ιδιωτική βούληση, δηλαδή κυρίως με σύμβαση¹².

εργατικού δικαίου 1961,44. Σιμωνέτος Γ., Δώδεκα μελέται... 1948/51,407. Σταμούλης Σ., ΕΕΔ 1977,683.

11. Βλ. σημ. 6 του κεφ. Α.

12. Για την διάκριση των κανόνων δικαίου σε ενδοτικούς και σε αναγκαστικούς μονομερώς ή αμφιμερώς, βλ. Αραβαντινός Ι., Εισαγωγή στην επιστήμη του

Λόγω του μικτού χαρακτήρα του, το εργατικό δίκαιο θεωρείται κατά μία άποψη ότι αποτελεί τμήμα του κοινωνικού δικαίου, δηλαδή του δικαίου το οποίο συγκροτείται από τους κανόνες δημοσίου και ιδιωτικού δικαίου που αφορούν σε όσους έχουν εντονότερη ανάγκη κοινωνικής προστασίας και που εκφράζουν την εφαρμοστέα κοινωνική πολιτική στις εργασιακές σχέσεις, στις κοινωνικοασφαλιστικές σχέσεις, στην τεχνική εκπαίδευση κ.λπ. Παλαιότερα το κοινωνικό δίκαιο ταυτιζόταν με το εργατικό δίκαιο ή εθεωρείτο ότι αποτελεί το τρίτο μέρος της βασικής διάκρισης του δικαίου σε δημόσιο, σε ιδιωτικό και σε κοινωνικό¹³. Πολύ μικρότερη απήχηση έχει σήμερα η αντίληψη ότι το εργατικό δίκαιο, κατά μεγάλο μέρος του, αποτελεί τμήμα του οικονομικού δικαίου, δηλαδή του δικαίου στο οποίο εντάσσονται οι κανόνες δημοσίου και ιδιωτικού δικαίου που εκφράζουν την πολιτική επέμβαση του κράτους στις οικονομικές σχέσεις και αποσκοπούν στην εναρμόνιση των δημοσίων και των ιδιωτικών οικονομικών συμφερόντων προς όφελος του κοινωνικού συνόλου¹⁴.

2. Το εργατικό δίκαιο αποτελεί αυτοτελή κλάδο του δικαίου¹⁵.

δικαίου 1988,136. Δωρής Φ., Εισαγωγή στο αστικό δίκαιο 1991,135. Καρδαράς Α., Οι κανόνες του δικαίου της εργασίας... 1978,68. Κουκιάδης Γ., Ατομικές... 31,82, ο ίδιος Συλλογικές εργασιακές σχέσεις 1981,480. Λεβέντης Γ., Συλλογική αυτονομία και κρατικός παρεμβατισμός στο εργατικό δίκαιο 1981,42.

13. Βουτυράς Σ., ό.π. 138. Καλομοίρης Δ., ό.π.24, Κασιμάτης Γρ., Στοιχεία εργατικού δικαίου 1967,29. Κουκιάδης Γ., Ατομικές... 1984,102. Κρεμαλής Κ., Δίκαιο κοινωνικών ασφαλίσεων 1985,29.

14. Βελέντζας Ι., Οικονομικό δίκαιο 1988. Βουτυράς Σ., ό.π. 136. Δεληγιάννης Ι. - Κουκιάδης Ι., Εργατικό δίκαιο Α 1976,18. Κιντής Σ., Οικονομικό δίκαιο 1987. Μαντζούφας Γ., ό.π. 53,101. Τάχος Α., Διοικητικό οικονομικό δίκαιο 1990.

15. Αγαλλόπουλος Χ., Εισαγωγή εις το εργατικόν δίκαιον 1958,41. Camerlynck G. - Lyon-Caen G., Εργασιακόν δίκαιον, στο Εγκυκλοπαίδεια Οικονομικών Επιστημών τ.Ε 247. Καζάκος Α., ΕΕΔ 1988, 629. Καποδίστριας Ι., Ερμ. ΑΚ Εισαγ. 648-680, 54. Κασιμάτης Γρ. Στοιχεία εργατικού δικαίου 1967, 15. Κουκιάδης Γ., Ατομικές... 1984,76. Σταμούλης Σ., ΕΕΔ 1977.681.

Και τούτο γιατί δεν έχει συγκροτηθεί με απλή σύνθεση τμημάτων άλλων κλάδων του δικαίου (του ιδιωτικού, του διοικητικού, του διεθνούς κ.λπ.) αλλ' είναι ανεξάρτητο έναντι αυτών σε μεγάλο βαθμό, καθόσον διαθέτει ιδιαίτερες γενικές αρχές, πρόσθετες πηγές, ειδικό αντικείμενο και ειδικούς θεσμούς, χρησιμοποιείται δε ως νομικοπολιτικό μέσο για την επιδίωξη ειδικών κοινωνικοοικονομικών σκοπών. Τέτοιοι σκοποί είναι η οργάνωση της παραγωγής, δηλαδή η ρύθμιση των σχέσεων μεταξύ του κεφαλαίου και της εξαρτημένης εργασίας με την εξισορρόπηση των συμφερόντων των δύο πλευρών, και η προστασία των μισθωτών έναντι των φυσικών και των οικονομικών εργασιακών κινδύνων και έναντι της διευθυντικής εξουσίας της εργοδοσίας και της οικονομικής και κοινωνικής δύναμής της. Έτσι, ενώ το αστικό δίκαιο διέπεται από τις αρχές της οικονομικής και της συμβατικής ελευθερίας και θεωρεί τον εργοδότη και τον μισθωτό ως ισότιμους κοινωνικά, το εργατικό δίκαιο βασίζεται στην αντίληψη ότι η άκρατη εφαρμογή αυτών των αρχών συνεπάγεται την ανισότητα μεταξύ του κεφαλαίου και της εργασίας και εκθέτει σε κινδύνους την προσωπικότητα των μισθωτών, γι' αυτό μεθοδεύει την εξισορρόπηση των συμφερόντων των δύο πλευρών με διαφορετικές γενικές αρχές.

Εφ' όσον λοιπόν το εργατικό δίκαιο έχει αυτοτέλεια, οι γενικοί κανόνες του αστικού ή του δημοσίου δικαίου δεν είναι δυνατόν να εφαρμόζονται στις εργασιακές σχέσεις παρά μόνον επικουρικά, δηλαδή μόνον αν η ρύθμιση ενός κανόνα του εργατικού δικαίου περιέχει ακούσια κενά τα οποία δεν μπορούν να συμπληρωθούν ούτε με την αναλογική εφαρμογή άλλων κανόνων του εργατικού δικαίου.

3. Συγκριτικά προς τους άλλους κλάδους του δικαίου, το εργατικό δίκαιο επηρεάζεται εντονότερα από τις τεχνολογικές, τις οικονομικές και τις πολιτικές αλλαγές, εφ' όσον δε αυτές είναι συχνές μεταβάλλεται συχνότερα¹⁶ Ειδικότερα, η εφαρμογή στην παραγω-

16. Πρβλ. Βαρδακούλας Ι., Κοινωνική πολιτική 1980,315. Camerlynck

γική διαδικασία νέων τεχνικών μέσων και μεθόδων, όπως π.χ. της πληροφορικής πρόσφατα, δημιουργεί νέες εργασιακές συνθήκες και συνεπάγεται την ανάγκη της προσαρμογής του εργατικού δικαίου στη νέα κατάσταση. Εξ άλλου, το εργατικό δίκαιο διαμορφώνεται ανάλογα με την δομή και τις συγκυρίες της οικονομίας. Ετσι, όταν συμβαίνουν σημαντικές ευμενείς ή δυσμενείς μεταβολές στην οικονομία, ανακύπτει η ανάγκη αναπροσαρμογής των εργασιακών σχέσεων και μεταρρυθμίζονται οι σχετικοί κανόνες του εργατικού δικαίου, ιδίως εκείνοι που αφορούν στις μισθολογικές παραγές, στον χρόνο εργασίας και στις δεσμεύσεις των εργοδοτών ως προς τις προσλήψεις μισθωτών και τις ομαδικές απολύσεις. Τέλος, η εναλλαγή στην εξουσία κομμάτων που ακολουθούν διαφορετική πολιτική ιδεολογία, κυρίως φιλελεύθερη ή σοσιαλιστική, συνοδεύεται από μεταρρυθμίσεις επί του εργατικού δικαίου, επειδή αυτές οι ιδεολογικοπολιτικές διαφορές ανάγονται βασικά στο σύστημα ρύθμισης των σχέσεων μεταξύ του κεφαλαίου και της μισθωτής εργασίας, δηλαδή στο περιεχόμενο του εργατικού δικαίου.

4. Εκτός από τους κοινούς ή γενικούς κανόνες που αφορούν κατ' αρχήν σε όλα τα υποκείμενά του και προσδίδουν σ' αυτό ενιαίο χαρακτήρα, το εργατικό δίκαιο περιέχει και πολλές κατηγορίες ειδικών κανόνων του, η κάθε μία από τις οποίες αφορά σε ορισμένη κατηγορία υποκειμένων του και συνήθως διαφέρει κατά το περιεχόμενό της από τις άλλες και από την γενική ρύθμιση¹⁷. Με αυτές τις ποικίλες ειδικές ρυθμίσεις επιδιώκεται η προσαρμογή του εργατικού δικαίου στις ιδιαιτερότητες που εμφανίζουν κατά περί-

ἄ. - Lyon-Caen G., ὀ.π.253. Δεληγιάννης - Κουκιάδης, Εργατικό δίκαιο Α' 1976,23. Κουκιάδης Γ., ὀ.π.106. Μαντζούφας Γ., Γενικά αρχαί εργατικού δικαίου 1961,34,101, ὁ ἴδιος ΕΕΔ 1962,321. Φωτέας Π., ΕΕΔ 1977,105.

17. Βλ. κεφ. Γ' υπό Ι Β, καθώς και Βουτυράς Σ., Στοιχεία συγχρόνου εργατικού δικαίου 1973,42, Δούκα Β., Η σύμβαση εξηρημένης εργασίας με το Δημόσιο 1992,102, Αραβαντινός Ι., Εισαγωγή στην επιστήμη του δικαίου 1983,134.

πτωση οι συνθήκες εργασίας ανάλογα με τον τομέα απασχόλησης (ιδιωτικός, δημόσιος, βιομηχανία, εμπόριο, επάγγελμα, συγκεκριμένη επιχείρηση κ.λπ.) ή ανάλογα με ορισμένα προσωπικά στοιχεία των μισθωτών (φύλο, ηλικία, αναπηρία κ.λπ.). Αυτές οι ασυνήθειες για άλλους κλάδους του δικαίου διαφοροποιήσεις είναι τόσο πολλές, ώστε είναι δυνατόν ακόμη και μισθωτοί της ίδιας επιχείρησης να διέπονται από διαφορετικούς κανόνες ως προς μερικά εργασιακά θέματα, μολονότι παρέχουν όμοια εργασία.

5. Συγκριτικά προς τους άλλους κλάδους του δικαίου, το εργατικό δίκαιο διαθέτει μεγαλύτερη ποικιλία παραγόντων ρύθμισης των σχέσεων τις οποίες διέπει¹⁸. Οι κανόνες του απορρέουν όχι μόνον από τις κοινές δικαιοτικές πηγές (συναγμά, νόμος κ.λπ.) αλλά και από ιδιαίτερες πηγές του (κανονιστικοί όροι της συλλογικής σύμβασης εργασίας και της διαιτητικής εργασιακής απόφασης, συναπόφαση του εργοδότη και του συμβουλίου των εργαζομένων, κανονισμός εργασίας). Επί πλέον οι σχέσεις που διέπει το εργατικό δίκαιο ρυθμίζονται και από πολλούς μη κανονιστικούς παράγοντες, εκ των οποίων άλλοι μεν συναντώνται και σε άλλους κλάδους (ατομική ή συλλογική ενοχική σύμβαση, κρίση τρίτου προσώπου, ατομική διοικητική πράξη κ.λπ.), άλλοι δε ρυθμίζουν μόνον τις εργασιακές σχέσεις (γενικοί όροι εργασίας, εργοδοτική διαταγή).

Η ρύθμιση των εργασιακών σχέσεων και με πρόσθετους παράγοντες δικαιολογείται από το γεγονός ότι οι κοινοί ρυθμιστικοί παράγοντες δεν μπορούν να ανταποκριθούν σε όλες τις σχετικές ρυθμιστικές ανάγκες, καθόσον, όπως προαναφέρθηκε, σε πολλές περιπτώσεις οι συνθήκες εργασίας διαφέρουν ανάλογα με τον τομέα ή τον τόπο απασχόλησης, το επάγγελμα κ.λπ., μεταβάλλονται δε συχνά και επί πλέον είναι κοινωνικά σκόπιμο να

18. Βλ. παρακάτω στο κεφ. Δ' υπό Ι.

ρυθμίζονται και από τους ενδιαφερόμενους μισθωτούς και εργοδότες. Λόγω της επενέργειας τόσων πολλών ρυθμιστικών παραγόντων στις εργασιακές σχέσεις, πολλές φορές είναι δύσκολο να εξευρεθούν οι διατάξεις - ρήτρες όλων των παραγόντων που διέπουν μία συγκεκριμένη πραγματική εργασιακή σχέση και να μεθοδευθεί η άρση των συγκρούσεών τους.

6. Το ελληνικό εργατικό δίκαιο εμφανίζει τα ακόλουθα πρόσθετα χαρακτηριστικά. Από άποψη περιεχομένου, οι ρυθμίσεις του είχαν κι έχουν πολλές ομοιότητες με τις αντίστοιχες ρυθμίσεις που ίσχυαν ή ισχύουν στην Γερμανία και στην Γαλλία αλλά και σε άλλες χώρες της Δυτικής Ευρώπης. Στην εξομοίωση αυτή συνέβαλε και η εισαγωγή στην χώρα μας του διεθνούς και του ευρωπαϊκού κοινοτικού εργατικού δικαίου. Η τάση διεθνοποίησης του εργατικού δικαίου¹⁹ δεν αποτελεί ειδικό χαρακτηριστικό αυτού του κλάδου, γιατί το ίδιο φαινόμενο παρατηρείται και ως προς άλλους κλάδους, όπως το εμπορικό δίκαιο, το διοικητικό δίκαιο κ.λπ.²⁰

Γενικά, το ελληνικό εργατικό δίκαιο εξισορροπεί σε αρκετό βαθμό τα συμφέροντα των εργαζομένων και των εργοδοτών και μάλιστα ήταν και στο παρελθόν προοδευτικό κατά μεγάλο μέρος του. Ωστόσο, μερικές ρυθμίσεις του εξακολουθούν και σήμερα να μην προσεγγίζουν με επιτυχία τους βασικούς σκοπούς του, ιδίως επειδή δεν είναι εναρμονισμένες επαρκώς προς τις αρχές της ίσης μεταχείρισης και της προστασίας των μισθωτών (ευνοϊκότερη μεταχείριση των μισθωτών του δημοσίου τομέα, ανάθεση στους μισθωτούς του δικονομικού βάρους της απόδειξης κ.λπ.) ή επειδή

19. Βουτυράς Σ., ό.π.55. Καλομοίρης Δ., Εργατικόν δίκαιον. Γενικάί αρχαί 1969,92. Κουκιάδης Γ., Ατομικές... 1984,136.

20. Βλ. Βούτσης Κ., Γενικόν εμπορικόν δίκαιον 1979,126. Τάχος Α., Ελληνικό διοικητικό δίκαιο 1991, 51,89.

αναθέτουν σε κρατικά όργανα περιττές αρμοδιότητες ως προς την ρύθμιση των εργασιακών σχέσεων.

Από τεχνική άποψη, τα κανονιστικά κείμενά του σε πολλές περιπτώσεις συντάσσονται χωρίς επιμέλεια, περιέχουν ασάφειες, χρησιμοποιούν ανόμοια ή εσφαλμένη ορολογία ή επαναλαμβάνουν ρυθμίσεις που ήδη υπάρχουν αλλού. Οι σχετικές νομοθετικές διατάξεις περιέχονται σε πολυάριθμα ειδικά νομοθετήματα, αλλά και σε πολλά άσχετα. Πολλά από τα ειδικά νομοθετήματα είναι ασυντόνιστα ή περιπτωσιολογικά ή παραπέμπουν σε άλλα ή έχουν μεταβληθεί με αλλεπάλληλες τροποποιήσεις. Εξ αιτίας των προαναφερθέντων ελαττωμάτων, ανακύπτουν ποικίλα προβλήματα ως προς την ερμηνεία του εργατικού δικαίου, αλλά και ως προς μόνη την ανεύρεση των κανόνων του που ισχύουν εκάστοτε επί ορισμένου εργασιακού θέματος²¹.

21. Πρβλ. Αγαλλόπουλος Χ., Εισαγωγή εις το εργατικόν δίκαιον 1958,51. Καλομοίρης Δ., ΕΕΔ 1991,945 και ΕΕΔ 1973,1355. Κουκιάδης Γ., ό.π.122. Κραβαρίτου Γ., Εισαγωγή στη ρύθμιση των συνθηκών εργασίας 1990,117.

Δημόσια Κεντρική Βιβλιοθήκη Κόνιτσας

Κεφάλαιο Γ'
ΥΠΟΚΕΙΜΕΝΑ
ΤΟΥ ΕΡΓΑΤΙΚΟΥ ΔΙΚΑΙΟΥ

I. Ο μισθωτός

A. Διάκριση του μισθωτού από τους άλλους δότες εργασίας

1. Έννοια του μισθωτού. Άλλοι δότες εργασίας

Βιβλιογραφία: Αγαλλόπουλος Χ., Εργατικόν δίκαιον 1958,41. Δεληγιάννης Ι., Εργατικόν δίκαιον (1960),174. Καλομοίρης Δ., Εργατικόν δίκαιον. Γενικάί αρχαί 1969,60 και Βασικάί έννοιαι... 1973,39. Καρακατσάνης Α., Ατομικό εργατικό δίκαιο 1992,37. Κουκιάδης Γ., Ατομικές... 1984,248.

1. Μισθωτός (ή εργαζόμενος υπό στενή έννοια)¹ λέγεται εκείνος που παρέχει εργασία σε άλλο πρόσωπο βάσει σχέσεως εξαρτημένης εργασίας ιδιωτικού δικαίου («σχέσεως εργασίας»). Μολονότι από τον ορισμό αυτόν προκύπτει επαρκώς ποιοί από τους δότες εργασίας είναι και ποιοί δεν είναι μισθωτοί, είναι σκόπιμο να προστεθούν οι ακόλουθες σχετικές διευκρινίσεις.

Δεν είναι μισθωτοί εκείνοι που παρέχουν εργασία σε άλλον συνδεδεμένοι με αυτόν όχι με «σχέση εργασίας» αλλά με άλλες εργασιακές σχέσεις, όπως είναι οι εργασιακές σχέσεις δημοσίου δικαίου, οι συμβάσεις ανεξάρτητης εργασίας, έργου ή εντολής, οι εταιρικές, οι οικογενειακές και οι εξωνομικές εργασιακές σχέσεις, καθώς και οι μικτές συμβάσεις στις οποίες η εργασία αποτελεί δευτερεύον και όχι κύριο αντικείμενο παροχής, όπως

1. Για την σχετική ορολογία, βλ. Καποδίστριας Ι., ΕρμΑΚ Εισαγ. 648-680,21. Σιμωνέτος Γ., Δώδεκα μελέται... 1948/51,323.

είναι οι αναφερθείσες στο Α' κεφάλαιο και η σύμβαση μαθητείας για την οποία γίνεται λόγος παρακάτω υπό 2.

2. Δεν αποκλείεται, βάσει δύο εννόμων σχέσεων, από τις οποίες η μία είναι «σχέση εργασίας», ένα άτομο να παρέχει εργασία σε ένα άλλο πρόσωπο ή σε δύο άλλα πρόσωπα, κατά τις ίδιες ώρες ή κατά διαφορετικές, με συνέπεια το άτομο αυτό να έχει δύο ιδιότητες: του μισθωτού και του εργαζόμενου βάσει άλλης εργασιακής σχέσης (π.χ. δημόσιος υπάλληλος που εργάζεται το απόγευμα ως μισθωτός, πρόεδρος ανώνυμης εταιρίας που εργάζεται σ' αυτήν και ως μισθωτός)². Επίσης, δεν αποκλείεται ένα άτομο να παρέχει εργασία ως μισθωτός, βάσει δύο χωριστών «σχέσεων εργασίας» σε δύο διαφορετικούς εργοδότες ή στον ίδιο εργοδότη³.

Την ιδιότητα του μισθωτού μπορούν να έχουν μόνον τα φυσικά όχι και τα νομικά πρόσωπα⁴. Όταν η σχέση του δότη και του λήπτη της εργασίας φέρει τα χαρακτηριστικά της «σχέσης εργασίας», ο δότης της εργασίας είναι μισθωτός, έστω και αν παρέχει την εργασία μέσω υποκατάστατου του και όχι αυτοπροσώπως ή παρέχει την εργασία ευκαιριακά και όχι κατ' επάγγελμα⁵. Μισθωτοί είναι και όσοι υπηρετούν μόν βάσει «σχέσεως εργασίας», αλλά κατά τον νόμο διορίζονται από την δημόσια διοίκηση και τελούν υπό την εποπτεία και τον πειθαρχικό έλεγχο της, όπως είναι οι ιδιωτικοί εκπαιδευτικοί, οι πρόσθετοι αστυφύλακες, οι δασολόγοι και οι δασοφύλακες των μή δημοσίων δασών κ.ά⁶.

2. Γκούτος Χ., ΔΕΝ 1978,195. Δούμπης Ι. - Ζερδελής Δ., ΕΕΔ 1984,112.

3. Γκούτος Χ., Εργοδότη και μισθωτοί (εργατικόν δίκαιον) 1979,303,306. Ληξουριώτης Γ., ΕΕΔ 1993,146.

4. Καποδίστριας Ι., ό.π. 123. Κουκιάδης Γ., Ατομικές... 1984,250.

5. Καποδίστριας Ι., ό.π. 37,45. Καρακατσάνης Α., Ατομικό εργατικό δίκαιο 1992,106.

3. Επίσης, εκείνοι που παρέχουν εργασία βάσει «σχέσεως εργασίας» είναι μισθωτοί, έστω και αν κατά τον νόμο, ως προς μερικά εργασιακά θέματα και ιδίως ως προς τις ώρες εργασίας, τις ημέρες αργίας και τις σχετικές αμοιβές, δεν διέπονται από τις σχετικές διατάξεις της εργατικής νομοθεσίας επειδή θεωρείται ότι οι αντίστοιχες συνθήκες της απασχόλησής τους είναι εκ φύσεως ιδιόρρυθμες. Στην κατηγορία αυτών των μισθωτών που εξαιρούνται από μερικές ρυθμίσεις της εργατικής νομοθεσίας, περιλαμβάνονται κυρίως: α) οι αγροτικοί μισθωτοί, δηλαδή οι μισθωτοί που εκτελούν εργασίες άμεσα αγροτικές και όχι αγροτοβιομηχανικές ή αγροτοεμπορικές, όταν δεν είναι ασφαλισμένοι στο ΙΚΑ ή ο εργοδότης τους δεν είναι εταιρία ή ΝΠΔΔ⁷, β) οι οικιακοί μισθωτοί, δηλαδή οι μισθωτοί που εξυπηρετούν κυρίως οικιακές ανάγκες του εργοδότη τους και δεν έχουν ενταχθεί σε εκμετάλλευση, δηλαδή σε εργοτεχνική μονάδα⁸, γ) οι μισθωτοί που εκτελούν την εργασία «κατ' οίκον», δηλαδή στο σπίτι τους, για λογαριασμό του εργοδότη, όταν η οικιστική μονάδα στην οποία υπάγεται το σπίτι τους έχει λιγότερους από 6.000 κατοίκους⁹, δ) οι μισθωτοί που τελούν σε μή γνήσια ετοιμότητα προς εργασία, δηλαδή που περιορίζουν την ελευθερία τους χάριν του λήπτη της εργασίας χωρίς να τηρούν διαρκώς σε εγρήγορση τις εργασιακές δυνάμεις τους, παρά μόνον αν κληθούν εκτάκτως από αυτόν, οπότε και μόνον διέπονται από όλες τις διατάξεις της

6. Γκούτος Χ. - Λεβέντης Γ., Εργατική νομοθεσία 1988,18. Ντάσιος Λ., Εργατικό δικονομικό δίκαιο Α/Ι 1991,65.

7. Γκούτος Χ., ΔΕΝ 1979,538. Κουκιάδης Γ., Ατομικές... 1984,256. Ντάσιος Λ., ό.π. 109.

8. Γκούτος Χ., ΔΕΝ 1977,577. Ληξουριώτης Γ., ΕΕΔ 1992,64. Ντάσιος Λ., ό.π. 187.

9. Αγαλλόπουλος Χ., Εργατικόν δίκαιον 1958,47. Καλομοίρης Δ., Βασικάί έννοιαι... 1973,42.

εργατικής νομοθεσίας¹⁰, ε) οι διευθύνοντες υπάλληλοι, για τους οποίους γίνεται λόγος παρακάτω από Β5.

2. Ο μαθητευόμενος

Βιβλιογραφία: Γκούτος Χ., Μικτή σύμβαση εργασίας και εκπαιδύσεως, ΔΕΝ 1993,1105, ο ίδιος, Εργοδότηι και μισθωτοί 1979,340. Γκούτος Χ. - Λεβέντης Γ., Εργατική νομοθεσία 1988,44. Κουκιιάδης Γ., Ατομικές... 1984,273. Ληξουριώτης Γ., ΕΕΔ 1991,628. Μαρκόπουλος Κ., ΕΕΔ 1976,49. Nikisch A., Εργατικόν δίκαιον 1953,473. Πόρτολας Δ., Η σύμβασις μαθητείας, 1942.

1. Όταν ο φορέας μίας εκμετάλλευσης, δηλαδή εργοτεχνικής μονάδας, αναλαμβάνει την υποχρέωση να διδάξει σε αντισυμβαλλόμενό του, ο ίδιος ή δι' αντιπροσώπου του, την πρακτική μίας τέχνης ή επιστήμης, έναντι παροχής εξαρτημένης εργασίας από τον αντισυμβαλλόμενο, με κύριο σκοπό την προαγωγή της μάθησης του δεύτερου και όχι την προαγωγή του παραγωγικού έργου της εκμετάλλευσης, η γεννώμενη σχέση ονομάζεται (γνήσια) σύμβαση μαθητείας, ο δε εκπαιδευόμενος λέγεται μαθητευόμενος. Δεν αποκλείεται να προβλέπεται στην σύμβαση αυτή, είτε ότι ο φορέας της εκμετάλλευσης θα παρέχει στον μαθητευόμενο και μικρό οικονομικό αντάλλαγμα λόγω της ωφέλειας που αποκομίζει από την εργασία, είτε ότι ο μαθητευόμενος θα παρέχει σε εκείνον, εκτός από την εκπαιδευτική εργασία, και άλλο οικονομικό αντάλλαγμα που μπορεί να συνίσταται και σε πρόσθετη εργασία.

Αυτή η μικτή σύμβαση, επειδή αποσκοπεί κατά κύριο λόγο στην επαγγελματική εκπαίδευση του ενός συμβαλλόμενου και δευτερευόντως στην παροχή εξαρτημένης εργασίας από αυτόν, διέπεται από τις τυχόν ισχύουσες ειδικές διατάξεις, από τις

10. Βλ. Ληξουριώτης Γ., ΕΕΔ 1992,882 και τις εκεί παραπομπές, καθώς και Γκούτος Χ., Εργοδότηι και μισθωτοί 1979,315.

διατάξεις περί «σχέσεως εργασίας» που είναι δυνατόν να προσαρμοσθούν στην φύση της σύμβασης μαθητείας, από τους συμφωνηθέντες όρους της και από τις αρχές της καλής πίστης, των συναλλακτικών ηθών και των χρηστών ηθών, από τις οποίες απορρέουν, μεταξύ άλλων, η υποχρέωση πρόνοιας του εκπαιδευτή και η υποχρέωση πίστης του μαθητευόμενου. Πάντως, αυτός ο μαθητευόμενος δεν είναι μισθωτός.

Ο μαθητευόμενος είναι δυνατόν είτε να μην διαθέτει άλλες γνώσεις ως προς την τέχνη ή επιστήμη, εκτός από εκείνες που αποκτά με την πρακτική εκπαίδευσή του στην εκμετάλλευση, είτε να σπουδάζει παράλληλα ή να έχει σπουδάσει επί της τέχνης ή επιστήμης σε σχετική εκπαιδευτική μονάδα, οπότε πρόκειται για πρακτική άσκηση μαθητή, σπουδαστή ή επιστήμονα βάσει σύμβασεως μαθητείας. Ορισμένες κατηγορίες σπουδαστών ή πτυχιούχων ΤΕΙ ή ΑΕΙ υποχρεούνται εκ του νόμου να ασκηθούν πρακτικά σε εκμετάλλευση προκειμένου να λάβουν τίτλους σπουδών ή άδεια άσκησης επαγγέλματος.

2. Συγγενικές προς την σύμβαση μαθητείας σχέσεις αλλά διαφορετικές από αυτήν είναι: α) Η (αυτοτελής) σχέση εκπαίδευσης, κατά την οποία ένα φυσικό ή νομικό πρόσωπο αναλαμβάνει την υποχρέωση να εκπαιδεύσει θεωρητικά ή/και πρακτικά, είτε το ίδιο είτε οι αντιπρόσωποί του, ένα άλλο άτομο, που λέγεται συνήθως μαθητής, σπουδαστής ή φοιτητής, χωρίς αντιπαροχή ή έναντι αντιπαροχής, η οποία όμως δεν συνίσταται σε εργασία. Η σχέση αυτή δεν αποτελεί σύμβαση μαθητείας γιατί ο εκπαιδευόμενος δεν οφείλει να παρέχει εργασία στον εκπαιδευτή. β) Η σύμβαση κατά την οποία ο φορέας μίας εκμετάλλευσης συμφωνεί με τον αντισυμβαλλόμενο του ότι ο δεύτερος, προκειμένου να αποκτήσει προπαρασκευαστικές ή συμπληρωματικές γνώσεις για την άσκηση ορισμένου επαγγέλματος, θα δικαιούται να προσέρχεται στην εκμετάλλευση και να παρακολουθεί την εκτέλεση σχετικών εργασιών από το προσωπικό της χωρίς ο ίδιος να παρέχει εργασία. Αυτή η σύμβαση δεν

αποτελεί σύμβαση μαθητείας, αλλ' ούτε βέβαια σχέση εργασίας, αφού αντικείμενό της δεν είναι η εκπαίδευση ούτε η εργασία.

γ) Η «σχέση εργασίας» μαθητευόμενου μισθωτού, κατά την οποία ο φορέας μίας εκμετάλλευσης και ο αντισυμβαλλόμενός του συμφωνούν ότι ο δεύτερος θα παρέχει εξαρτημένη εργασία, έναντι αμοιβής, με κύριο σκοπό την εξυπηρέτηση του παραγωγικού έργου της εκμετάλλευσης και με δευτερεύοντα σκοπό την ευκαιριακή πρακτική επαγγελματική εκπαίδευσή του με τη βοήθεια του πρώτου συμβαλλόμενου ή των αντιπροσώπων του. Αυτή η μικτή σύμβαση, επειδή αποσκοπεί κυρίως στην παροχή εξαρτημένης εργασίας, θεωρείται ότι αποτελεί κατά κύριο λόγο «σχέση εργασίας» και ότι συνεπώς διέπεται βασικά από το εργατικό δίκαιο. Ο δεύτερος συμβαλλόμενος, που λέγεται μαθητευόμενος μισθωτός, είναι δυνατόν είτε μόνον να εργάζεται και παράλληλα να εκπαιδεύεται μη συστηματικά στην εκμετάλλευση επί της πρακτικής μίας τέχνης ή επιστήμης, είτε επί πλέον να εκπαιδεύεται, κυρίως θεωρητικά, επί της τέχνης ή επιστήμης, σε σχολή μαθητείας του ΟΑΕΔ ή σε άλλη εκπαιδευτική μονάδα, οπότε, ιδίως αν εκπαιδεύεται σε σχολή του ΟΑΕΔ, διέπεται βασικά από ειδικές διατάξεις που έχουν περιεχόμενο παρόμοιο με εκείνο των αντίστοιχων διατάξεων της κοινής εργατικής νομοθεσίας.

B. Κατηγορίες μισθωτών

1. Κριτήρια κατάταξης των μισθωτών σε κατηγορίες

Βιβλιογραφία: Γκούτος Χ. - Λεβέντης Γ., *Εργατική νομοθεσία* 1988,27. Θεοδώρου Θ., *Συνδικαλιστικό δίκαιο*, 1983,15, Καλομοίρης Δ., *Βασικαί έννοιαι...* 1973,43. Κουκιάδης Γ., *Ατομικές...* 1984,248,263. Μήτσου Τ., *ΕΕΔ* 1967,337.

1. Εκτός από τους γενικούς κανόνες του, το εργατικό δίκαιο περιέχει και πολλές κατηγορίες ειδικών κανόνων, η κάθε μία

από τις οποίες αφορά σε ορισμένη κατηγορία μισθωτών και συνήθως διαφέρει από τις άλλες ως προς το περιεχόμενό της. Επομένως, η εξεύρεση των ειδικών κανόνων που αφορούν σε έναν μισθωτό προϋποθέτει τον σωστό καθορισμό της κατηγορίας των μισθωτών στην οποία αυτός υπάγεται.

Σύμφωνα με τις σχετικές ρυθμίσεις, οι μισθωτοί κατατάσσονται σε κατηγορίες με βασικά κριτήρια αφ' ενός τον τομέα της απασχόλησής τους και αφ' ετέρου ορισμένες προσωπικές ιδιότητές τους.

2. Για την κατάταξη των μισθωτών ανάλογα με τον τομέα της απασχόλησής τους, λαμβάνεται υπ' όψιν η συγκεκριμένη απασχόλησή τους, άσχετα αν αυτή είναι επαγγελματική ή περιστασιακή. Ειδικότερα κριτήρια αυτής της κατάταξης αποτελούν κυρίως: α) ο οικονομικός τομέας της απασχόλησης των μισθωτών, όπως είναι ο ιδιωτικός, ο δημόσιος, ο βιομηχανικός, ο μεταλλευτικός, ο εμπορικός, ο ξενοδοχειακός, ο τομέας των τεχνικών έργων, των θεαμάτων, των νοσοκομείων κ.λπ., β) η νομική μορφή των φορέων των επιχειρήσεων και ιδίως ο χαρακτήρας τους ως ΝΠΔΔ, ως ανωνύμων εταιριών, ως αγροτικών συνεταιρισμών κ.λπ. γ) τα επαγγέλματα ή και οι επί μέρους επαγγελματικές ειδικότητες που ασκούν οι μισθωτοί με την παροχή της εργασίας τους (π.χ. λογιστής ή βοηθός λογιστού, χειριστής ορισμένου μηχανήματος, μηχανικός Α' ή Β' πτυχούχος ή πρακτικός, οικοδόμος ορισμένης ειδικότητας, φύλακας κ.λπ.). δ) η ιεραρχική θέση των μισθωτών στην επιχείρηση, όπως είναι η θέση του τμηματάρχη, του διευθυντή κ.λπ.

3. Εξ άλλου, ως κριτήρια διάκρισης των μισθωτών σε κατηγορίες βάσει προσωπικών τους ιδιοτήτων, μπορούν να θεωρηθούν κυρίως: η ιδιότητά τους ως εργατών ή ως υπαλλήλων ή ως διευθυνόντων υπαλλήλων, η ηλικία τους, το φύλο τους και οι ιδιότητές τους ως ατόμων που βαρύνονται με ειδικές οικογενεια-

κές φροντίδες ή ως ατόμων που έχουν ειδικές ανάγκες ή ως συνδικαλιστών.

2. Μισθωτοί των δημοσίων υπηρεσιών

Βιβλιογραφία: Δούκα Β., *Η σύμβαση εξηρτημένης εργασίας με το Δημόσιο 1992*, ιδίως σελ. 71,102,162,169,218. Καζάκος Α., *Έκτακτο προσωπικό του δημόσιου τομέα και κράτος δικαίου*. Καλομοίρης Δ., *ΔΕΝ 1985*,761. Ληξουριώτης Γ., *ΕΕΔ 1989*,102.

1. Μισθωτοί των δημοσίων υπηρεσιών είναι οι εργαζόμενοι στο Δημόσιο και στα άλλα ΝΠΔΔ με σχέση εξαρτημένης εργασίας ιδιωτικού δικαίου. Όπως είδαμε στο κεφ. Α' υπό Π Β2α, διαφορετική είναι η περίπτωση των εργαζομένων στις ίδιες δημόσιες υπηρεσίες με σχέση εξαρτημένης εργασίας δημοσίου δικαίου (δημόσιοι, δημοτικοί κ.ά. υπάλληλοι υπό στενή έννοια). Οι εν λόγω μισθωτοί δεν μετέχουν άμεσα στην άσκηση δημόσιας εξουσίας, αναφέρονται δε στην νομοθεσία γενικά ως υπάλληλοι επειδή ο χαρακτήρας της εργασίας τους ως πνευματικής ή ως σωματικής δεν συνεπάγεται διαφοροποιήσεις ως προς την καταγγελία της σύμβασής τους.

Αυτοί οι μισθωτοί διαιρούνται αφ' ενός σε εκείνους που καλύπτουν τακτικές εργασιακές ανάγκες των δημοσίων υπηρεσιών με την παροχή ειδικής επιστημονικής ή τεχνικής ή βοηθητικής εργασίας (τακτικοί ή μόνιμοι μισθωτοί) και αφ' ετέρου σε εκείνους που καλύπτουν έκτακτες εργασιακές ανάγκες των δημοσίων υπηρεσιών (έκτακτοι μισθωτοί). Οι τελευταίοι υποδιαιρούνται στους καλύπτοντες παροδικές εργασιακές ανάγκες και στους καλύπτοντες απρόβλεπτες και επείγουσες εργασιακές ανάγκες.

2. Σε ατομικό επίπεδο, οι μισθωτοί αυτοί διέπονται από τους ειδικούς νομοθετικούς κανόνες, οι οποίοι περιέχονται κυρίως στο π.δ. 410/1988, και συμπληρωματικά από την κοινή εργατική νομοθεσία. Οι ειδικοί νομοθετικοί κανόνες που αφορούν στους

τακτικούς μισθωτους των δημοσίων υπηρεσιών περιέχουν ρυθμίσεις οι οποίες είναι όμοιες ή παρόμοιες με τις ρυθμίσεις που αφορούν στους δημόσιους υπαλλήλους, ευνοϊκότερες δε για τους μισθωτούς αυτούς έναντι των ρυθμίσεων της κοινής εργατικής νομοθεσίας. Όμοιες εν πολλοίς με τις ρυθμίσεις του δημοσιούπαλληλικού δικαίου είναι και οι ρυθμίσεις που αφορούν στους μισθωτούς που καλύπτουν παροδικές ανάγκες των δημοσίων υπηρεσιών. Οι ειδικές ρυθμίσεις που αφορούν στους μισθωτούς που καλύπτουν απρόβλεπτες και επείγουσες ανάγκες ομοιάζουν κατά το πλείστον με τις αντίστοιχες ρυθμίσεις της κοινής εργατικής νομοθεσίας και ελάχιστα με τις ρυθμίσεις του δημοσιούπαλληλικού δικαίου.

Σε συλλογικό επίπεδο, οι παραπάνω μισθωτοί διέπονται επίσης από ειδικούς νομοθετικούς κανόνες και συμπληρωματικά, ως προς τα θέματα που αυτοί δεν ρυθμίζουν, από τους κανόνες της κοινής εργατικής νομοθεσίας. Οι ειδικοί αυτοί κανόνες είναι κατά το πλείστον δυσμενέστεροι για τους εν λόγω μισθωτούς έναντι των αντίστοιχων κανόνων της κοινής εργατικής νομοθεσίας. Αρκετοί από αυτούς αφορούν και στους δημόσιους υπαλλήλους.

3. Μισθωτοί των δημοσίων επιχειρήσεων

Βιβλιογραφία: Δασκαλάκης Δ., Το εργασιακό καθεστώς του προσωπικού των δημοσίων επιχειρήσεων 1993, 19. Παπαθανασίου - Παπαϊωάννου Ζ., Η άσκηση δημόσιας εξουσίας μέσω ΝΠΙΔ 1985, 163.

Δημόσια επιχείρηση είναι το ΝΠΙΔ το οποίο ιδρύεται με νόμο και με οικονομικά μέσα χορηγούμενα από ένα ΝΠΔΔ, αποτελεί δε επιχείρηση παραγωγής αγαθών ή παροχής υπηρεσιών χάριν του δημοσίου συμφέροντος και λειτουργεί βασικά κατά τους κανόνες της ιδιωτικής οικονομίας και του ιδιωτικού δικαίου αλλ' υπό την εποπτεία και τον έλεγχο του ΝΠΔΔ.

Σε ατομικό επίπεδο οι μισθωτοί των δημοσίων επιχειρήσεων

διέπονται από ειδικές νομοθετικές διατάξεις και συμπληρωματικά από την κοινή εργατική νομοθεσία. Από τα σχετικά όμως θέματα μόνον λίγα έχουν ρυθμισθεί με ειδικούς νόμους αφορώντες στους μισθωτούς όλων των δημοσίων επιχειρήσεων, ενώ τα περισσότερα έχουν ρυθμισθεί με ειδικά νομοθετήματα (ιδρυτικός νόμος, εσωτερικός κανονισμός κ.λπ.) τα οποία αφορούν στους μισθωτούς εκάστης δημόσιας επιχείρησης χωριστά και των οποίων όμως οι ρυθμίσεις είναι κατά το πλείστον όμοιες ως προς όλες τις δημόσιες επιχειρήσεις. Εξ άλλου, αυτές οι ειδικές ρυθμίσεις ομοιάζουν συνήθως ως προς το περιεχόμενο και την δομή τους με τις ρυθμίσεις του δημοσιούπαλληλικού κώδικα και της νομοθεσίας η οποία αφορά στους μισθωτούς των δημοσίων υπηρεσιών.

Σε συλλογικό επίπεδο, οι μισθωτοί των δημοσίων επιχειρήσεων διέπονται βασικά από την κοινή εργατική νομοθεσία. Ως προς τους μισθωτούς όμως πολλών δημοσίων επιχειρήσεων ισχύουν και ειδικοί κανόνες, όπως είναι εκείνοι που ρυθμίζουν την συμμετοχή στη διοίκηση των επιχειρήσεων και εκείνοι που προβλέπουν ειδικούς όρους για την απεργία αυτών των μισθωτών. Οι τελευταίοι αυτοί κανόνες είναι σχεδόν οι μόνοι που εμφανίζουν ομοιότητες έναντι των κανόνων που ρυθμίζουν τις συλλογικές εργασιακές σχέσεις των μισθωτών των δημοσίων υπηρεσιών.

4. Υπάλληλοι και εργάτες

Βιβλιογραφία: Αγαλλόπουλος Χ., *Εργατικόν δίκαιον* 1958,52. Αγραφιώτης Ζ., *Η καταγγελία της σχέσεως εξηρημένης εργασίας αορίστου χρόνου* (1979),35. Βουτυράς Σ., *Εργάτες και υπάλληλοι. Ιστορική, κοινωνιολογική και νομική όψη του ζητήματος*, *Επιστ. Επετ. ΠΑΣΠΕ* 1978,303. Γαβαλάς Ν., *ΕΕΔ* 1991,113. Γκούτος Χ. - Λεβέντης Γ., *Εργατική νομοθεσία* 1988,28. Θεοδώρου Θ., *ΔΕΝ* 1975,721. Καλομοίρης Δ., *Βασικά έννοιαι...* 1973,44. Καρακατσάνης Α., *Ατομικό εργατικό δίκαιο* 1992,38. Κουκιάδης Γ., *Ατομικές...* 1984,264. Ληξουριώτης Γ., *ΕΕΔ* 1991,968 και *ΕΕΔ* 1990,160. Μήτσου Τ., *ΕΕΔ* 1967,339. Ντάσιος Λ., *Εργατικό δικονομικό δίκαιο Α/Ι*

1991,173. Τούσης Α. - Σταυρόπουλος Σ., *Εργατικόν δίκαιον* 1967,97.

1. Η διάκριση των μισθωτών σε υπαλλήλους και σε εργάτες καθίσταται συν τω χρόνω λιγότερο σημαντική αλλά και περισσότερο δυσχερής. Στην νομοθεσία μας, μετά το 1976, η διάκριση αυτή διατηρεί την παραδοσιακή σημασία της σχεδόν μόνον ως προς ορισμένα θέματα της καταγγελίας της «σχέσης εργασίας: α) Η αποζημίωση απόλυσης είναι πολύ μεγαλύτερη για τους υπαλλήλους, β) με το σύστημα της προειδοποίησης επιτρέπεται να απολυθούν μόνον οι υπάλληλοι, γ) οι μισθωτοί που δικαιούνται να λάβουν πλήρη σύνταξη γήρατος δικαιούνται να λάβουν από τον εργοδότη τους μειωμένη την νόμιμη αποζημίωση απόλυσης, εφ' όσον μεν είναι υπάλληλοι αν αποχωρήσουν οικειοθελώς από την εργασία τους ή αν απολυθούν, εφ' όσον δε είναι εργάτες μόνον αν αποχωρήσουν οικειοθελώς, ενώ αν απολυθούν δικαιούνται ολόκληρη την αποζημίωση. Αυτές οι διαφοροποιήσεις, όπως είδαμε, δεν ισχύουν ως προς τους μισθωτούς των δημοσίων υπηρεσιών, καθόσον αυτοί χαρακτηρίζονται γενικά ως υπάλληλοι.

2. Για το μεγαλύτερο μέρος των μισθωτών, νομοθετικό κριτήριο της διάκρισής τους σε υπαλλήλους και σε εργάτες αποτελεί ο χαρακτήρας της εργασίας τους ως κυρίως πνευματικής ή ως κυρίως σωματικής αντίστοιχα (ουσιαστικό κριτήριο), και όχι η καταβολή σ' αυτούς μηνιαίου μισθού ή ημερομισθίου αντίστοιχα, όπως συνέβαινε πρίν να θεσπισθεί το άρθρο 1 του ν. 2655/1953. Ωστόσο, ο χαρακτήρας της εργασίας ως κυρίως πνευματικής ή ως κυρίως σωματικής είναι μεν σε μερικές περιπτώσεις ευδιάκριτος, σε πολλές όμως άλλες περιπτώσεις είναι δυσδιάκριτος, ιδίως όταν ο εργαζόμενος χειρίζεται μηχανικά μέσα της σύγχρονης τεχνολογίας, τα οποία περιορίζουν την συμβολή της σωματικής δύναμης στην εκτέλεση της εργασίας ή απλοποιούν την πνευματική εργασία. Σε τέτοιες ασαφείς περιπτώσεις, η νομο-

λογία μας χαρακτηρίζει τον μισθωτό ως υπάλληλο όταν συνυπάρχουν τα εξής στοιχεία: θεωρητική μόρφωση και εξειδικευμένη εμπειρία του, καθώς και ανάπτυξη πρωτοβουλίας και ανάληψη ευθύνης από αυτόν. Τα στοιχεία όμως αυτά, ιδίως τα δύο τελευταία, δεν προκύπτουν από τον νόμο, ούτε προσιδιάζουν μόνον σε εκείνον που παρέχει κυρίως πνευματική εργασία. Το πρόβλημα είναι δυσεπίλυτο. Οι λύσεις της νομολογίας είναι περιπτωσιολογικές, συχνά δε περιστασιακές και άδικες. Μέχρι να καταργηθεί η εν λόγω διάκριση, ορθότερο είναι στις αμφίβολες περιπτώσεις να χαρακτηρίζεται ο μισθωτός ως υπάλληλος.

Κατ' εξαίρεση, έχουν χαρακτηριστεί ευθέως εκ του νόμου ως υπάλληλοι οι μισθωτοί που ανήκουν σε ορισμένες επαγγελματικές κατηγορίες και που θα ήσαν ίσως εργάτες με το ουσιαστικό κριτήριο, όπως είναι οι πτυχιούχοι των σχολών τουριστικών επαγγελμάτων, οι πτυχιούχοι νοσοκόμοι, ορισμένες κατηγορίες ηλεκτροτεχνιτών και θερμαστών, οι τεχνικοί της Ολυμπιακής Αεροπορίας, οι πρόσθετοι αστυφύλακες κ.ά. (τυπικό κριτήριο).

Αμφισβητείται αν με συλλογικές συμβάσεις εργασίας επιτρέπεται να προσδίδεται η ιδιότητα του υπαλλήλου ή του εργάτη σε μισθωτούς που διέπονται από αυτές. Η αρνητική γνώμη είναι ορθότερη. Δύναται όμως να ορίζεται με σ.σ.έ. ότι τα νομοθετικά πλεονεκτήματα των υπαλλήλων επεκτείνονται και στους εργάτες, όπως έχει συμβεί π.χ. ως προς τους βοηθούς των φορτηγών αυτοκινήτων, τους φωτοστοιχειοθέτες και τους θυρωρούς των πολυκατοικιών. Επίσης, με την ατομική σύμβαση εργασίας επιτρέπεται να συμφωνηθεί ότι ο συμβαλλόμενος εργάτης θα έχει τα πλεονεκτήματα του υπαλλήλου, όχι όμως και ότι ο μισθωτός θα έχει την ιδιότητα του υπαλλήλου ή του εργάτη, διότι οι ιδιότητες αυτές αποκτώνται όταν υφίστανται τα σχετικά νόμιμα περιστατικά και όχι με την ιδιωτική βούληση.

Η διάκριση των εργατών σε τεχνίτες, σε ανειδίκευτους εργάτες και σε υπηρέτες χρησιμοποιείται κυρίως σε σ.σ.έ. ως κριτήριο κατάταξης των εργατών σε μισθολογικές κατηγορίες.

5. Διευθύνων υπάλληλος

Βιβλιογραφία: Γκούτος Χ., Εργοδότηι και μισθωτοί (εργατικόν δίκαιο) 1979,397. Γκούτος Χ. - Λεβέντης Γ., Εργατική νομοθεσία 1988,40. Καλομοίρης Δ., ΕΕΔ 1974.1294 και ΕΕΔ 1993.281. Καρακατσάνης Α., Ατομικό εργ. δίκαιο 1992,41. Κονιδιτσιώτου Κ., ΕΕΔ 1989,338. Κουκιάδης Γ., Ατομικές... 1984,270. Ληξουριώτης Γ., ΕΕΔ 1993,691, ΕΕΔ 1991,294, ΕΕΔ 1988,297. Μήτσου Τ., ΕΕΔ 1967,345. Ντάσιος Λ., Εργ. δικονομικό δίκαιο 1991,183. Σπινέλλης Δ., ΕΕΔ 1972,257. Σταμούλης Σ., Το διευθυντικόν δικαίωμα του εργοδότη 1978,114.

1. Διευθύνων υπάλληλος λέγεται ο μισθωτός μεγάλης επιχείρησης, στον οποίο έχουν ανατεθεί αρμοδιότητες, οι οποίες είναι ουσιώδεις για την λειτουργία όλης της επιχείρησης ή σημαντικού τμήματός της, επειδή αφορούν στην οργάνωση ή στην διεύθυνσή της και προσδιδιάζουν είτε στον φορέα της επιχείρησης ως επιχειρηματία ή ως εργοδότη, είτε σε συνεργάτη της που μπορεί να εμπνέει εμπιστοσύνη στον τελευταίο λόγω των υψηλών ειδικών προσόντων του.

Στα πλαίσια των αρμοδιοτήτων του και των γενικών οδηγιών που του δίνει ο εργοδότης ή ο ενδιαμέσος προϊστάμενος, ο διευθύνων υπάλληλος λαμβάνει αποφάσεις με δική του πρωτοβουλία και ενεργεί σαν να είναι αυτός ο φορέας της επιχείρησης. Συνήθως συμφωνεί ότι θα λαμβάνει υψηλό μισθό και ότι δεν θα διέπεται από τις διατάξεις του εργατικού δικαίου περί ωρών εργασίας, ημερών αργίας και σχετικών αμοιβών. Γενικά, εφ' όσον υπόκειται στις οδηγίες και στον έλεγχο του φορέα της επιχείρησης, είναι μισθωτός. Από τα προεκτεθέντα προκύπτει ότι την ιδιότητα του διευθύνοντος υπαλλήλου μπορούν να έχουν μόνον οι μισθωτοί που υπηρετούν σε μεγάλη επιχείρηση και επηρεάζουν σημαντικά τις κατευθύνσεις και εξελίξεις της, όχι δε και οι διευθυντές ή προϊστάμενοι τομέων της που λαμβάνουν δευτερεύουσες αποφάσεις και μεριμνούν κυρίως για την εφαρμογή των αποφάσεων των προϊσταμένων τους.

Όταν ο φορέας της επιχείρησης είναι νομικό πρόσωπο, τα

άτομα που μετέχουν στα διοικητικά όργανά του (π.χ. τα μέλη του διοικητικού συμβουλίου της ανώνυμης εταιρίας) παρέχουν σ' αυτό τις υπηρεσίες τους βάσει σχέσεως εντολής ή συμβάσεως ανεξάρτητης εργασίας και σύμφωνα με το καταστατικό του, όχι δε βάσει «σχέσεως εργασίας» και συνεπώς δεν είναι διευθύνοντες υπάλληλοι. Αν όμως τα άτομα αυτά παρέχουν παράλληλα στο νομικό πρόσωπο βάσει «σχέσεως εργασίας» πρόσθετες υπηρεσίες που είναι διευθυντικές με την προαναφερθείσα έννοια, έχουν παράλληλα και την ιδιότητα του διευθύνοντος υπαλλήλου¹¹.

2. Επειδή ο διευθύνων υπάλληλος ασκεί αρμοδιότητες που προσιδιάζουν σε εργοδότη, θεωρείται ότι ως προς ορισμένα εργασιακά θέματα δεν έχει ανάγκη από την σχετική προστασία του εργατικού δικαίου και ότι συνεπώς δεν διέπεται από τις αντίστοιχες διατάξεις του ή ότι ασκεί καταχρηστικά την αξίωσή του περί υπαγωγής του σ' αυτές. Η νομοθεσία εξαιρεί τον διευθύνοντα υπάλληλο μόνον από την προστασία των διατάξεων περί ωρών εργασίας. Η νομολογία όμως τον εξαιρεί και από την προστασία των διατάξεων περί εβδομαδιαίας ανάπαυσης, περί εορτών αργίας, περί νυκτερινής εργασίας και περί αδείας αναψυχής. Αμφισβητείται αν ο διευθύνων υπάλληλος δικαιούται να μετέχει σε συνδικάτο μισθωτών¹².

3. Ευρύτερη είναι η έννοια του διευθυντή ή «επιτετραμμένου», ο οποίος είναι κατά τον νόμο υπεύθυνος για την τήρηση στην επιχείρηση ορισμένων διοικητικών και ποινικών διατάξεων που αποσκοπούν στην προστασία των μισθωτών της.

11. Γκούτος Χ., Εργοδότης και μισθωτοί 1979,44. Καποδίστριας Ι., Ερμ.ΑΚ 648-680,112. Ληξουριώτης Γ., ΕΕΔ 1991,204. Ντάσιος Α., Εργατικό δικονομικό δίκαιο Α/Ι 1991,96.

12. Κονιδίτσιώτου Κ., ΕΕΔ 1989,342. Λεβέντης Γ., Εργατική νομοθεσία Α 1986,207. Ληξουριώτης Γ., ΕΕΔ 1990,475.

6. Μισθωτοί που έχουν ιδιαίτερες προσωπικές ιδιότητες

Ειδικές κατηγορίες μισθωτών είναι και οι παρακάτω, στις οποίες εντάσσονται οι μισθωτοί που έχουν ορισμένες ιδιαίτερες προσωπικές ιδιότητες και για τον λόγο αυτόν διέπονται από ειδικούς κανόνες ως προς ορισμένα εργασιακά θέματα. Οι σχετικές ειδικές ρυθμίσεις εξετάζονται στα πλαίσια μελέτης εκάστου των θεμάτων αυτών.

α. *Ανήλικοι μισθωτοί*¹³. Πρόκειται για τους μισθωτούς που δεν έχουν συμπληρώσει το 18ο έτος της ηλικίας τους. Σύμφωνα με ειδικές διατάξεις, οι ηλικίας 15 έως 18 ετών επιτρέπεται να απασχολούνται μόνον σε ορισμένες εργασίες που δεν είναι επικίνδυνες για τη σωματική και την ψυχική υγεία τους και δεν εμποδίζουν την ελεύθερη ανάπτυξη της προσωπικότητάς τους, ενώ οι κάτω των 15 ετών επιτρέπεται να απασχολούνται υπό ορισμένες προϋποθέσεις μόνον σε καλλιτεχνικές ή παρεμφερείς εργασίες. Ακόμη, με ειδικές διατάξεις ρυθμίζονται μεταξύ άλλων: η δικαιπρακτική ικανότητα των ανηλίκων μισθωτών, οι ώρες και οι ημέρες εργασίας τους, η απασχόλησή τους κατά τις νύκτες, η άδεια αναψυχής τους, η άδεια συμμετοχής τους στις εξετάσεις τους ως μαθητών ή σπουδαστών και η εποπτεία της δημόσιας διοίκησης επί της απασχόλησής τους. Κατά τον νόμο, οι αξιώσεις τους έναντι του εργοδότη θεωρείται ότι πηγάζουν από εγκύρη σύμβαση εργασίας, έστω και αν δεν τηρήθηκαν οι διατάξεις περί εγκύρου προσλήψεώς τους.

β. *Γυναίκες μισθωτοί*¹⁴. Με υπερνομοθετικούς και με άλλους κανόνες έχει καθιερωθεί και στην χώρα μας, μετά το 1975

13. Καρατζάς Χ., ΔΕΝ 1989,721. Κουκιάδης Γ., Ατομικές... 1984,282. Ληξουριώτης Γ., ΕΕΔ 1988,1057 και ΕΕΔ 1987,849. Περράκης Σ. - Ληξουριώτης Γ., Ευρωπαϊκός κοινωνικός χώρος και κοινοτικός κοινωνικός χάρτης 1990,94. Ντάσιος Α., Εργατικό δικονομικό δίκαιο Α/Ι 1991,91.

14. Την βασική βιβλιογραφία βλ. στους Περράκης Σ. - Ληξουριώτης Γ., ό.π. 75. Βλ. και Καλομοίρης Δ., ΔΕΝ 1991,161.

κυρίως, η αρχή της ισότητας των ανδρών και των γυναικών μισθωτών ως προς όλα τα εργασιακά θέματα. Κατ' εξαίρεση επιτρέπεται η διαφορετική μεταχείριση των γυναικών είτε για βιολογικούς λόγους είτε βάσει των ήδη υφισταμένων ρυθμίσεων που είναι ευνοϊκότερες γι' αυτές. Επομένως είναι έγκυρες οι ρυθμίσεις που απαγορεύουν την απόλυση αλλά και την απασχόληση των γυναικών μισθωτών επί ορισμένα χρονικά διαστήματα πριν και μετά τον τοκετό τους ή που επιτρέπουν την πρόσληψη μόνον γυναικών ή μόνον ανδρών σε εργασίες οι οποίες, ως εκ της φύσεώς τους, μπορούν να εκτελούνται μόνον από γυναίκες ή μόνον από άνδρες (π.χ. η ερμηνεία γυναικείου θεατρικού ρόλου).

γ. *Εργαζόμενοι που βαρύνονται με ειδικές οικογενειακές φροντίδες*¹⁵. Οι άνδρες και οι γυναίκες μισθωτοί που βαρύνονται με ορισμένες ειδικές φροντίδες έναντι μελών της οικογένειάς τους, όπως είναι ο θηλασμός βρεφους, η ανατροφή ανηλίκου τέκνου και η εξυπηρέτηση ασθενούντων ή αναπήρων μελών της οικογένειας, δικαιούνται να απουσιάζουν από την εργασία τους κατά ορισμένα χρονικά διαστήματα για να ασκήσουν τα σχετικά καθήκοντά τους.

δ. *Άτομα με ειδικές ανάγκες ή μειονεκτούντα υπό ευρεία έννοια*¹⁶. Πρόκειται κυρίως για τα άτομα που είναι ανάπηρα ή μέλη πολύτεκνης οικογένειας ή πολεμιστές ή συγγενείς τους. Ορισμένοι εργοδότες υποχρεούνται εκ του νόμου να περιλαμβάνουν στο προσωπικό τους άτομα αυτής της κατηγορίας. Αυτοί οι μισθωτοί απολύονται μόνον αν συντρέχουν ορισμένοι λόγοι και

15. Γκούτος Χ. - Λεβέντης Γ., Εργατική νομοθεσία 1988,301. Αγαλλοπούλου - Ζερβογιάννη Π., ΕΕΔ 1985,457. Κατράς Γ., ΕΕΔ 1987,361. Κραβαρίτου - Μανιτάκη Γ., ΕΕΔ 1986,913. Μαρκόπουλος Κ., ΔΕΝ 1985,359.

16. Γκούτος Χ., ΔΕΝ 1992, 657, 929 και ΔΕΝ 1993,711. Ληξουριώτης Γ., ΕΕΔ 1991,862. Μαρκόπουλος Κ., ΔΕΝ 1987,400.

έχει δοθεί σχετική άδεια από ειδική διοικητική επιτροπή, δικαιούνται δε άδεια απουσίας και για ορισμένους ειδικούς λόγους.

ε. *Συνδικαλιστικά στελέχη*¹⁷. Οι μισθωτοί που είναι μέλη της διοίκησης ενός συνδικάτου των μισθωτών δικαιούνται υπό ορισμένες προϋποθέσεις να αναπτύσσουν ορισμένες δραστηριότητες και να λαμβάνουν σχετικές άδειες απουσίας, προστατεύονται δε ως προς την απόλυση και την μετάθεση βάσει ειδικών διατάξεων, οι οποίες ισχύουν και για τους μισθωτούς που είναι μέλη του συμβουλίου των εργαζομένων της επιχείρησης, των οργάνων συμμετοχής των μισθωτών στις κοινωνικοποιημένες επιχειρήσεις ή της επιτροπής υγιεινής και ασφάλειας της επιχείρησης.

II. Ο εργοδότης

Βιβλιογραφία: Αγαλλόπουλος Α., *Εργατικόν δίκαιον* 1958,62. Δεληγιάννης Ι., *Εργατικόν δίκαιον* (1960),233. Καλομοίρης Δ., *Εργατικόν δίκαιον*. Γεν. αρχαί 1969,81 και Βασικαί έννοιαι... 1973,49. Καρακατσάνης Α., *Ατομικό εργατικό δίκαιο* 1992,44. Κουκιιάδης Γ., *Τριμερείς σχέσεις εκ παροχής εργασίας* 1974,51 και *Ατομικές...* 301. Ντάσιος Α., *Εργατικό δικονομικό δίκαιο Α/Γ* 1991,190. Σταμούλης Σ., *Το διευθυντικόν δικαίωμα του εργοδότη* 1978,98.

Α. Έννοια του εργοδότη

Εργοδότης ονομάζεται το πρόσωπο, το οποίο αποκτά, έναντι ενός εργαζόμενου ή/και έναντι των δημοσίων αρχών, δικαιώματα ή/και υποχρεώσεις που παράγονται από «σχέση εργασίας», είτε λόγω της συμμετοχής του σε τέτοια σχέση, είτε ευθέως εκ του νόμου.

Δεν είναι εργοδότες με την παραπάνω έννοια εκείνοι στους οποίους παρέχει εργασία ένα άλλο πρόσωπο όχι βάσει «σχέσεως

17. Καρακατσάνης Α., *Ατομικό εργατικό δίκαιο* 1992,366. Λεβέντης Γ., *Εργατική νομοθεσία Α'* 1986,213,269. Ληξουριώτης Γ., *ΕΕΔ* 1989,16,265,296. Βλ. και τις εκεί παραπομπές.

εργασίας» αλλά βάσει άλλης σχέσεως, όπως είναι η σχέση εργασίας δημοσίου δικαίου, η σύμβαση ανεξάρτητης εργασίας, η σύμβαση έργου κ.λπ. (μολονότι και στην σύμβαση έργου ο αντισυμβαλλόμενος λέγεται εργοδότης).

Επίσης δεν είναι εργοδότες με την παραπάνω έννοια εκείνοι που έχουν εξουσιοδοτηθεί εκουσίως από τέτοιο εργοδότη να ασκούν δικαιώματά του ή και να εκπληρώνουν υποχρεώσεις του για λογαριασμό του έναντι του μισθωτού του ή και των δημοσίων αρχών, καθόσον αυτοί δεν συνδέονται με τον μισθωτό συμβατικά ή εκ του νόμου όπως ο εργοδότης, αλλ' είναι εκούσιοι αντιπρόσωποι ή βοηθοί εκπληρώσεως του εργοδότη. Τέτοια πρόσωπα είναι: α) Οι μισθωτοί που έχουν εξουσιοδοτηθεί εκουσίως από τον εργοδότη να καθοδηγούν, να ελέγχουν, να μισθοδοτούν κ.λπ. άλλους μισθωτούς του ίδιου εργοδότη για λογαριασμό του, δηλαδή οι μισθωτοί που ασκούν καθήκοντα προϊσταμένου και ιδίως οι διευθύνοντες υπάλληλοι¹⁸. β) Εκείνοι που έχουν εξουσιοδοτηθεί εκουσίως από τον εργοδότη να καθοδηγούν και να ελέγχουν για λογαριασμό του έναν μισθωτό του, προς εκπλήρωση της υποχρέωσης που έχει αναλάβει έναντι αυτών ο εργοδότης να παρέχει σ' αυτούς ορισμένες υπηρεσίες ή να παραδώσει σ' αυτούς ορισμένο έργο, δικαιούμενος να εκπληρώσει αυτή την υποχρέωσή του μέσω της εργασίας του μισθωτού του, όπως είναι π.χ. οι πελάτες του καταστήματος ενός εργοδότη, οι οποίοι εξυπηρετούνται από μισθωτό του και όχι από τον ίδιο¹⁹.

18. Κουκιάδης Ι., Τριμερείς σχέσεις εκ παροχής εργασίας 1974,59,189, Σταμούλης Σ., Το διευθυντικόν δικαίωμα του εργοδότη 1978,111,125. Για τους βοηθούς εκπληρώσεως και για τους προστηθέντες, βλ. Γαζής Α., στο Τιμητικός τόμος Αρείου Πάγου 1962,285 και στο Εράνιον προς Γ. Μαριδάκη Β' 1963,227, καθώς και Φίλιος Π., Ενοχικό δίκαιο. Γενικό μέρος 1987,244.

19. Κουκιάδης Ι., ό.π. 73,137,281. Σταμούλης Σ., ό.π. 115, Αγαλλόπουλος Χ., Εργατικόν δίκαιον 1958,120.

B. Συμβατικός εργοδότης

Το πρόσωπο που μετέχει σε «σχέση εργασίας» συμβατικά και αποκτά έναντι του μισθωτού ή/και έναντι των δημοσίων αρχών δικαιώματα και υποχρεώσεις που απορρέουν από την σχέση αυτή μπορεί να χαρακτηριστεί ως συμβατικός εργοδότης. Την ιδιότητα του συμβατικού εργοδότη είναι δυνατόν να έχουν: είτε ένα φυσικό ή νομικό πρόσωπο, είτε περισσότερα πρόσωπα από κοινού (συνεργοδότες), είτε δύο πρόσωπα επιμεριστικώς (μερικοί εργοδότες). Στις δύο πρώτες περιπτώσεις, η «σχέση εργασίας» μεταξύ των προαναφερθέντων προσώπων και του μισθωτού είναι διμερής, ενώ στην τρίτη περίπτωση είναι τριμερής.

Ειδικότερα, στην δεύτερη περίπτωση, στην «σχέση εργασίας», μετέχουν συμβατικά αφ' ενός ο μισθωτός και αφ' ετέρου είτε μία ομάδα προσώπων η οποία αποτελεί αστική εταιρία χωρίς νομική προσωπικότητα ή ένωση προσώπων του άρθρου 107 του ΑΚ, είτε μία ομάδα προσώπων τα οποία τελούν σε σχέση κοινωνίας δικαιώματος (ΑΚ 785 επ.). Αυτά τα πρόσωπα έχουν τα ίδια δικαιώματα και τις ίδιες υποχρεώσεις έναντι του μισθωτού, συχνά δε ασκούν τα δικαιώματά τους και εκπληρώνουν τις υποχρεώσεις τους συλλογικά και συνήθως μέσω ενός διαχειριστή (π.χ. συνιδιοκτήτες εργοστασίου έναντι των μισθωτών του, συνιδιοκτήτες πολυκατοικίας έναντι του θυρωρού της, συνιδιοκτήτες λεωφορείου έναντι του οδηγού του)²⁰. Επομένως η σχέση εργασίας μεταξύ των συνεργοδοτών και του μισθωτού είναι διμερής, όπως και όταν την θέση του εργοδότη κατέχει ένα μόνον πρόσωπο.

Εξ άλλου, στην περίπτωση των «μερικών εργοδοτών», στην σχέση εργασίας μετέχουν αφ' ενός ο μισθωτός και αφ' ετέρου δύο πρόσωπα, τα οποία, βάσει συμφωνίας των μετεχόντων τριών προσώπων, επιμερίζονται τα δικαιώματα και τις υποχρεώσεις που

20. Γκούτος Χ., ΔΕΝ 1990,417. Κουκιάδης Ι., ό.π. 56,80,214. Σταμούλης Σ., ό.π. 104. Για τις πολυπρόσωπες ενοχές, βλ. Φίλιος Π., ό.π. 144.

απορρέουν από την σχέση εργασίας έναντι του μισθωτού και των δημοσίων αρχών. Το βασικό μέρος αυτών των δικαιωμάτων και υποχρεώσεων αποκτά ο ένας εργοδότης (βασικός) και το υπόλοιπο ο άλλος εργοδότης (πρόσθετος, ο οποίος είναι συνήθως μεταγενέστερος, δηλαδή μετέχει στην σχέση μετά από την αρχική κατάρτισή της). Επομένως, στην περίπτωση αυτή η σχέση εργασίας είναι τριμερής. Πρόκειται για την λεγόμενη σχέση δανεισμού μισθωτού.

Γ. Νόμιμος εργοδότης

Με βάση τον παραπάνω ορισμό της έννοιας του εργοδότη, το πρόσωπο που αποκτά ευθέως εκ του νόμου, έναντι ενός μισθωτού ή/και έναντι των δημοσίων αρχών, δικαιώματα και υποχρεώσεις που απορρέουν από «σχέση εργασίας», είναι δυνατόν να ονομάζεται νόμιμος εργοδότης. Στην κατηγορία των νομίμων εργοδοτών υπάγονται:

α. Τα καταστατικά όργανα του νομικού προσώπου, όταν αυτό απασχολεί έναν τουλάχιστον μισθωτό. Πρόκειται για ένα ή περισσότερα φυσικά πρόσωπα, τα οποία έχουν την εξουσία από τον νόμο ή και από το καταστατικό του νομικού προσώπου να ενεργούν για λογαριασμό του, να το διοικούν εσωτερικά και να το εκπροσωπούν έναντι τρίτων, συνεπώς και έναντι των μισθωτών του. Όταν αυτά τα πρόσωπα ενεργούν μέσα στα όρια των αρμοδιοτήτων τους, οι δικαιοπραξίες τους δεσμεύουν το νομικό πρόσωπο και οι αδικοπραξίες τους δημιουργούν υποχρεώσεις εις βάρος του, αν όμως οι αδικοπραξίες τους οφείλονται σε υπαιτιότητά τους ευθύνονται και αυτά εις ολόκληρον. Τα ποινικά αδικήματα που διαπράττουν κατά την εκτέλεση των καθηκόντων τους αυτά τα πρόσωπα συνεπάγονται ποινική ευθύνη μόνον ως προς αυτά. Στη σχέση εργασίας, το νομικό πρόσωπο είναι ο συμβατικός εργοδότης, ενώ τα καταστατικά όργανά του είναι οι νόμιμοι εργοδότες που ενεργούν για λογαριασμό του. Αυτά τα

όργανα διαφέρουν από τους προαναφερθέντες εκούσιους αντιπρόσωπους του εργοδότη, γιατί η εξουσία τους πηγάζει ευθέως εκ του νόμου και όχι από την βούληση του συμβατικού εργοδότη²¹. Στην σχέση εργασίας των μισθωτών του Δημοσίου, συμβατικός εργοδότης είναι το Δημόσιο, ενώ νόμιμος εργοδότης είναι γενικά μόνον κάθε υπουργός ως προς τους μισθωτούς του υπουργείου του, για ορισμένα όμως θέματα κάθε προϊστάμενος υπηρεσίας ως προς τους μισθωτούς που εργάζονται σ' αυτήν²².

β. Οι νόμιμοι αντιπρόσωποι των προσώπων τα οποία δεν έχουν δικαιοπρακτική ικανότητα και στον οποίων τις επιχειρήσεις ή εκμεταλλεύσεις απασχολούνται μισθωτοί. Τέτοια πρόσωπα είναι κυρίως οι ανήλικοι, οι απαγορευμένοι νομίμως ή δικαστικώς και οι πτωχεύσαντες έμποροι. Κατά τον νόμο, τα πρόσωπα αυτά δικαιοπρακτούν διά των νομίμων αντιπροσώπων τους, δηλαδή των ασκούντων την γονική επιμέλεια, των επιτρόπων και του συνδίκου της πτώχευσης αντίστοιχα. Και στην προκειμένη περίπτωση οι ανίκανοι προς δικαιοπραξία είναι οι συμβατικοί εργοδότες, ενώ οι νόμιμοι αντιπρόσωποί τους είναι οι νόμιμοι εργοδότες²³.

γ. Τα πρόσωπα στα οποία το δίκαιο μεταβιβάζει δικαιώματα ή/και υποχρεώσεις που αφαιρεί από τον συμβατικό εργοδότη. Τέτοιοι νόμιμοι εργοδότες είναι: αα) Τα υπηρεσιακά και τα πειθαρχικά συμβούλια της εκμετάλλευσης, τα οποία συνιστώνται

21. Κουκιάδης Ι., ό.π. 70. Ληξουριώτης Γ., ΕΕΔ 1991,679,204. Σταμούλης Σ., ό.π. 104. Για τα διοικητικά όργανα του ΝΠΙΔ, βλ. Παπαντωνίου Ν., Γενικές αρχές του αστικού δικαίου 1983,146,150. Σπυριδάκης Ι., Γενικές αρχές 1975,234. Μανωλεδάκης Ι., Ποινικό δίκαιο 1985,107. Για τα διοικητικά όργανα των νομικών προσώπων του δημόσιου τομέα, βλ. Σπηλιωτόπουλος Ε., Εγχειρίδιον διοικητικού δικαίου 1986,294,307,321.

22. Δούκα Β., Η σύμβασις εξηρητημένης εργασίας με το Δημόσιο 1992,142.

23. Κουκιάδης Ι., ό.π. 68. Ντάσιος Α., Εργατικό δικονομικό δίκαιο Α/Ι 1991,193,210. Σχετικά με τους ανίκανους προς δικαιοπραξία βλ. Παπαντωνίου Ν., ό.π. 108, Σπυριδάκης Ι. ό.π. 537.

με κανόνες δικαίου ως ανεξάρτητα όργανα του συμβατικού εργοδότη και έχουν αποκλειστικές σχετικές εργοδοτικές αρμοδιότητες έναντι των μισθωτών του²⁴. ββ) Τα όργανα του Δημοσίου που έχουν εκ του νόμου ορισμένες αποκλειστικές εργοδοτικές αρμοδιότητες έναντι των μισθωτών του ιδιώτη συμβατικού εργοδότη, οι οποίοι είναι ιδιωτικοί εκπαιδευτικοί, πρόσθετοι αστυφύλακες κ.λπ.²⁵. γγ) Τα σωματεία ή οι συνεταιρισμοί των φορτοεκφορτωτών, των εκδοροσφαγέων και ορισμένων άλλων κατηγοριών μισθωτών οι οποίοι παρέχουν την εργασία τους σε διάφορους συμβατικούς εργοδότες. Βάσει ειδικών κανόνων, τα εν λόγω νομικά πρόσωπα έχουν ορισμένες αποκλειστικές εργοδοτικές αρμοδιότητες έναντι αυτών των μισθωτών²⁶. δδ) Τα ΚΤΕΛ, καθόσον έχουν εκ του νόμου ορισμένες αποκλειστικές εργοδοτικές αρμοδιότητες, ιδίως διευθυντικές, έναντι των οδηγών των λεωφορείων οι οποίοι έχουν ως συμβατικούς εργοδότες τους τους ιδιοκτήτες των λεωφορείων²⁷.

δ. Τα πρόσωπα που βαρύνονται με ορισμένες εργοδοτικές υποχρεώσεις μαζί με τον συμβατικό εργοδότη, όπως είναι: αα) το πρόσωπο που είναι έμμεσος εργοδότης και γι' αυτό βαρύνεται με ορισμένες υποχρεώσεις μαζί με τον άμεσο εργοδότη του μισθωτού²⁸, ββ) το πρόσωπο στο οποίο ανήκει το εκτελούμενο από εργολάβο οικοδομικό έργο και το οποίο κατά τον νόμο ευθύνεται μαζί με τον εργολάβο για την πληρωμή του μισθού στους εργάτες που είναι μισθωτοί του εργολάβου²⁹, γγ) το

24. Δούκα Β., ό.π. 131,143,240. Καρακατσάνης Α., Ατομικό εργατικό δίκαιο 1992,301,326. Μήτσου Τ., Το πειθαρχικόν δίκαιον της επιχειρήσεως 1979,97,136,224,478. Ντάσιος Α., ό.π. 153,347.

25. Βλ. παραπάνω υπό Ι Α 1.

26. Κουκιάδης Ι., Τριμερείς σχέσεις εκ παροχής εργασίας 1974,194,206.

27. Κρεμαλής Κ., ΝοΒ 1984,262. Κουκιάδης Ι., ό.π. 79,224.. Ντάσιος Α., ό.π. 71.

28. Καρακατσάνης Α., ό.π. 107. Κουκιάδης Ι., ό.π. 137. Σταμούλης Σ., ό.π. 121.

πρόσωπο στο οποίο ανήκει το εκτελούμενο από εργολάβο έργο ορισμένης φύσεως και το οποίο κατά τον νόμο ευθύνεται, μαζί με τον εργολάβο για την πληρωμή της αποζημίωσης που οφείλεται στους μισθωτούς του εργολάβου αν υποστούν εργατικό ατύχημα³⁰.

Δ. Ο εργοδότης ως φορέας επιχείρησης ή και εκμεταλλεύσεων

Βιβλιογραφία: Αγαλλόπουλος Χ., Εργατικόν δίκαιον 1958,64. Βούτσης Κ., Γενικόν εμπορικόν δίκαιον 1979,265. Γκούτος Χ. - Λεβέντης Γ., Εργατική νομοθεσία 1988,22. Δούκα Β., Η σύμβασις εξηρημένης εργασίας με το Δημόσιο 1992,124,127. Καλαντζόπουλος Κ., ΕΕΔ 1971,857. Καλομοίρης Δ., Εργ. δίκαιον. Γενικαί αρχαί 1969,84 και Βασικαί έννοιαι... 1973,54. Καρακατσάνης Α., Η έννομος τάξις της εκμεταλλεύσεως 1969,49,65. Κονδάκης Δ., ΔΕΝ 1984,65. Λεβέντης Γ., ΔΕΝ 1989,1171 και ΔΕΝ 1992,1218. Lyon - Caen G., ΕΕΔ 1981,33. Νικίτς Α., Εργατικόν δίκαιον 1953,161. Ρόκας Ι., Εισαγωγή στο δίκαιο των επιχειρήσεων 1991,5,120. Τούσης Α. - Σταυρόπουλος Σ., Εργατικόν δίκαιον 1967,57. Τρίτης Γ., Θεμελιώδεις έννοιαι του εργατικού δικαίου 1965,25.

1. Η εξέταση των εννοιών της επιχείρησης και της εκμετάλλευσης στα πλαίσια του εργατικού δικαίου είναι αναγκαία, επειδή πολλές ρυθμίσεις του αναφέρονται στις έννοιες αυτές, οι δε σχετικοί κανόνες του εφαρμόζονται μόνον όταν ο συμβατικός εργοδότης είναι και φορέας επιχείρησης ή εκμεταλλεύσεων, δηλαδή δικαιούχος ή κάτοχος αγαθών που συνιστούν επιχείρηση ή εκμεταλλεύσεις της, όχι δε και όταν αυτός δεν έχει αυτήν την πρόσθετη ιδιότητα. Οι εν λόγω έννοιες δεν έχουν προσδιορισθεί

29. Γκούτος Χ., Εργοδότης και μισθωτοί 1979,363. Κουκιάδης Ι., ό.π. 176. Ντάσιος Α., ό.π. 69,195. Φρόνιμος Ε., ΝοΒ 18.1250.

30. Κουκιάδης Ι., ό.π. 181. Ντάσιος Α., ό.π. 195,502.

νομοθετικά και γι' αυτό συνάγονται από τα σχετικά πορίσματα της οικονομικής επιστήμης.

2. Ως επιχείρηση θεωρείται η οργανωμένη ενότητα προσώπων, πραγμάτων, άυλων αγαθών και εννόμων σχέσεων, η οποία συγκροτείται υπό έναν φορέα με άμεσο σκοπό την παραγωγή ή/και την διανομή υλικών αγαθών ή/και υπηρεσιών και με ανώτερο σκοπό είτε την επίτευξη οικονομικού κέρδους, είτε την ικανοποίηση άλλων συμφερόντων, κοινωνικών, ιδεολογικών κ.λπ. Φορέας της επιχείρησης μπορεί να είναι ένα φυσικό ή νομικό πρόσωπο ή μία ομάδα προσώπων που δεν έχει νομική προσωπικότητα. Με κριτήριο τον απώτερο σκοπό τους, οι επιχειρήσεις διακρίνονται αφ' ενός σε κερδοσκοπικές που ανήκουν συνήθως σε εμπορικές εταιρίες και αφ' ετέρου σε μή κερδοσκοπικές που ανήκουν συνήθως σε ιδρύματα, σε σωματεία κ.λπ. Επιχειρήσεις αποτελούν και οι οργανικές ενότητες που έχουν τα παραπάνω χαρακτηριστικά και συγκροτούν το Δημόσιο, τα άλλα ΝΠΔΔ και τους λεγόμενους οργανισμούς κοινής ωφέλειας.

Τα οικονομικά στοιχεία που συγκροτούν την επιχείρηση πρέπει να είναι είδικώς και καταλλήλως οργανωμένα για την επιδίωξη ορισμένου οικονομικού σκοπού. Επομένως, δεν αποτελούν επιχειρήσεις π.χ. η κατοχή παροπλισμένου πλοίου, η χρησιμοποίηση των υπηρεσιών ενός ξεναγού από ομάδα τουριστών, η χρησιμοποίηση μισθωτών από τον ιδιοκτήτη μίας οικίας για την επισκευή της, κατά μία δε γνώμη ούτε το νοικοκυριό γενικά. Η ταυτότητα της επιχείρησης μεταβάλλεται αν επέλθουν σημαντικές και όχι επουσιώδεις αλλαγές ως προς τα συστατικά της στοιχεία και ιδίως τον σκοπό της. Πάντως, μόνη η μεταβολή του φορέα της δεν μεταβάλλει την ταυτότητά της.

3. Ο απώτερος σκοπός της επιχείρησης (δηλαδή η επιδίωξη κέρδους ή η ικανοποίηση άλλων συμφερόντων) και οι σχετικές με αυτόν έννομες σχέσεις ενδιαφέρουν κυρίως άλλους κλάδους του δικαίου. Το εργατικό δίκαιο ενδιαφέρεται για την εσωτερική

εργασιακή δραστηριότητα της επιχείρησης και μάλιστα αν αυτή διαθέτει δύο τουλάχιστον εκμεταλλεύσεις. Εκμετάλλευση λέγεται το τμήμα της επιχείρησης, το οποίο αποτελεί οργανωμένη ενότητα προσώπων, πραγμάτων, άυλων αγαθών και εννόμων σχέσεων και επιδιώκει διαρκώς ορισμένο τεχνικό σκοπό, ανεξάρτητα από τον απώτερο σκοπό της επιχείρησης. Αντί για τον όρο «εκμετάλλευση», η χρήση του οποίου επικράτησε, θα μπορούσαν να χρησιμοποιούνται οι όροι «εργοτάξιο» ή «εργοτεχνική μονάδα».

Για τον χαρακτηρισμό μίας εργοτεχνικής μονάδας ως εκμετάλλευσης, αρκεί αυτή να τελεί υπό ιδιαίτερη τεχνική διεύθυνση, σχεδόν ανεξάρτητη από την γενική διεύθυνση, ως προς τα καθημερινά της ζητήματα τουλάχιστον. Σχετικές ενδείξεις θεωρείται ότι υπάρχουν αν αυτή εξυπηρετεί έναν μόνον από τους τεχνικούς σκοπούς της επιχείρησης ή είναι εγκατεστημένη μακριά από τα άλλα τμήματα της επιχείρησης ή διαθέτει και βοηθητικές της υπηρεσίες σαν να είναι επιχείρηση. Η εργοτεχνική μονάδα που έχει χαρακτήρα παρεπόμενο ή βοηθητικό ή απλώς κλαδικό έναντι άλλης εργοτεχνικής μονάδας της ίδιας επιχείρησης δεν είναι αυτοτελής και συνεπώς δεν συνιστά εκμετάλλευση. Με αυτά τα κριτήρια, εκτιμάται αν σε συγκεκριμένη περίπτωση αποτελούν ή όχι εκμεταλλεύσεις π.χ. τα υποκαταστήματα μίας τράπεζας, το οινοποιείο, το εμφιαλωτήριο και το τμήμα πωλήσεων μίας επιχείρησης, το πλυντήριο αυτοκινήτων, το συνεργείο αυτοκινήτων και το πρατήριο βενζίνης μίας επιχείρησης κ.λπ. Βάσει ειδικών διατάξεων, εκμεταλλεύσεις του Δημοσίου αποτελούν σε ορισμένες μόν περιπτώσεις τα υπουργεία, σε άλλες δε περιπτώσεις ορισμένες υπηρεσίες τους.

4. Η επιχείρηση που έχει μία μόνον εκμετάλλευση διέπεται και από τις διατάξεις που αφορούν στις επιχειρήσεις και από τις διατάξεις που αφορούν στις εκμεταλλεύσεις. Όταν η επιχείρηση διαθέτει περισσότερες εκμεταλλεύσεις, αυτή μεν διέπεται από τις

διατάξεις που αφορούν στις επιχειρήσεις, οι δε εκμεταλλεύσεις της διέπονται από τις διατάξεις που αφορούν σ'αυτές. Έτσι, οι ρυθμίσεις του εργατικού δικαίου ως προς την εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης των μισθωτών, τον προσδιορισμό του τόπου παροχής της εργασίας και του είδους της παρασχετέας εργασίας, την αρμοδιότητα άσκησης του διευθυντικού δικαιώματος, τον χαρακτηρισμό των απολύσεων ως ομαδικών κ.λπ., έχουν ως πεδίο αναφοράς την εκμετάλλευση και όχι την επιχείρηση.

Πολλές φορές όμως η εργατική νομοθεσία μας εντάσσει στην ίδια ρύθμιση τις επιχειρήσεις και τις εκμεταλλεύσεις, χρησιμοποιώντας την διατύπωση «επιχειρήσεις ή εκμεταλλεύσεις» με την έννοια ότι οι σχετικές διατάξεις εφαρμόζονται γενικά στις επιχειρήσεις και ειδικά στις εκμεταλλεύσεις τους, όπως συμβαίνει στις περιπτώσεις που ρυθμίζει τις προσλήψεις ατόμων με ειδικές ανάγκες, την κατάσταση κανονισμού εργασίας, την σύσταση συμβουλίου των εργαζομένων ή ενώσεώς τους χωρίς νομική προσωπικότητα κ.λπ. Άλλες φορές η ίδια διατύπωση του νόμου χρησιμοποιείται αδόκιμα για να υποδηλωθεί ότι οι σχετικές διατάξεις εφαρμόζονται σε κερδοσκοπικές και σε μή κερδοσκοπικές επιχειρήσεις, οπότε όμως δεν αποκλείεται η εφαρμογή τους και στις εκμεταλλεύσεις. Εξ άλλου, όταν γίνεται λόγος μόνον για επιχειρήσεις, υπονοούνται πολλές φορές και οι εκμεταλλεύσεις, όπως π.χ. στον α.ν. 539/1945 περί αδείας αναψυχής (πρβλ. ν. 1876/1990 άρθρο 3 §5, όπου ως επιχειρησιακή σ.σ.έ. χαρακτηρίζεται και εκείνη που αφορά στους μισθωτούς μίας εκμετάλλευσης).

III. Τα συνδικάτα

Γενική βιβλιογραφία: Καρακατσάνης Α., Συλλογικό εργατικό δίκαιο 1992,33. Κρητικός Α., Δίκαιο σωματείων και συνδικαλιστικών οργανώσεων, 1984. Λεβέντης Γ., Εργατική νομοθεσία 1986. Ντάσιος Α., Εργατικό δικονομικό δίκαιο, Β/Ι 1983.

1. Μεταξύ των κυριότερων υποκειμένων του εργατικού δικαίου, περιλαμβάνονται και τα συνδικάτα. Η ειδικότερη εξέτασή τους γίνεται στα πλαίσια μελέτης του συλλογικού εργατικού δικαίου. Βασικά χαρακτηριστικά τους είναι τα εξής: αποτελούν ενώσεις προσώπων, ιδρύονται με ιδιόρρυθμη σύμβαση ιδιωτικού δικαίου και επιδιώκουν την εξυπηρέτηση των συλλογικών επαγγελματικών συμφερόντων των μελών τους αλλ' όχι και την διανομή κερδών σ' αυτά. Επομένως δεν είναι συνδικάτα οι επαγγελματικές οργανώσεις δημοσίου δικαίου (επιμελητήρια, ιατρικοί, δικηγορικοί σύλλογοι κ.λπ.), ούτε οι κερδοσκοπικές εταιρίες.

Οι συνδικαλιστικές οργανώσεις διακρίνονται αφ' ενός στα συνδικάτα υπό στενή έννοια που συγκροτούνται είτε από μισθωτούς ή από οργανώσεις τους (οπότε λέγονται και εργατικά συνδικάτα), είτε από δημοσίους υπαλλήλους ή από οργανώσεις τους και αφ' ετέρου στα εργοδοτικά συνδικάτα που συγκροτούνται από φυσικά ή νομικά πρόσωπα που έχουν την ιδιότητα του εργοδότη. Κυριότερες κατηγορίες των εργατικών συνδικάτων είναι: α) τα σωματεία των μισθωτών, τα οποία υποδιαιρούνται σε ομοιοεπαγγελματικά, σε διεπαγγελματικά, σε επιχειρησιακά, σε τοπικά και σε πανελλήνια, β) τα δευτεροβάθμια εργατικά συνδικάτα που υποδιαιρούνται αφ' ενός σε ομοσπονδίες μισθωτών στις οποίες μετέχουν ομοιοεπαγγελματικά σωματεία μισθωτών και αφ' ετέρου σε εργατικά κέντρα τα οποία αποτελούν τοπικές διεπαγγελματικές ενώσεις σωματείων των μισθωτών και γ) τα τριτοβάθμια εργατικά συνδικάτα, όπως είναι κυρίως η Γενική Συνομοσπονδία Εργατών Ελλάδος (ΓΣΕΕ), στα οποία μετέχουν δευτεροβάθμια εργατικά συνδικάτα. Παρόμοια διάρθρωση μπορούν να έχουν και οι οργανώσεις των δημοσίων υπαλλήλων, καθώς και οι οργανώσεις των εργοδοτών. Υπάρχουν και διεθνείς συνδικαλιστικές οργανώσεις των μισθωτών, των δημοσίων υπαλλήλων ή των εργοδοτών, στις οποίες μετέχουν αντίστοιχα συνδικάτα της χώρας μας.

2. Τα διοικητικά όργανα των συνδικάτων των μισθωτών έχουν τις εξής κυρίως αρμοδιότητες: α) μετέχουν μαζί με τους εκπροσώπους της εργοδοσίας τόσο στην σύναψη συλλογικής σύμβασης εργασίας, η οποία ρυθμίζει κυρίως όρους των ατομικών σχέσεων εργασίας των μελών του εργατικού συνδικάτου, όσο και στην διαδικασία καθορισμού τέτοιων όρων από τον διαιτητή αν ανακύψει διαφωνία ως προς την σύναψη συλλογικής σύμβασης εργασίας, β) αποφασίζουν αν και πώς θα πραγματοποιηθεί απεργία από τα μέλη του συνδικάτου, γ) διαβουλεύονται μαζί με τον εργοδότη επί εργασιακών θεμάτων της επιχείρησής του, δ) υποστηρίζουν τα συμφέροντα των μελών του συνδικάτου ενώπιον των δικαστηρίων και των διοικητικών αρχών, ε) μετέχουν σε συλλογικά όργανα της δημόσιας διοίκησης που είναι αρμόδια για εργασιακά θέματα.

Οι μισθωτοί, οι δημόσιοι υπάλληλοι, οι εργοδότες και τα όργανα των συνδικάτων τους δικαιούνται να αποφασίζουν ελεύθερα για την ίδρυση, την εσωτερική οργάνωση και λειτουργία, την εξωτερική δράση και την διάλυση των συνδικάτων τους. Πρόκειται για την συνδικαλιστική ελευθερία, την οποία εγγυώνται το Σύνταγμα και το διεθνές δίκαιο, με την έννοια ότι ο κοινός νομοθέτης δεν επιτρέπεται να θίγει τον πυρήνα της, η δέ εκτελεστική εξουσία οφείλει όχι μόνον να μὴν προσβάλλει τα συνδικαλιστικά δικαιώματα αλλά και να διευκολύνει την άσκησή τους.

IV. Το συμβούλιο των εργαζομένων

Βιβλιογραφία: Γκούτος Χ. - Δεβέντης Γ., *Εργατική νομοθεσία* 1988,414. Δήμου Δ., *ΕΕΔ* 1993,897. Καρακατσάνης Α., *Συλλογικό εργατικό δίκαιο* 1992,83. Καλομοίρης Δ., *ΕΕΔ* 1990,49. Κραβαρίτου - Μανιτάκη Γ., *Η συμμετοχή των εργαζομένων στις ελληνικές επιχειρήσεις* 1986.

Σε κάθε εκμετάλλευση στην οποία απασχολούνται 50 τουλάχιστον μισθωτοί ή απασχολούνται 20 τουλάχιστον μισθωτοί



και δεν υπάρχει συνδικάτο τους, το σύνολο των μισθωτών της αποτελεί ένωση προσώπων χωρίς νομική προσωπικότητα. Κυριότερο όργανο αυτής της ένωσης είναι το συμβούλιο των εργαζομένων, το οποίο, αναλόγως του αριθμού των μισθωτών της εκμετάλλευσης, συγκροτείται από 3 έως 7 μέλη εκλεγόμενα από την συνέλευση αυτών των μισθωτών.

Ο φορέας της εκμετάλλευσης υποχρεούται: να αποφασίζει επί ορισμένων εργασιακών θεμάτων της μαζί με το συμβούλιο των εργαζομένων, να παρέχει πληροφορίες σ' αυτό και επί ορισμένων άλλων ζητημάτων της και, αν δεν υπάρχει σ' αυτήν συνδικάτο των μισθωτών, να διαβουλεύεται με το συμβούλιο επί ορισμένων άλλων θεμάτων της.

Στην χώρα μας, ο θεσμός των συμβουλίων των εργαζομένων καθιερώθηκε καθυστερημένα, κυρίως με τον ν. 1767/1988. Σχετικές είναι και οι ρυθμίσεις του ν. 1365/1985 για την συγκρότηση γνωμοδοτικών συμβουλίων των μισθωτών στις κοινωνικοποιημένες επιχειρήσεις. Η ρύθμιση και η εφαρμογή του θεσμού αυτού, ο οποίος εξετάζεται αναλυτικά στα πλαίσια του συλλογικού εργατικού δικαίου, εμφανίζουν πολλές αδυναμίες, ιδίως επειδή οι αρμοδιότητες του συμβουλίου των εργαζομένων συμπλέκονται με τις αρμοδιότητες των συνδικάτων και επειδή τα συνδικάτα δεν ευνοούν την λειτουργία συμβουλίων των εργαζομένων.

Δημόσια Κεντρική Βιβλιοθήκη Κόνιτσας

Κεφάλαιο Δ΄
**ΠΑΡΑΓΟΝΤΕΣ ΡΥΘΜΙΣΗΣ
ΤΩΝ ΣΧΕΣΕΩΝ ΕΡΓΑΤΙΚΟΥ ΔΙΚΑΙΟΥ**

I. Εισαγωγή

A. Έννοια και είδη των ρυθμιστικών παραγόντων

Βιβλιογραφία: Αλιπράντης Ν., Πολλαπλοτήτα των δικαϊκών τάξεων και θεωρία των πηγών του δικαίου, στο Μελέτες για μιά πρακτική θεώρηση του δικαίου 1985, 109, ο ίδιος, ΕΕΔ 1984, 417. Γκούτος Χ., Εργοδότηι και μισθωτοι (εργατικόν δίκαιον) 1979, 53. Καλομοίρης Δ., Βασικαί έννοιαι... 1979, 125. Καρακατσάνης Α., Ατομικό εργατικό δίκαιο 1992, 65, 265, ο ίδιος, Η συλλογική σύμβασις εργασίας 1974, 148. Miaille M., Κριτική εισαγωγή στο δίκαιο 1988, 302. Περιφανάκης Κ., Αι πηγαί του δικαίου εν τη συγκριτική επιστήμη 1966. Σταμάτης Κ., Εισαγωγή στη μεθοδολογία του δικαίου 1991, 73. Τσάτσος Κ., Μελέται φιλοσοφίας του δικαίου 1960, 133. Σπυριδάκης Ι., Γενικές αρχές 1985, 1, 29, 426, 452.

1. Τα πραγματικά περιστατικά και οι παραγόμενες από αυτά έννομες συνέπειες, που από κοινού στοιχειοθετούν την ύπαρξη και τις εκδηλώσεις των ρυθμιζομένων από το εργατικό δίκαιο ατομικών και συλλογικών σχέσεων, λέγονται όροι των σχέσεων αυτών. Οι όροι της ατομικής σχέσης εργασίας λέγονται και όροι εργασίας¹.

Οι τύποι έκφρασης των όρων των εργασιακών σχέσεων αλλά

1. Πρβλ. Caldera R., ΕΕΔ 1992, 1058. Καρακατσάνης Α., Η συλλογική σύμβασις εργασίας 1974, 33. Καρδαράς Α., Οι κανόνες του δικαίου της εργασίας... 1978, 211. Κουκιάδης Γ., Ατομικές... 1984, 335, Uriarte O., Η επίδραση των οικονομικών δυσχερειών της επιχείρησης στους όρους εργασίας 1991, 3.

και τα πρόσωπα-όργανα που καθορίζουν αυτούς τους όρους αποτελούν τους παράγοντες ρύθμισης των εργασιακών σχέσεων. Αυτοί οι παράγοντες διακρίνονται σε κανονιστικούς και σε μη κανονιστικούς, ανάλογα με το αν παράγουν ή όχι κανόνες δικαίου. Κανόνες δικαίου είναι οι κανόνες που παράγονται άμεσα ή έμμεσα από τα αρμόδια κρατικά όργανα και ρυθμίζουν βιοτικές σχέσεις κατά τρόπο άμεσο, εξαγκαστικό και συνήθως απρόσωπο.

Το τμήμα ενός κανονιστικού κειμένου που περιέχει ένα πλήρες νόημα ονομάζεται διάταξη ή ρήτρα. Το λεκτικό τμήμα μίας δικαιοπραξίας² που περιέχει ένα πλήρες νόημα λέγεται όρος ή ρήτρα ή διάταξη της δικαιοπραξίας.

2. Η κανονιστική ρύθμιση των όρων των εργασιακών και των άλλων εννόμων σχέσεων, δηλαδή η ρύθμιση αυτών των όρων από κανονιστικούς παράγοντες, εμφανίζει τα εξής κυρίως χαρακτηριστικά: α) Παράγεται όχι από την βούληση των υποκειμένων των εννόμων σχέσεων, αλλά από την κρατική βούληση, την οποία εκφράζουν είτε άμεσα τα αρμόδια κρατικά όργανα, είτε έμμεσα εκείνοι που έχουν λάβει σχετική κανονιστική αρμοδιότητα από αυτά, και συνεπώς είναι όχι αυτόνομη αλλά ετερόνομη. β) Δεν αφορά συνήθως σε ατομικά προσδιορισμένες περιπτώσεις, αλλά είναι γενική και απρόσωπη.

Οι κυριότερες συνέπειες της κανονιστικής ρύθμισης είναι οι ακόλουθες: α) η κανονιστική ρύθμιση δεσμεύει τα υποκείμενα των εννόμων σχέσεων, αφ' ενός άμεσα-αυτόματα, δηλαδή έστω και αν δεν είναι γνωστή ή αποδεκτή από αυτά, αφ' ετέρου δε υποχρεωτικά, δηλαδή χωρίς αυτά να δικαιούνται να την καταργήσουν ή να την τροποποιήσουν ή, σε ορισμένες περιπτώσεις, να παραιτηθούν από

2. Δικαιοπραξία είναι η πραγματική ή πλασματική δήλωση ιδιωτικής βούλησης, η οποία κατευθύνεται στην παραγωγή εννόμων αποτελεσμάτων που επέρχονται όταν συντρέξουν και άλλα γεγονότα. Σπυριδάκης Ι., Γενικές αρχές Β' 1987, 385.

αυτήν, β) δύναται να εφαρμόζεται εξαναγκαστικά από τα αρμόδια κρατικά όργανα στα υποκείμενα που την διαταράσσουν, γ) λαμβάνεται υπ' όψιν από τα δικαστήρια αυτεπαγγέλτως, δηλαδή έστω και αν δεν την επικαλεσθούν οι διάδικοι, δ) ερμηνεύεται βάσει ειδικών κανόνων και μεθόδων, ή δε ψευδής ερμηνεία ή εσφαλμένη εφαρμογή της δημιουργεί λόγο αναίρεσης της σχετικής δικαστικής απόφασης.

Σύμφωνα με τα προεκτεθέντα κριτήρια και με τα σχετικά στοιχεία που εκτίθενται σε επόμενες ενότητες, στους κανονιστικούς παράγοντες ρύθμισης των εργασιακών σχέσεων (οι οποίοι λέγονται και πηγές του εργατικού δικαίου) περιλαμβάνονται: το Σύνταγμα, οι πηγές του ευρωπαϊκού κοινοτικού και του δημοσίου διεθνούς δικαίου, ο τυπικός νόμος, οι κανονιστικές πράξεις της δημόσιας διοίκησης, το νομικό έθιμο, ορισμένες κοινωνικοηθικές αρχές, η συλλογική σύμβαση εργασίας και η εργασιακή διαιτητική απόφαση, η συναπόφαση του εργοδότη και του συμβουλίου των εργαζομένων, ο κανονισμός εργασίας και το καταστατικό του συνδικάτου. Κάθε ένας από αυτούς τους παράγοντες είναι αυτοτελής, με την έννοια ότι παράγεται από διαφορετικό ρυθμιστικό όργανο, εκδηλώνεται με διαφορετικό τύπο και έχει διαφορετική τυπική δύναμη.

3. Οι μη κανονιστικοί παράγοντες ρύθμισης των εργασιακών σχέσεων δεν έχουν ένα τουλάχιστον από τα χαρακτηριστικά των κανονιστικών παραγόντων και δεν επιφέρουν μερικές τουλάχιστον από τις συνέπειες που δημιουργούν οι κανονιστικοί παράγοντες. Η ρύθμιση που εισάγουν στις εργασιακές σχέσεις είτε δεν είναι ετερόνομη αλλά συνιστά εκδήλωση της βούλησης των υποκειμένων τους με δεσμευτικό χαρακτήρα, είτε δεν συνιστά παραγωγή αλλά εφαρμογή κανονιστικών ή δικαιπρακτικών διατάξεων υποχρεωτική για τα υποκείμενά τους, είτε συμβάλλει στην διαμόρφωση των εργασιακών σχέσεων χωρίς να είναι νομικά δεσμευτική.

Με κριτήρια τα χαρακτηριστικά τους αυτά, οι μη κανονιστικοί παράγοντες διακρίνονται σε τρεις αντίστοιχες κατηγορίες. Στην πρώτη κατηγορία υπάγονται: α) η έγκυρη ατομική σύμβαση εργασίας που ρυθμίζει την αντίστοιχη ατομική σχέση εργασίας, β) οι γενικοί όροι εργασίας που παράγονται ή υιοθετούνται από περισσότερες ατομικές συμβάσεις εργασίας και ρυθμίζουν ομοιόμορφα τις αντίστοιχες ατομικές σχέσεις εργασίας, γ) η συλλογική ενοχική σύμβαση που ρυθμίζει αντίστοιχη συλλογική εργασιακή σχέση, δ) η κρίση ενός τρίτου, η οποία ορίζεται με την ατομική σύμβαση εργασίας και ε) η διαταγή του εργοδότη, η οποία επίσης ορίζεται με την ατομική σύμβαση εργασίας ως παράγων ρύθμισης της αντίστοιχης ατομικής σχέσης εργασίας. Στην δεύτερη κατηγορία εντάσσονται η δικαστική απόφαση (νομολογία) και η ατομική διοικητική πράξη, ενώ στην τρίτη κατηγορία ανήκουν οι διοικητικές διατάξεις (εγκύκλιοι, κανονισμοί κλπ. της δημόσιας διοίκησης) και η νομική επιστήμη.

4. Τα εννοιολογικά και τα λειτουργικά στοιχεία των παραγόντων ρύθμισης των εργασιακών σχέσεων εξετάζονται αναλυτικά, ως προς μεν τα γενικά ζητήματά τους στα πλαίσια της μεθοδολογίας του δικαίου (έννοια των ρυθμιστικών παραγόντων, κατηγορίες τους, σχέσεις μεταξύ τους κλπ.), ως προς δε τα ειδικά ζητήματά τους στα πλαίσια μελέτης είτε των πηγών του συνταγματικού, του ευρωπαϊκού κοινοτικού, του διεθνούς, του διοικητικού, του δικονομικού και του αστικού δικαίου (Σύνταγμα, πηγές του ευρωπαϊκού κοινοτικού και τους διεθνούς δικαίου, τυπικός νόμος, κανονιστικές πράξεις της δημόσιας διοίκησης, νομικό έθιμο, κοινωνικοηθικές αρχές, ατομική διοικητική πράξη, διοικητικές διατάξεις, νομολογία), είτε του συλλογικού εργατικού δικαίου (συλλογική σύμβαση εργασίας, διαιτητική εργασιακή απόφαση, συναπόφαση του εργοδότη και του συμβουλίου των εργαζομένων, κανονισμός εργασίας, καταστατικό συνδικάτου, γενικοί όροι εργασίας, συλλογική ενοχική συμφωνία, κρίση τρίτου, διαταγή του

εργοδότη), είτε του ατομικού εργατικού δικαίου. Σε τούτο το κεφάλαιο, εκτίθενται συνοπτικά τα κυριότερα στοιχεία των εν λόγω παραγόντων και επισημαίνεται ο ρόλος που διαδραματίζει ο κάθε ένας από αυτούς στα πλαίσια του εργατικού δικαίου, καθόσον οι σχετικές γνώσεις είναι απαραίτητες για την επαγωγική εξέταση των επί μέρους θεμάτων των ατομικών και των συλλογικών εργασιακών σχέσεων.

Β. Συρροή και σύγκρουση των ρυθμιστικών παραγόντων

Βιβλιογραφία: Δαγτόγλου Π., Γενικό διοικητικό δίκαιο 1984, 43. Καρδαράς Α., Οι κανόνες του δικαίου της εργασίας... 1978, 4, 19. Καρακατσάνης Α., Ατομικό εργατικό δίκαιο 1992, 68, ο ίδιος ΝοΒ 1974, 593. Καλομοίρης Δ., Βασικαι έννοιαι... 1973, 74, 85. Κουκιάδης Γ., Ατομικές... 1984, 193. Λεβέντης Γ., Η μεταβολή των όρων της συμβάσεως εξηρημένης εργασίας 1990, 16. Ληξουριώτης Γ., ΕΕΔ 1992, 828. Παπαντωνίου Ν., Γενικές αρχές του αστικού δικαίου 1983, 29, 38. Σπηλιωτόπουλος Ε., Εγχειρίδιον διοικητικού δικαίου 1986, 38. Σπυριδάκης Ι., Γενικές αρχές 1985, 47, 108. Σταμάτης Κ., Εισαγωγή στη μεθοδολογία του δικαίου 1991, 202. Σταμούλης Σ., Το διευθυντικόν δικαίωμα του εργοδότη 1978, 193.

1. Κάθε ατομική ή συλλογική εργασιακή σχέση ιδιωτικού ή δημοσίου δικαίου που υπάγεται στο εργατικό δίκαιο διέπεται εν όλω ή εν μέρει από περισσότερους ρυθμιστικούς παράγοντες, ο καθένας από τους οποίους ρυθμίζει το ίδιο ή διαφορετικό εργασιακό περιστατικό και παράγει τις ίδιες ή διαφορετικές έννομες συνέπειες. Όταν οι εν λόγω παράγοντες ρυθμίζουν το ίδιο περιστατικό και παράγουν διαφορετικές έννομες συνέπειες, πρόκειται για ουσιαστική σύγκρουση συρρεουσών ρυθμίσεων.

Η ουσιαστική σύγκρουση των κανονιστικών παραγόντων, αν δεν έχουν προβλεφθεί σχετικοί ειδικοί κανόνες, αίρεται βάσει ορισμένων αρχών, οι κυριότερες από τις οποίες είναι συνοπτικά οι εξής: Οι κανονιστικοί παράγοντες κατατάσσονται σε βαθμίδες, ή κάθε μία από τις οποίες έχει διαφορετική τυπική δύναμη. Ο

ιεραρχικά κατώτερος δεν δύναται να τροποποιήσει ή καταργήσει τις ρυθμίσεις των ιεραρχικά ανωτέρων παραγόντων, εκτός αν έλαβε από αυτούς σχετική εξουσιοδότηση. Τυπικά ισχυρότερο είναι το Σύνταγμα ή, κατ' άλλη γνώμη, το ευρωπαϊκό κοινοτικό δίκαιο. Οι υπόλοιποι κανονιστικοί παράγοντες κατατάσσονται ιεραρχικά περίπου με την σειρά που εξετάζονται παρακάτω. Σύμφωνα όμως με την αρχή της ευνοϊκότερης μεταχείρισης των μισθωτών³, έναντι των ιεραρχικά ανωτέρων παραγόντων που θεσπίζουν κατώτατα (όχι και ανώτατα) όρια προστασίας των συμφερόντων των μισθωτών και όχι του γενικού κοινωνικού συμφέροντος, επικρατεί ο ιεραρχικά κατώτερος παράγοντας ο οποίος ρυθμίζει το ίδιο αντικείμενο και είναι ευνοϊκότερος για τους μισθωτούς. Εξ άλλου, όταν συγκρούονται κανόνες θεσπισμένοι από κανονιστικούς παράγοντες της ίδιας τυπικής βαθμίδας, επικρατούν οι ειδικοί κανόνες έναντι των γενικών, χωρίς να αποκλείεται υπό ορισμένες προϋποθέσεις η επικράτηση των γενικών κανόνων που είναι ευνοϊκότεροι για τους μισθωτούς. Αν όμως οι συρρέοντες κανόνες της ίδιας βαθμίδας εξυπηρετούν διαφορετικούς σκοπούς, εφαρμόζονται όλοι σωρευτικά, ενώ αν εξυπηρετούν τον ίδιο σκοπό, το πρόσωπο που αποκτά δικαιώματα από αυτούς μπορεί να επιδιώξει την εφαρμογή μόνον ενός από αυτούς.

Έναντι των κανονιστικών παραγόντων, οι μη κανονιστικοί παράγοντες έχουν ασθενέστερη τυπική δύναμη. Αν όμως είναι ευνοϊκότεροι για τον μισθωτό, επικρατούν των ρυθμίσεων των κανονιστικών παραγόντων που αποσκοπούν κυρίως στην προστασία των συμφερόντων των μισθωτών και όχι του κοινωνικού συνόλου. Μεταξύ των συμβατικών παραγόντων, στους οποίους περιλαμβάνονται όσοι απορρέουν άμεσα ή έμμεσα από σύμβαση, η εργοδοτική διαταγή κατέχει την κατώτερη ιεραρχική βαθμίδα.

3. Βλ. κεφ. Ε' υπό Ι Β.

2. Άλλες μορφές συρροής κανόνων του εργατικού δικαίου είναι η χρονική, καθώς και η τοπική που εμφανίζεται κυρίως ως διεθνής. Χρονική συρροή των κανόνων του εργατικού δικαίου δημιουργείται όταν ένας από αυτούς ρυθμίζει το ίδιο εργασιακό αντικείμενο, που ήδη έχει ρυθμίσει άλλος, και είναι δυνατόν είτε να ισχύουν παράλληλα αμφότεροι οι κανόνες αυτοί, είτε να υπερισχύει ο ένας από τους δύο. Αυτή η σύγκρουση αίρεται σύμφωνα με την σχετική ρητή πρόβλεψη του νέου κανόνα, αλλιώς γίνεται δεκτό ερμηνευτικά, σε γενικές γραμμές, ότι οι εργασιακές σχέσεις που ρυθμίζονταν από τον προγενέστερο κανόνα δεν διέπονται πλέον από αυτόν, αν ο νέος κανόνας: εισάγει ρύθμιση αντίθετη ή εντελώς διαφορετική ή αποκλειστική ή είναι ερμηνευτικός ή είναι ειδικός (ενώ ο προγενέστερος είναι γενικός) ή αποσκοπεί κυρίως στην προστασία των μισθωτών και είναι ευνοϊκότερος γι' αυτούς⁴.

Διεθνής σύγκρουση κανόνων του εργατικού δικαίου υπάρχει όταν μία εργασιακή σχέση ενδιαφέρει περισσότερες πολιτείες (επειδή καταρτίστηκε σε ορισμένη πολιτεία αλλ' εκτελείται σε άλλη ή επειδή ο μισθωτός είναι αλλοδαπός κλπ.), οπότε πρέπει να επιλεγεί η πολιτεία της οποίας το δίκαιο θα εφαρμοσθεί ή της οποίας τα δικαστήρια θα επιλύσουν τις διενέξεις των υποκειμένων της εργασιακής σχέσης. Τα σχετικά ζητήματα ρυθμίζει το εργατικό διεθνές δίκαιο⁵.

4. Αγγαλόπουλος Χ., Εισαγωγή εις το εργατικόν δίκαιον 1958, 103. Δαγτόγλου Π., Γενικό διοικητικό δίκαιο 1984, 46. Καλομοίρης Δ., Βασικά έννοιαι... 1973, 80. Καρακατσάνης Α., ΕΕΔ 1969, 292. Κουκιάδης Γ., Ατομικές... 1984, 181. Λεβέντης Γ., Η μεταβολή των όρων της συμβάσεως εξηρτημένης εργασίας 1990, 21. Παπαντωνίου Ν., Γενικές αρχές του αστικού δικαίου 1983, 26. Τούσης Α.-Σταυρόπουλος Σ., Εργατικόν δίκαιον 1967, 535. Τάχος Α., Ελληνικό διοικητικό δίκαιο 1991, 127.

5. Αγγαλόπουλος Χ., ό.π. 107. Βρέλλης Σ., Προβλήματα ι.δ.δ. στη σύμβαση εργασίας 1989. Κουκιάδης Γ., ό.π. 185. Καλομοίρης Δ., ό.π. 75. Παπασιώτη Πασιά Ζ., ΕΕΕυρΔ 1989, 34. Τούσης Α.-Σταυρόπουλος Σ., ό.π. 523.

II. Οι κανονιστικοί παράγοντες (πηγές του εργατικού δικαίου)

A. Το Σύνταγμα

Βιβλιογραφία: Ανανιάδης Α., ΕΕΝ 1975, 944. Βαής Θ., ΕΕΔ 1982, 782. Βουτυράς Σ., Εργατικό δίκαιο 1986, 75. Δαγτόγλου Π., Ατομικά δικαιώματα 1991. Καλομοίρης Δ., ΕΕΔ 1975, 321. Καρακατσάνης Α., στο Σύνταγμα και εργασιακές σχέσεις 1987, 33. Κουκιάδης Ι., ΕΕΔ 1982, 1 και Ατομικές... 1984, 37. Λεβέντης Γ., ΤοΣ 1976, 140. Μάνεσης Α., Συνταγματικά δικαιώματα 1981. Μήτσου Τ., ΕΕΔ 1982, 193. Ράϊκος Α., Παραδόσεις συνταγματικού δικαίου Β' 1984. Τσάτσος Δ., Συνταγματικό δίκαιο Γ' 1988.

1. Η τυπική υπεροχή του Συντάγματος

Το Σύνταγμα αποτελεί την τυπικά ισχυρότερη πηγή του δικαίου μας – αν δεν θεωρηθεί ορθή η γνώμη που υποστηρίζει την υπεροχή του ευρωπαϊκού κοινοτικού δικαίου. Όλες οι διατάξεις του, ακόμη και οι λεγόμενες προγραμματικές ή κατευθυντήριες, είναι τυπικά ισότιμες και νομικά δεσμευτικές.

Το ίδιο αναφέρει ότι «όλες οι εξουσίες πηγάζουν από το Λαό, υπάρχουν υπέρ αυτού και του Έθνους και ασκούνται όπως ορίζει το Σύνταγμα» (άρθρο 1 § 3), και ότι «τα δικαστήρια υποχρεούνται να μην εφαρμόζουν νόμο που το περιεχόμενό του είναι αντίθετο προς το Σύνταγμα» (άρθρο 93 § 4). Σύμφωνα δηλαδή με τις διατάξεις αυτές, οι ασκούντες νομοθετική εξουσία δεν είναι παντοδύναμοι, έστω και αν στηρίζονται στην λαϊκή πλειοψηφία, τα δε δικαστήρια οφείλουν να ελέγχουν την συνταγματικότητα και την νομιμότητα των κανονιστικών και των διοικητικών πράξεων⁶ Τα νομοθετικά, τα διοικητικά και τα δικαστι-

Τραυλός-Τζανετάτος Δ., ΕΕΔ 1992, 289 και ΕΕΔ 1991, 344.

6. Για τον δικαστικό έλεγχο της συνταγματικότητας των νόμων, βλ. Δαγτόγλου Π., Ατομικά δικαιώματα 1991, 1226 και τις εκεί παραπομπές, καθώς και Π. Παυλόπουλος, ΝοΒ 1988, 13, Σταθόπουλος Μ., ΝοΒ 1989, 1.

κά όργανα δέν είναι δυνατόν να επικαλούνται ως ιδιαίτερο και υπέρτερο κριτήριο της εγκυρότητας των πράξεών τους το δημόσιο (ή γενικό ή κοινωνικό ή εθνικό) συμφέρον. Και τούτο, αφ' ενός επειδή όλες οι πράξεις τους πρέπει να εξυπηρετούν αυτό το συμφέρον (ειδικότερα, δέν υπάρχουν νόμοι που δέν αποσκοπούν στην εξυπηρέτησή του) και αφ' ετέρου επειδή η άοριστη έννοια του δημοσίου συμφέροντος συγκεκριμενοποιείται σε ορισμένες μεν περιπτώσεις αποκλειστικά από το Σύνταγμα, σε άλλες δε από τον νομοθέτη μέσα στα πλαίσια που ορίζει το Σύνταγμα, και συνεπώς δέν επιτρέπεται να θεσπίζονται και να εφαρμόζονται εν ονόματι του δημοσίου συμφέροντος αντισυνταγματικοί κανόνες, γιατί αλλιώς ο νομοθέτης θα ήταν ανεξέλεγκτος και πιθανόν επικίνδυνος για το δημόσιο συμφέρον⁷.

2. Τα θεμελιώδη δικαιώματα γενικά

1. Το Σύνταγμα ρυθμίζει την οργάνωση της κρατικής εξουσίας, την θέση της στην διεθνή έννομη τάξη και τις σχέσεις της με τα πρόσωπα που υπάγονται σ' αυτήν, προσδιορίζοντας όμως συνήθως μόνον τα κύρια σχετικά στοιχεία. Στα πλαίσια της ρύθμισης των σχέσεων μεταξύ της κρατικής εξουσίας και των υπαγμένων σ' αυτήν, το Σύνταγμα κατοχυρώνει ορισμένα δικαιώματα αυτών των προσώπων έναντι του κράτους, τα οποία χαρακτηρίζονται ως θεμελιώδη και διακρίνονται σε ατομικά, σε κοινωνικά και σε πολιτικά. Όπως ορίζει το ίδιο, «η αναγνώριση και προστασία των θεμελιωδών και απαραγράπτων δικαιωμάτων του ανθρώπου από την πολιτεία αποβλέπει στην πραγμάτωση

7. Για το γενικό συμφέρον, βλ. Βενιζέλος Ε., Το γενικό συμφέρον και ο περιορισμός των συνταγματικών δικαιωμάτων 1990. Δαγτόγλου Π., ό.π. 140. Κουκιάδης Ι., Συλλογικές εργασιακές σχέσεις 1981, 444, ο ίδιος στο ΔκΠ 1982, 406. Λεβέντης Γ., Συλλογική αυτονομία και κρατικός παρεμβατισμός στο εργατικό δίκαιο 1981, 59, 90. Ληξουριώτης Ι.-Τσατάρης Γ., στο Σύνταγμα και εργασιακές σχέσεις, 1987, 55.

της κοινωνικής προόδου μέσα σε ελευθερία και δικαιοσύνη» (άρθρο 25 § 2). Αρκετά από τα θεμελιώδη ατομικά και κοινωνικά δικαιώματα αφορούν σε όλα τα άτομα, επομένως και στους μισθωτούς και στους εργοδότες, ενώ μερικά αφορούν μόνον σ' αυτούς. Αυτά τα δικαιώματα έχουν κατοχυρωθεί και με διεθνείς κανόνες, οι οποίοι έχουν επίσης υπερνομοθετική δύναμη.

Ατομικά ή αμυντικά ή αρνητικά θεμελιώδη δικαιώματα λέγονται εκείνα που γεννούν αγώγιμη αξίωση κατά των κρατικών οργάνων για την αποχή τους από επεμβάσεις στον βιοτικό χώρο που περιγράφει η σχετική συνταγματική διάταξη, δηλαδή για την μη προσβολή από τα κρατικά όργανα της σχετικής ελευθερίας του δικαιούχου. Τέτοια δικαιώματα είναι το δικαίωμα ιδιοκτησίας, το δικαίωμα ή η ελευθερία του συνδικαλισμού, η ελευθερία γνώμης κ.ά. Κοινωνικά ή θετικά θεμελιώδη δικαιώματα είναι εκείνα που δεν γεννούν αγώγιμη αξίωση κατά του κράτους για την παροχή ορισμένων αγαθών ή υπηρεσιών στον δικαιούχο, παρά μόνον εφ' όσον, και με τον τρόπο που, έχει συγκεκριμενοποιηθεί νομοθετικά η σχετική κατευθυντήρια συνταγματική διάταξη. Ο νομοθέτης έχει διακριτική ευχέρεια να αποφασίσει αν και με ποιο περιεχόμενο θα συγκεκριμενοποιήσει ένα θεμελιώδες κοινωνικό δικαίωμα, αφού σταθμίσει τις οικονομικές δυνατότητες του κράτους και τις ποικίλες κοινωνικές ανάγκες. Η ρύθμιση όμως στην οποία θα προβεί θα είναι αντισυνταγματική αν είναι αυθαίρετη και ιδίως αν καταργεί εντελώς την υπάρχουσα ήδη σχετική ρύθμιση του δικαιώματος. Τέτοια δικαιώματα είναι το δικαίωμα παιδείας, το δικαίωμα για ευκαιρία εργασίας κ.ά. Η διάκριση των θεμελιωδών δικαιωμάτων σε θετικά και σε αρνητικά είναι σχηματική, καθόσον στην πραγματικότητα μερικά από αυτά είναι και θετικά και αρνητικά.

2. Τα κρατικά όργανα δεν επιτρέπεται να περιορίζουν το πεδίο προστασίας των θεμελιωδών δικαιωμάτων, εκτός αν ενεργούν βάσει σχετικής συνταγματικής εξουσιοδότησης. Ως προς τα

περισσότερα θεμελιώδη δικαιώματα, το Σύνταγμα εξουσιοδοτεί τον κοινό νομοθέτη να συγκεκριμενοποιεί ή και να περιορίζει το πεδίο προστασίας τους, προς εξυπηρέτηση του δημοσίου συμφέροντος ή των δικαιωμάτων των τρίτων, με κριτήρια τις εξής κυρίως αρχές: η νομοθετική ρύθμιση πρέπει να μην θίγει τον ουσιαστικό πυρήνα του θεμελιώδους δικαιώματος και να είναι αντικειμενική, απρόσωπη και σαφής, τα δε περιοριστικά νομοθετικά μέτρα πρέπει να είναι ανάλογα με τον σκοπό που εξυπηρετούν και ιδίως να είναι αναγκαία, θεμιτά και κατάλληλα. Στις περιπτώσεις αυτές, αν δεν γίνει η προβλεπόμενη νομοθετική συγκεκριμενοποίηση, το θεμελιώδες δικαίωμα δεν δύναται να ασκηθεί, ενώ αν δεν νομοθετηθούν οι προβλεπόμενοι περιορισμοί ή αν αυτοί δεν συνάδουν προς τις προαναφερθείσες αρχές, το θεμελιώδες δικαίωμα είναι δυνατόν αντίστοιχα να ασκείται χωρίς περιορισμούς ή χωρίς τους άκυρους νομοθετικούς περιορισμούς.

3. Οι αξιώσεις των ατόμων που γεννώνται από τα θεμελιώδη δικαιώματα στρέφονται κατά των φορέων της δημόσιας εξουσίας. Κατά την θεωρία όμως της «άμεσης τριτενέργειας», στρέφονται και κατά φορέων ιδιωτικής οικονομικής και κοινωνικής εξουσίας, όπως είναι κυρίως οι εργοδότες και τα συνδικάτα, όταν η εξουσία τους έναντι των μισθωτών είναι ανάλογη με την κρατική εξουσία έναντι των ατόμων. Δηλαδή, οι σχετικές υπερνομοθετικές διατάξεις διέπουν όχι μόνον τις εργασιακές σχέσεις δημοσίου δικαίου, αλλά και τις εργασιακές σχέσεις ιδιωτικού δικαίου. Επομένως, κατά την θεωρία αυτή, η νομοθετική ρύθμιση των εργασιακών σχέσεων ιδιωτικού δικαίου πρέπει να είναι σύμφωνη με τις εν λόγω υπερνομοθετικές διατάξεις και να αναγνωρίζει τους μισθωτούς ως φορείς των θεμελιωδών δικαιωμάτων έναντι των εργοδοτών και των συνδικάτων.

Η άμεση τριτενέργεια του δικαιώματος της ίσης αμοιβής και του δικαιώματος συνδικαλισμού προκύπτει από τις σχετικές συνταγματικές διατάξεις. Οι άλλες συνταγματικές διατάξεις που

κατοχυρώνουν τα θεμελιώδη δικαιώματα, αν δεν συγκεκριμενοποιηθούν νομοθετικά δεν εφαρμόζονται άμεσα, μπορούν όμως να εφαρμόζονται έμμεσα, καθόσον τα αντικειμενικά αξιολογικά κριτήριά τους αποτελούν κατευθυντήριες αρχές αυξημένης τυπικής δύναμης, με βάση δε αυτές είναι δυνατόν τα δικαστήρια να συγκεκριμενοποιούν σχετικές γενικές ρήτρες και αόριστες έννοιες του ιδιωτικού δικαίου και να συνάγουν γενικές αρχές του δικαίου⁸.

3. Θεμελιώδη δικαιώματα των μισθωτών και των εργοδοτών

Τα κυριότερα θεμελιώδη δικαιώματα των μισθωτών και των εργοδοτών, τα οποία εγγυάται το Σύνταγμα με διατάξεις του που αφορούν μόνον σ' αυτούς ή και σε άλλους, είναι τα ακόλουθα: 1) το ατομικό δικαίωμα εργασίας ή η ελευθερία της εργασίας, 2) το κοινωνικό δικαίωμα της εργασίας, 3) το δικαίωμα ίσης μεταχείρισης των εργαζομένων, ιδίως σε σχέση με την αμοιβή τους ή με την ιδιότητά τους ως ανδρών ή γυναικών, 4) η αξίωση σεβασμού και προστασίας της προσωπικότητας των εργαζομένων και η ελευθερία ανάπτυξης της προσωπικότητάς τους, 5) το δικαίωμα απεργίας των μισθωτών, 6) το δικαίωμα επιχειρηματικής δράσης των εργοδοτών, 7) η δικαιοπρακτική και ιδίως η συμβατική ελευθερία των μισθωτών και των εργοδοτών, 8) το δικαίωμα συνδικαλιστικής οργάνωσης και δράσης των μισθωτών και των εργοδοτών, 9) το δικαίωμα συλλογικής διαπραγμάτευσης των μισθωτών και των εργοδοτών για την ρύθμιση των συλλογικών συμφερόντων τους με συλλογικές συμβάσεις ή με διαιτητικές αποφάσεις. Αυτά τα θεμελιώδη δικαιώματα εξετάζο-

8. Σχετικά με την τριτενέργεια βλ. μεταξύ άλλων, *Δαγτόγλου Π.*, ό.π.94. *Ζερδελής Δ.*, Η απόλυση ως ultima ratio 1991, 128. *Ηλιοπούλου-Στράγγα Τ.*, Η τριτενέργεια των κοινωνικών δικαιωμάτων του Συντάγματος 1990. *Λεβέντης Γ.*, ΤοΣ 1976, 133, 148. *Ράϊκος Α.*, Παραδόσεις συνταγματικού δικαίου Βα 1984, 137. *Τσάτσος Δ.*, Συνταγματικό δίκαιο Γ' 1988, 181.

νται αναλυτικά στα πλαίσια μελέτης των σχετικών θεμάτων του εργατικού δικαίου.

B. Το ευρωπαϊκό κοινοτικό δίκαιο

Βιβλιογραφία: Γεωργιάδου Α., Δίκαιο Ευρωπαϊκής Κοινότητας 1990. Δαγτόγλου Π., Ευρωπαϊκό κοινοτικό δίκαιο 1985. Καλαβρός Γ., Παραδόσεις ευρωπαϊκού κοινοτικού δικαίου 1989. Κανελλόπουλος Π., Εισαγωγή στο δίκαιο της ΕΟΚ 1991. Lipstein K. Το δίκαιον της ΕΟΚ, μτφρ. Μιχαηλίδης Κ., 1979. Μπερνίτσας Η. Δίκαιο ευρωπαϊκών κοινοτήτων 1990.

1. Πηγές

1. Κυριότερες πηγές του δικαίου της Ευρωπαϊκής Οικονομικής Κοινότητας (ΕΟΚ), η οποία μετονομάστηκε σε Ευρωπαϊκή Ένωση με την συνθήκη του Μάαστριχτ του 1991, είναι οι εξής: α) Οι συνθήκες με τις οποίες ιδρύθηκαν οι Ευρωπαϊκές Κοινότητες και οι συνθήκες που τροποποίησαν τις ιδρυτικές. Οι διατάξεις τους δεσμεύουν κυρίως τα κράτη-μέλη, αλλ' αν είναι σαφείς και δεν υπάρχει ανάγκη παρέμβασης των κρατών-μελών με σχετικά νομοθετικά ή διοικητικά μέτρα, δημιουργούν δικαιώματα και υποχρεώσεις και για τους ιδιώτες. β) Ο κανονισμός, ο οποίος εκδίδεται από το Συμβούλιο ή από την Επιτροπή και έχει αυτόματα γενική εφαρμογή στον κοινοτικό χώρο. γ) Η οδηγία, η οποία εκδίδεται επίσης από το Συμβούλιο ή από την Επιτροπή και δεσμεύει τα κράτη-μέλη στα οποία απευθύνεται, με την έννοια ότι αυτά οφείλουν να λάβουν εντός ορισμένης προθεσμίας τα νομοθετικά και διοικητικά μέτρα που είναι αναγκαία για να επιτευχθεί το επιδιωκόμενο με την οδηγία αποτέλεσμα. Αν το κράτος-μέλος παραλείψει να λάβει εμπροθέσμως τα προαναφερθέντα μέτρα ή υπερβεί την σχετική διακριτική του ευχέρεια, η δε ρύθμιση της οδηγίας δεν χρειάζεται αποσαφήνιση, οι ιδιώτες δύνανται να ζητήσουν έννομη προστασία από τα εθνικά δικαστή-

ρια ως προς τα δικαιώματα που τους παρέχει η οδηγία έναντι άλλων ιδιωτών ή έναντι του κράτους (άμεση εφαρμογή).

2. Όταν οι κοινοτικοί και οι εθνικοί κανόνες συγκρούονται, τότε, κατά μία γνώμη που γίνεται δεκτή και από το Δικαστήριο των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων, υπερισχύουν οι κοινοτικοί κανόνες, ακόμη και έναντι των συνταγματικών κανόνων, γιατί αλλιώς δεν θα εξασφαλιζόνταν η δεσμευτικότητά τους, η ισότητα των κρατών-μελών και η ομαλή λειτουργία της κοινότητας. Στην χώρα μας, αυτή η γνώμη υιοθετείται κυρίως σε μελέτες σχετικές με το κοινοτικό δίκαιο. Υποστηρίζεται όμως και ότι, σύμφωνα με το άρθρο 28 του Συντάγματός μας, βάσει του οποίου η Ελλάδα προσχώρησε στις ευρωπαϊκές κοινότητες από 1.1.1981, το κοινοτικό δίκαιο έχει μόνον υπερνομοθετική ισχύ, όχι και υπερσυνταγματική. Κατ' άλλη γνώμη, το κοινοτικό δίκαιο υπερισχύει του ελληνικού δικαίου μόνον αν δεν θίγει τα ανθρώπινα δικαιώματα, τις βάσεις του δημοκρατικού μας πολιτεύματος και τις αρχές της ισότητας και της αμοιβαιότητας μεταξύ των κρατών-μελών της ΕΟΚ⁹.

2. Ευρωπαϊκό κοινοτικό εργατικό δίκαιο

Βιβλιογραφία: Βάγιας Α., Το εργατικό δίκαιο των ευρωπαϊκών κοινοτήτων 1982. Blanpain R.-Κουκιάδης Ι., Το κοινοτικό δίκαιο της εργασίας 1993. Κουκιάδης Γ., Ατομικές... 1984, 163. Καραβαρίτου-Μανιτάκη Γ., στο Αφιέρωμα εις τον Κ. Βαβούσκον 1990, 615. Περράκης Σ.-Ληξουριώτης Γ., Ευρωπαϊκός κοινοτικός χώρος και κοινοτικός κοινωνικός χώρος 1990. Πρακτικά συνεδρίου για την «ισότητα ανδρών και γυναικών στην απασχόληση...», ΕλλΔ 1988, 1047.

Εργασιακά θέματα στα οποία αναφέρεται η ιδρυτική συνθήκη

9. Βλ. Αλαμάνης Θ., ΝοΒ 1993,602. Κυπραίος Μ., Σχέση Συντάγματος και ευρωπαϊκού κοινοτικού δικαίου 1987. Αραβαντινός Ι., Εισαγωγή στην επιστήμη του δικαίου 1983, 115. Φατούρος Α., Σχέση εσωτερικού και κοινοτικού δικαίου 1990.

της ΕΟΚ είναι κυρίως τα ακόλουθα: α) η ελευθερία των εργαζομένων να απασχολούνται στην εδαφική περιοχή οποιουδήποτε κράτους-μέλους, υπαγόμενοι στο εργατικό δίκαιο που ισχύει σ' αυτό, β) η προοδευτική βελτίωση και εξίσωση στον κοινοτικό χώρο των εργασιακών όρων, ιδίως σε σχέση με την αμοιβή των ανδρών και των γυναικών μισθωτών, την επαγγελματική εκπαίδευση και επιμόρφωση, την υγιεινή και την ασφάλεια των χώρων εργασίας, το συνδικαλιστικό δικαίωμα και τις συλλογικές εργασιακές διαπραγματεύσεις, γ) η ίδρυση του Ευρωπαϊκού Κοινωνικού Ταμείου, στις αρμοδιότητες του οποίου περιλαμβάνονται, μεταξύ άλλων, η κάλυψη του μισού ποσού των δαπανών που αναλαμβάνει ένα κράτος-μέλος ή ένα άλλο ΝΠΔΔ για την εξασφάλιση της επαναπασχόλησης των μισθωτών και γενικά η βελτίωση των δυνατοτήτων απασχόλησης. Εξ άλλου, με την Ενιαία Ευρωπαϊκή Πράξη του 1986, με την οποία τροποποιήθηκε η ιδρυτική συνθήκη, ρυθμίσθηκαν τα εξής εργασιακά θέματα: η βελτίωση της προστασίας των μισθωτών στους χώρους εργασίας, η ανάπτυξη του διαλόγου μεταξύ των μισθωτών και των εργοδοτών ακόμη και σε κοινοτικό επίπεδο και η ενίσχυση της οικονομικής και της κοινωνικής συνοχής στον κοινοτικό χώρο.

Βάσει των παραπάνω πρωτογενών ρυθμίσεων, ρυθμίσθηκαν ακόλουθως με κανονισμούς και με οδηγίες τα εξής κυρίως εργασιακά θέματα: η ελευθερία μετακίνησης των εργαζομένων, η ισότητα των ανδρών και των γυναικών μισθωτών, οι ομαδικές απολύσεις, η διατήρηση των δικαιωμάτων των εργαζομένων σε περίπτωση μεταβίβασης της επιχείρησης, η προστασία τους σε περίπτωση αφερεγγυότητας του εργοδότη, η προστασία της ζωής και της υγείας τους στους χώρους εργασίας και η προστασία των εργαζομένων στα μεταφορικά μέσα.

Γενικά, η εργατική πολιτική που ασκήθηκε μέχρι τώρα από την ΕΟΚ είχε τρεις βασικούς στόχους: την διεύρυνση των

ευκαιριών απασχόλησης, την βελτίωση των συνθηκών εργασίας και την συμμετοχή των μισθωτών στις κοινοτικές αποφάσεις επί θεμάτων οικονομικών και κοινωνικών ή και στην ζωή της επιχείρησης.

Με την συνθήκη του Μάαστριχτ του 1991, συμφωνήθηκαν, μεταξύ άλλων, η εμπέδωση των κοινοτικών κεκτημένων, η επέκταση της κοινοτικής δράσης στα εργασιακά ζητήματα (ως προς ορισμένα από τα οποία οι σχετικές αποφάσεις των κρατών-μελών, πλην της Μ. Βρετανίας, είναι πλέον δυνατόν να λαμβάνονται με πλειοψηφία και όχι με ομοφωνία) και η ενίσχυση του ρόλου των κοινωνικών εταίρων (μισθωτών και εργοδοτών) με την διευκόλυνση της διαβούλευσής τους με τα κοινοτικά όργανα, του διαλόγου τους και της εφαρμογής των κοινοτικών οδηγιών με συλλογικές συμβάσεις εργασίας. Έτσι, ο Κοινοτικός χάρτης των θεμελιωδών κοινωνικών δικαιωμάτων των εργαζομένων (Κοινοτικός κοινωνικός χάρτης) του 1989, ο οποίος δεν είναι νομικά δεσμευτικός, προσφέρεται πλέον να καταστεί περιεχόμενο σχετικών κοινοτικών οδηγιών.

Γ. Το δημόσιο διεθνές δίκαιο

1. Πηγές

Βιβλιογραφία: Γιόκαρης Α., Η πρακτική των δικαιοδοτικών οργάνων στην εφαρμογή του διεθνούς συμβατικού δικαίου 1986. Ευσταθιάδης Κ., Διεθνές δίκαιο 1977. Κωνσταντόπουλος Δ., Δημόσιο διεθνές δίκαιο 1986. Ράϊκος Α., Συνταγματικό δίκαιο Αα 1989, 132. Ρούκουνας Ε., Διεθνές δίκαιο 1981.

1. Πηγές του δημοσίου διεθνούς δικαίου (δηλαδή του δικαίου το οποίο ρυθμίζει τις σχέσεις και τις αρμοδιότητες των νομικών κυρίως προσώπων που έχουν διεθνή προσωπικότητα) αποτελούν οι διεθνείς συμβάσεις ή συνθήκες, το διεθνές έθιμο και ορισμένες αποφάσεις διεθνών οργανισμών.

Κατά το άρθρο 28 § 1 του Συντάγματός μας, οι μεν διεθνείς

συμβάσεις από της κυρώσεώς τους με ελληνικό νόμο, οι δε γενικώς παραδεκτοί κανόνες του διεθνούς δικαίου (δηλ. το γενικό διεθνές έθιμο) αυτοδικαίως, αποτελούν αναπόσπαστο μέρος του ελληνικού δικαίου. Οι αποφάσεις των διεθνών οργανισμών, στις οποίες το Σύνταγμα δεν αναφέρεται, αποτελούν πηγές του δικαίου μας αν υπάρχει σχετική πρόβλεψη στις συνθήκες ίδρυσης αυτών των οργανισμών ή στην νομοθεσία μας. Από την ίδια διάταξη προκύπτει ότι οι συμβατικοί και οι εθιμικοί διεθνείς κανόνες υπερισχύουν της νομοθεσίας, αλλ' όχι και του Συντάγματος και ότι συνεπώς, αν αντιβαίνουν σ' αυτό, δεν εφαρμόζονται στην χώρα μας.

Διεθνής σύμβαση ή συνθήκη λέγεται η σχέση την οποία συνάπτουν δύο τουλάχιστον κράτη ή διεθνείς οργανισμοί ή ένα τουλάχιστον κράτος και ένας διεθνής οργανισμός με σκοπό την παραγωγή δικαιοκίων αποτελεσμάτων. Σύμφωνα με σχετικούς διεθνείς κανόνες, η χώρα μας δεσμεύεται διεθνώς από την διεθνή σύμβαση, στην σύναψη της οποίας έχει μετέσχει, αν θεσπίσει νόμο για την ενσωμάτωσή της στο δικαίό μας (κύρωση της διεθνούς σύμβασης) και ακολούθως δηλώσει στους αντισυμβαλλόμενούς της ότι δεσμεύεται από αυτήν (επικύρωση). Η επικύρωση δεν είναι υποχρεωτική, δύναται δε να αφορά σε μερικές μόνον διατάξεις της διεθνούς σύμβασης αν υπάρχει σχετική πρόβλεψη σ' αυτήν. Το κράτος που δεν εφαρμόζει την διεθνή σύμβαση που επικύρωσε υπέχει διεθνή ευθύνη.

Όταν τα ενδιαφερόμενα μέρη κρίνουν ότι είναι πρόωρη η σύναψη διεθνούς σύμβασης επι ορισμένου θέματος, καταρτίζουν διεθνή σύσταση, η οποία περιέχει κατευθυντήριους κανόνες και δεν είναι απόλυτα δεσμευτική για τα συμβαλλόμενα μέρη. Οι διεθνείς συστάσεις χρησιμεύουν ως υποδείγματα για την κατάρτιση σχετικών διεθνών συμβάσεων ή εθνικών νομοθετημάτων και ως βοηθήματα για την ερμηνεία σχετικών διεθνών συμβάσεων.

Οι κυρωθείσες διεθνείς συμβάσεις εφαρμόζονται άμεσα στις

σχέσεις μεταξύ ιδιωτών ή μεταξύ του κράτους και των ιδιωτών μόνον αν οι ρυθμίσεις τους είναι σαφείς και δεν απαιτείται να προηγηθεί η λήψη συμπληρωματικών νομοθετικών και διοικητικών μέτρων (σχετικές πιστώσεις, οργάνωση καταλλήλων υπηρεσιών κλπ.) ώστε να μπορούν τα εθνικά δικαστήρια να εφαρμόσουν την διεθνή σύμβαση¹⁰.

2. Οι κανόνες του δημοσίου διεθνούς δικαίου που ρυθμίζουν εργασιακά θέματα συγκροτούν το διεθνές εργατικό δίκαιο. Αυτοί οι κανόνες περιέχονται κυρίως είτε σε διεθνείς συμβάσεις εργασίας είτε σε άλλες διεθνείς συμβάσεις που αφορούν σε εργασιακά ή και σε άλλα θέματα. Σε περίπτωση ουσιαστικής σύγκρουσής τους, υπερισχύει ο κανόνας που είναι ευνοϊκότερος για τους μισθωτούς¹¹. Οι δύο αυτές κατηγορίες διεθνών συμβάσεων εξετάζονται συνοπτικά αμέσως παρακάτω.

2. Διεθνείς συμβάσεις εργασίας

Βιβλιογραφία: Βαρδακουλάς Ι., *Η διεθνής οργάνωση εργασίας και η κοινωνική πολιτική* 1968. Βασιλείου Β., *ΕΕΔ* 1970, 83. Βουτυράς Σ., *Εργατικό δίκαιο* 1986, 65. Καλομοίρης Δ., *Εργατικό δίκαιο*. Γενικά αρχαί 1969, 92. Κουκιάδης Γ., *Ατομικές...* 1984, 445. Κουκούλη-Σπηλιωτοπούλου Σ., *Οι διεθνείς συμβάσεις εργασίας στην ελληνική έννομη τάξη*, 1985. Κρίσπη-Νικολετοπούλου Ε., *ΕΕΔ* 1970, 81. Σπυρόπουλος Γ., *ΕΕΔ* 1978, 481. Τομαράς Α., *ΕΕΔ* 1974, 1281.

1. Η Διεθνής Οργάνωση Εργασίας (ΔΟΕ) ιδρύθηκε το 1919, αποτελεί δε αυτόνομη οργάνωση του ΟΗΕ και εδρεύει στην

10. Η διεθνής σύμβαση αρχίζει να ισχύει συνήθως από την χρονολογία που η ίδια ορίζει, λήγει δε με την παρέλευση του συμφωνηθέντος χρόνου ή κατόπιν νέας συμφωνίας των συμβληθέντων ή μετά από καταγγελία της από ένα μέρος εκ των συμβληθέντων ή με την επέλευση ορισμένων άλλων γεγονότων. Οι διεθνείς συμβάσεις αναθεωρούνται με την διαδικασία που προβλέπουν οι ίδιες και συνήθως κατόπιν αποφάσεως της πλειοψηφίας των συμβληθέντων μερών.

11. Αγαλλόπουλος Χ., *Εισαγωγή εις τον εργατικόν δίκαιον* 1958, 99. Βαλτικός Ν., *Αρμ.* 1976, 561.

Γενεύη. Ως αποστολή της έχει την άσκηση κοινωνικής πολιτικής με τις εξής δραστηριότητες: α) την προπαρασκευή και την θέσπιση διεθνών εργασιακών και κοινωνικοασφαλιστικών κανόνων με διεθνείς συμβάσεις εργασίας (δ.σ.ε.) και τον έλεγχο της εφαρμογής των από τα κράτη-μέλη της, β) την συλλογή, επεξεργασία και παροχή πληροφοριών επί εργασιακών και κοινωνικοασφαλιστικών θεμάτων διεθνούς ενδιαφέροντος και γ) την παροχή στα κράτη-μέλη τεχνικών συμβουλών και τεχνικής βοήθειας επί θεμάτων κοινωνικής πολιτικής από εμπειρογνώμονες και από τεχνικά γραφεία της.

Κυριότερα όργανα της ΔΟΕ είναι: α) Η Γενική Συνδιάσκεψη Εργασίας, η οποία έχει χαρακτήρα κοινοβουλίου και αποφασίζει, μεταξύ άλλων, για την θέσπιση των διεθνών συμβάσεων και των διεθνών συστάσεων εργασίας. Συγκροτείται από αντιπροσώπους των κρατών-μελών, συνεδριάζει μία τουλάχιστον φορά κάθε έτος και λαμβάνει αποφάσεις έστω και με πλειοψηφία των 2/3, χωρίς δηλαδή να απαιτείται ομοφωνία για την δέσμευση όλων των κρατών-μελών όπως συμβαίνει σε άλλους διεθνείς οργανισμούς. Εξ άλλου, ενώ σε άλλους διεθνείς οργανισμούς μετέχουν μόνον κυβερνητικοί αντιπρόσωποι, στην προκειμένη συνδιάσκεψη μετέχουν τέσσερες αντιπρόσωποι εκάστου κράτους-μέλους, εκ των οποίων οι δύο αντιπροσωπεύουν την κυβέρνηση, ο τρίτος τους εργαζόμενους και ο τέταρτος την εργοδοσία. Οι δύο τελευταίοι ορίζονται από την κυβέρνηση μετά από σύμφωνη γνώμη των πιο αντιπροσωπευτικών επαγγελματικών οργανώσεών τους, ψηφίζουν δε ανεξάρτητα από τις κυβερνητικές απόψεις. β) Το Διοικητικό Συμβούλιο, το οποίο συγκροτείται από 56 κυβερνητικούς, εργατικούς και εργοδοτικούς αντιπροσώπους των κρατών, εκλεγμένους για τριετή θητεία, και αποτελεί το εκτελεστικό όργανο της ΔΟΕ. γ) Το Διεθνές Γραφείο Εργασίας που αποτελεί την μόνιμη γραμματεία της ΔΟΕ με προϊστάμενο τον Γενικό Διευθυντή.

2. Ως προς την κύρωση, την επικύρωση και την εφαρμογή των διεθνών συμβάσεων εργασίας, ισχύουν τα ακόλουθα, συμπληρωματικά προς όσα αναφέρθηκαν παραπάνω για τις διεθνείς συμβάσεις γενικά. Το κράτος-μέλος που δεν υπέβαλε την διεθνή σύμβαση εργασίας στο αρμόδιο νομοθετικό όργανό του εντός 18 μηνών ή δεν την εκύρωσε ή δεν την επικύρωσε υποχρεούται να αναφέρει στην ΔΟΕ κατά περιοδικά διαστήματα τους λόγους αυτών των παραλείψεων, την υπάρχουσα κατάσταση στην σχετική νομοθεσία του και τις σχετικές προθέσεις του ως προς το μέλλον, υποβάλλοντας γραπτές εκθέσεις οι οποίες πρέπει να κοινοποιούνται στις αντιπροσωπευτικές εθνικές επαγγελματικές οργανώσεις. Παρόμοιες εκθέσεις οφείλουν να υποβάλλουν στην ΔΟΕ και τα κράτη-μέλη που επικύρωσαν την δ.σ.ε. Αυτές οι εκθέσεις, καθώς και οι τυχόν προσφυγές που ασκούνται κατά του υπαιτίου κράτους από επαγγελματικές οργανώσεις ή από άλλο κράτος, συζητούνται στην Γενική Συνδιάσκεψη αφού εξετασθούν από εμπειρογνώμονες, οι οποίοι μπορούν να ενεργήσουν και επιτόπιες έρευνες. Συνήθως, η δημοσίευση των εκθέσεων και του «μαύρου πίνακα» των παραβατών, η επαναληπτικότητα των εκθέσεων και των συζητήσεων επ' αυτών και οι διενεργούμενοι έλεγχοι αναγκάζουν τα κράτη να τηρούν τις υποχρεώσεις τους ή να επανέρχονται στην τάξη.

3. Οι μέχρι τώρα ψηφισθείσες διεθνείς συμβάσεις εργασίας είναι 173 και αφορούν σε ποικίλα θέματα του ατομικού ή του συλλογικού εργατικού δικαίου ή σε θέματα κοινωνικοασφαλιστικά και άλλα σχετικά. Περισσότερες είναι οι ψηφισθείσες διεθνείς συστάσεις που αφορούν σε τέτοια θέματα.

Η Ελλάδα έχει επικυρώσει 66 διεθνείς συμβάσεις εργασίας. Τόσες επικύρωσαν κατά μέσο όρο και τα άλλα ευρωπαϊκά κράτη. Τα θέματα στα οποία αφορούν μερικές από τις επικυρωθείσες δ.σ.ε. είχαν ήδη ρυθμισθεί από την νομοθεσία μας πιο ικανοποιητικά. Αρκετές όμως άλλες δ.σ.ε. επικυρώθηκαν από την χώρα

μας πολλά ή λίγα χρόνια μετά από την ψήφισή τους, ενώ μερικές από τις επικυρωθείσες δεν εφαρμόστηκαν από αυτήν κατά τον προσήκοντα τρόπο.

3. Άλλες διεθνείς συμβάσεις

Στα πλαίσια του ΟΗΕ ή του Συμβουλίου της Ευρώπης (το οποίο ιδρύθηκε το 1949 και έχει ως μέλη του 15 ευρωπαϊκά κράτη), έχουν καταρτισθεί και τα παρακάτω διεθνή κείμενα, τα οποία αφορούν, μεταξύ άλλων, και σε εργασιακά θέματα γενικότερης σημασίας, έχουν δε επικυρωθεί και από την χώρα μας.

α. Ο καταστατικός χάρτης των Ηνωμένων Εθνών, του 1945, τον οποίο η Ελλάδα επικύρωσε με τον α.ν. 585/1945¹². Με το κείμενο αυτό, μεταξύ άλλων, διακηρύσσονται ορισμένες αρχές επί εργασιακών θεμάτων και ορίζεται ότι το Κοινωνικό και Οικονομικό Συμβούλιο του ΟΗΕ είναι αρμόδιο να υποβάλλει στην Γενική Συνέλευση του ΟΗΕ σχέδια διεθνών συνθηκών, να εκδίδει διεθνείς συστάσεις, να ιδρύει διεθνείς επιτροπές κ.λπ.

β. Η οικουμενική διακήρυξη των δικαιωμάτων του ανθρώπου, του 1948¹³. Μεταξύ άλλων, αναφέρεται στα δικαιώματα της εργασίας, της επιλογής επαγγέλματος, της ίσης και δίκαιης αμοιβής, του συνδικαλιζέσθαι και της άδειας αναψυχής, καθώς και στην προστασία της μητρότητας και της ανθρώπινης αξιοπρέπειας και στην κοινωνική προστασία υπό ευρεία έννοια. Το κείμενο αυτό, κατά μία μεν γνώση περιέχει γενικές αρχές του διεθνούς δικαίου με νομική δεσμευτικότητα, κατ' άλλη δε γνώμη έχει μόνον πολιτική σημασία.

γ. Το διεθνές σύμφωνο για τα οικονομικά, κοινωνικά και μορφωτικά δικαιώματα, του 1966 (ν. 1532/1985)¹⁴. Μεταξύ

12. Σβώλος Α.-Βλάχος Γ., Το Σύνταγμα της Ελλάδος Α' 1954, 150. Χορτάτος Κ., Ανθρώπινα δικαιώματα και διεθνής έννομη τάξη 1984.

13. Αντωνόπουλος Ν., ΕΕΔ 1959, 278. Κασμάτης Γεωρ., ΝοΒ 1979, 705.

άλλων, αναφέρεται λεπτομερέστερα στα εργασιακά θέματα της παραπάνω διακήρυξης του 1948 και ορίζει ότι τα συμβαλλόμενα κράτη οφείλουν να υποβάλλουν στον Γ.Γραμματέα του ΟΗΕ εκθέσεις σχετικές με τα μέτρα που έλαβαν για την εφαρμογή του συμφώνου.

δ. Η σύμβαση των Ηνωμένων Εθνών για την εξάλειψη όλων των μορφών διακρίσεων σε βάρος των γυναικών, του 1979 (ν. 1342/1983)¹⁵.

ε. Η σύμβαση για την προστασία των δικαιωμάτων του ανθρώπου και των θεμελιωδών ελευθεριών, που έχει γνωστή και ως σύμβαση της Ρώμης¹⁶. Έχει συναφθεί το 1950 στα πλαίσια του Συμβουλίου της Ευρώπης και επικυρώθηκε από την Ελλάδα με τον ν. 2329/1953 και για δεύτερη φορά με το ν.δ. 53/1974. Αναφέρεται στην απαγόρευση της αναγκαστικής εργασίας, στην συνδικαλιστική ελευθερία, στην ισότητα των πολιτών, στο δικαίωμα ιδιοκτησίας και σε άλλα ανθρώπινα δικαιώματα. Προβλέπει την σύσταση ειδικής επιτροπής, ειδικού δικαστηρίου και επιτροπής υπουργών των κρατών-μελών, καθώς και την διαδικασία προσφυγής στα όργανα αυτά ενός κράτους-μέλους ή άλλου προσώπου, μετά την εξάντληση των εθνικών ενδίκων μέσων, εναντίον του κράτους-μέλους που παραβαίνει την σύμβαση. Αν το υπαίτιο κράτος δεν συμμορφωθεί προς την απόφαση της ειδικής επιτροπής ή του ειδικού δικαστηρίου, η επιτροπή των υπουργών λαμβάνει κατάλληλα μέτρα εναντίον του.

στ. Ο Ευρωπαϊκός κοινωνικός χάρτης¹⁷ Ψηφίσθηκε το 1961

14. Βαής Θ., ΤοΣ 1981, 382.

15. Νάσκου-Περράκη Π., Η σύμβαση για την εξάλειψη κάθε μορφής διακρίσεων σε βάρος των γυναικών, Τετράδια διεθνούς δικαίου 6 1982.

16. Ευρυγένης Δ., ΕΕΕυρΔ 1983, 479. Νάσκου-Περράκη Π., Το άρθρο 15 της Ευρωπαϊκής Σύμβασης 1987.

17. Καλομοίρης Δ., ΕΕΔ 1969, 833. Κρασιδιώτης Γ., στο Επιθεώρηση Κοινωνικών Ερευνών 1976, 206.

στα πλαίσια του Συμβουλίου της Ευρώπης και επικυρώθηκε από την χώρα μας με τον ν. 1426/1984, εκτός από τα άρθρα 5 και 6 που αφορούν στα δικαιώματα συνδικαλίζεσθαι, συλλογικής διαπραγμάτευσης και συλλογικής δράσης των εργαζομένων και των εργοδοτών. Αναφέρεται σε 19 εργασιακά ή κοινωνικά ασφαλιστικά δικαιώματα. Τα κράτη-μέλη οφείλουν να υποβάλλουν ανά διετία στο Συμβούλιο έκθεση σχετική με την εφαρμογή του χάρτη στο εσωτερικό τους. Αν τα αρμόδια όργανα κρίνουν ότι η έκθεση δεν είναι ικανοποιητική, η επιτροπή των υπουργών δύναται να απευθύνει σχετικές συστάσεις στα υπαίτια κράτη.

Δ. Ο τυπικός νόμος

Βιβλιογραφία: Αγαλλόπουλος Χ., Εισαγωγή εις το εργατικόν δίκαιον 1958, 38. Αραβαντινός Ι., Εισαγωγή στην επιστήμη του δικαίου 1983, 82. Βουτυράς Σ., Εργατικό δίκαιο 1986, 83. Δαγτόγλου Π., Γενικό διοικητικό δίκαιο 1984, 52. Καλομοίρης Δ., Εργατικόν δίκαιον, Γενικά Αρχαί 1969, 48 και 12. Κουκιάδης Γ., Ατομικές... 1984, 122. Παπαντωνίου Ν., Γενικές αρχές του αστικού δικαίου 1983, 24. Τσάχος Α., Ελληνικό διοικητικό δίκαιο 1991, 71. Τσάτσος Δ., Συνταγματικό δίκαιο I 1982, 117.

1. Τυπικός νόμος λέγεται η απόφαση της Βουλής και του Προέδρου της Δημοκρατίας, η οποία σχηματίζεται και εκδηλώνεται με την προβλεπόμενη από το Σύνταγμα διαδικασία. Ουσιαστικός νόμος ή νόμος υπό ευρεία έννοια λέγεται η δήλωση της βούλησης των πολιτειακών οργάνων η οποία περιέχει κανόνες δικαίου. Σπάνια ο τυπικός νόμος δεν είναι και ουσιαστικός νόμος. Ως τυπικός νόμος θεωρούνται και τα νομοθετήματα που είχαν εκδοθεί πριν να θεσπισθεί το Σύνταγμα του 1975 και που λέγονταν αναγκαστικοί νόμοι ή νομοθετικά διατάγματα. Κατά το Σύνταγμα (άρθρα 93 § 4 και 28 § 1), οι διατάξεις του, καθώς και οι κανόνες του διεθνούς δικαίου, επικρατούν έναντι του τυπικού νόμου.

2. Οι τυπικοί εργατικοί νόμοι, δηλαδή οι τυπικοί νόμοι που

ρυθμίζουν τις σχέσεις εργατικού δικαίου, συγκροτούν την εργατική νομοθεσία υπό στενή έννοια, μαζί με τις διατάξεις οι οποίες αφορούν στις σχέσεις αυτές αλλά περιέχονται σε τυπικούς νόμους που ρυθμίζουν κυρίως άλλες μορφές εννόμων σχέσεων. Στην εργατική νομοθεσία υπό ευρεία έννοια, περιλαμβάνονται επί πλέον οι εργασιακές κανονιστικές πράξεις της δημόσιας διοίκησης, ενώ ως εργατική νομοθεσία υπό ευρύτερη έννοια νοείται το εργατικό δίκαιο γενικά. Πολλοί από τους ισχύοντες σήμερα τυπικούς εργατικούς νόμους έχουν θεσπισθεί παλαιότερα, με αφετηρία το 1912.

Στην εργατική νομοθεσία υπό στενή έννοια, περιλαμβάνονται και πολλές από τις διατάξεις του Αστικού Κώδικα, ο οποίος θεσπίσθηκε με τον α.ν. 2250/1940 και άρχισε να ισχύει το 1946, μεταγλωττίσθηκε δε στην δημοτική με το π.δ. 456/1984¹⁸. Εργασιακά θέματα ρυθμίζει ο ΑΚ κυρίως στα άρθρα 648-680, μερικά από τα οποία όμως αφορούν και στην μίσθωση ανεξαρτήτων υπηρεσιών ή μόνον σ' αυτήν. Επί πλέον, πολλές από τις διατάξεις των γενικών αρχών και του γενικού ενοχικού μέρους του ΑΚ είναι δυνατόν να εφαρμόζονται και στις εργασιακές σχέσεις. Όπως όμως αναφέρθηκε παραπάνω υπό ΙΒ και στο κεφ. Β' υπό IV2, οι διατάξεις του ΑΚ εφαρμόζονται επικουρικά, δηλαδή μόνον όταν στην ρύθμιση ενός ειδικού εργατικού νόμου υπάρχουν κενά τα οποία δεν μπορούν να συμπληρωθούν με την ανάλογη εφαρμογή άλλων ειδικών εργατικών νόμων.

3. Οι προσπάθειες για τη νομοθετική κατάρτιση *Εργατικού Κώδικα*, δηλαδή για την συστηματική σύνθεση της εργατικής νομοθεσίας μας σε ενιαίο κείμενο με νομοθετική έγκριση, δεν καρποφόρησαν. Έχουν εκδοθεί μόνον από ιδιώτες ή από το

18. Βλ. κριτική της μεταγλώττισης των άρθρων 648-680 του ΑΚ από τον Α. Βάγια, ΕΕΔ 1984, 713.

Υπουργείο Εργασίας συλλογές της εργατικής νομοθεσίας, οι οποίες δεν έχουν εγκριθεί νομοθετικά και συνεπώς δεν είναι δεσμευτικές¹⁹. Ούτε οι άλλες ευρωπαϊκές χώρες έχουν Εργατικό Κώδικα, με εξαίρεση την Γαλλία και την Ελβετία, στις οποίες έγιναν σχετικές κωδικοποιήσεις. Η σύνταξη Εργατικού Κώδικα είναι μεν ασφαλώς χρήσιμη, πλην όμως συναρτάται με σοβαρά θεωρητικά και πρακτικά προβλήματα. Σημαντικότερο είναι το πρόβλημα αν ο κώδικας θα αναπροσαρμόζεται εκάστοτε στις συχνά μεταβαλλόμενες εργασιακές συνθήκες, με συνέπεια να μεταβάλλεται η δομή και το πνεύμα του, ή δεν θα αναπροσαρμόζεται, με συνέπεια να καθίσταται αναχρονιστικός και να παρεμποδίζει τις εργασιακές εξελίξεις. Ενδιάμεση λύση αποτελεί η κωδικοποίηση των βασικών τουλάχιστον αρχών του εργατικού δικαίου οι οποίες είναι σταθερές και γενικά αποδεκτές²⁰.

Ε. Οι κανονιστικές πράξεις της δημόσιας διοίκησης

Βιβλιογραφία: Αγαλλόπουλος Χ., Εισαγωγή εις το εργατικόν δίκαιον 1958, 38, 53. Δραβαντινός Ι., Εισαγωγή στην επιστήμη του δικαίου 1983, 91. Δαγτόγλου Π., Γενικό διοικητικό δίκαιο 1984, 56. Καρδαράς Α., Οι κανόνες του δικαίου της εργασίας... 1978, 12, 175. Κουρκιάδης Γ., Ατομικές... 1984, 129. Σπηλιωτόπουλος Ε., Εγχειρίδιον διοικητικού δικαίου 1986, 55. Τάχος Α., Ελληνικό διοικητικό δίκαιο 1991, 76. Τσάτσος Δ., Συνταγματικό δίκαιο I 1982, 132.

1. Το Σύνταγμα παρέχει ευθέως στον Πρόεδρο της Δημοκρατίας τις εξής κυρίως κανονιστικές αρμοδιότητες: α) Κατόπιν προτάσεως του Υπουργικού Συμβουλίου, σε περίπτωση εξαιρετικώς επείγουσας ή απρόβλεπτης ανάγκης, να εκδίδει πράξεις

19. Βλ. στο κεφ. Ζ' υπό III Γ'.

20. Βουτυράς Σ., Εργατικό δίκαιο 1986, 90. Δημάκης Κ., Μελέται εργατικού δικαίου 1972, 620. Καλομοίρης Δ., ΕΕΔ 1973, 1351. Κρεμαλής Κ., ΕΕΔ 1978, 833. Μαντζούφας Γ., Γενικά αρχαί εργατικού δικαίου 1961, 68.

νομοθετικού περιεχομένου (π.ν.π.), ισοδύναμες με τυπικό νόμο, οι οποίες ακολούθως πρέπει να υποβάλλονται στην Βουλή προς κύρωση εντός ορισμένης προθεσμίας, εάν δε δεν εγκριθούν αποβάλλουν εφεξής την ισχύ τους (άρθρο 44 § 1). β) Να εκδίδει τα διατάγματα που είναι αναγκαία για την εκτέλεση των νόμων (άρθρο 43 § 1), χωρίς όμως να θεσπίζει με αυτά νέα δικαιώματα ή νέες υποχρεώσεις.

Επίσης, κατά το Σύνταγμα, ο Πρόεδρος της Δημοκρατίας επιτρέπεται να εκδίδει κανονιστικά (προεδρικά) διατάγματα, μετά από πρόταση του αρμόδιου υπουργού: είτε κατόπιν γενικής εξουσιοδότησεως εκ του νόμου για την ειδικότερη ρύθμιση των θεμάτων των οποίων τα γενικά πλαίσια ορίζει ο εξουσιοδοτικός νόμος, είτε κατόπιν ειδικής εξουσιοδότησεως εκ του νόμου και εντός των ορίων της (άρθρο 43, §§ 4 και 3). Τα κανονιστικά διατάγματα υπόκειται σε προληπτικό έλεγχο νομιμότητας από το Συμβούλιο της Επικρατείας (άρθρο 95 § 1).

Ακόμη, κατά το Σύνταγμα, επιτρέπεται η εκ του νόμου ειδική εξουσιοδότηση άλλων οργάνων της δημόσιας διοίκησης (όπως είναι ο υπουργός, ο νομάρχης, η αστυνομική αρχή, ο επιθεωρητής εργασίας, τα διοικητικά όργανα ΝΠΔΔ κ.ά.) προς έκδοση κανονιστικών αποφάσεών τους για την ρύθμιση ειδικότερων θεμάτων ή θεμάτων τεχνικού ή λεπτομερειακού χαρακτήρα ή τοπικού ενδιαφέροντος, μέσα στα πλαίσια του εξουσιοδοτούντος νόμου (άρθρο 43 § 2).

2. Οι παραπάνω πράξεις της δημόσιας διοίκησης που εκδίδονται κατόπιν νομοθετικής εξουσιοδότησεως είναι ισοδύναμες με τον τυπικό νόμο. Επομένως, μπορούν να τροποποιούν ή να καταργούν προγενέστερους τυπικούς νόμους ή άλλες προγενέστερες κανονιστικές πράξεις, υπό τον όρο ότι το περιεχόμενό τους δεν υπερβαίνει τα πλαίσια της νομοθετικής εξουσιοδότησης. Οι κανονιστικές πράξεις αυτού του είδους που είχαν εκδοθεί πριν να θεσπισθεί το Σύνταγμα του 1975 είναι επίσης ισοδύναμες με τον

τυπικό νόμο, εκτός από τις πράξεις του υπουργικού συμβουλίου που εκδίδονται έκτοτε, καθόσον αυτές δεν προβλέπονται από το Σύνταγμα. Διαφορετική είναι η νομική φύση των ατομικών διοικητικών πράξεων, για τις οποίες γίνεται λόγος παρακάτω υπό ΙΙΙ ΣΤ'.

Η μέθοδος της νομοθέτησης με κανονιστικές πράξεις της δημόσιας διοίκησης προτιμάται αντί της θέσπισης τυπικού νόμου όταν: είτε η Βουλή δεν διαθέτει χρονικά περιθώρια ή τεχνικές ή άλλες ειδικές πληροφορίες για την ρύθμιση ειδικών θεμάτων, είτε τα ρυθμιζόμενα θέματα είναι επείγοντα ή απρόβλεπτα ή ευμετάβλητα ή επιβάλλεται να ρυθμιστούν αιφνιδιαστικά ή δοκιμαστικά κ.λπ.

3. Με βάση τα προεκτεθέντα, έχουν ρυθμιστεί ή προβλέπεται να ρυθμίζονται αρκετά εργασιακά θέματα: είτε με πράξεις νομοθετικού περιεχομένου (όπως είναι οι εκδοθείσες την 3.12.1980, την 20.5.1982, την 18.10.1985 κ.α.), είτε με προεδρικά διατάγματα (όπως το π.δ. 1981/1990 για τις αρμοδιότητες του ΔΣ του ΟΜΕΔ, το π.δ. 85/1991 για την προστασία των μισθωτών από τους θορύβους κ.α.), είτε με αποφάσεις του Υπουργού Εργασίας ή και των αρμοδίων υπουργών (επιδόματα εορτών, υπερωρίες εξαμηνίου, ποσοστό ομαδικών απολύσεων κλπ.), είτε με αποφάσεις των νομαρχών (εβδομαδιαία ανάπαυση, εορτές αργίας, ωράρια στον δημόσιο τομέα κλπ.), είτε με αποφάσεις των επιθεωρητών εργασίας (π.χ. βάσει του ν.δ. 1037/1971 άρθρο 3) κλπ.

ΣΤ. Το νομικό έθιμο

Βιβλιογραφία: Αγαλλόπουλος Χ., Εισαγωγή εις το εργατικό δίκαιον 1958, 54. Αραβαντινός Ι., Εισαγωγή στην επιστήμη του δικαίου 1983, 96. Δαγτόγλου Π., Γενικό διοικητικό δίκαιο 1984, 82. Δέδες Χ., Το έθιμον εν τω ποινικώ δικαίω 1972. Καλομοίρης Δ., Εργατικό δίκαιον. Γενικά αρχαί 1969, 50. Καποδίστριας Ι., ΕΕΝ 1958, 52. Κλαμαρής Ν., Το δικο-

νομικόν έθιμον 1980. Κουκιάδης Γ., Ατομικές... 1984, 130. Κυπραίος Μ., ΕΕΔ 1971, 60. Μαρκόπουλος Κ., ΔΕΝ 1983, 162. Μπόσδας Δ., ΕΕΝ 1984, 405. Ντάσιος Α., Εργατικό δικονομικό δίκαιο Α/Π 1992, 246. Ράϊκος Α., Συνταγματικό δίκαιο Αα 1989, 128. Τάχος Α., Ελληνικό διοικητικό δίκαιο 1991, 39. Τζιτζιλέρης Α., ΝοΒ 1961, 609. Τούσης Α. - Σταυρόπουλος Σ., Εργατικόν δίκαιον 1967, 20. Σταθόπουλος Μ., Εισαγωγή στο αστικό δίκαιο 1992, 38.

1. Νομικό έθιμο λέγεται ο άγραφος κανόνας δικαίου, ο οποίος διαμορφώνεται άμεσα από τα μέλη μιας κοινωνίας με μακρόχρονη ομοιόμορφη συμπεριφορά και με την πεποίθηση ότι με την συμπεριφορά αυτή εφαρμόζεται κανόνας δικαίου. Την ύπαρξη αυτής της πεποίθησης υποδηλώνει το γεγονός ότι η τηρούμενη συμπεριφορά είναι αποδεκτή εκουσίως και χωρίς αντιρρήσεις από τα μέλη της κοινωνίας ή και από τα δικαστήρια, την δημόσια διοίκηση και την επιστήμη. Αν δεν υπάρχει αυτή η πεποίθηση, πρόκειται για μη νομικό έθιμο ή για απλή συνήθεια για την οποία γίνεται λόγος παρακάτω υπό Ζ3 και υπό ΙΙΙ Β2.

2. Είναι γενικά αποδεκτό ότι το (νομικό) έθιμο, όταν δεν αντίκειται σε συνταγματικές αρχές, αποτελεί πηγή του δικαίου, η οποία δύναται: α) να συμπληρώνει τα κενά του νόμου ή του Συντάγματος, β) να τροποποιεί ή καταργεί ενδοτικούς κανόνες δικαίου και γ) να τροποποιεί ή καταργεί κανόνες αναγκαστικού δικαίου όταν είναι ευνοϊκότερο για τους μισθωτούς ή τους ποινικώς κατηγορουμένους ή όταν ο νόμος αναγνωρίζει ρητώς την προτεραιότητα του εθίμου, όπως συμβαίνει ως προς τα έθιμα που αφορούν στην απόλυση του μισθωτού, στις εορτές αργίας, στο ωράριο των γραφείων, στην άδεια αναψυχής κλπ. Στις περιπτώσεις αυτές, τα συγκεκριμένα έθιμα καταργούνται με νεότερα έθιμα ή με νεότερους νόμους.

Κατά μια ορθή αλλά μη επικρατούσα γνώμη, το έθιμο, έστω και αν αναγνωρίζεται ως πηγή δικαίου μόνον από την κοινωνική βούληση, όχι από τον νόμο, δύναται να τροποποιεί ή καταργεί

και κανόνες αναγκαστικού δικαίου όταν τα κρατικά όργανα που είναι αρμόδια για την εφαρμογή των κανόνων αναγκαστικού δικαίου ανέχονται την μη εφαρμογή αυτών των κανόνων ή συμπράττουν στην διαμόρφωση εθίμου με διαφορετικό ή αντίθετο περιεχόμενο. Αυτό συμβαίνει ιδίως σε περίπτωση αχρησίας του αναγκαστικού κανόνα με την κοινή πεποίθηση ότι αυτός είναι κοινωνικά ακατάλληλος και σε περίπτωση επικράτησης με την πάγια νομολογία μιας εσφαλμένης ερμηνευτικής άποψης ως προς τον αναγκαστικό κανόνα δικαίου.

Ειδικότερα ως προς το έθιμο που διαμορφώνεται σε μια τοπική περιοχή ή σε μία εκμετάλλευση, ορθότερο είναι να δεχθούμε ότι αυτό αποτελεί πηγή του δικαίου, όταν οι ειδικές ρυθμίσεις του δικαιολογούνται από τις υπάρχουσες εκεί διαφορετικές συνθήκες και συνεπώς δεν αντίκεινται στην αρχή της ισονομίας, επί πλέον δε είτε είναι αποδεκτό το έθιμο και από την κοινή βούληση της ευρύτερης κοινωνίας, είτε πρόκειται για τις προαναφερθείσες περιπτώσεις κατά τις οποίες το έθιμο είναι γενικά αποδεκτό ως πηγή του δικαίου.

3. Στην εποχή μας σπανίζουν οι περιπτώσεις διαμόρφωσης και επικράτησης νομικών εθίμων, επειδή ο κρατικός νομοθέτης σπεύδει συνήθως να ρυθμίσει εκείνος τις νομικές σχέσεις, αδιαφορώντας για το φαινόμενο της πολυνομίας, αλλά και επειδή συχνά ο εντεινόμενος κοινωνικός ανταγωνισμός παρεμποδίζει την διαμόρφωση κοινής βούλησης στην κοινωνία, συνεπώς και εθίμων. Στα πλαίσια του εργατικού δικαίου, ο ρόλος του εθίμου έχει υποβαθμισθεί για τον πρόσθετο λόγο ότι οι εργασιακές σχέσεις ρυθμίζονται και από πολλούς άλλους μή κρατικούς παράγοντες.

Z. Οι κοινωνικοθητικές αρχές

1. Γενικά

Βιβλιογραφία: Δωρής Φ., Εισαγωγή στο αστικό δίκαιο Α 1991, 34, 125. Μιχαηλίδης-Νουάρος Γ., Ζωντανό δίκαιο και

φυσικό δίκαιο 1982, 131. Μπακόπουλος Α., ΕλλΔ 1990, 246. Μπόσδας Δ., ΝοΒ 1969, 386. Παπαντωνίου Ν., Γενικές αρχές του αστικού δικαίου 1983, 46, ο ίδιος Η καλή πίστις εις το αστικόν δίκαιον 1957, 13. Παπαχρίστου Θ., Εισαγωγή στην κοινωνιολογία του δικαίου 1984, 200. Σημαντήρας Κ., Γενικαί αρχαί του αστικού δικαίου 1973, 107. Σπυριδάκης Ι., Γενικές αρχές 1985, 14, 26. Σταθόπουλος Μ., Εισαγωγή στο αστικό δίκαιο 1992, 34, 62, ο ίδιος, Γενικό ενοχικό δίκαιο Ι 1979, 8, 10.

Οι κοινωνικοηθικές αρχές υπό ευρεία έννοια, όπως είναι κυρίως οι αρχές της καλής πίστης (καλόπιστης συμπεριφοράς), των χρηστών ηθών και των συναλλακτικών ηθών, είναι νομικώς δεσμευτικές μόνον όταν: είτε το περιεχόμενό τους έχει καταστεί περιεχόμενο διατάξεων του δικαίου, είτε το δίκαιο παραπέμπει με διατάξεις του σ' αυτές τις αρχές, δηλαδή τις ενσωματώνει σε διατάξεις του χωρίς όμως να διατυπώνει το περιεχόμενό τους.

Στην δεύτερη περίπτωση, που εννοιάφerei εδώ, οι κοινωνικοηθικές αρχές αναγνωρίζονται από το δίκαιο ως έμμεσες πηγές του, οι οποίες συνιστούν γενικές ρήτρες του, δηλαδή νομικές αρχές με περιεχόμενο που δεν έχει προσδιορισθεί επαρκώς από το δίκαιο και γι' αυτό εξουσιοδοτείται από το δίκαιο ο εφαρμοστής του δικαίου (ο δικαστής κυρίως) να συγκεκριμενοποιεί – εξειδικεύει εκάστοτε το περιεχόμενο αυτών των νομικών αρχών. Ειδικότερα, ο εφαρμοστής του δικαίου εξουσιοδοτείται από αυτό να διαπλάσσει τους εκάστοτε συγκεκριμένους νομικούς κανόνες, οι οποίοι προκύπτουν αντικειμενικά από τις κοινωνικοηθικές αρχές – νομικές ρήτρες, με βάση και τις γενικές αρχές που διέπουν την έννομη τάξη, τις γενικά παραδεκτές αντιλήψεις και τις ιδιομορφίες της συγκεκριμένης πραγματικής περίπτωσης. Ο δικαστής μάλιστα οφείλει να λαμβάνει υπ' όψιν του αυτεπαγγέλτως τις κοινωνικοηθικές αρχές που αποτελούν γενικές νομικές ρήτρες. Έτσι, ο εφαρμοστής του δικαίου «θεσπίζει» κανόνες δικαίου, οι οποίοι όμως ισχύουν μόνον στην συγκεκριμένη περίπτωση εφαρμογής του δικαίου. Η ορθότητα αυτής της δικαστικής «νομοθέ-

τησης» ελέγχεται από το ακυρωτικό δικαστήριο. Εξ άλλου, όταν οι εν λόγω ρήτρες περιέχονται σε υπερνομοθετικά κείμενα, εξειδικεύονται βασικά από τον νομοθέτη με τα ίδια κριτήρια. Τα προαναφερθέντα ισχύουν και όταν παραπέμπει στις κοινωνικοηθικές αρχές το εργατικό δίκαιο.

Παρόμοιες με τις γενικές ρήτρες είναι οι αόριστες νομικές έννοιες, δηλαδή οι λεκτικοί όροι με τους οποίους το δίκαιο προσδιορίζει κάποια πραγματικά περιστατικά χωρίς να αναλύει το εννοιολογικό περιεχόμενό τους, όπως είναι οι όροι: εξαρτημένη εργασία, συνδικαλιστική δράση, εύλογος χρόνος, σπουδαίος λόγος, ανώτερη βία κ.ά. Οι αόριστες νομικές έννοιες δεν παράγουν μεν κανόνες δικαίου όπως οι γενικές ρήτρες, έχουν όμως και αυτές ανάγκη από την παραπάνω εξειδίκευση, της οποίας η ορθότητα ελέγχεται επίσης από το ακυρωτικό δικαστήριο²¹.

2. Η καλή πίστη

Βιβλιογραφία: Δημάκης Κ., ΕΕΔ 1949, 657. Καποδίστριας Ι., ΝοΒ 1959, 1. Καραλής Μ., Γενικοί όροι συναλλαγών 1992, 88. Μπόσδας Δ., ΕΕΔ 1971, 489, ο ίδιος ΝοΒ 1969, 385. Παπαπολίτης Ν., στο Αφιέρωμα εις τον Κ. Βαβούσκον ΙΙ 1990, 435. Σταμούλης Σ., Το διευθυντικόν δικαίωμα του εργοδότη 1978, 157. Σταθόπουλος Μ., Γενικό ενοχικό δίκαιο 1979, 100. Τραυλός Γζανετάτος Δ., Επιρρεπείς σε ζημία εργασίες και ευθύνη του μισθωτού 1978, 52. Φίλιος Π., Ενοχικό δίκαιο. Γενικό μέρος 1987, 53.

1. Καλή πίστη ή καλόπιστη συμπεριφορά λέγεται η εντιμότητα, η ευθύτητα ή η ειλικρίνεια, με την οποία πρέπει αντικειμενικά να συμπεριφέρεται κάθε πρόσωπο στις συναλλαγές του. Η καλή πίστη εκδηλώνεται με πράξεις ή παραλείψεις του συναλλασσομένου που υποδηλώνουν τον σεβασμό του προς τα εύλογα συμφέροντα του

21. Δαγτόγλου Π., Γενικό διοικητικό δίκαιο 1984, 119. Δωρής Φ., Εισαγωγή στο αστικό δίκαιο 1991, 128. Ντάσιος Α., Εργατικό δικονομικό δίκαιο Α/ΙΙ 1992, 228.

άλλου προσώπου με το οποίο αυτό συναλλάσσεται. Διαφορετική από αυτήν την αντικειμενική καλή πίστη, που εξετάζεται συνοπτικά εδώ, είναι η υποκειμενική καλή πίστη που σημαίνει την πεποίθηση του συναλλασσομένου ότι δεν αδικεί άλλον.

Στις αρχές της (αντικειμενικής) καλής πίστης παραπέμπουν πολλές διατάξεις νόμων και ιδίως του Αστικού Κώδικα. Στις περιπτώσεις αυτές, οι εν λόγω αρχές αποτελούν έμμεση πηγή του δικαίου σύμφωνα με τα προεκτεθέντα και μάλιστα έχουν αναγκαστικό χαρακτήρα, υπερισχύουν δε ακόμη και όταν συγκρούονται με άλλους κανόνες αναγκαστικού δικαίου. Επομένως, δεν επιτρέπεται να αποκλεισθεί εκ των προτέρων η εφαρμογή τους με παραίτηση του ενός ή με συμφωνία των δύο μερών της έννομης σχέσης.

2. Οι αρχές της καλής πίστης εφαρμόζονται σε κάθε περίπτωση ύπαρξης ενοχικού ή άλλου προσωπικού νομικού δεσμού και συμπληρώνουν ή διορθώνουν την δικαιοπραξία ή τους κανόνες δικαίου (κατά κανόνα αυτοδικαίως, κατ' εξαίρεση δε μετά από σχετική διαπλαστική πράξη) κυρίως ως εξής: α) δημιουργούν και μεταβάλλουν παρεπόμενες υποχρεώσεις των συναλλασσομένων (δηλαδή υποχρεώσεις τις οποίες δεν είχαν προβλέψει οι ίδιοι ή το δίκαιο), ιδίως προς εξυπηρέτηση είτε του συμφέροντος που έχει ο δικαιούχος ή ο υπόχρεος να διαφυλάσσεται η προσωπική ή περιουσιακή ακεραιότητά του με την ενημέρωσή του, την λήψη μέτρων ασφαλείας κλπ., είτε του συμφέροντος που έχει ο δικαιούχος να προστατεύεται το δικαίωμά του με προπαρασκευαστικά μέτρα, με την άρση εμποδίων κλπ., β) μεταβάλλουν την κύρια υποχρέωση ως προς το είδος ή το μέγεθός της (π.χ. μείωση ή αύξηση της παροχής, ίση μεταχείριση των μισθωτών κλπ.), γ) απαλλάσσουν τον υπόχρεο από την εκπλήρωση της υποχρέωσής του, δ) επιβάλλουν προσυμβατικές ή μετασυμβατικές υποχρεώσεις.

Αν εκείνος που υποχρεούται ως οφειλέτης να επιχειρήσει

ορισμένη πράξη ή παράλειψη σύμφωνα με τις αρχές της καλής πίστης δεν εκπληρώσει αυτήν την υποχρέωση, επέρχονται κυρίως οι συνέπειες της αθέτησης υποχρέωσης. Η μη συμμόρφωση του δικαιούχου προς τις αρχές αυτές συνιστά κατάχρηση δικαιώματος ή δύναται να έχει ως συνέπεια την υπερημερία του ως προς την αποδοχή της παροχής.

3. Τα χρηστά ήθη

Βιβλιογραφία: Δωρής Φ., *Εισαγωγή στο αστικό δίκαιο* 1991, 73, 108. Λαδάς Π., *Η ακυρότης της δικαιοπραξίας λόγω αντιθεσεως εις τα χρηστά ήθη* 1979. Μπόσδας Δ., *NoB* 1969, 389. Παπαντωνίου Ν., *Γενικές αρχές του αστικού δικαίου* 1983, 20, 430. Παρασκευάς Ι., *Τα χρηστά ήθη και η νομική αυτών θεμελίωσις* 1983. Σημαντήρας Κ., *Γενικά αρχαία του αστικού δικαίου* 1973, 37, 181, 447. Σπυριδάκης Ι., *Γενικές αρχές* 1987, 650. Σταθόπουλος Μ., *Εισαγωγή στο αστικό δίκαιο* 1992, 26.

Οι εκάστοτε κανόνες της κοινωνικής ηθικής, οι οποίοι είναι αποδεκτοί από το μέγιστο μέρος της κοινωνίας και όχι απλώς από την πλειονότητα των μελών της, αποτελούν τα χρηστά ήθη.

Σ' αυτούς τους κανόνες παραπέμπουν οι διατάξεις του Συντάγματος (άρθρα 5 § 1, 13 § 2, 93 § 2) ή του νόμου (π.χ. ΑΚ 150, 178, 919 κ.λπ.) όταν ο νομοθέτης θέλει να αποδοκιμάσει μία πράξη ή συμπεριφορά η οποία αντίκεινται σε αρχές ή αξίες απορρέουσας από την έννομη τάξη και μάλιστα από το Σύνταγμα, αλλά δεν είναι δυνατόν ή σκόπιμο να διατυπώσει ρητώς τους σχετικούς κανόνες δικαίου. Στις περιπτώσεις αυτές, ο νομοθέτης δικαιολογεί τους κανόνες των χρηστών ηθών και αναθέτει στον εφαρμοστή του δικαίου την συγκεκριμενοποίηση της γενικής ρήτρας τους σύμφωνα με τα προεκτεθέντα. Μεταξύ των διατάξεων που δικαιολογούν τα χρηστά ήθη, ιδιαίτερα σημαντική είναι εκείνη του ΑΚ 178, κατά την οποία η δικαιοπραξία που αντίβαινει στα χρηστά ήθη είναι άκυρη, όπως είναι η δικαιο-

πραξία που δεσμεύει υπέρμετρα την ελευθερία των προσώπων και η αισχροκερδής (ΑΚ 179).

4. Τα συναλλακτικά ήθη

Βιβλιογραφία: Βάγιας Α., ΕΕΔ 1985, 817. Δωρής Φ., Εισαγωγή στο αστικό δίκαιο 1991, 75, 107. Ζέπος Π., στο Αφιέρωμα στον Κ. Τσάτσο 1980, 667. Ζερδελής Δ., ΕΕΔ 1987, 1027. Καποδίστριας Ι., ΕΕΝ 1958, 52. Κονιδάρης Ι., ΝΔ 1972, 217. Παμπούκης Κ., Εισηγήσεις εμπορικού δικαίου 1977, 60. Σταθόπουλος Μ., Γενικό ενοχικό δίκαιο Ι 1979, 104.

Συναλλακτικά ήθη ή συναλλακτικές συνήθειες ή απλώς συνήθειες λέγονται οι τρόποι ενέργειας που εφαρμόζονται ομοιόμορφα και μακρόχρονα κατά τις συναλλαγές, χωρίς να έχει διαμορφωθεί κοινή πεποίθηση ότι αυτοί οι τρόποι συμπεριφοράς αποτελούν κανόνες δικαίου.

Τα συναλλακτικά ήθη καθίστανται έμμεση – συμπληρωματική πηγή του δικαίου μόνον όταν ο νόμος παραπέμπει σ' αυτά, όπως συμβαίνει στις περιπτώσεις των άρθρων 649, 653, 655, 659, 193, 197, 200, 288, κ.ά. του Αστικού Κώδικα, κατά τις οποίες αυτά λαμβάνονται υπ' όψιν για τον καθορισμό του τρόπου εκπλήρωσης της ενοχικής παροχής, για την συμπλήρωση των κανόνων της σύμβασης και για την ερμηνεία της. Σε τέτοιες παραπομπές, ως συναλλακτικά ήθη δεν εννοούνται και εκείνα που αντίκεινται σε κανόνες αναγκαστικού δικαίου, στα χρηστά ήθη ή στις αρχές της καλής πίστης, ενώ αντίθετα περιλαμβάνονται και τα συναλλακτικά ήθη που είναι δυσμενή για τους μισθωτούς ή που δεν ήσαν γνωστά στους δικαιπρακτούντες. Η συμφωνία περί μη εφαρμογής των συναλλακτικών ηθών είναι άκυρη, εκτός αν δεν αντίκεινται στην καλή πίστη. Έναντι των γενικών συναλλακτικών ηθών υπερισχύουν τα ειδικά, δηλαδή εκείνα που τηρούνται σε ορισμένο επαγγελματικό κύκλο ή σε ορισμένη τοπική περιοχή.

Κατά την επικρατούσα γνώμη, στα πλαίσια μίας μόνον εκ-

μετάλλευσης ή επιχείρησης δεν είναι δυνατόν να διαμορφωθούν συναλλακτικά ήθη με την προεκτεθείσα έννοια, αλλά μόνον συναλλακτική συνήθεια ή πρακτική συμβατικού χαρακτήρα, για την οποία γίνεται λόγος παρακάτω υπό III Β2.

Η. Η συλλογική σύμβαση εργασίας και η εργασιακή διαιτητική απόφαση

Βιβλιογραφία γενική: Γκούτος Χ. - Λεβέντης Γ., *Εργατική νομοθεσία 1988*, 419. Καρακατσάνης Α., *Συλλογικό εργατικό δίκαιο 1992*, 105, ο ίδιος, *Η συλλογική σύμβαση εργασίας 1974*. Καρδαράς Α., *NoB 1990*, 546. Ντράσιος Λ., *Εργατικό δικονομικό δίκαιο Β/III 1991*.

1. Κατά το Σύνταγμα: «Με νόμο καθορίζονται οι γενικοί όροι εργασίας, που συμπληρώνονται από τις συλλογικές συμβάσεις εργασίας συναπτόμενες με ελεύθερες διαπραγματεύσεις και, αν αυτές αποτύχουν, με τους κανόνες που θέτει η διαιτησία» (άρθρο 22 § 2). Η διάταξη αυτή αναγνωρίζει ως πρόσθετες πηγές του εργατικού δικαίου την συλλογική σύμβαση εργασίας (σ.σ.ε.) και την διαιτητική απόφαση (δ.α.), χωρίς όμως να αποσαφηνίζει τα όρια πέραν των οποίων δεν επιτρέπεται να επεμβαίνει ο νόμος (ο παλιτετακός νομοθέτης) στην ρύθμιση των εργασιακών σχέσεων. Το άρθρο 23§1 του Συντάγματος και οι διεθνείς συμβάσεις εργασίας 87/1948 και 98/1949 περιέχουν πρόσθετες εγγυήσεις για τους θεσμούς της σ.σ.ε. και της δ.α., οι οποίοι επαναρρυθμίσθηκαν νομοθετικά με τον ν. 1876/1990 και εξετάζονται αναλυτικά στα πλαίσια του συλλογικού εργατικού δικαίου.

2. Συλλογική σύμβαση εργασίας είναι η σύμβαση ιδιωτικού δικαίου, στην οποία συμβάλλονται μία ή περισσότερες οργανώσεις των μισθωτών και μία ή περισσότερες οργανώσεις των εργοδοτών ή ένας εργοδότης και η οποία ρυθμίζει αφ' ενός όρους της ενοχικής σχέσης των συμβαλλομένων μερών (αυτόνομη-συμβατική ρύθμιση) και αφ' ετέρου όρους των ατομικών εργασιακών

σχέσεων των μελών των συμβαλλομένων οργανώσεων (ετερόνομη-κανονιστική ρύθμιση). Αυτή η κανονιστική ρύθμιση υπερισχύει έναντι της νομοθετικής ρύθμισης που αφορά στους ίδιους εργασιακούς όρους, μόνον όταν είναι ευνοϊκότερη για τους μισθωτούς και η νομοθετική ρύθμιση αποσκοπεί κυρίως στην προστασία των συμφερόντων των μισθωτών και όχι κυρίως στην προστασία των δημοσίων συμφερόντων. Η εξουσιοδότηση που έχει παρασχεθεί στα παραπάνω συμβαλλόμενα μέρη για την θέσπιση κανόνων δικαίου αφορά σε πλείστα εργασιακά θέματα²².

Ο νόμος προβλέπει τα εξής είδη συλλογικών συμβάσεων εργασίας: α) Εθνική γενική, η οποία συνάπτεται από τριτοβάθμιες εργατικές οργανώσεις και από ανάλογες εργοδοτικές οργανώσεις, αφορά δε στους μισθωτούς και στους εργοδότες όλης της χώρας. β) Κλαδική, η οποία συνάπτεται από πρωτοβάθμιες ή δευτεροβάθμιες εργατικές και εργοδοτικές οργανώσεις και αφορά στα μέλη τους τα οποία υπάγονται σε έναν επιχειρησιακό κλάδο και σε μία περιοχή ή σε όλη την χώρα. γ) Εθνική ομοιοεπαγγελματική, η οποία συνάπτεται από εργατικές και εργοδοτικές οργανώσεις και αφορά στα μέλη τους που υπάγονται σε ένα επάγγελμα και σε όλη την χώρα. δ) Τοπική ομοιοεπαγγελματική, η οποία διαφέρει από την προηγούμενη κατά το ότι αφορά σε μια μόνο περιοχή της χώρας. ε) Επιχειρησιακή, η οποία συνάπτεται από τον φορέα μιας επιχείρησης ή εκμετάλλευσης που απασχολεί περισσότερους από 50 μισθωτούς και από το συνδικάτο των μισθωτών της ή, αν δεν υπάρχει τέτοιο συνδικάτο, από άλλο συναφές και η οποία αφορά στους μισθωτούς αυτής της επιχείρησης ή εκμετάλλευσης και στον φορέα της.

22. Ασυνήθιστες ρήτρες συλλογικών συμβάσεων εργασίας και διαιτητικών αποφάσεων βλ. στον Χ. Γκούτο, Συνδικαλιστική Επιθεώρηση, Ιανουάριος - Φεβρουάριος 1992, 46.

Έναντι των κανόνων της εθνικής γενικής σ.σ.ε., οι κανόνες των άλλων σ.σ.ε. δεν επιτρέπεται να έχουν περιεχόμενο δυσμενέστερο για τους μισθωτούς. Όταν συρρέουν και συγκρούονται περισσότερα είδη σ.σ.ε., υπερισχύει η σ.σ.ε. που είναι ευνοϊκότερη για τους μισθωτούς. Κατ' εξαίρεση, υπερισχύει πάντοτε η επιχειρησιακή ή η κλαδική αν συρρέει με ομοιπαγγελματική. Οι κανόνες μιας σ.σ.ε. διέπουν κατ' αρχήν μόνον τα μέλη των συμβληθέντων συνδικάτων. Κατ' εξαίρεση διέπουν και άλλους μισθωτούς και εργοδότες, αν πρόκειται για εθνική γενική ή για επιχειρησιακή σ.σ.ε. ή αν η ενέργεια της σ.σ.ε. επεκταθεί σε άλλους με ορισμένους τρόπους και συνήθως με διοικητική απόφαση του Υπουργού Εργασίας.

3. Αν διαφωνήσουν τα προαναφερθέντα δύο μέρη ως προς την σύναψη σ.σ.ε., τον κανονιστικό ρόλο της ελλείπουσας σ.σ.ε. μπορεί να υποκαταστήσει η κανονιστική απόφαση ενός τρίτου προσώπου, το οποίο ασκεί δημόσιο λειτούργημα με σχέση ιδιωτικού δικαίου και λέγεται διαιτητής. Η διαιτητική απόφαση (δ.α.) ρυθμίζει κανονιστικά τις ατομικές εργασιακές σχέσεις που θα ρύθμιζε η σ.σ.ε., είναι δε ισότιμη με σ.σ.ε. Επομένως, ισχύουν και ως προς αυτήν όσα προαναφέρθηκαν για την ιεραρχική σχέση μεταξύ νόμου και σ.σ.ε., για τα είδη σ.σ.ε., για την συρροή περισσότερων σ.σ.ε. κλπ.

Θ. Η συναπόφαση του εργοδότη και του συμβουλίου των εργαζομένων

Βιβλιογραφία: Βλ. κεφ. Γ' υπό IV.

Ο εργοδότης που είναι φορέας επιχείρησης ή εκμετάλλευσης αφ' ενός και το συμβούλιο των εργαζομένων σ' αυτήν αφ' ετέρου έχουν εξουσιοδοτηθεί ρητώς από τον ν. 1767/1988 να θεσπίζουν κανόνες δικαίου με γραπτές συμφωνίες τους (συναποφάσεις) επί ορισμένων θεμάτων, όταν αυτά τα θέματα δεν έχουν ήδη ρυθμι-

σθεί με νόμο ή με σ.σ.ε. ή με δ.α. και δεν υπάρχει συνδικάτο των μισθωτών της επιχείρησης ή εκμετάλλευσης.

Τα θέματα αυτά είναι κυρίως: α) η κατάρτιση εσωτερικού κανονισμού εργασίας, β) η κατάρτιση εσωτερικού κανονισμού υγιεινής και ασφάλειας, γ) ο τρόπος ελέγχου της παρουσίας και της συμπεριφοράς των εργαζομένων στα πλαίσια της προστασίας της προσωπικότητάς τους σε σχέση με τα οπτικοακουστικά μέσα, δ) ο προγραμματισμός των αδειών αναψυχής ε) η επανένταξη σε κατάλληλες θέσεις των μισθωτών οι οποίοι κατέστησαν αναπληροί λόγω εργατικού ατυχήματος, στ) ο προγραμματισμός της επιμόρφωσης ή μετεκπαίδευσης του προσωπικού. Τα ίδια θέματα επιτρέπεται να ρυθμίζονται ακολούθως και με σ.σ.ε. ή δ.α., κατά τρόπο όμως ευνοϊκότερο για τους μισθωτούς.

Αν τα προαναφερθέντα δύο μέσα διαφωνήσουν ως προς την σύναψη τέτοιας συμφωνίας, η διαφορά επιλύεται από την αρμόδια νομαρχιακή επιτροπή εργασίας με αιτιολογημένη απόφασή της. Αυτή η απόφαση, παρα την σιωπή του νόμου, πρέπει να δεχθούμε ότι έχει την ίδια κανονιστική ισχύ που έχει και η συναπόφαση των δύο μερών.

Ι. Ο κανονισμός εργασίας

Βιβλιογραφία: Γκούτος Χ.-Λεβέντης Γ., *Εργατική νομοθεσία* 1988, 403. Καλομοίρης Δ., *ΕΕΔ* 1990, 49, ο ίδιος, *Βασικαί έννοιαι...* 1973, 400. Καρακατσάνης Α., *Ατομικό εργατικό δίκαιο* 1992, 64, 249, ο ίδιος, *Η έννομος τάξις της εκμεταλλεύσεως* 1969, 214. Κυρίτσης Δ., *Ο κανονισμοί εργασίας εν Ελλάδι* 1973. Λεβέντης Γ., *Η μεταβολή των όρων της συμβάσεως εξηρημένης εργασίας* 1990, 27. Μπακόπουλος Κ., *ΕΕΔ* 1993, 625.

1. Κανονισμός εργασίας λέγεται το κείμενο νομικών διατάξεων-ρητρών, οι οποίες ρυθμίζουν κατά τρόπο ενιαίο και σταθερό πολλούς από τους όρους των εργασιακών σχέσεων του προσωπικού μιάς εκμετάλλευσης ή επιχείρησης, με βάση τις σχετικές

νομοθετικές ρυθμίσεις και τις ειδικές εργασιακές συνθήκες της εκμετάλλευσης ή επιχείρησης. Με την ρύθμιση δηλαδή του κανονισμού, οργανώνεται ενιαία εργασιακή τάξη στην εκμετάλλευση ή επιχείρηση προσαρμοσμένη στις ειδικές εργασιακές συνθήκες της. Αυτή η ρύθμιση περιορίζει το δικαίωμα του εργοδότη να εξειδικεύει μόνος του τους όρους των εργασιακών σχέσεων. Ο κανονισμός διαφέρει από την επιχειρησιακή συλλογική σύμβαση εργασίας και από την εργοδοτική εγκύκλιο, επειδή, εκτός των άλλων, οι ρυθμίσεις των δύο τελευταίων παραγόντων καλύπτουν λιγότερα εργασιακά θέματα και μεταβάλλονται συχνότερα.

Οι αρχές της συλλογικής αυτονομίας και της ελευθερίας ανάπτυξης της προσωπικότητας και οι άλλες σχετικές αρχές που απορρέουν από το Σύνταγμα και από το διεθνές δίκαιο δεν συμβιβάζονται με την ρύθμιση της εσωτερικής τάξης της εκμετάλλευσης είτε αποκλειστικά από τον νόμο ή από κανονιστική πράξη της δημόσιας διοίκησης είτε συμπληρωματικά από μόνον τον εργοδότη ή από μόνον το προσωπικό της.

2. Παρά ταύτα, στην χώρα μας οι κανονισμοί πολλών επιχειρήσεων που ανήκουν στον δημόσιο τομέα ή είναι κοινωφελείς καταρτίζονται συνήθως από μόνους τους φορείς των επιχειρήσεων αυτών και όχι με την συμμετοχή του προσωπικού τους, αποκτούν δε κανονιστική δύναμη μόνον αν εγκριθούν με νόμο ή με κανονιστική πράξη της δημόσιας διοίκησης (δηλαδή θεσπίζονται τυπικά από το κράτος και συνεπώς είναι ρυθμιστικοί παράγοντες μη αυτόνομοι και μη αυτοτελείς). Η ρύθμιση αυτών των κανονισμών καλύπτει πλείστα θέματα των εργασιακών σχέσεων και συνεπώς περιορίζει σημαντικά την δυνατότητα ρύθμισης των ίδιων θεμάτων με συλλογικές συμβάσεις εργασίας, ιδίως όταν θεωρείται ότι είναι αποκλειστική. Οι κανονισμοί μερικών άλλων δημοσίων ή κοινωφελών επιχειρήσεων καταρτίζονται μεν από αυτές μετά από σχετική νομοθετική εξουσιοδότηση, θεωρούνται

όμως ως συμβατικοί και συνεπώς ισχύουν ως προς αυτούς όσα εκτίθενται παρακάτω υπό III Β για τους γενικούς όρους εργασίας. Συνήθως οι κανονισμοί των παραπάνω επιχειρήσεων περιέχουν και οργανωτικές διατάξεις, γι' αυτό χαρακτηρίζονται και ως «οργανισμοί» αυτών των επιχειρήσεων.

3. Το ν.δ. 3789/1957 εξουσιοδότησε τους φορείς των ιδιωτικών και των δημοσίων εκμεταλλεύσεων που απασχολούν 70 (και υπό ορισμένες προϋποθέσεις 40) τουλάχιστον μισθωτούς να καταρτίζουν κανονισμό, ο οποίος να ρυθμίζει τους όρους εκτέλεσης της εργασίας στην εκμετάλλευσή τους. Αυτός ο κανονισμός χαρακτηρίζεται στην νομολογία ως συμβατικός, ενώ κατά την ορθότερη επιστημονική γνώμη έχει κανονιστικό χαρακτήρα και αποτελεί αυτοτελή πηγή δικαίου. Αμφισβητείται αν είναι απόλυτα σύμφωνη προς το Σύνταγμα η θέσπιση του κανονισμού αυτού από μόνον τον εργοδότη. Πάντως, η ρύθμισή του υποχωρεί έναντι των ταυτόσημων ρυθμίσεων των συλλογικών συμβάσεων εργασίας, εκτός αν είναι ευνοϊκότερη για τους μισθωτούς.

4. Κανονισμοί εργασίας είναι δυνατόν να θεσπίζονται και με συναποφάσεις του εργοδότη και του συμβουλίου των εργαζομένων υπό τις προϋποθέσεις που αναφέρθηκαν παραπάνω υπό Θ' ή με επιχειρησιακές συλλογικές συμβάσεις εργασίας. Αυτοί οι κανονισμοί όμως δεν αποτελούν αυτοτελείς πηγές δικαίου, αλλ' έχουν την νομική φύση που έχουν οι συναποφάσεις ή οι επιχειρησιακές σ.σ.ε.

5. Έναντι των παραπάνω κατηγοριών κανονισμών, διαφέρουν οι κανονισμοί εργασίας που αφορούν σε περισσότερες επιχειρήσεις και θεσπίζονται από κρατικά όργανα, καθώς και οι κανονισμοί υγιεινής και ασφάλειας που αφορούν σε μία επιχείρηση και θεσπίζονται με συναπόφαση ή με επιχειρησιακή συλλογική σύμβαση εργασίας.

ΙΑ. Το καταστατικό του συνδικάτου

Βιβλιογραφία: Αγαλλόπουλος Χ., *Εισαγωγή εις το εργατικό δίκαιον* 1958, 57. Καλομοίρης Δ., *ΕΕΔ* 1964, 769. Καρακατσάνης Α., *Ατομικό εργατικό δίκαιο* 1992, 61, ο ίδιος, *ΕρμΑΚ* 80,6. Κρητικός Α., *Δίκαιο σωματείων και συνδικαλιστικών οργανώσεων* 1984, 91. Ντάσιος Λ., *Εργατικό δικονομικό δίκαιο Β/Ι* 1983, 178.

Βάσει της συνδικαλιστικής αυτονομίας, η οποία έχει αναγνωρισθεί με συνταγματικούς, διεθνείς και νομοθετικούς κανόνες, η οργάνωση και η λειτουργία του συνδικάτου των μισθωτών ή των εργοδοτών και οι σχέσεις του έναντι των μελών του ή έναντι τρίτων ρυθμίζονται κατά μεγάλο μέρος τους με το καταστατικό του, το οποίο καταρτίζεται από τα ιδρυτικά μέλη του και αναφέρεται στα θέματα αυτά.

Κατά την επικρατούσα γνώμη, λόγω της εξουσιοδότησης αυτής, το καταστατικό έχει κανονιστικό χαρακτήρα, δηλαδή αποτελεί πηγή δικαίου. Κατ' άλλη όμως γνώμη, την οποία ακολουθεί η νομολογία μας, το καταστατικό του συνδικάτου έχει δικαιοπρακτικό χαρακτήρα.

ΙΙΙ. Οι μη κανονιστικοί παράγοντες

Α. Η ατομική σύμβαση εργασίας

Βιβλιογραφία: Αλιπράντης Ν., *ΕΕΔ* 1984, 419, 422. Καρακατσάνης Α., *Ατομικό εργατικό δίκαιο* 1992, 66, 86. Κουκιάδης Γ., *Ατομικές...* 1984, 197, 335.

Η ατομική σύμβαση εργασίας αποτελεί μη κανονιστικό παράγοντα ρύθμισης της ατομικής σχέσης εργασίας, καθόσον δεν έχει τα κανονιστικά χαρακτηριστικά που αναφέρθηκαν παραπάνω υπό Ι Α2. Οι άκυρες όμως ρήτρες της δεν παράγουν έννομες συνέπειες· τις ρήτρες αυτές υποκαθιστούν κατά το πλείστον οι διατάξεις των κανονιστικών παραγόντων.

Οι έγκυρες ρήτρες της ατομικής σύμβασης εργασίας υπερι-

σχύουν όχι μόνον έναντι των ενδοτικών διατάξεων, αλλά, αν είναι ευνοϊκότερες για τον μισθωτό, και έναντι των αναγκαστικών διατάξεων οι οποίες αποσκοπούν κυρίως στην προστασία των συμφερόντων των μισθωτών και όχι του δημοσίου συμφέροντος. Γενικά, η ατομική σύμβαση εργασίας δύναται: να ρυθμίζει και όρους της ατομικής σχέσης εργασίας τους οποίους δεν έχουν ρυθμίσει οι κανονιστικοί παράγοντες, να επιβάλλει ή να αποκλείει ως ρυθμιστικούς παράγοντες τους γενικούς όρους εργασίας και την κρίση τρίτου προσώπου και να περιορίζει ή να διευρύνει την διευθυντική εξουσία του εργοδότη.

B. Οι γενικοί όροι εργασίας

1. Έννοια, νομική φύση, κατηγορίες

Βιβλιογραφία: Ζερδελής Δ., ΕΕΔ 1987, 765, 801, 1030, ο ίδιος. Η πρακτική της εκμετάλλευσης 1993, 75, 160, 186. Καρδαράς Α., Οι κανόνες του δικαίου της εργασίας... 1978, 307. Λεβέντης Γ., Η μεταβολή των όρων της συμβάσεως εξηρημένης εργασίας 1990, 35. Σταθόπουλος Μ., Γενικό ενοχικό δίκαιο II 1983, 62.

Γενικοί όροι εργασίας λέγονται οι παράγοντες ρύθμισης περισσότερων ατομικών σχέσεων εργασίας κατά τρόπο ομοιόμορφο σε μια εκμετάλλευση, οι οποίοι δημιουργούνται με αντίστοιχες ατομικές συμβάσεις εργασίας. Οι γενικοί όροι εργασίας διαμορφώνονται συνήθως από τον εργοδότη και πάντως αποτελούν περιεχόμενο συμβατικής πρότασης, την οποία αυτός απευθύνει ρητώς ή σιωπηρώς σε έκαστον από τους περισσότερους μισθωτούς, εάν δε αυτή γίνει αποδεκτή ρητώς ή σιωπηρώς από έκαστον μισθωτό, καθίστανται μέρος του περιεχομένου εκάστης αντίστοιχης ατομικής σύμβασης εργασίας και συμπληρώνουν ή τροποποιούν αυτό το περιεχόμενο. Εφ' όσον λοιπόν η επενέργεια αυτών των ρυθμιστικών παραγόντων στην ατομική σχέση εργασίας δεν επιβάλλεται από άλλους παράγοντες (δεν είναι ετερόνο-

μη), αλλά γίνεται αποδεκτή με την ατομική σύμβαση εργασίας (είναι αυτόνομη), οι εν λόγω παράγοντες έχουν συμβατικό και όχι κανονιστικό χαρακτήρα και συνεπώς ισχύει βασικά και ως προς αυτούς ό,τι ισχύει και ως προς την ατομική σύμβαση εργασίας.

Κυριότερες κατηγορίες των ρυθμιστικών παραγόντων οι οποίοι συνιστούν γενικούς όρους εργασίας, είναι: α) Οι τυποποιημένες ατομικές συμβάσεις εργασίας, των οποίων τους όρους-ρήτρες προδιατυπώνει ομοιόμορφα και προτείνει στους ενδιαφερόμενους ο εργοδότης, εκείνοι δε μπορούν να τους αποδεχθούν ή όχι, αλλά όχι και να ζητήσουν τροποποιήσεις. β) Η προκήρυξη διαγωνισμού περί περυσλήψεως μισθωτών, οι όροι της οποίας διατυπώνονται από τον εργοδότη και αποτελούν ομοιόμορφο περιεχόμενο των ατομικών συμβάσεων εργασίας των επιτυχόντων στον διαγωνισμό. γ) Οι κανονισμοί εργασίας, οι οποίοι καταρτίζονται από τον εργοδότη και καθίστανται μέρος του περιεχομένου της ατομικής σύμβασης εργασίας κάθε μισθωτού μιας εκμετάλλευσης μετά από σχετική σύμβαση. δ) Η εγκύκλιος, την οποία ο εργοδότης απευθύνει, στους μισθωτούς της εκμετάλλευσης και της οποίας οι όροι, αν γίνουν αποδεκτοί από αυτούς, συμπληρώνουν ή τροποποιούν με ομοιόμορφο τρόπο τις ατομικές συμβάσεις τους. ε) Η συλλογική σύμβαση εργασίας ή η διαιτητική απόφαση, η οποία κανονικά δεν δεσμεύει τον εργοδότη και τους μισθωτούς του, εφαρμόζεται όμως και ως προς αυτούς κατόπιν σχετικών ατομικών συμφωνιών, με συνέπεια οι όροι της να αποτελούν ομοιόμορφους όρους των ατομικών συμβάσεων εργασίας. στ) Η ενοχική συμφωνία μεταξύ ενός συνδικάτου των μισθωτών και ενός συνδικάτου των εργοδοτών ή ενός εργοδότη, υπό τις προϋποθέσεις που αναφέρονται παρακάτω υπό Γ'. ζ) Η συνήθεια ή πρακτική της εκμετάλλευσης (η οποία λέγεται και επιχειρησιακή συνήθεια ή πρακτική και εξετάζεται αμέσως παρακάτω) όταν αφορά σε πολλούς και όχι μόνον σε έναν μισθωτό.

2. Η επιχειρησιακή συνήθεια ειδικότερα

Βιβλιογραφία: Βάγιας Α., ΕΕΔ 1985, 817. Ζερδελής Δ., ΕΕΔ 1987, 753, 1025 και Η πρακτική της εκμετάλλευσης 1993. Καρακατσάνης Α., Ατομικό εργατικό δίκαιο 1992, 66, 269, ο ίδιος, στο Ξένιον, Festschrift für P. Zepos III 1973, 69. Καποδίστριας Ι., ΕΕΝ 1958, 52. Κουκιάδης Γ., Ατομικές... 1984, 133. Ληξουριώτης Γ., ΕΕΔ 1990, 607. Σταμούλης Σ., Το διευθυντικόν δικαίωμα του εργοδότη 1978, 179. Τσατήρης Γ., ΕΕΔ 1989, 657.

Επιχειρησιακή συνήθεια ή πρακτική δημιουργείται όταν ο εργοδότης, κατά τον χειρισμό ενός εργασιακού θέματος, επαναλαμβάνει επί αρκετό χρόνο, εκούσια και σταθερά, την ίδια συμπεριφορά (τις ίδιες ενέργειες ή παραλείψεις) ως προς όλους τους μισθωτούς της εκμετάλλευσής του ή ως προς μερικούς ή ως προς έναν από αυτούς, οι δε μισθωτοί αποδέχονται ή ανέχονται αυτήν την συμπεριφορά, είτε είναι ευμενής είτε είναι δυσμενής γι' αυτούς.

Κατά την επικρατούσα και ορθότερη γνώμη, αυτή η συμπεριφορά του εργοδότη υποδηλώνει ότι αυτός προτείνει προς κάθε έναν από τους υπηρετούντες στην εκμετάλλευση μισθωτούς να συμφωνήσει για την συνέχιση της ίδιας συμπεριφοράς στο μέλλον, εάν δε η πρόταση αυτή γίνει αποδεκτή ρητώς ή σιωπηρώς από έναν μισθωτό, ολοκληρώνεται η σύναψη ατομικής σύμβασης η οποία συμπληρώνει ή τροποποιεί την αρχική ατομική εργασιακή σύμβαση. Ως προς τον νεοπροσλαμβανόμενο μισθωτό, υποστηρίζεται ότι αυτός, με την κατάρτιση της ατομικής σύμβασης προσλήψεώς του, αποδέχεται ρητώς ή σιωπηρώς, την υπάρχουσα ήδη επιχειρησιακή συνήθεια, αν εγνώριζε ή όφειλε να γνωρίζει την ύπαρξή της.

Ο εργοδότης δεν δεσμεύεται από την επιχειρησιακή συνήθεια αν ενόμιζε εκ πλάνης ότι όφειλε να τηρεί την προαναφερθείσα συμπεριφορά ή αν εδήλωσε εξ αρχής στους μισθωτούς ότι δεν δεσμεύεται να συνεχίσει αυτήν την συμπεριφορά στο μέλλον. Η

επιχειρησιακή συνήθεια μπορεί να τροποποιηθεί ή καταργηθεί με ρητές ή σιωπηρές ατομικές συμφωνίες μεταξύ του εργοδότη και των μισθωτών, με κανονιστικούς παράγοντες που είναι αμφιμερώς αναγκαστικοί, μονομερώς δε από τον εργοδότη αν προκαλεί σοβαρά προβλήματα στην εκμετάλλευση.

Η επιχειρησιακή συνήθεια διαφέρει από το έθιμο επειδή αυτό δεσμεύει άμεσα τον εργοδότη και τους μισθωτούς, δηλαδή δεσμεύει χωρίς να απαιτείται να προηγηθεί συμβατική πρόταση και συμβατική αποδοχή ως προς την επαναλαμβανόμενη συμπεριφορά. Από τα συναλλακτικά ήθη διαφέρει για τον ίδιο λόγο, καθώς και επειδή αυτά, κατά την επικρατούσα γνώμη, δεν είναι δυνατόν να διαμορφωθούν σε μία μόνον εκμετάλλευση.

Γ. Η συλλογική ενοχική συμφωνία

Βιβλιογραφία: Γκούτος Χ. - Λεβέντης Γ., *Εργατική νομοθεσία* 1988, 461, 474. Καλαμοσίρης Δ., *ΔΕΝ* 1985, 699. Καρδαράς Α., *Οι κανόνες του δικαίου της εργασίας...* 1978, 399. Κρεμαλής Κ., *Το ενοχικόν μέρος των συλλογικών συμβάσεων εργασίας* 1976. Ντάσιος Α., *Εργατικό δικονομικό δίκαιο Β/ΠΙ* 1991, 76, 226. Παπαδημητρίου Κ., *Η επίλυση των συλλογικών διαφορών εργασίας* 1992, 65. Τρίμης Γ., *ΕΕΔ* 1974, 1176.

Ένα συνδικάτο των μισθωτών αφ' ενός και ένα συνδικάτο των εργοδοτών ή ένας εργοδότης αφ' ετέρου, είναι δυνατόν να συνάψουν ενοχική συμφωνία, η οποία να ρυθμίζει εργασιακά θέματα των συμβαλλομένων μερών ή και όρους των ατομικών εργασιακών σχέσεων των μελών τους. Τέτοιες συμφωνίες είναι δυνατόν να καταρτίζονται: είτε κατά την διαδικασία σύναψης συλλογικής σύμβασης εργασίας με την προσθήκη της εν λόγω συμφωνίας στο ενοχικό μέρος της σ.σ.ε., είτε κατά την διαδικασία της συμφιλίωσης (ν. 1876/1990 άρθρο 13), είτε άσχετα από τις διαδικασίες αυτές.

Αυτή η αυτόνομη συλλογική συμφωνία δεσμεύει κατ' αρχήν

μόνον τα δύο συμβαλλόμενα μέρη και υπερισχύει έναντι των κανονιστικών ρυθμίσεων που είναι ενδοτικές ή που αποσκοπούν κυρίως στην προστασία των μισθωτών και είναι δυσμενέστερες γι' αυτούς. Όταν όμως, ενώ δεν έχει χαρακτήρα σ.σ.ε., ρυθμίζει και όρους των ατομικών σχέσεων εργασίας, η ρύθμιση αυτή είναι μεν ετερόνομη, δεσμεύει όμως τα υποκείμενα αυτών των σχέσεων μόνον αν αυτά την υιοθετήσουν με ατομικές συμβάσεις τους (πράγμα το οποίο μπορεί να γίνει και με την παροχή σχετικής εξουσιοδότησής τους προς τα συμβαλλόμενα μέρη της συλλογικής συμφωνίας ή με την αποδοχή σχετικής επιχειρησιακής συνήθειας), δηλαδή τα δεσμεύει μόνον αν καταστεί αυτόνομη-συμβατική.

Δ. Η κρίση τρίτου

Βιβλιογραφία: Δημάκης Κ., Μελέται εργατικού δικαίου 1972, 557. Καποδίστριας Γ., ΕρμΑΚ 652, 16. Κουκιάδης Γ., Αρμ. 1972, 102. Σταμούλης Σ., Το διευθυντικόν δικαίωμα του εργοδότη, 1978, 56. Σταθόπουλος Μ., Γενικό ενοχικό δίκαιο Ι 1979, 131, ΙΙ 1983, 3.

Με την ατομική σύμβαση εργασίας είναι δυνατόν να συμφωνηθεί ότι κάποιοι όροι της ατομικής σχέσης εργασίας (ιδίως οι αφορώντες στην προαγωγή και στην πειθαρχία του μισθωτού) θα καθορίζονται από έναν τρίτο, κατά την απόλυτη κρίση του ή με δίκαιη κρίση. Στην περίπτωση αυτή, η ρυθμιστική αρμοδιότητα του τρίτου είναι μεν ετερόνομη αλλ' όχι και κανονιστική, γιατί παρέχεται σ' αυτόν από τους συμβαλλομένους με την θέλησή τους και όχι άμεσα από το κράτος. Επομένως, η κρίση του τρίτου έχει δικαιοπρακτικό χαρακτήρα. Αυτή η κρίση δεν επιτρέπεται να αντίκειται στους όρους της ατομικής σύμβασης εργασίας και σε κανόνες δικαίου.

Συνήθως, ο τρίτος είναι πολυπρόσωπο όργανο του εργοδότη (συμβούλιο), το οποίο έχει ανεξαρτησία γνώμης και δεν ενεργεί

ως αντιπρόσωπός του. Διαφορετικές είναι οι περιπτώσεις κατά τις οποίες, με την ατομική σύμβαση εργασίας ή με κανόνες δικαίου, ανατίθεται η ρύθμιση των όρων της ατομικής σχέσης εργασίας σε αντιπρόσωπο του εργοδότη (άσκηση του διευθυντικού δικαιώματος) ή σε διαιτητή ή σε όργανο της δημόσιας διοίκησης.

Ε. Η εργοδοτική διαταγή (βάσει του διευθυντικού δικαιώματος)

Βιβλιογραφία: Βάγιας Α., ΕΕΔ 1968, 529. Καλομοίρης Δ., Βασικά έννοια... 1973, 197. Καρακατσάνης Α., Ατομικό εργατικό δίκαιο 1992, 67, 275, ο ίδιος Η έννομη τάξις της εκμετάλλευσής 1969, 240. Κουκιάδης Γ., Ατομικές... 1984, 339. Κυρίτσης Δ., Οι κανονισμοί εργασίας εν Ελλάδι 1973, 113. Λεβέντης Γ., Η μεταβολή των όρων της συμβάσεως εξηρημένης εργασίας 1990, 69. Σταμούλης Σ., Το διευθυντικόν δικαίωμα του εργοδότη 1978. Τραυλός-Τζανετάτος Δ., στο Σύνταγμα και εργασιακές σχέσεις 1987, 160, ο ίδιος, στο Γεωργιάδης-Σταθόπουλος ΑΚ ΙΙΙ 1980, 445.

1. Οι προαναφερθέντες ρυθμιστικοί παράγοντες δεν είναι δυνατόν να ρυθμίζουν κατά τρόπο εξαντλητικό και οριστικό τους όρους των εργασιακών σχέσεων ιδιωτικού δικαίου εκάστου μισθωτού ή περισσοτέρων μισθωτών κάθε εκμετάλλευσής, ιδίως επειδή σε κάθε εκμετάλλευση οι εργασιακές συνθήκες, κατά ένα μεγάλο ή μικρό μέρος τους, εμφανίζουν ιδιαιτερότητες και με την πάροδο του χρόνου μεταβάλλονται. Για τον λόγο αυτό, παρέχεται στον εργοδότη με την ατομική σύμβαση εργασίας, ρητώς ή σιωπηρώς, το δικαίωμα να καθορίζει εκείνος μόνος του (μονομερώς) το περιεχόμενο των εργασιακών όρων ιδιωτικού δικαίου, τους οποίους οι παραπάνω ρυθμιστικοί παράγοντες είτε ρυθμίζουν κατά τρόπο γενικό, είτε παρέλειψαν εντελώς να ρυθμίσουν. Πρόκειται για το διευθυντικό δικαίωμα του εργοδότη.

Ως προς μερικούς εργασιακούς όρους, το διευθυντικό δικαίωμα είναι δυνατόν είτε να παρέχεται ρητώς στον εργοδότη και από

κανονιστικούς παράγοντες, ιδίως από συλλογική σύμβαση εργασίας ή από κανονισμό εργασίας, είτε να περιορίζεται ή να εκμηδενίζεται από την ατομική σύμβαση εργασίας ή από άλλους ρυθμιστικούς παράγοντες. Ωστόσο, αν η ατομική σύμβαση εργασίας ή οι άλλοι ρυθμιστικοί παράγοντες δεν όρισαν ρητώς ως προς έναν εργασιακό όρο ότι αυτός θα ρυθμίζεται μόνον από τον εργοδότη, δεν πρέπει να θεωρείται βέβαιο ότι η ρύθμιση αυτού του όρου αφέθηκε στον εργοδότη, γιατί είναι δυνατόν να προκύπτει με την ερμηνεία των σχετικών ρυθμιστικών παραγόντων ότι αυτοί έδωσαν σαφές περιεχόμενο στον εργασιακό όρο. Εξ' άλλου, η μακρόχρονη ομοιόμορφη άσκηση του διευθυντικού δικαιώματος είναι δυνατόν να θεωρηθεί ότι συνεπάγεται μετατροπή της σχετικής μονομερούς ρύθμισης σε συμβατική. Ακόμη, είναι δυνατόν να προκύπτει από την ατομική σύμβαση ότι η γενόμενη μονομερής εργοδοτική ρύθμιση δεν θα μεταβάλλεται στο μέλλον από μόνον τον εργοδότη.

2. Το διευθυντικό δικαίωμα είναι διαπλαστικό και ασκείται με μονομερείς δικαιοπραξίες του εργοδότη, δηλαδή με δηλώσεις της βούλησής του, οι οποίες απευθύνονται σε έναν μισθωτό ατομικά ή σε περισσότερους μισθωτούς συλλογικά. Αυτές οι δηλώσεις μπορούν να λέγονται εργοδοτικές διαταγές, κατ' αναλογία προς τις διαταγές που απευθύνουν οι διοικητικές αρχές στους διοικουμένους (όχι εντολές, γιατί αυτές προϋποθέτουν σύμβαση εντολής). Οι εργοδοτικές διαταγές μπορούν να αφορούν στον τόπο, στον χρόνο, στο είδος και στον τρόπο παροχής της εργασίας, αλλά και στην συμπεριφορά του μισθωτού, στο τρόπο μισθοδοσίας κλπ. Τέτοιες διαταγές μπορούν να απευθύνουν στους μισθωτούς όχι μόνον ο εργοδότης αλλά και εκείνοι που έχουν εξουσιοδοτηθεί να ασκούν το διευθυντικό δικαίωμά του ως προϊστάμενοι των μισθωτών του. Στο διευθυντικό δικαίωμα του εργοδότη αντιστοιχεί η υποχρέωση υπακοής του μισθωτού, δηλαδή η υποχρέωσή του να ενεργεί σύμφωνα με τις εργοδοτικές διαταγές.

3. Η εργοδοτική διευθυντική εξουσία υποβάλλεται από το δίκαιο σε περιορισμούς, οι κυριότεροι από τους οποίους είναι οι εξής: α) Οι εργοδοτικές διαταγές έχουν ασθενέστερη τυπική ρυθμιστική δύναμη έναντι των άλλων ρυθμιστικών παραγόντων και συνεπώς δεν μπορούν να καταργούν ή να τροποποιούν τα δικαιώματα που αυτοί αναγνωρίζουν στους μισθωτούς. β) Δεν επιτρέπεται να ορισθεί ότι ο εργοδότης θα δικαιούται να τροποποιεί και τους συμβατικούς όρους, οι οποίοι είναι ουσιώδεις επειδή οι συμβαλλόμενοι απέβλεψαν κυρίως σ' αυτούς η δε τροποποίηση τους ανατρέπει την αναλογία μεταξύ παροχής και αντιπαροχής. γ) Δεν επιτρέπεται να ορισθεί ότι ο εργοδότης θα ασκεί το διευθυντικό δικαίωμα κατά την απόλυτη κρίση του· η κρίση του πρέπει να είναι δίκαιη, δηλαδή να ανταποκρίνεται στις συγκεκριμένες εργασιακές συνθήκες κατά την καλή πίστη, αλλιώς το δικαστήριο μπορεί να την αντικαταστήσει. δ) Η άσκηση του διευθυντικού δικαιώματος πρέπει να εξυπηρετεί τα αντικειμενικά συμφέροντα της εκμετάλλευσης και την προσφορότερη αξιοποίηση της εργασίας, χωρίς όμως να παραβλέπει τα προσωπικά στοιχεία του μισθωτού και να βλάπτει αδικαιολόγητα τα συμφέροντά του, αλλιώς είναι καταχρηστική.

Όταν η παράβαση των παραπάνω περιορισμών από τον εργοδότη βλάπτει τον μισθωτό, άμεσα ή έμμεσα, υλικά ή ηθικά, ο τελευταίος δικαιούται να αντιδράσει με τους τρόπους που ο νόμος προβλέπει για τις περιπτώσεις βλαπτικής μεταβολής των εργασιακών όρων από τον εργοδότη.

ΣΤ' Η ατομική διοικητική πράξη

Βιβλιογραφία: Δαγτόγλου Π., Γενικό διοικητικό δίκαιο 1984, 56, 173. Δεληκωστόπουλος Σ., Διοικητικόν δίκαιον 1972, 146. Τάχος Α., Ελληνικό διοικητικό δίκαιο 1991, 85, 112, 341.

1. Όταν μία πράξη διοικητικής αρχής συνιστά μονομερή εκδήλωση δημόσιας εξουσίας και αποσκοπεί στην εφαρμογή

κανόνων του δικαίου σε συγκεκριμένη (ατομική) κυριαρχική σχέση μεταξύ της διοικητικής αρχής και ενός διοικουμένου, δύναται δε να εκτελεσθεί αναγκαστικά κατ' αυτού με διοικητικά μέτρα, πρόκειται για ατομική διοικητική πράξη.

Αυτή η πράξη διαφέρει από τις κανονιστικές πράξεις της δημόσιας διοίκησης για τους εξής κυρίως λόγους: α) δεσμεύει συνήθως ένα συγκεκριμένο πρόσωπο, ενώ οι κανονιστικές πράξεις δεσμεύουν συνήθως περισσότερο πρόσωπα που δεν καθορίζονται ατομικώς, β) αντίθετα από εκείνες, χρήζει αιτιολογίας, συνήθως δε και κοινοποιήσεως στον ενδιαφερόμενο, γ) δεν υπόκειται σε προληπτικό έλεγχο νομιμότητας, όπως αντίθετα συμβαίνει με τα κανονιστικά διατάγματα, δ) αντίθετα από εκείνες, διέπεται από την αρχή της προηγούμενης ακρόασης του ενδιαφερομένου από τις διοικητικές αρχές. Εξ άλλου, η πράξη αυτή έχει μεν ομοιότητες με την δικαστική απόφαση, διαφέρει όμως από αυτήν γιατί συνιστά κυρίως μέσο διάπλασης και όχι αυθεντικής διάγνωσης εννόμων σχέσεων. Η εν λόγω πράξη υπόκειται αφ' ενός σε διοικητικό ενδικοφανή και αφ' ετέρου σε δικαστικό έλεγχο νομιμότητας. Από τα προεκτεθέντα προκύπτει ότι η ατομική διοικητική πράξη δεν αποτελεί πηγή του δικαίου, επενεργεί δε σε έννομες σχέσεις όπως περίπου η δικαστική απόφαση.

2. Ατομικές διοικητικές πράξεις, με τις οποίες διαπλάσσονται εργασιακές σχέσεις, εκδίδονται σε αρκετές περιπτώσεις, όπως είναι οι ακόλουθες: χορήγηση διοικητικής άδειας που αποτελεί νόμιμη προϋπόθεση για απασχόληση (άδεια άσκησης επαγγέλματος, βιβλιάριο υγείας κλπ.), αποφάσεις συλλογικών διοικητικών οργάνων που βεβαιώνουν την ύπαρξη ή μη λόγου αναγκαστικής πρόσληψης μισθωτού ή απόλυσης συνδικαλιστή ή στρατευθέντος ή αναγκαστικώς τοποθετηθέντος μισθωτού, επιβολή διοικητικών μέτρων υγιεινής και ασφάλειας στους χώρους εργα-

σίας ή διοικητικών κυρώσεων κατά του εργοδότη ο οποίος έχει παραβεί νόμιμες υποχρεώσεις του κλπ.

3. Δεν αποτελούν ατομικές διοικητικές πράξεις, ούτε είναι δεσμευτικές, οι γνωμοδοτήσεις τις οποίες παρέχουν οι διοικητικές αρχές σε πολίτες, μετά από σχετική αίτησή τους, επί θεμάτων ερμηνείας ή εφαρμογής του εργατικού δικαίου.

Z. Οι διοικητικές διατάξεις

Βιβλιογραφία: Αλαμάνης Θ., *EEN* 1988, 69. Δεληκωστόπουλος Σ., *Διοικητικόν δίκαιον* 1972, 119. Κοντόγιωργα-Θεοχαροπούλου Δ., στο *Χαριστήρια στον Ι. Δεληγιάννη Δ'* 1992, 153. Τάχος Α., *Ελληνικό διοικητικό δίκαιο* 1991, 95, 106, 348.

Η εσωτερική οργάνωση και λειτουργία των δημοσίων υπηρεσιών ρυθμίζεται όχι μονον με κανόνες δικαίου αλλά και με διαταγές ή οδηγίες, τις οποίες απευθύνουν οι διοικητικές αρχές στα κατώτερα διοικητικά όργανα και οι οποίες ισχύουν μόνον στο εσωτερικό της υπηρεσίας και δεν θίγουν την νομική κατάσταση των ιδιωτών και των δημοσίων υπαλλήλων ως φορέων προσωπικών δικαιωμάτων και υποχρεώσεων, ονομάζονται δε γενικά διοικητικές διατάξεις και κατά περίπτωση κανονισμοί, εγκύκλιοι κλπ. Οι διοικητικές διατάξεις εκδίδονται βάσει γενικών ή ειδικών κανόνων δικαίου, τους οποίους αυτές συγκεκριμενοποιούν ή ερμηνεύουν, χωρίς όμως να θεσπίζουν νέους κανόνες δικαίου. Επομένως, δεν αποτελούν πηγή του δικαίου, αλλ' ούτε και εκτελεστές διοικητικές πράξεις υποκείμενες σε δικαστικό έλεγχο νομιμότητας. Θέτουν εσωτερικούς διοικητικούς κανόνες και εκπληρώνουν ρόλο αντίστοιχο με τον ρόλο των διαταγών που ο εργοδότης απευθύνει στους μισθωτούς του βάσει του διευθυντικού δικαιώματός του.

Παρά ταύτα, επειδή τα κατώτερα διοικητικά όργανα, για πολλούς λόγους, προτιμούν να εφαρμόζουν άμεσα τις εγκυκλίους, τις οδηγίες κλπ. αντί για τους νόμους και γενικότερα επειδή η

ομοιόμορφη εφαρμογή των διοικητικών διατάξεων (διοικητική πρακτική) αντανακλά και στους διοικουμένους, οι διοικητικές διατάξεις συμβάλλουν σημαντικά στην διαμόρφωση των εννόμων σχέσεων μεταξύ της δημόσιας διοίκησης και των διοικουμένων, συνεπώς και στην διαμόρφωση των σχέσεων εργατικού δικαίου οι οποίες διέπονται και από το διοικητικό δίκαιο.

Η. Η νομολογία

Βιβλιογραφία: Αλιπράντης Ν., ΕΕΔ 1984, 422. Γιαντόγλου Π., Γενικό διοικητικό δίκαιο 1984, 86, ο ίδιος, Ευρωπαϊκό κοινοτικό δίκαιο 1985, 120. Δωρής Φ., Εισαγωγή στο αστικό δίκαιο 1991, 67. Καζάκος Α., ΔκΠ 1, 1982, 130. Μπέης Κ., Πολιτική δικονομία Ια 1974, 1258. Μπακόπουλος Α., ΕλλΔ 1990, 241. Ράϊκος Α., Συνταγματικό δίκαιο Α 1989, 168. Σπηλιωτόπουλος Ε., Εγχειρίδιον διοικητικού δικαίου 1986, 67. Σπυριδάκης Ι., Γενικές αρχές 1985, 23.

Ως προς μερικά χαρακτηριστικά της, η δικαστική απόφαση ομοιάζει με κανονιστικό παράγοντα. Ωστόσο, δεν θεσπίζει, ούτε μεταβάλλει ή καταργεί κανόνες δικαίου, αλλά ερμηνεύει και εφαρμόζει τους ισχύοντες κανόνες δικαίου, τους οποίους ο δικαστής αν δεν τους ευρίσκει στους κανονιστικούς παράγοντες τους συναγεί από το πνεύμα τους και τους διατυπώνει ως γενικές αρχές του δικαίου χωρίς να τους παράγει ως νομοθέτης. Εξ άλλου, η δικαστική απόφαση δεσμεύει μόνον τα υποκείμενα των επίδικων εννόμων σχέσεων, ενώ ως προς τα υποκείμενα άλλων ομοίων σχέσεων οι ρυθμίσεις άλλων δικαστικών αποφάσεων δύνανται να είναι διαφορετικές αν κριθεί ότι ο νομικός κανόνας που εφαρμόσθηκε σε μια επίδικη περίπτωση δεν έπρεπε να εφαρμοσθεί ή δεν ερμηνεύθηκε σωστά. Επομένως η δικαστική απόφαση δεν αποτελεί πηγή του δικαίου.

Παρά ταύτα, στην πράξη, η νομολογία (δηλαδή οι δικαστικές αποφάσεις) και μάλιστα η πάγια αποτελεί σημαντικό παράγοντα διαμόρφωσης των εννόμων σχέσεων, καθόσον, μεταξύ άλλων,

επιλύει ποικίλα ερμηνευτικά προβλήματα του δικαίου, επηρεάζει την κρίση των δικαστηρίων, ιδίως των κατωτέρων, καθώς και την διοικητική και την κοινωνική νομική πρακτική και μπορεί έτσι να συνεισφέρει στην δημιουργία νομικών εθίμων, οπότε όμως και πάλι πηγή δικαίου δεν είναι η νομολογία αλλά τα έθιμα που παράγονται με την συμβολή της.

Κατ' εξαίρεση, έχουν κανονιστικό χαρακτήρα και συνεπώς ισχύουν *erga omnes* (έναντι πάντων) οι αποφάσεις του Ανωτάτου Ειδικού Δικαστηρίου του άρθρου 100 του Συντάγματος, οι οποίες ακυρώνουν ως αντισυνταγματικό έναν νόμο, αίροντας σχετική αμφισβήτηση που ανέκυψε μεταξύ του Συμβουλίου της Επικρατείας, του Αρείου Πάγου ή και του Ελεγκτικού Συνεδρίου, καθώς και οι αποφάσεις του Δικαστηρίου των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων οι οποίες ακυρώνουν κανονισμό ή οδηγία της ΕΟΚ. Η διαιτητική εργασιακή απόφαση, όπως είδαμε υπό Π Η', δεν είναι δικαστική απόφαση αλλά κανονιστική πράξη, γιατί δεν εφαρμόζει αλλά θεσπίζει κανόνες δικαίου.

Θ. Η νομική επιστήμη

Βιβλιογραφία: Δεληκωστόπουλος Σ., Διοικητικόν δίκαιον 1972, 72. Καζάκος Α., Αστικό δίκαιο, οικονομία της αγοράς και προστασία των καταναλωτών 1987, 23. Καλομοίρης Δ., Βασικά έννοιαι... 1973, 38. Τάχος Α., Ελληνικό διοικητικό δίκαιο 1991, 64.

Οι επιστημονικές γνώμες των εργατολόγων δεν είναι νομικά δεσμευτικές για τις κρατικές αρχές και για τους ιδιώτες. Εν τούτοις, η επιστήμη ή θεωρία του εργατικού δικαίου συμβάλλει πολύπλευρα στην διαμόρφωση των εργασιακών σχέσεων στην πράξη, επειδή επηρεάζει ουσιαστικά τους άλλους παράγοντες διαμόρφωσης αυτών των σχέσεων με τις ερμηνευτικές λύσεις που υποστηρίζει, με την κριτική που ασκεί στην νομοθεσία και στην νομολογία και με τις νομοθετικές αλλαγές που προτείνει.

Επιμέλεια Κεντρική Βιβλιοθήκη Κόνιτσα

Κεφάλαιο Ε΄

ΓΕΝΙΚΕΣ ΑΡΧΕΣ, ΕΡΜΗΝΕΙΑ ΚΑΙ ΕΦΑΡΜΟΓΗ ΤΟΥ ΕΡΓΑΤΙΚΟΥ ΔΙΚΑΙΟΥ

Ι. Γενικές αρχές του εργατικού δικαίου

Α. Έννοια και κατηγορίες

Βιβλιογραφία: Γιαννόπουλος Κ., *ΕΕΑΝ* 1957, 359, 519. Δαγτόγλου Π., *Γενικό διοικητικό δίκαιο* 1984, 84. Δωρής Φ., *Εισαγωγή στο αστικό δίκαιο* 1991, 45, 66. Κοτσίδης Α., *ΕΛΛΔ* 1990, 1. Κουκιάδης Γ., *Ατομικές...* 1984, 77. Περιφανάκης Κ., *ΕΕΝ* 1973, 20. Σούρλας Π., *Θεμελιώδη ζητήματα της μεθοδολογίας του δικαίου* 1986, 93, 95, ο ίδιος, *Η διαπλοκή δικαίου και πολιτικής και η θεμελίωση των νομικών κρίσεων* 1989, 95, 181.

1. Γενικές αρχές είτε του δικαίου γενικά είτε ενός κλάδου του λέγονται οι θεμελιώδεις αξιολογήσεις είτε του συστήματος του δικαίου γενικά είτε ενός υποσυστήματός του (κλάδου του) αντίστοιχα, οι οποίες διέπουν συνεκτικά τους θεσμούς και τους κανόνες του (έστω και με αντιτιθέμενες τάσεις κάποτε), με την έννοια ότι κατά κύριο λόγο καθορίζουν τις κατευθύνσεις που πρέπει να ακολουθούν οι κανόνες του και λιγότερο ρυθμίζουν άμεσα τις έννομες σχέσεις στις οποίες αφορούν, καθόσον αφήνουν μεγάλα ή μικρά περιθώρια επιλογής των καταλλήλων λύσεων κατά την νομοθετική και την δικαστική εξειδίκευσή τους.

Αυτές οι αρχές, που αποτελούν τους βασικούς άξονες ενός συστήματος ή υποσυστήματος δικαίου, είτε είναι ρητώς θεσπισμένες, είτε συνάγονται αφαιρετικά από περισσότερες διατάξεις, είτε διαμορφώνονται από την επιστήμη και από την νομολογία με κοινωνικοηθικά κριτήρια. Συνήθως προκύπτουν από θεμελιώδεις αρχές και αξιολογήσεις του Συντάγματος. Επειδή παράγο-

νται-αντλούνται από το δίκαιο και δεν παράγουν οι ίδιες κανόνες δικαίου, δεν αποτελούν πηγή του δικαίου, εκτός αν συνιστούν το περιεχόμενο συγκεκριμένου γραπτού ή εθιμικού κανόνα δικαίου.

Η γνώση των γενικών αρχών ενός κλάδου του δικαίου είναι αναγκαία για την κατανόηση της φυσιογνωμίας του και για την σωστή ερμηνεία και εφαρμογή των κανόνων του. Ωστόσο, η επισήμανσή τους συνιστά δύσκολο εγχείρημα και μάλιστα όταν πρόκειται για έναν μικτό και συχνά μεταβαλλόμενο κλάδο του δικαίου όπως είναι το εργατικό δίκαιο.

2. Οι γενικές αρχές του εργατικού δικαίου μπορούν να καταταγούν σε δύο κατηγορίες: α) Σε εκείνες που διέπουν μόνον το εργατικό δίκαιο, όπως είναι κυρίως η αρχή της προστασίας και ειδικότερα της ευνοϊκότερης μεταχείρισης των μισθωτών, η αρχή της ίσης μεταχείρισης των μισθωτών, η αρχή της συνδικαλιστικής αυτονομίας, η αρχή του αντιπροσωπευτικού συνδικάτου, η αρχή του αντικειμενικού συμφέροντος της επιχείρησης, η αρχή της δικαιοποίησης της de facto σχέσης εργασίας, η αρχή του κοινωνικού μισθού κλπ. β) Σε εκείνες που διέπουν ολόκληρο το δίκαιο ή ορισμένους κλάδους του και ιδίως το ενοχικό ή το διοικητικό δίκαιο, κατ' επέκταση δε και το εργατικό δίκαιο κατά το μέτρο που εκείνοι εισχωρούν σ' αυτό, όπως είναι: η αρχή της ελευθερίας των συμβάσεων, η αρχή της ενοχικής ευθύνης, η αρχή της μη καταχρηστικής άσκησης των δικαιωμάτων, η αρχή της αναλογικότητας, η αρχή της τήρησης της συμπεριφοράς που επιβάλλουν τα χρηστά ήθη ή η καλή πίστη, η αρχή της προστασίας της εμπιστοσύνης των τρίτων, η αρχή της ίσης μεταχείρισης των πολιτών, η αρχή της χρηστής διοίκησης, η αρχή της διάκρισης των εξουσιών κλπ. Οι κυριότερες από τις παραπάνω γενικές αρχές εξετάζονται συνοπτικά ακολούθως.

B. Η αρχή της προστασίας των μισθωτών και η ειδικότερη αρχή της ευνοϊκότερης μεταχείρισης των μισθωτών

Βιβλιογραφία: Αγαλλόπουλος Χ., Εισαγωγή εις το εργατικόν δίκαιον 1958, 41, 113. Καλομοίρης Δ., Εργατικόν δίκαιον. Γενικαί αρχαί 1969, 124, ο ίδιος, Βασικαί έννοια... 1973, 18, 86, 346. Καρακατσάνης Α., Η συλλογική σύμβασις εργασίας 1974, 153. Καρδαράς Α., Οι κανόνες του δικαίου της εργασίας... 1978, 123, 422. Λεβέντης Γ., Συλλογική αυτονομία και κρατικός παρεμβατισμός στο εργατικό δίκαιο 1981, 39, 91, 189, ο ίδιος, Η μεταβολή των όρων της συμβάσεως εξηρητημένης εργασίας 1990, 16, 48. Ληξουριώτης Γ., ΕΕΔ 1992, 829. Τσαυλός-Τζανετάτος Δ., Απεργία και κίνδυνος λειταρογίας της εκμετάλλευσης 1980, 132, 143, ο ίδιος, ΕΕΔ 1983, 928.

1. Από τις συνταγματικές διατάξεις που κατοχυρώνουν τα κοινωνικά δικαιώματα ή περιορίζουν τις ατομικές ελευθερίες με υπέρτατο κριτήριο την ανθρώπινη αξία, συνάγεται η αρχή του κοινωνικού κράτους, η οποία αποτελεί θεμελιώδες στοιχείο της σύγχρονης δημοκρατίας. Σύμφωνα με αυτήν την αρχή, το κράτος οφείλει να λαμβάνει ουσιαστικά μέτρα για την ισότιμη συμμετοχή όλων των πολιτών στην οικονομική και στην πολιτική ζωή και να μεριμνά για την προστασία από άδικες συμβατικές ρυθμίσεις των πολιτών που είναι κοινωνικά και οικονομικά ασθενέστεροι και αντιμετωπίζουν δυσκολίες ως προς την αυτοδύναμη προστασία των συμφερόντων τους. Η αρχή αυτή συνιστά κατευθυντήρια οδηγία για την νομοθετική εξειδίκευση των θεμελιωδών δικαιωμάτων και για την ερμηνεία των σχετικών συνταγματικών διατάξεων, αλλά δεν παράγει αγώγιμες αξιώσεις των πολιτών κατά του κράτους.

2. Ειδικότερη εκδήλωση αυτής της αρχής συνιστά η αρχή της προστασίας της αξίας των μισθωτών, κατά την οποία, επειδή κατά κανόνα οι μισθωτοί είναι κοινωνικά και οικονομικά ασθενέστεροι, το κράτος οφείλει να εξασφαλίζει σ' αυτούς αξιοπρεπείς συνθήκες εργασίας, δίκαιη αμοιβή και κατά το δυνατόν μακρό-

χρονη παραμονή στις εργασιακές θέσεις τους. Αυτή η κρατική υποχρέωση εκπληρώνεται με την θέσπιση νομοθετικών διατάξεων, οι οποίες επιβάλλουν στους εργοδότες, χάριν προστασίας των μισθωτών, είτε υποχρεώσεις δημοσίου δικαίου, η παράβαση των οποίων συνεπάγεται διοικητικές ή ποινικές κυρώσεις, είτε υποχρεώσεις ιδιωτικού δικαίου, μέσω των οποίων εξασφαλίζονται κατώτατα όρια προστασίας των μισθωτών, με την έννοια ότι την σχετική νομοθετική προστασία των μισθωτών δεν επιτρέπεται να μειώνουν αλλά μόνον να βελτιώνουν οι ρυθμιστικοί παράγοντες κατώτερης τυπικής δύναμης (ατομικές ή συλλογικές συμβάσεις κλπ.).

3. Από τις διατάξεις που επιβάλλουν στους εργοδότες τις παραπάνω υποχρεώσεις ιδιωτικού δικαίου, προκύπτει η αρχή της ευνοϊκότερης μεταχείρισης των μισθωτών έναντι των εργοδοτών, όταν η κανονιστική ρύθμιση αποσκοπεί κυρίως στην προστασία των ατομικών ή των συλλογικών συμφερόντων των μισθωτών (κανόνες ιδιωτικού δικαίου αναγκαστικοί μόνον για τον εργοδότη) και όχι κυρίως στην προστασία του δημοσίου συμφέροντος (κανόνες ιδιωτικού δικαίου αναγκαστικοί αμφιμερώς). Ως ευνοϊκότερη θεωρείται η ταυτόσημη ρύθμιση που είναι αντικειμενικά και άμεσα επωφελέστερη για όλη την κατηγορία των μισθωτών στην οποία αφορά.

Σύμφωνα μ' αυτήν την αρχή, κατ' εξαίρεση από την αρχή της υπεροχής του ιεραρχικά ανώτερου κανόνα και από την αρχή της επικράτησης του ειδικού κανόνα έναντι του γενικού, ο ιεραρχικά κατώτερος ή ο γενικός κανόνας επικρατεί έναντι του ιεραρχικά ανώτερου ή του ειδικού ταυτόσημου κανόνα αντίστοιχα, αν είναι ευνοϊκότερος για τους μισθωτούς. Έτσι, οι ευνοϊκότεροι για τους μισθωτούς κανόνες της σ.σ.ε. επικρατούν έναντι των νομοθετικών κανόνων, οι δε ευνοϊκότεροι για τους μισθωτούς όροι της ατομικής σύμβασης εργασίας επικρατούν έναντι των κανονιστικών ρυθμίσεων, υπό την προϋπόθεση πάντοτε ότι η δυσμενέστερη ρύθμιση θέτει κατώτατα όρια προστασίας των μισθωτών, κυρίως προς το συμφέρον τους. Η ευνοϊκότερη ρύθμιση επικρατεί

ανεξάρτητα αν είναι προγενέστερη ή μεταγενέστερη της δυσμενέστερης, κατά τον χρόνο δε που αυτή ισχύει η δυσμενέστερη παραμένει ανενεργός. Η ίδια αρχή ισχύει και ως ερμηνευτική αρχή όταν οι κανόνες του εργατικού δικαίου είναι ασαφείς ή συγκρούονται και δεν προκύπτει αν αποσκοπούν κυρίως στην προστασία των μισθωτών ή του κοινωνικού συνόλου.

Γ. Η αρχή της ίσης μεταχείρισης

Βιβλιογραφία: Αγαλλόπουλος Χ., *Εργατικόν δίκαιον* 1958, 227. Βάγιας Α., ΝοΒ 1984, 1705. Βλαστός Σ., *Ισότητα και ίση μεταχείριση στις εργασιακές σχέσεις* 1988. Γεραρής Χ., *ΕλλΔ* 1988, 1140. Γκούτος Χ., *ΔΕΝ* 1982, 957. Δαγδέρη Π., *Ατομικά δικαιώματα* 1991, 1029. Ηλιοπούλου Στραγγα Τ., *Η τριτενέργεια των ατομικών δικαιωμάτων*, 1990, 87, 118. Καποδίστριας Ι., *ΕρμΑΚ* 653, 116. Καρακατσάνης Α., *Ατομικό εργατικό δίκαιο* 1992, 227. Κουκιάδης Γ., *Ατομικές...* 1984, 68, 628. Ληξουριώτης Γ., *ΕΕΔ* 1991, 557 και *ΕΕΔ* 1992, 540. Λίποβατς Α., ΝοΒ 1980, 449. Μήτσου Τ., *ΕΕΔ* 1988, 241. Μπέσιλα-Μακρίδη Ε., *Η συνταγματική ισότητα των φύλων* 1983.

1. Σύμφωνα με αυτήν την αρχή, όταν οι βιοτικές συνθήκες περισσοτέρων προσώπων είναι ουσιωδώς όμοιες, η νομική ρύθμισή τους πρέπει να είναι ίδια ως προς όλα αυτά τα πρόσωπα, ενώ όταν οι βασικές συνθήκες των προσώπων είναι ουσιωδώς ανόμοιες, η νομική ρύθμισή τους πρέπει να διαφοροποιείται. Και τούτο γιατί η προνομιακή μεταχείριση μερικών εκ των ομοίων περιπτώσεων και η όμοια μεταχείριση των ανομοίων συνιστούν νομική ανισότητα η οποία προσβάλλει την ανθρώπινη αξιοπρέπεια, ενώ η αναλογική νομική μεταχείριση αποτελεί προϋπόθεση και συνέπεια της ελευθερίας και της αξιοπρέπειας.

2. Το Σύνταγμα ορίζει ότι «οι Έλληνες είναι ίσοι ενώπιον του νόμου» (άρθρο 4 § 1), δηλαδή ορίζει ότι τα νομοθετικά και τα διοικητικά όργανα οφείλουν να ενεργούν σύμφωνα με την αρχή της ίσης μεταχείρισης, τα δε δικαστήρια οφείλουν να ελέγχουν

τις σχετικές παραβάσεις και συνεπώς κατοχυρώνει ως ατομικό δικαίωμα την αξίωση των πολιτών για ίση μεταχείρισή τους από το κράτος. Με ειδικές διατάξεις του ορίζει και τα εξής: ότι οι Έλληνες και οι Ελληνίδες έχουν ίσα δικαιώματα και ίσες υποχρεώσεις (άρθρο 4 § 2), ότι διαφοροποιήσεις ως προς τα δύο φύλα επιτρέπονται μόνον για σοβαρούς λόγους στις περιπτώσεις που ορίζει ειδικά ο νόμος (άρθρο 116 § 2), ότι όλοι οι εργαζόμενοι ανεξαρτήτως φύλου ή άλλης διακρίσεως δικαιούνται ίση αμοιβή για εργασία ίσης αξίας (άρθρο 22 § 1) και ότι ορισμένες κατηγορίες προσώπων (μέλη πολύτεκνης οικογένειας, ανάπηροι και θύματα πολέμου, μητέρες, ανήλικοι κλπ.) έχουν δικαίωμα για ειδική φροντίδα από το κράτος (άρθρο 21). Οι ειδικές αυτές διατάξεις υπερισχύουν έναντι της γενικής διάταξης του άρθρου 4 § 1.

Από τις παραπάνω κυρίως διατάξεις, προκύπτουν μεταξύ άλλων και τα ακόλουθα. Επιτρέπεται αλλά και επιβάλλεται η διαφορετική μεταχείριση από το κράτος: α) των μισθωτών γενικά έναντι των εργοδοτών, κατά το μέτρο που τα δύο μέρη τελούν υπό διαφορετικές οικονομικές και κοινωνικές συνθήκες, β) των γυναικών έναντι των ανδρών μισθωτών για βιολογικούς λόγους, γ) των διάφορων κατηγοριών στις οποίες κατατάσσονται οι μισθωτοί κατά επάγγελμα ή κλάδο κλπ. ή με αξιοκρατικά κριτήρια, δ) των προσώπων που τελούν υπό την ειδική προστασία του κράτους (μέλη πολύτεκνης οικογένειας, θύματα πολέμου, ανάπηροι, ανήλικοι κλπ.) και που είναι μισθωτοί. Η αρχή της ίσης μεταχείρισης ισχύει ως προς την νομιμότητα, όχι και ως προς την παρανομία. Ανεπίτρεπτη είναι και η κανονιστική άνιση μεταχείριση των συνδικάτων ή των μελών τους που ανήκουν στην ίδια κατηγορία. Επί παραβάσεως της εν λόγω αρχής, κατά μεν την επικρατούσα γνώμη οι εξαιρεθέντες αδικαιολογήτως δικαιούνται να αξιώσουν δικαστικά την θεσπισθείσα παροχή, κατ' άλλη

δε γνώμη μόνη δυνατότητα που έχουν τα δικαστήρια είναι να χαρακτηρίσουν ως άκυρη την σχετική κανονιστική ρύθμιση.

3. Η αρχή της ίσης μεταχείρισης ισχύει και όταν ο εργοδότης, με την χορήγηση των λεγομένων οικειοθελών παροχών ή με την άσκηση του διευθυντικού δικαιώματός του, διαμορφώνει νομίμως και εκουσίως ορισμένη ενιαία τάξη ως προς αρκετούς από τους μισθωτούς του που συγκροτούν την αντίστοιχη κατηγορία τους, οπότε δικαιούνται να αξιώσουν την ίδια μεταχείριση και όσοι μισθωτοί ανήκουν στην ίδια κατηγορία αλλά εξαιρέθηκαν αδικαιολόγητα από την υπαγωγή τους στην ίδια τάξη. Αυτή η αξίωσή τους όμως δεν θεμελιώνεται άμεσα στις παραπάνω διατάξεις του Συντάγματος (καθόσον αυτές αφορούν στις σχέσεις μεταξύ του κράτους και των πολιτών), εκτός αν πρόκειται για παράβαση του άρθρου 22 § 1 περί ίσης αμοιβής, το οποίο αφορά άμεσα και στις σχέσεις μεταξύ των ιδιωτών. Στις άλλες περιπτώσεις, η αξίωση αυτή πηγάζει από το άρθρο 288 του ΑΚ, βάσει του οποίου ο εργοδότης οφείλει να εκπληρώνει τις παροχές του προς τους μισθωτούς του όπως επιβάλλει η καλή πίστη σε συνδυασμό με τα συναλλακτικά ήθη. Αυτή η γενική ρήτρα συγκεκριμενοποιείται από τον εφαρμοστή του δικαίου σύμφωνα με τα σχετικά αξιολογικά κριτήρια του Συντάγματος. Αμφισβητείται αν ή σε ποιο βαθμό ισχύει η αρχή της ίσης μεταχείρισης ως προς τους εργασιακούς όρους οι οποίοι διαμορφώνονται στην εκμετάλλευση με ατομικές συμβάσεις και όχι μονομερώς από τον εργοδότη.

Η εν λόγω αρχή εξετάζεται αναλυτικά στα πλαίσια του δικαίου της εκμετάλλευσης, καθόσον προϋποθέτει την ύπαρξη περισσότερων ατομικών συμβάσεων εργασίας.

Δ. Η αρχή της συνδικαλιστικής αυτονομίας

Βιβλιογραφία: Βαής Θ., Το συνδικαλιστικό δικαίωμα 1990, 277, 293, 307. Δαγτόγλου Π., Ατομικά δικαιώματα 1991, 857.

Δεληγιάννης Ι.-Κουκιάδης Ι., *Εργατικό δίκαιο Α'* 1976, 32. Καλομοίρης Δ., *Βασικά έννοια...* 1973, 34, 296. Καρακατσάνης Α., *Ατομικό εργατικό δίκαιο* 1992, 52, ο ίδιος, *Η συλλογική σύμβασις εργασίας* 1974, 49, 62, 180. Καρδαράς Α., *Οι κανόνες του δικαίου της εργασίας...* 1978, 3, 27, 54. Κουκιάδης Ι., *Συλλογικές εργασιακές σχέσεις* 1981, 337, 378, 432. Λεβέντης Γ., *Συλλογική αυτονομία και κρατικός παρεμβατισμός στο εργατικό δίκαιο* 1981. Μανιτάκης Α. στο *Σύνταγμα και εργασιακές σχέσεις* 1987, 201. Μουδόπουλος Σ. *ΝοΒ* 1983, 433. Τραυλός-Τζανετάτος Δ., *Εργατικό δίκαιο και βιομηχανική κοινωνία* 1977, 190.

1. Η ελευθερία των προσώπων να ιδρύουν έννομες σχέσεις τους κατά την θέλησή τους, ιδίως με δικαιοπραξίες, χαρακτηρίζεται ως ιδιωτική (δικαιοπρακτική) αυτονομία, η δε ικανότητα ορισμένων προσώπων να θεσπίζουν κανόνες δικαίου κατόπιν νομοθετικής εξουσιοδότησεως τους, μολονότι δεν είναι κρατικά όργανα, συνιστά την κανονιστική αυτονομία τους. Η αυτονομία διακρίνεται σε ατομική και σε συλλογική, ανάλογα με το αν οι φορείς της είναι μεμονωμένα πρόσωπα ή μία τουλάχιστον ομάδα προσώπων που έχουν κοινά συμφέροντα.

2. Μορφή της συλλογικής αυτονομίας αποτελεί η συνδικαλιστική αυτονομία υπό ευρεία έννοια, δηλαδή η ελευθερία των μισθωτών και των εργοδοτών να δημιουργούν και να ρυθμίζουν συλλογικές εργασιακές σχέσεις με δικαιοπραξίες ή με κανόνες δικαίου. Η συνδικαλιστική αυτονομία διακρίνεται σε κανονιστική και σε μη κανονιστική. Η κανονιστική συνίσταται στην ελευθερία των εργατικών και των εργοδοτικών συνδικάτων να ρυθμίζουν με τα καταστατικά τους την εσωτερική οργάνωση και λειτουργία τους, να θεσπίζουν κανόνες δικαίου με συλλογικές συμβάσεις εργασίας και να μετέχουν στην διαδικασία της διαιτητικής ρύθμισης των συλλογικών συμφερόντων τους. Στην μη κανονιστική συνδικαλιστική ελευθερία εντάσσονται κυρίως η ελευθερία των εργατικών και των εργοδοτικών συνδικάτων να εκλέγουν τα διοικητικά όργανά τους και να διαχειρίζονται τις υποθέσεις τους, καθώς και η ελευθερία των συνδικάτων των μισθωτών να προα-

σπίζονται τα συλλογικά συμφέροντά τους με απεργίες και να εκπροσωπούν τα συλλογικά ή και τα ατομικά συμφέροντα των μελών τους ενώπιον της δημόσιας διοίκησης και των δικαστηρίων.

Κατά το άρθρο 23 § 1 του Συντάγματος, το κράτος οφείλει όχι μόνον να μην θίγει νομοθετικά τον πυρήνα της συνδικαλιστικής αυτονομίας, αλλά και να μεριμνά για την μη προσβολή της από τα διοικητικά όργανά του και από τρίτους. Το Σύνταγμα και το διεθνές δίκαιο εγγυώνται την συνδικαλιστική αυτονομία κατά το μέτρο που αυτή δεν προσβάλλει τα θεμελιώδη δικαιώματα των μισθωτών και των εργοδοτών ή άλλων προσώπων και δεν συντρέχει ανάγκη νομοθετικού περιορισμού της για λόγους γενικότερου συμφέροντος. Με την συνδικαλιστική αυτονομία, τα συμφέροντα των μισθωτών έναντι της εργοδοσίας και του κράτους προστατεύονται αποτελεσματικότερα και εξισορροποούνται με τα εργοδοτικά συμφέροντα επί τουχεστερα και προς όφελος του κοινωνικού συνόλου, καθόσον τα δύο μέρη γνωρίζουν καλύτερα τα εργασιακά ζητήματα και διαπραγματεύονται υπό ίσους όρους.

3. Μια άλλη μορφή συλλογικής εργασιακής αυτονομίας αποτελεί η αρμοδιότητα την οποία η διεθνής σύμβαση εργασίας 135/1971 και ο ν. 1767/1988 παρέχουν στα συμβούλια των εργαζομένων να συναποφασίζουν με τον εργοδότη την ρύθμιση θεμάτων της εκμετάλλευσης και ιδίως την θέσπιση κανονισμού της.

Ε. Η αρχή της ελευθερίας των συμβάσεων

Βιβλιογραφία: Αγαλλόπουλος Χ., *Εργατικόν δίκαιον* 1958, 32, 72. Γαζής Α., *Γενικά αρχαί του αστικού δικαίου Β* 1973, 82. Καζάκος Α., *Αστικό δίκαιο, οικονομία της αγοράς και προστασία των καταναλωτών* 1986, 5. Καποδίστριας Ι., *ΕρμΑΚ* 648, 39, 48. Λιακόπουλος Α., *Η οικονομική ελευθερία αντικείμενο προστασίας στο δίκαιο του ανταγωνισμού* 1981, 90. Μπόσδας Δ., *ΕλλΔ* 1979, 771. Παπανικολάου Π., *Κατάχρηση της συμβατι-*

κής ελευθερίας 1986, 5. Παπαντωνίου Ν., Γενικές αρχές του αστικού δικαίου 1983, 257. Σταθόπουλος Μ., Γενικό Ενοχικό δίκαιο I 1979, 12, II 1983, 45. Φίλιος Π., Ενοχικό δίκαιο. Γενικό μέρος 1987, 328.

1. Η ελευθερία που έχει κάθε πρόσωπο να μετέχει ή όχι σε σύμβαση, να επιλέγει τον αντισυμβαλλόμενο του και να διαμορφώνει μαζί με αυτόν το περιεχόμενο της σύμβασης κατά την θέλησή τους αποτελεί έκφραση των συνταγματικά κατοχυρωμένων αρχών της ιδιωτικής δικαιοπρακτικής αυτονομίας και της οικονομικής ελευθερίας και ονομάζεται ελευθερία των συμβάσεων.

Το Σύνταγμα ορίζει σχετικά ότι «καθένας έχει δικαίωμα να αναπτύσσει ελεύθερα την προσωπικότητά του και να συμμετέχει στην... οικονομική... ζωή της χώρας, εφ' όσον δεν προσβάλλει τα δικαιώματα των άλλων και δεν παραβιάζει το Σύνταγμα ή τα χρηστά ήθη» (άρθρο 5 § 1) και ότι «η ιδιωτική οικονομική πρωτοβουλία δεν επιτρέπεται να αναπτύσσεται σε βάρος της ελευθερίας και της ανθρώπινης αξιοπρέπειας ή προς βλάβη της εθνικής οικονομίας» (άρθρο 106 § 2). Σύμφωνα λοιπόν με τις διατάξεις αυτές, ο νομοθέτης δεν επιτρέπεται να θέτει άλλους περιορισμούς στην συμβατική ελευθερία, εκτός από τους προβλεπόμενους από αυτές, οι οποίες όμως αφήνουν σ' αυτόν μεγάλα περιθώρια για σχετικές επεμβάσεις του με σκοπό την προστασία του ασθενέστερου συμβαλλόμενου και του κοινωνικού συνόλου και με κριτήριο την αρχή της αναλογικότητας, καθόσον συμβατική ελευθερία χωρίς περιορισμούς σημαίνει ελευθερία του ισχυρότερου συμβαλλόμενου και ασυδοσία. Αμφισβητείται μάλιστα αν κατά κανόνα το Σύνταγμα επιβάλλει να ρυθμίζονται οι συναλλακτικές σχέσεις αυτόνομα ή ετερόνομα. Εξ άλλου, αμφισβητείται αν πρόκειται για καταχρηστική άσκηση της συμβατικής ελευθερίας όταν ο ένας συμβαλλόμενος, εκμεταλλευόμενος την συναλλακτική υπεροχή του, προτείνει ως αδιαπραγμάτευτο το πε-

ριεχόμενο της σύμβασης και συνεπώς περιορίζει την συμβατική ελευθερία του άλλου, όπως συμβαίνει στην σύμβαση προσχωρήσεως και στην σύμβαση η οποία περιέχει γενικούς όρους των συναλλαγών.

2. Η αρχή της συμβατικής ελευθερίας ισχύει και ως προς τις ατομικές και τις συλλογικές εργασιακές συμβάσεις. Με βάση όμως τα προεκτεθέντα και για λόγους προστασίας του δημόσιου συμφέροντος ή των συμφερόντων των μισθωτών, έχει περιορισθεί σημαντικά η ελευθερία των εργασιακών συμβάσεων με κανόνες οι οποίοι είτε είναι αμφιμερώς αναγκαστικοί, είτε επιτρέπουν την διαφορετική συμβατική ρύθμιση προς όφελος μόνον των μισθωτών. Ειδικότερα, αυτοί οι κανόνες είτε απαγορεύουν την πρόσληψη ως μισθωτών ορισμένων προσώπων (όπως είναι οι ανήλικοι και όσοι δεν διαθέτουν διοικητική άδεια για την άσκηση ορισμένου επαγγέλματος), είτε υποχρεώνουν τον εργοδότη να προσλαμβάνει ως μισθωτούς του άτομα τα οποία έχουν ορισμένες ιδιότητες και υποδεικνύονται με ατομικές διοικητικές πράξεις (μειονεκτούντα άτομα, φορτοεκφορτωτές κ.ά.) ή τα οποία επιλέγονται από τον ίδιο προς κάλυψη εργασιακών θέσεων που απαγορεύεται να μένουν κενές, είτε περιορίζουν την ελευθερία των συμβαλλομένων να καθορίζουν οι ίδιοι το περιεχόμενο των εργασιακών συμβάσεων τόσο αναφορικά με τον χρόνο, τον τόπο, το είδος ή την αμοιβή της εργασίας κλπ.

ΣΤ. Η αρχή της ενοχικής ευθύνης

Βιβλιογραφία: Μπόσδας Δ., ΕλλΔ 1980, 182. Σπυριδάκης Ι., Γενικές αρχές 1987, 377. Σταθόπουλος Μ., Γενικό ενοχικό δίκαιο I 1979, 13.

Σύμφωνα με αυτήν την αρχή, όποιος μετέχει σε ενοχική σχέση οφείλει να εκπληρώνει τις υποχρεώσεις του, σε περίπτωση δε παραβάσεώς τους ο δανειστής δικαιούται να κινήσει την διαδικασία της αναγκαστικής εκτέλεσης επί της περιουσίας του

οφειλέτη ή, κατ' εξαίρεση, την διαδικασία της προσωποκράτησης του οφειλέτη, προς ικανοποίηση της απαίτησής του. Αυτή η αρχή αποτελεί προέκταση της αρχής της αυτονομίας της ιδιωτικής βούλησης, ισχύει δε και ως προς τις ατομικές και τις συλλογικές σχέσεις εργασίας που έχουν ενοχικό χαρακτήρα.

Ανάλογα με τους γενεσιουργούς λόγους των ενοχικών σχέσεων, ο νόμος διακρίνει τρεις κατηγορίες ενοχικής ευθύνης: α) την συμβατική ευθύνη, η οποία συνίσταται στην υποχρέωση του συμβεβλημένου σε ενοχική σύμβαση να τηρεί τις συμφωνηθείσες υποχρεώσεις του (*pacta sunt servanda*) και επί αμεταβίβης του να καταβάλει αποζημίωση στον δανειστή, β) την αδικοπρακτική ευθύνη, δηλαδή την υποχρέωση εκείνου που προξένησε με αδικοπραξία του ζημία σε άλλον να αποκαταστήσει την ζημία αυτή και γ) την ευθύνη εκ του αδικαιολόγητου πλουτισμού, δηλαδή την υποχρέωση εκείνου που επλούτισε αδικαιολόγητα σε βάρος άλλου να αποδώσει σε αυτόν τον άλλο τον αδικαιολόγητο πλουτισμό.

Z. Η αρχή της μη καταχρηστικής άσκησης των δικαιωμάτων

Βιβλιογραφία: Βλαστός Σ., Κατάχρηση δικαιώματος στις εργασιακές σχέσεις και η οικονομική της μεταχείριση 1988. Γκούτος Χ., ΔΕΝ 1977, 896. Δαγτόγλου Π., Ατομικά δικαιώματα 1991, 131. Ηλιοπούλου-Στράγγα Τ., ΕΕΝ 1989, 85. Ζερδελής Δ., Η απόλυση ως *ultima ratio* 1991, 43. Κουκιάδης Ι., Συλλογικές εργασιακές σχέσεις 1981, 450, 513. Κουράκης Ν., Κατάχρησις δικαιώματος κατά το ιδιωτικόν και το δημόσιον δίκαιον 1978. Ληξουριώτης Γ., Ο σκοπός του δικαιώματος της απεργίας 1987, 229, 240. Λιτζερόπουλος Α., στο Αφιέρωμα εις τον Α. Τσιριντάνη 1980, 435. Ντάσιος Α., Εργατικό οικονομικό δίκαιο Α/Ι 1991, 753. Παπαντωνίου Ν., Γενικές αρχές του αστικού δικαίου 1983, 216. Σταμούλης Σ., Το διευθυντικόν δικαίωμα του εργοδότη 1978, 160. Φίλιος Π., Ενοχικό δίκαιο. Γενικό μέρος 1987, 64.

1. Οι κανόνες του δικαίου προσδιορίζουν τα όρια της νομιμότητας ενός δικαιώματος θετικά μεν με την περιγραφή των προϋ-

ποθέσεων της ύπαρξής του, αρνητικά δε με την απαγόρευση της άσκησής του υπό ορισμένες άλλες προϋποθέσεις. Η άσκηση του δικαιώματος κατά παράβαση αυτών των αρνητικών προϋποθέσεων χαρακτηρίζεται ως καταχρηστική.

Ανάλογα με την ειδικότερη ρύθμιση των θετικών και των αρνητικών προϋποθέσεων αυτών, η απαγόρευση της καταχρηστικής άσκησης του δικαιώματος μπορεί να είναι ευρεία, στενή ή ανύπαρκτη.

2. Το Σύνταγμα αναφέρεται ρητώς στην αρχή της μη καταχρηστικής άσκησης των θεμελιωδών δικαιωμάτων κατά του κράτους, χωρίς να ορίζει τις προϋποθέσεις της καταχρηστικής άσκησής τους (άρθρο 25 § 3). Γίνεται όμως δεκτό ότι η άσκηση ενός θεμελιώδους δικαιώματος είναι καταχρηστική, αν, ανεξαρτήτως πταίσματος του δικαιούχου, εξυπηρετεί σκοπούς διαφορετικούς από τους σκοπούς για τους οποίους το Σύνταγμα αναγνωρίζει αυτό το δικαίωμα, δηλαδή αν υπερβαίνει τα θετικά προσδιοριστικά όρια του δικαιώματος και αντίκειται στο πνεύμα του Συντάγματος. Από την ίδια διάταξη προκύπτει και ότι ο νομοθέτης δύναται να εξειδικεύει τις προϋποθέσεις της καταχρηστικής άσκησης του θεμελιώδους δικαιώματος και να επιβάλλει κυρώσεις κατά του δικαιούχου που ενεργεί καταχρηστικά, ο δε δικαστής υποχρεούται να κρίνει με βάση αυτές τις νομοθετικές ρυθμίσεις και να αρνείται την παροχή προστασίας στον ασκούντα καταχρηστικώς το θεμελιώδες δικαίωμά του.

Ως προς τα δικαιώματα ιδιωτικού δικαίου, δεν εφαρμόζεται η προαναφερθείσα συνταγματική διάταξη αλλά το άρθρο 281 του ΑΚ, κατά το οποίο: «η άσκηση του δικαιώματος απαγορεύεται αν υπερβαίνει προφανώς τα όρια που επιβάλλουν η καλή πίστη ή τα χρηστά ήθη ή ο κοινωνικός ή ο οικονομικός σκοπός του δικαιώματος». Σύμφωνα δηλαδή με αυτήν την διάταξη, η άσκηση του δικαιώματος, αν υπερβαίνει προφανώς ένα τουλάχιστον από τα αναφερόμενα στην διάταξη τέσσερα όρια, δηλαδή αν είναι

καταχρηστική, θεωρείται παράνομη. Η καταχρηστική άσκηση του ιδιωτικού δικαιώματος, αν παραγματοποιείται με δικαιοπραξία (π.χ. καταγγελία της σύμβασης) συνεπάγεται την ακυρότητα της δικαιοπραξίας, αν γίνεται με αγωγή συνεπάγεται την απόρριψη της αγωγής ως αβάσιμης κατά τον νόμο, αν γίνεται με υλικές πράξεις παράγει αξίωση του θιγομένου για την παύση αυτών των πράξεων και για την παράλειψή τους στο μέλλον και αν συνιστά αδικοπραξία μαζί με άλλα περιστατικά παράγει αξίωση του θιγομένου για αποζημίωσή του και για χρηματική ικανοποίησή του λόγω ηθικής βλάβης.

3. Τα προεκτεθέντα ισχύουν και ως προς την καταχρηστική άσκηση των θεμελιωδών δικαιωμάτων και των δικαιωμάτων ιδιωτικού δικαίου που ανήκουν στον μισθωτό, στον εργοδότη, στο συνδικάτο ή στο συμβούλιο των εργαζομένων.

Η. Η αρχή της αναλογικότητας

Βιβλιογραφία: Δαχτόγλου Π., Ατομικά δικαιώματα 1991, 176, ο ίδιος, Γενικό διοικητικό δίκαιο 1984, 135. Ζερδελής Δ., Η απόλυση ως *ultima ratio* 1991, 166. Θεοχαροπούλου-Κοντόγιωργα Δ., Η αρχή της αναλογικότητας στο εσωτερικό δημόσιο δίκαιο 1989. Λεβέντης Γ., Συλλογική αυτονομία και κρατικός παρεμβατισμός στο εργατικό δίκαιο 1981, 226. Δηξουριώτης Γ., Ο σκοπός του δικαιώματος της απεργίας 1987, 328. Ράϊκος Α., Παραδόσεις συνταγματικού δικαίου Βα 1984, 187.

1. Η αρχή της αναλογικότητας ορίζει ότι, όταν τα κρατικά όργανα ή οι ιδιώτες επεμβαίνουν μονομερώς στα έννομα συμφέροντα ενός άλλου με την νόμιμη άσκηση αρμοδιότητάς τους ή δικαιώματός τους, πρέπει να χρησιμοποιούν, για την επίτευξη του σκοπού που εξυπηρετεί η αρμοδιότητα ή το δικαίωμα, εκείνο το μέσο το οποίο τελεί σε εύλογη σχέση με αυτόν τον σκοπό. Ειδικότερα, το μέσο αυτό πρέπει να είναι κατάλληλο για την επίτευξη του σκοπού (όχι απρόσφορο), αναγκαίο δε σε έκταση, ένταση ή διάρκεια για την επίτευξη του σκοπού (όχι επαχθέστε-

ρο) και ανάλογο με τον ταχθέντα σκοπό (να μην προξενεί στον άλλο ζημία δυσανάλογη προς την επιδιωκόμενη ωφέλεια). Όσο πιο περιορισμένη είναι η δυνατότητα νόμιμης αντίδρασης που έχει ο υποταγμένος στην εξουσία του ασκούντος την αρμοδιότητα ή το δικαίωμα, τόσο αυστηρότερος πρέπει να είναι ο έλεγχος της άσκησης αυτής της εξουσίας με βάση την αρχή της αναλογικότητας.

2. Στα πλαίσια του δημοσίου δικαίου, αυτή η αρχή θεωρείται ότι απορρέει από την αρχή του κράτους δικαίου ή από το άρθρο 5 § 1 και από το άρθρο 25 § 1 του Συντάγματος, ότι αποτελεί κριτήριο ελέγχου των περιορισμών που δικαιούνται να επιβάλλουν στις ατομικές ελευθερίες ο νομοθέτης και η δημοσια διοίκηση και ότι υποχρεώνει τον δικαστή να ερμηνεύει τις διατάξεις περί ατομικών δικαιωμάτων φροντίζοντας να μην καταλήγει στην αποδυνάμωσή τους.

Στα πλαίσια του ιδιωτικού δικαίου η αρχή της αναλογικότητας θεωρείται ότι αποτελεί εκδήλωση της αρχής της καλής πίστης και της αρχής της μη κατάχρησης των δικαιωμάτων και ότι πρέπει να εφαρμόζεται όταν ελέγχεται η άσκηση των δικαιωμάτων τα οποία επιτρέπουν στον φορέα τους την μονομερή επέμβασή του στα έννομα συμφέροντα του αντισυμβαλλόμενου ή ενός τρίτου (όπως είναι το διευθυντικό δικαίωμα και τα δικαιώματα απόλυσης, απεργίας, επίσχεσης, αυτοδύναμης προστασίας κ.ά.), καθώς και όταν ελέγχεται το περιεχόμενο μίας σύμβασης, όπως πρέπει να συμβαίνει όταν κρίνεται αν είναι ή όχι ανεπιεικείς για τον μισθωτό οι όροι της σύμβασης εργασίας τους οποίους ο εργοδότης επιβάλλει από θέση ισχύος.

II. Ερμηνεία του εργατικού δικαίου

Βιβλιογραφία: Αγαλλόπουλος Χ., Εισαγωγή εις το εργατικόν δίκαιον 1958, 41, 111. Αραβαντινός Ι., Εισαγωγή στην επιστήμη του δικαίου 1983, 150. Δαγτόγλου Π., Γενικό διοικητικό δίκαιο 1984, 93. Dyrand P.-Jaussaud P., ΕΕΔ 1050,

825. Καζάκος Α., Αστικό δίκαιο, οικονομία της αγοράς και προστασία των καταναλωτών 1986, 167. Κρεμαλής Κ., Το ενοχικόν μέρος των συλλογικών συμβάσεων εργασίας 1976, 65. Κουκιάδης Γ., Ατομικές... 1984, 82. Κουκούλη-Σπηλιωτοπούλου Σ, Οι διεθνείς συμβάσεις εργασίας στην ελληνική έννομη τάξη 1985, 200. Κρίσπη-Νικολετοπούλου Ε., ΕΕΔ 1970, 81. Παμπούκης Κ., Εισηγήσεις εμπορικού δικαίου 1977, 98. Σπυριδάκης Ι., Γενικές αρχές Α.985, 58, Β.1987, 758. Σταμάτης Κ., Εισαγωγή στη μεθοδολογία του δικαίου 1991, 152. Σταθόπουλος Μ. Εισαγωγή στο αστικό δίκαιο 1992, 84. Τραυλός-Τζανετάτος Δ, Επιρρεπείς σε ζημία εργασίες και ευθύνη του μισθωτού 1978, 61, ο ίδιος, ΕΕΔ 1990, 817.

1. Ως ερμηνεία του δικαίου νοείται υπό στενή μεν έννοια η ανεύρεση του νοήματος των κανόνων του δικαίου, υπό ευρεία δε έννοια και η συμπλήρωση των κενών του δικαίου.

Όταν με νεότερο κανόνα δικαίου διευκρινίζεται το ασαφές και αμφισβητούμενο νόημα ενός προγενέστερου, πρόκειται για αυθεντική ερμηνεία, η οποία είναι δεσμευτική. Οι ερμηνευτικοί κανόνες μπορούν να έχουν αναδρομική δύναμη, εκτός αν είναι ψευδοερμηνευτικοί (άρθρο 77 του Συντάγματος). Αρμοδιότητα για την αυθεντική ερμηνεία έχει το όργανο που θέσπισε τους ερμηνευόμενους κανόνες.

2. Διαφορετική είναι η επιστημονική ερμηνεία του δικαίου, η οποία είναι δεσμευτική μόνον αν γίνεται από δικαστικά ή διοικητικά όργανα και μόνον κατά το μέτρο που οι πράξεις αυτών των οργάνων δεσμεύουν. Κατ' αυτήν, αναζητείται το γλωσσικό νόημα του ερμηνευόμενου κανόνα (γραμματική ή φιλολογική ερμηνεία) ή/και το πνεύμα του, δηλαδή το ουσιαστικό νόημά του (λογική ερμηνεία). Αν διαπιστωθεί διάσταση μεταξύ του γράμματος και του πνεύματος του κανόνα, θεωρείται ότι είναι επικρατέστερο το πνεύμα του και ότι επιβάλλεται η συστολή ή η διαστολή του λεκτικού νοήματος του κανόνα. Κατά την λογική ερμηνεία, λαμβάνονται υπ' όψιν: οι κανόνες της τυπικής λογικής, οι ιστορικές συνθήκες της θέσπισης του κανόνα, η θέση του κανόνα στο

σύστημα του δικαίου, το νόημα που ήθελε να δώσει σ' αυτόν ο νομοθέτης όταν τον θέσπιζε, το νόημα που έχει εκάστοτε ο κανόνας κατ' αντικειμενική κρίση και κυρίως ο σκοπός για τον οποίο θεσπίσθηκε ο κανόνας και ο οποίος εξευρίσκεται με την στάθμιση των ρυθμιζομένων συμφερόντων βάσει των σχετικών αξιολογήσεων του νομοθέτη. Αν μπορούν να υποστηριχθούν περισσότερες ερμηνευτικές εκδοχές, προτιμάται εκείνη που συμφωνεί περισσότερο με τις σχετικές συνταγματικές αξιολογήσεις.

Όταν τα πραγματικά στοιχεία μιας συγκεκριμένης βιοτικής περίπτωσης δεν αντιστοιχούν στις προϋποθέσεις εφαρμογής κανόνος δικαίου, υφίσταται κενό δικαίου. Αν προκύπτει ότι ο νομοθέτης εκουσίως δεν ρύθμισε αυτήν την περίπτωση, η παράλειψή του υποδηλώνει συνήθως ότι το κενό που αυτός άφησε δεν πρέπει να συμπληρωθεί ερμηνευτικά. Αν όμως το κενό είναι ακούσιο, επιβάλλεται η συμπλήρωσή του με την εφαρμογή στην αρρυθμιστή περίπτωση του κανόνα εκείνου ο οποίος διέπει παρόμοιες περιπτώσεις (αναλογική ερμηνεία). Αυτός ο κανόνας δύναται είτε να είναι διατυπωμένος ρητώς σε συγκεκριμένη διάταξη (αναλογία νομου), είτε να συνάγεται από περισσότερες διατάξεις του δικαίου (αναλογία δικαίου). Εξ άλλου, όταν ένας κανόνας δικαίου, μαζί με τις περιπτώσεις που ρυθμίζει κατά κύριο λόγο, καταλαμβάνει και ανόμοιες περιπτώσεις τις οποίες ο νομοθέτης θα εξαιρούσε αν τις είχε προβλέψει, πρόκειται για συγκαλυμμένο κενό δικαίου και γίνεται δεκτό ότι ο κανόνας αυτός εφαρμόζεται μόνον στις κυρίως ρυθμιζόμενες περιπτώσεις, δηλαδή μόνον σ' εκείνες στις οποίες αφορά πραγματικά.

3. Οι παραπάνω ερμηνευτικές αρχές και μέθοδοι εφαρμόζονται και ως προς την ερμηνεία των κανόνων του εργατικού δικαίου, κατά την οποία όμως λαμβάνονται υπ' όψιν και τα εξής χαρακτηριστικά του που επιβάλλουν αντίστοιχες ερμηνευτικές

διαφοροποιήσεις: α) Ο κλάδος του εργατικού δικαίου είναι αυτοτελής, η δε ύλη του, κατά μεγάλο μέρος της, είτε έχει χαρακτήρα εξαιρετικό έναντι του αστικού δικαίου ως γενικού κλάδου του ιδιωτικού δικαίου, είτε δεν αντιστοιχεί σε παρόμοια ύλη άλλων δικαϊκών κλάδων. Για τους λόγους αυτούς, επιβάλλεται να συμπληρώνονται τα κενά του μόνον με την αναλογική εφαρμογή άλλων καταλλήλων κανόνων του, όχι και με την αναλογική εφαρμογή σχετικών κανόνων άλλων κλάδων του δικαίου, εκτός αν πρόκειται για ακούσια κενά που δεν είναι δυνατόν να συμπληρωθούν με την αναλογική εφαρμογή άλλων κανόνων του. β) Το εργατικό δίκαιο διαπνέεται από την αρχή της ευνοϊκότερης μεταχείρισης των μισθωτών. Όταν λοιπόν οι κανόνες του είναι ασαφείς ή συγκρούονται και δεν είναι δυνατόν να διακριβωθεί αν προστατεύουν κυρίως τα συμφέροντα των μισθωτών ή τα συμφέροντα των εργοδοτών ή τα συμφέροντα του κοινωνικού συνόλου, πρέπει να προτιμάται η ερμηνευτική λύση που είναι ευνοϊκότερη για τους μισθωτούς.

4. Η ατομική εργασιακή σχέση, οι συλλογικές εργασιακές σχέσεις και οι μονομερείς εργασιακές δικαιοπραξίες (όπως είναι οι εργοδοτικές διαταγές, η καταγγελία της σχέσης, η επίσχεση εργασίας κ.ά.) ερμηνεύονται όπως και οι άλλες δικαιοπραξίες, δηλαδή κυρίως με βάση τις ερμηνευτικές αρχές των άρθρων 173 και 200 του ΑΚ. Σύμφωνα με τις διατάξεις αυτές, προκειμένου να εξευρεθεί το νόημα των όρων-ρητρών μιας δικαιοπραξίας ή να συμπληρωθούν τα κενά της, πρέπει να αναζητείται η αληθινή βούληση των δικαιοπρακτούντων ή του δικαιοπρακτούντος, με βάση την δικαιοπρακτική δήλωση, χωρίς προσήλωση στην λεκτική διατύπωσή της, και σύμφωνα με τις αρχές της καλής πίστης και των χρηστών ηθών. Κατά τον ίδιο τρόπο ερμηνεύονται όχι μόνον οι ενοχικοί αλλά και οι κανονιστικοί όροι της συλλογικής σύμβασης εργασίας¹.

1. Για την ερμηνεία των ατομικών διοικητικών πράξεων, βλ. Τάχος Α..

III. Εφαρμογή του εργατικού δικαίου

A. Έννοια και είδη

Βιβλιογραφία: Γκούτος Χ., Εργοδότες και μισθωτοί (εργατικό δίκαιο) 1979, 60. Δεληκωστόπουλος Σ., Διοικητικό δίκαιο 1972, 123. Δωρής Φ., Εισαγωγή στο αστικό δίκαιο 1991, 151. Μπέης Κ., Πολιτική δικονομία, 9. Παπαντωνίου Ν., Γενικές αρχές του αστικού δικαίου 1983, 52. Σταμάτης Κ., Εισαγωγή στην μεθοδολογία του δικαίου 1991, 122. Τάχος Α., Ελληνικό διοικητικό δίκαιο 1991, 132, 337.

1. Εφαρμογή, υπό στενή έννοια, ενός κανόνα του δικαίου ονομάζεται η αυθεντική απόφαση του αρμόδιου δικαστικού ή διοικητικού οργάνου ότι τα περιστατικά μιας πραγματικής βιοτικής περίπτωσης αντιστοιχούν στα υποθετικά περιστατικά που προβλέπονται στον κανόνα αυτόν ως προϋποθέσεις της παραγωγής των εννόμων συνεπειών του (γένεσης, αλλοίωσης ή κατάργησης δικαιωμάτων και υποχρεώσεων) και ότι επομένως στην συγκεκριμένη βιοτική περίπτωση παράγονται αυτές οι συνέπειες. Ειδικότερα, το αρμόδιο δικαστικό ή διοικητικό όργανο, για να εφαρμόσει το δίκαιο, ενεργεί ως εξής: διαπιστώνει με ορισμένη αποδεικτική δικαδικασία ότι στην συγκεκριμένη πραγματική περίπτωση συντρέχουν ορισμένα κρίσιμα πραγματικά περιστατικά (ελάσσων πρόταση του συλλογισμού του), εξευρίσκει τον κανόνα δικαίου στο οποίο τα υποθετικά περιστατικά αντιστοιχούν αυτά τα πραγματικά περιστατικά (μείζων πρόταση), με την υπαγωγή δε της ελάσσονος πρότασης στην μείζονα, συμπεραίνει ότι στην συγκεκριμένη περίπτωση παράγονται οι έννομες συνέπειες αυτού του κανόνα και αποφαινεται ότι τα υποκείμενα της συγκεκριμένης πραγματικής έννομης σχέσης διέπονται υποχρεωτικά από αυτές τις συνέπειες. Αυτή η απόφαση, αν προέρχεται από δικαστήριο, πολιτικό, ποινικό ή διοικητικό, λέγεται δικαστική

απόφαση, ενώ αν προέρχεται από όργανο της δημόσιας διοίκησης αποτελεί ατομική διοικητική πράξη.

Στην υπό ευρεία έννοια εφαρμογή των κανόνων του δικαίου, περιλαμβάνονται επί πλέον αφ' ενός η αναγκαστική εκτέλεση της δικαστικής απόφασης ή της ατομικής διοικητικής πράξης από τα αρμόδια δικαστικά ή διοικητικά όργανα σε βάρος των υποκειμένων της τα οποία αρνούνται να συμμορφωθούν προς αυτήν ή καταδικάστηκαν ποινικώς και αφ' ετέρου η εξώδικη εφαρμογή του κανόνα από τα υποκείμενά του ή από άλλα αρμόδια πρόσωπα, η οποία, εφ' όσον επαναλαμβάνεται σε πολλές όμοιες περιπτώσεις, μπορεί να χαρακτηριστεί ως κοινωνική νομική πρακτική.

2. Τα δικαστήρια ασκούν την εξουσία τους προς εφαρμογή του δικαίου όταν ανακύπτει διαφορά (διένεξη) ως προς την γένεση, την αλλοίωση ή την κατάργηση εννόμων σχέσεων. Αυτή η εξουσία τους λέγεται δικαιοδοσία. Η δικαιοδοσία επίλυσης διενέξεων ως προς τις εργασιακές σχέσεις ρυθμίζεται στα πλαίσια της πολιτικής, της διοικητικής και της ποινικής δικονομίας και, σε γενικές γραμμές, κατανέμεται ως εξής: η επίλυση διενέξεων ως προς τις εργασιακές σχέσεις ιδιωτικού δικαίου ανήκει στην δικαιοδοσία των πολιτικών δικαστηρίων, η επίλυση διενέξεων ως προς τις εργασιακές σχέσεις διοικητικού δικαίου υπάγεται στην δικαιοδοσία των διοικητικών δικαστηρίων, η δε επίλυση διενέξεων που δημιουργούνται με την άσκηση ποινικής δίωξης λόγω παραβάσεως εργατικών ποινικών κανόνων ανήκει στην δικαιοδοσία των ποινικών δικαστηρίων.

B. Διοικητική εφαρμογή και εποπτεία

Βιβλιογραφία: Αγαλλόπουλος Χ., Εισαγωγή εις τον εργατικόν δίκαιον 1958, 116. Βουτυράς Σ., Εργατικό δίκαιο 1986, 88, ο ίδιος, ΕΔΔΔ 1974, 239. Γκούτος Χ.-Λεβέντης Γ., Εργατική νομοθεσία 1988, 126. Δεληγιάννης Ι., Εργατικόν δίκαιον (1960), 157. Κουκιάδης Γ., Ατομικές... 1984,

99. Μήτσου Γ. *ΕΕΔ* 1986, 1017. Nikisch A., *Εργατικό δίκαιον* 1953, 86. Τομαράς Α., *ΕΕΔ* 1974, 1153.

1. Ατομικές διοικητικές πράξεις που αφορούν σε υποκείμενα του εργατικού δικαίου εκδίδονται κυρίως από μονομελή ή πολυμελή όργανα του Υπουργείου Εργασίας και των νομαρχιών, όπως είναι ο Υπουργός Εργασίας, το Ανώτατο Συμβούλιο Εργασίας, ο Νομάρχης, η Νομαρχιακή Επιτροπή Εργασίας, η Επιθεώρηση Εργασίας και οι Επιτροπές που αποφασίζουν για τις αναγκαστικές προσλήψεις ή για τις απολύσεις των συνδικαλιστών, των στρατευθέντων μισθωτών, των αναγκαστικώς προσληφθέντων κλπ. Πολλά από αυτά τα πολυμελή όργανα συγκροτούνται από εκπροσώπους όχι μόνον της δημόσιας διοίκησης αλλά και των μισθωτών και των εργοδοτών. Δεν πρέπει να συγχέονται με αυτά, τα υπηρεσιακά και τα πειθαρχικά συμβούλια, τα οποία είναι όργανα του εργοδότη και όχι όργανα της δημόσιας διοίκησης που ασκούν δημόσια εξουσία, ακόμη και όταν ο εργοδότης είναι το Δημόσιο². Η νομιμότητα ή και η σκοπιμότητα των ατομικών διοικητικών πράξεων ελέγχεται από το διοικητικό όργανο που τις εξέδωσε ή από άλλο που είναι ιεραρχικά ανώτερο, ιδίως μετά από ενδικοφανή προσφυγή. Η νομιμότητά τους ελέγχεται και από τα διοικητικά δικαστήρια, παρεμπιπτόντως δε και από τα πολιτικά δικαστήρια³.

2. Στις αρμοδιότητες των υπηρεσιών του Υπουργείου Εργασίας υπάγονται επί πλέον: η εποπτεία της εφαρμογής του εργατικού δικαίου από τους διοικούμενους πολίτες, η μελέτη της εργασιακής κατάστασης της χώρας, η εισήγηση μέτρων εργασιακής πολιτικής, η παροχή πληροφοριών στους πολίτες επί εργασιακών ζητημάτων κλπ.

2. Βλ. σημ. 20 του κεφ. Γ'.

3. Δαγτόγλου Π., *Γενικό διοικητικό δίκαιο* 1984, 354. Σπηλιωτόπουλος Ε., *Εγχειρίδιον διοικητικού δικαίου* 1986, 235, 357. Ντάσιος Α., *Εργατικό δικονομικό δίκαιο* Α/Ι 1991, 239.

δημόσια Κεντρική Βιβλιοθήκη Κόνιτσα

Κεφάλαιο ΣΤ΄
ΙΣΤΟΡΙΑ
ΤΟΥ ΕΡΓΑΤΙΚΟΥ ΔΙΚΑΙΟΥ

Ι.Εισαγωγή

1. Με τον όρο «ιστορία του εργατικού δικαίου» εννοούμε αφ' ενός την γένεση και εξέλιξη κατά το παρελθόν του εργατικού δικαίου ορισμένου τόπου ή λαού ή περισσοτέρων λαών και αφ' ετέρου την ιστοριογραφία του εργατικού δικαίου, δηλαδή την επιστήμη η οποία ως γνωστικό αντικείμενό της έχει αυτό το παρελθόν.

Το εργατικό δίκαιο, με την έννοια που έχει σήμερα, διαμορφώθηκε σε αυτοτελή κλάδο του δικαίου για πρώτη φορά σε χώρες της Δυτικής Ευρώπης κατά τις αρχές του 20ου αιώνα, με βάση τα πρώτα εργατικά νομοθετήματα που άρχισαν να θεσπίζονται εκεί κατά τον 19ο αιώνα προς αντιμετώπιση του «κοινωνικού προβλήματος», το οποίο ανέκυψε από τα τέλη του 18ου αιώνα εξ αιτίας των νέων τεχνικών, οικονομικών και εργασιακών συνθηκών που δημιουργήθηκαν με την βιομηχανική επανάσταση και με το κεφαλαιοκρατικό σύστημα, όπως αναφέρεται ειδικότερα παρακάτω υπο III Α΄.

Κατά τις προγενέστερες εποχές, οι τεχνικές, οι οικονομικές και οι εργασιακές συνθήκες ήσαν πολύ διαφορετικές και γι' αυτό τα συστήματα ρύθμισης των ατομικών και των συλλογικών εργασιακών σχέσεων δεν διέπονταν από τις αρχές του εργατικού δικαίου (προστασία των μισθωτών, συνδικαλιστική κανονιστική αυτονομία κλπ.), αλλά βασίζονταν συνήθως στις αρχές της οικονομικής και της συμβατικής ελευθερίας και στην αντίληψη

ότι ανάγκη προστασίας έχουν σε ορισμένες περιπτώσεις είτε οι μισθωτοί είτε οι εργοδότες, δηλαδή διέπονται κατά το πλείστον από το πνεύμα του αστικού δικαίου. Θα μπορούσε λοιπόν να θεωρηθεί ότι τα συστήματα νομικής ρύθμισης των εργασιακών σχέσεων που ίσχυσαν κατά την προκεφαλαιοκρατική περίοδο συγκροτούν την «προϊστορία» του εργατικού δικαίου.

2. Διαφορετικό περιεχόμενο έχει η ιστορία της εργασίας¹, καθόσον αυτήν αφορά και στις εργασιακές σχέσεις που δεν διέπονται από το εργατικό δίκαιο, καθώς και στις οικονομικές, στις ψυχολογικές κλπ. όψεις του φαινομένου της εργασίας. Ειδικό τμήμα της ιστορίας αποτελεί η ιστορία της δουλείας υπό ευρεία έννοια², δηλαδή των θεσμών της υπό στενή έννοια δουλείας και της ειλωτείας, οι οποίοι εμφανίσθηκαν κατά την αρχαιότητα και μετά από μεταπτώσεις τους καταργήθηκαν τελικά κατά τον 19ο αιώνα.

Γενικά, ο δούλος δεν είχε πλήρη δικαιπρακτική ικανότητα, εθεωρείτο δε ως αντικείμενο ιδιοκτησίας άλλου προσώπου ή κοινωνικής ομάδας και τελούσε σε σχέση αναγκαστικής εργασίας έναντι του δουλοκτήτη, καθόσον υπεχρεούτο να παρέχει την εργασία του είτε σ' αυτόν, ο οποίος επιβαρυνόταν με τις δαπάνες διαβίωσης του δούλου, είτε σε τρίτα πρόσωπα που ορίζονταν από τον δουλοκτήτη και κατέβαλλαν την σχετική αμοιβή σ' αυτόν. Ωστόσο, οι δούλοι δεν ήσαν παντού και πάντοτε καταπιεσμένοι και σε χειρότερη μοίρα από τους εργαζόμενους πολίτες, καθόσον

1. Θέματά της εξετάζονται, μεταξύ άλλων, στις εξής μελέτες: Αμερικάνος Σ., Η αξιολόγηση της εργασίας 1953, Βουτυράς Σ., Η σύμβαση εργασίας εις το πλαίσιο της κοινωνικής και οικονομικής ζωής 1970, Κουκιάδης Γ., Η εργασία ως ιστορικό και κοινωνικό νομικό φαινόμενο, ΔκΠ 1982,9.

2. Βλ. Κυρτάτας Δ., Δούλοι, δουλεία και δουλοκτητικός τρόπος παραγωγής 1987 και την εκεί βιβλιογραφία, Τσιμπουκίδης Δ., Ελεύθεροι και δούλοι 1991, Βουτυράς Σ., ό.π. Γκόφας Δ., Ιστορία και εισηγήσεις του ρωμαϊκού δικαίου Π 1989, 32, Φωτήλας Ν., Κοινωνική πολιτική 1937,222.

σε πολλές περιπτώσεις κατείχαν αξιοπρεπείς θέσεις εργασίας, ελάμβαναν ίδια αμοιβή με εκείνους, είχαν δικά τους περιουσιακά στοιχεία, μπορούσαν να μετέχουν σε σωματεία κλπ. Απο τον 2ο αιώνα μ.Χ., υπό την επίδραση του χριστιανισμού και των οικονομικών μεταβολών που κατέστησαν ασύμφορη την χρησιμοποίηση της δουλδικής εργασίας, άρχισε να περιορίζεται η χρήση της και να διευρύνεται η εφαρμογή του θεσμού της ειλωτείας ή δουλοπαροικίας, ο οποίος επικράτησε κυρίως κατά τον μεσαίωνα. Ο δουλοπάροικος εθεωρείτο εξάρτημα του ξένου κτήματος στο οποίο εργαζόταν και κατοικούσε και υπεχρεούτο να παρέχει στον κύριο του κτήματος ένα μέρος της παραγωγής του, χωρίς να δικαιούται να απομακρυνθεί από αυτό.

3. Απο την μελέτη της ιστορίας και της «προϊστορίας» του εργατικού δικαίου και με την διαχρονική σύγκριση των συστημάτων ρύθμισης των εργασιακών σχέσεων³, αποκομίζουμε μεταξύ άλλων τις εξής ωφέλειες: αυξάνουμε τις γνώσεις μας για την εξέλιξη ενός από τους κυριότερους παράγοντες της οικονομικής και της οικονομικής ζωής και γενικότερα του πολιτισμού, δηλαδή της μισθωτής εργασίας· συνειδητοποιούμε ότι οι εκάστοτε εργασιακές ρυθμίσεις είναι ανάλογες με τις εκάστοτε κοινωνικοοικονομικές συνθήκες και έτσι αποφεύγουμε τις πλάνες στις οποίες μπορεί να οδηγήσει η στατική μελέτη του εργατικού δικαίου· διευκολυνόμαστε στον καθορισμό των γενικών αρχών του σημερινού συστήματος εργατικού δικαίου με την επισήμανση των ιστορικών λόγων οι οποίοι συνετέλεσαν στην διαμόρφωσή του και στην εκτόπιση του προγενέστερου συστήματος.

Η έρευνα για την εξέλιξη της ρύθμισης των εργασιακών

3. Για την χρησιμότητα της διαχρονικής σύγκρισης των συστημάτων δικαίου, βλ. Γκούτος Χ., Εργασιακές σχέσεις των οικοδόμων στη χερσαία Ελλάδα μετά το 1800, 1985, 37 και τις εκεί παραπομπές, καθώς και Ιντζεσίλογλου Ν., στο Αφιέρωμα εις τον Κ. Βαβούσκον 1989, 161, Τριανταφυλλόπουλος Ι., ΕΕΝ 1961, 259.

σχέσεων στην Ελλάδα έχει προχωρήσει ελάχιστα μόνον βήματα⁴. Άλλωστε οι σπουδές και η έρευνα της ιστορίας του δικαίου ήσαν κατά το πλείστον υποτονικές στην χώρα μας⁵. Εξ άλλου, η ιστορία του εργατικού και του συνδικαλιστικού κινήματος, η οποία είχε παραμεληθεί γενικά στην Ελλάδα και αλλού, αλλ' αυτό την δεκαετία του 1960 και εφεξής απασχόλησε πολλούς ερευνητές, στην χώρα μας εξακολουθεί να παραμένει εν πολλοίς άγνωστη μολονότι επιχειρήθηκαν αρκετές σχετικές έρευνες⁶. Γενικότερα, στην Ελλάδα η ιστορία της εργασίας «αποτελεί» αντικείμενο του λιγότερου δυνατού ενδιαφέροντος. Το τίμημα της παράλειψης αυτής υπήρξε βαρύ, όχι μόνο γιατί δεν επέτρεψε μια πληρέστερη μελέτη της ιστορίας μας, αλλά και γιατί εμπόδισε την έγκαιρη συνειδητοποίηση των σύγχρονων προβλημάτων της ελληνικής κοινωνίας, που είτε το θέλουμε είτε όχι έχουν για κύριο άξονα το βαθμό εξέλιξης της εργασίας, τις θέσεις και τις κυρίαρχες αντιλήψεις για την εργασία και τους σκοπούς που επιφυλάσσουμε σε αυτήν⁷.

II. Προϊστορία του εργατικού δικαίου

A. Οι εργασιακές σχέσεις στην αρχαία Ελλάδα

Βιβλιογραφία: Βαής Θ., Το συνδικαλιστικό δικαίωμα 1990, 35. Γέροντας Δ., Αρχαί εργατικού δικαίου εν τη αρχαία Ελλάδι 1968. Δεληγιάννης Ι., Γένεσις και μορφή της μισθώσεως έργου κατά το αρχαίον ελληνικόν δίκαιον, στο Μνημόσυνον Π. Βιζουκίδου 1960, 287. Hardwick L., Κοινωνική ιστορία της αρχαίας Αθήνας

4. βλ. Γκούτος Χ., ό.π. 30.

5. Νάκος Γ., Ιστορία ελληνικού και ρωμαϊκού δικαίου 1991, 45 Ιντζεσίλογλου Ν., ό.π. 150. Κραβαρίτου Γ., ΕΕΔ 1993, 817.

6. Βλ. Λιάκος Α., Η ιστοριογραφία του εργατικού κινήματος, στο Σύγχρονα Θέματα, Δεκέμβριος 1988, 161, ο ίδιος, Η ιστορία του ελληνικού εργατικού κινήματος, Ο Πολίτης τ. 49 1982, 61, Κουκουλές Γ., Για μια ιστορία του ελληνικού συνδικαλιστικού κινήματος 1984, 7.

7. Κουκιάδης Γ., Ατομικές ... 1984, 8.

1985,54. Θωμαΐδης Ε., ΕΕΔ 1988,961, ΕΕΔ 1986,865, ΕΕΔ 1985,225, ΕΕΔ 1983,489. Κουκιάδης Γ., ΔκΠ 1982,33,39. Νάσλας Κ., ΕΕΔ 1948, 585. Σβώλος Α., Νομικαί μελέται Α' 1957,64,126. Σίδερισ Α., Ιστορία του οικονομικού βίου 1944, 114.

1. Κατά την αρχαιότητα, οι περιπτώσεις παροχής εργασίας αυξήθηκαν συν τω χρόνω. Εξαρτημένη εργασία παρεχόταν στους αγρούς, σε κατοικίες, σε εργαστήρια (οπλοποιεία, κεραμοουργεία, υφαντουργεία, αρτοποιεία, ξυλουργεία, βυρσοδεψεία, υποδημοτοποιεία κ.ά.), σε τεχνικά έργα, στο εμπόριο, στα πλοία κλπ. Ωστόσο, πρέπει να αποτελεί εξαιρετική περίπτωση η απασχόληση 120 εργατών στο ασπιδουργείο του πατέρα του Λυσία.

2. Γενικά, στις ελληνικές περιοχές, δεν απαγορευόταν η παροχή εργασίας σε άλλον και οι όροι εκτέλεσης της εργασίας ήσαν ίδιοι, άσχετα αν επρόκειτο για ελεύθερο πολίτη, για απελεύθερο, για μέτοικο ή για δούλο ο οποίος προσλαμβάνονταν από άλλον με την συγκατάθεση συνήθως του δουλοκτήτη. Όμως, σε μερικές πόλεις, όπως ήταν η Σπάρτη και η Θήβα, δεν επιτρεπόταν στους πολίτες να παρέχουν σε άλλον την εργασία τους και στην Αθήνα απαγορευόταν να ασκεί κάποιος δύο επαγγέλματα ή να ασκούνται ορισμένα επαγγέλματα από ορισμένες κατηγορίες προσώπων.

Η σύμβαση εργασίας (εξαρτημένης ή ανεξάρτητης) αρχικά δεν είχε νομικό χαρακτήρα, καθόσον δεν δημιουργούσε αγώγιμες αξιώσεις, οι δε συμβαλλόμενοι μόνον έμμεσα μπορούσαν να εξασφαλισθούν: με όρκο, με προκαταβολή ή με τριτεγγύηση. Αργότερα θεωρήθηκε ως μορφή της σύμβασης μίσθωσης, δηλαδή της σύμβασης κατά την οποία ο ένας συμβαλλόμενος, έναντι οικονομικού ανταλλάγματος, παραχωρούσε πρόσκαιρα στον άλλο την χρήση ενός πράγματος (μίσθωση πράγματος) ή την χρήση της εργασίας του (μίσθωση εργασίας) ή την χρήση ενός έργου (μίσθωση έργου, η οποία δεν διακρινόταν σαφώς από την μίσθωση εργασίας).

Ο εργαζόμενος edικαιούτο τον συμφωνηθέντα μισθό, άσχετα αν η εργασία του ήταν σωματική ή πνευματική, σε περίπτωση δε δυστροπίας του εργοδότη μπορούσε να ασκήσει σχετική αγωγή κατ' αυτού και ακολούθως να κατασχέσει τα μέσα παραγωγής του εργοδότη. Επί αθετήσεως της υποχρέωσης παροχής της εργασίας, ο εργοδότης edικαιούτο να εγείρει αγωγή αποζημίωσης κατά του μισθωτού⁸. Eιδικοί κανόνες για την προστασία των μισθωτών δεν φαίνεται να είχαν θεσπισθεί. Όπως και οι άλλοι εργαζόμενοι, οι μισθωτοί απασχολούνταν 10 ή 11 ώρες ημερησίως, εκτός απο τις 60 περίπου εορτές αργίας του έτους, εάν δε ήσαν ανήλικοι ή εργάζονταν σε μεταλλεία διέπονταν απο τις σχετικές προστατευτικές ρυθμίσεις. Ακόμη, υπήρχαν περιπτώσεις θέσπισης ανωτάτων ορίων μισθών ή επαπτείας των συνθηκών εργασίας απο πολιτειακά όργανα. Κατά τους ελληνιστικούς χρόνους συνηθιζόταν η χορήγηση στους μισθωτούς αδειας απουσίας με αποδοχές ή χωρίς αποδοχές.

3. Η ελευθερία ίδρυσης και λειτουργίας σωματείων αποτελούσε τον κανόνα. Απαγορευόταν όμως η λειτουργία αντικαθεστωτικών σωματείων, σε πόλεις δε της Μ.Ασίας απαγορευόταν η ίδρυση σωματείου χωρίς πολιτειακή άδεια. Νόμος του Σόλωνα επέτρεπε στα σωματεία να ρυθμίζουν μόνα τους την εσωτερική οργάνωση και την λειτουργία τους στα πλαίσια της πολιτειακής νομοθεσίας⁹. Αλλ' ενώ είναι γνωστό οτι υπήρχαν πολλά σωματεία διαφόρων άλλων κατηγοριών, οι περιπτώσεις γνωστών μας επαγγελματικών σωματείων είναι λίγες και ανάγονται κυρίως στην ελληνιστική περίοδο (σωματεία ιατρών, εμπόρων, ναυτών,

8. Βλ. και Σιμωνέτος Γ., Περί των διακριτικών ορίων μεταξύ εντολής και μισθώσεως υπηρεσιών ή έργου 1937, 51.

9. Πανταζόπουλος Ν., Αι ελληνικαί «κοινωνίαι». Προλεγόμενα εις το αττικόν σωματειακόν δίκαιον 1946.

τεχνιτών, κεραμέων, εριουργών, χρυσοχόων κ.α.), όπως και οι περιπτώσεις γνωστών μας απεργιών των επαγγελματιών.

B. Οι εργασιακές σχέσεις στο ρωμαϊκό κράτος.

Βιβλιογραφία: Βαής Θ., Το συνδικαλιστικό δικαίωμα 1990, 39. Βουτυράς Σ., Η σύμβασις εργασίας εις το πλαίσιον της κοινωνικής και οικονομικής ζωής 1970,40. Γκόφας Δ., Ιστορία και εισηγήσεις του ρωμαϊκού δικαίου II 1989,73. Κουκιάδης Γ., ΔκΠ 1982,35,40. Νάσλας Κ., ΕΕΔ 1949, 881. Πετρόπουλος Γ., Ιστορία και εισηγήσεις του ρωμαϊκού δικαίου 1963,958.

1. Στο ρωμαϊκό κράτος, η σύμβαση εργασίας, εξαρτημένης ή ανεξάρτητης, έλαβε νομικό χαρακτήρα κατά τον 2ο αιώνα π.Χ. ως μορφή της σύμβασης μίσθωσης, δηλαδή της σύμβασης κατά την οποία ο ένας συμβαλλόμενος, έναντι οικονομικού ανταλλάγματος, παραχωρούσε πρόσκαιρα στον αντισυμβαλλόμενο την χρήση ενός πραγματος (*locatio conductio rei*) ή της εργασίας του (*locatio conductio operarum*) ή ενός έργου (*locatio conductio operis*, η οποία δεν διακρινόταν σαφώς από την *locatio conductio operarum*).

Αντικείμενο της μίσθωσης εργασίας μπορούσε να είναι η εργασία του δούλου (η οποία παρεχόταν στον τρίτο για λογαριασμό του δουλοκτήτη) ή η σωματική εργασία του ελεύθερου πολίτη ή του απελεύθερου, όχι δε και οι «ελευθέρια υπηρεσίες» (*artes liberales*, δηλαδή ορισμένα είδη πνευματικών εργασιών), γιατί αυτές εθεωρείτο ότι έχουν ιερό-ηθικό χαρακτήρα, ενώ η σωματική εργασία εθεωρείτο ως πράγμα-εμπόρευμα και ως ταπεινή δραστηριότητα αρμόζουσα σε δούλο, ο οποίος εθεωρείτο επίσης ως πράγμα. Αρχικά η συμφωνία περί παροχής ελευθερίων υπηρεσιών δεν γεννούσε αγώγιμες αξιώσεις, μεταγενέστερα όμως αναγνωρίσθηκε υπέρ του παρέχοντος ελευθέρια υπηρεσίες εξωσυμβατική αξίωση περί καταβολής αποζημίωσης ως τιμητικής αμοιβής (*honorarium*).

Ως ευνοϊκές για τον μισθωτό, μπορούν να θεωρηθούν οι ρυθμίσεις κατά τις οποίες αυτός edικαιούτο τον μισθό και επί μη απασχολήσεώς του για λόγους μη οφειλομένους σ' αυτόν, edικαιούτο αποζημίωση σε περίπτωση που είχε υποστεί ατύχημα κατά την εκτέλεση της εργασίας και απαγορευόταν η αυθαίρετη απόλυσή του.

2. Η Δωδεκάδελτος, εμπνευσμένη από τον προαναφερθέντα νόμο του Σόλωνα, επέτρεπε να ιδρύονται σωματεία-σύλλογοι (collegia), τα οποία μπορούσαν να ρυθμίζουν με το καταστατικό τους την εσωτερική οργάνωση και λειτουργία τους και να αποκτούν δικαιώματα και υποχρεώσεις για λογαριασμό των μελών τους. Τα μέλη τους έπρεπε να είναι τουλάχιστον τρία και να μὴν μετέχουν και σε δεύτερο σωματείο. Μεταξύ των ιδρυθέντων σωματείων υπήρχαν και αρκετά επαγγελματικά (συντεχνίες, corpora).

Με διάταγμα του έτους 64 π.Χ. διαλύθηκαν τα σωματεία, εκτός από τα επαγγελματικά, ενώ με διάταγμα του έτους 7 π.Χ. ορίσθηκε ότι τα σωματεία ιδρύονται και διαλύονται μετά από σχετική διοικητική απόφαση. Κατά τον 3ο και τον 4ο αιώνα μ.Χ., όσο ασκούσαν ορισμένα επαγγέλματα προς εξυπηρέτηση ζωτικών αναγκών του κοινού (επισιτισμός, μεταφορές κλπ) υποχρεώθηκαν να γίνουν μέλη αντιστοίχων συντεχνιών, οι οποίες τελούσαν υπό την προστασία και τον έλεγχο του κράτους και είχαν περίπου δημόσιο χαρακτήρα. Η ιδιότητα του μέλους αυτών των συντεχνιών ήταν αυτοδικαίως κληρονομική, η δε περιουσία του μέλους ήταν υπέγγυα.

Γ. Οι εργασιακές σχέσεις στο Βυζάντιο

Βιβλιογραφία: Κουκουλές Φ., Βυζαντινών βίος και πολιτισμός Β1 1948, 7, 243. Χατζημιχάλη Α., Οι συντεχνίες - τα ισνάφια, Επετηρίς Ανωτάτης Σχολής Βιομηχανικών Σπουδών 1949-50, 186. Χουμανίδης Α., Οικονομική ιστορία της Ελλάδος Α' 1973, 155. Χριστοφιλόπουλος Α., Το Επαρχικόν Βιβλίον Λέοντος

του Σοφού και οι βυζαντινάι συντεχνίαι 1935. Χριστοφιλοπούλου Αικ.Δ., Βυζαντινή ιστορία Β2 1988,355.

Οι εργασιακοί κανόνες του ιδιωτικού ρωμαϊκού δικαίου ίσχυσαν και κατά τη βυζαντινή περίοδο. Κατ' αυτήν όμως, αν ο συμφωνηθείς μισθός δεν ήταν χρηματικός ή αν παρέχονταν ελευθέρια υπηρεσίες έναντι μισθού, η εργασιακή σχέση αποτελούσε μορφή ανωνύμου συναλλάγματος και συνεπώς είχε μειωμένη νομική δύναμη.

Νέα σχετικά νομοθετήματα ήσαν εκείνα που καθόρισαν ως ημέρες αργίας για όλον τον πληθυσμό την Κυριακή και 18 εορτές¹⁰, επέβαλαν ανώτατα όρια μισθών σε ορισμένες περιπτώσεις και ρύθμισαν το καθεστώς των «συστημάτων», δηλαδή των συντεχνιών, και τις σχέσεις των μελών τους με τους μισθωτούς τους. Οι διατάξεις περί συντεχνιών κωδικοποιήθηκαν το έτος 912 στο «Επαρχικόν Βιβλίον» του Λέοντος του Σοφού.

Οι συντεχνίες ήσαν οργανώσεις των ανεξαρτήτων επαγγελματιών οι οποίες εξυπηρετούσαν τα συμφέροντα των μελών τους και κυρίως την εφαρμογή της οικονομικής πολιτικής του κράτους και την ασφάλεια των συναλλαγών. Μερικές είχαν και συνεταιριστικό χαρακτήρα. Λίγες ήσαν οι συντεχνίες των οποίων τις υποθέσεις διαχειριζόταν η συνέλευση των μελών τους. Οι περισσότερες διευθύνονταν από το κράτος είτε άμεσα δια του επάρχου, ο οποίος ήταν κρατικό όργανο, είτε έμμεσα δια των διοριζομένων από αυτόν συντεχνιαρχών, οι οποίοι λέγονταν «έξαρχοι», «προεστώτες» κλπ. Κάθε επαγγελματίας υπεχρεούτο να ενταχθεί σε μια συντεχνία. Ως προς τα μέλη ορισμένων συντεχνιών είχαν ορισθεί: ο αριθμός των μισθωτών που αυτά μπορούσαν να προσλαμβάνουν, τα καθήκοντα που μπορούσαν να αναθέτουν σ' αυτούς, η διάρκεια της εργασιακής σχέσης κλπ. Κατά την ύστερη

10. Βλ. Γκούτος Χ., Ημέρες αργίας στην τουρκοκρατούμενη και στην ελεύθερη Ελλάδα μέχρι το 1915, ΕΕΔ 1992,817 = Μνημοσύνη ΙΑ' 1990,244.

βυζαντινή περίοδο οπότε το κράτος εξασθένησε, η εξάρτηση των συντεχνιών απο το κράτος απόνησε και η δύναμή τους αυξήθηκε.

Δ. Οι εργασιακές σχέσεις στην τουρκοκρατούμενη Ελλάδα.

Βιβλιογραφία: Baer G., στο Η οικονομική δομή των βαλκανικών χωρών στα χρόνια της οθωμανικής κυριαρχίας, Μέλισσα 1979, 577 και 599. Βουραζέλη-Μαρινάκου Ε., Αι εν Θράκη συντεχνίαι κατά την τουρκοκρατίαν 1950. Γκούτος Χ., Εργασιακές σχέσεις των οικοδόμων στη χερσαία Ελλάδα μέχρι το 1800, 1985. Dumont P., στο Ο Πολίτης τεύχος 2 1976, 77. Καλλικλής Α., Το οθωμανικόν δίκαιον εν Ελλάδι 1936. Πανταζόπουλος Ν., στο Μελέται προς τιμήν Ν. Δελαύκα 1989, 737. Τορναιω Ν., Μουσουλμανικόν δίκαιον κατά τας πηγάς του 1871. Τοντόρωφ Ν., Η βαλκανική πόλη 15ος-19ος αιώνας Α' 1986, 156.

Στο οθωμανικό κράτος, οι εργασιακές σχέσεις των Ελλήνων διέπονταν: α) απο τους εργασιακούς κανόνες του μουσουλμανικού και του πολιτικού οθωμανικού δικαίου, β) απο τα έθιμα, γ) απο τους αυτόνομους κανόνες που εδικαιούντο να θεσπίζουν οι συντεχνίες με τα καταστατικά τους και με αποφάσεις των οργάνων τους, δ) απο τους αυτόνομους κανόνες που εδικαιούντο να θεσπίζουν οι ιεράρχες και οι κοινοτάρχες, ε) απο το βυζαντινορρωμαϊκό δίκαιο. Οι Έλληνες μπορούσαν να εφαρμόζουν είτε το οθωμανικό δίκαιο, είτε τα προαναφερθέντα άλλα δίκαια και να προσφεύγουν είτε στα οθωμανικά δικαστήρια είτε στους Έλληνες κριτές.

Και στο οθωμανικό δίκαιο η σύμβαση εργασίας εθεωρείτο ως μορφή της σύμβασης μίσθωσης, ρυθμιζόταν δε όπως περίπου και στο ρωμαϊκό δίκαιο, με πολλές όμως παραπομπές στα έθιμα. Ως ώρες εργασίας είχαν ορισθεί οι ώρες μεταξύ της ανατολής και της δύσης του ήλιου. Σε περιπτώσεις οικονομικής κρίσης είχαν επιβληθεί ανώτατα όρια μισθών με φερμάνια ή με αποφάσεις των κοινοταρχών. Υπήρχαν και περιπτώσεις ρύθμισης των μισθών με αποφάσεις των συντεχνιαρχών, καθώς και πολλές περιπτώσεις καθορισμού των

ημερών αργίας με αποφάσεις των ιεραρχών και των κοινοταρχών ή των συντεχνιαρχών ή με συμφωνίες των επαγγελματιών¹¹.

Οι μεταβυζαντινές συντεχνίες (σινάφια, ρουφέτια) προήλθαν απο την σύνθεση στοιχείων των βυζαντινών και των ισλαμικών συντεχνιών, ήσαν δε πολυάριθμες κατά τον 17ο, τον 18ο και τον 19ο αιώνα και είχαν ως μέλη τους τους ελεύθερους επαγγελματίες (μαστόρους) οι οποίοι ασκούσαν το ίδιο επάγγελμα στην ίδια περιοχή. Απο την δεκαετία του 1890 άρχισαν να ιδρύονται και οργανώσεις των μισθωτών. Οι συντεχνίες των βενετοκρατούμενων περιοχών είχαν επηρεασθεί απο τις ιταλικές συντεχνίες. Οι τουρκικές ή οι εκκλησιαστικές ή οι κοινοτικές αρχές παρενέβαιναν στην ίδρυση και στην λειτουργία των συντεχνιών ως εξής: ενέκριναν το καταστατικό τους, συνήθως δε επικύρωναν την εκλογή του πρωτομάστορα ή και του διοικητικού συμβουλίου και μερικές φορές διόριζαν τα όργανα αυτά. Τα όργανα της συντεχνίας μεριμνούσαν για την προστασία και την προαγωγή των συμφερόντων των μελών της και για την αλληλοβοήθειά τους, ανέπτυσαν αγαθοεργές δραστηριότητες, ασκούσαν τις διοικητικές αρμοδιότητες που ανέθετε σ'αυτά η κυβέρνηση, ρύθμιζαν κανονιστικά τις εργασιακές σχέσεις μεταξύ των μελών και των μισθωτών τους και δικάζαν τις διενέξεις που ανέκυπταν μεταξύ των μελών ή μεταξύ αυτών και των μισθωτών τους.

Ε. Οι εργασιακές σχέσεις στην μεσαιωνική και στην προβιομηχανική Δ.Ευρώπη

Βιβλιογραφία: Βαής Θ., Το συνδικαλιστικό δικαίωμα 1990, 42. Cipolla C., Η Ευρώπη πριν απο τη βιομηχανική επανάσταση 1988,92,128. Μήτσου Γ., ΕΕΔ 1986,561. Nikisch A., Εργατικόν δίκαιον 1952,36. Σβώλος Α., Νομικά μελέται 1957,70. Tannenbaum F., Φιλοσοφία της εργασίας 1955,16 Tigar M.-

11. Γκούτος Χ., ΕΕΔ 1992,817.

Levy M. Το δίκαιο και η άνοδος του καπιταλισμού 1981, 101. Τούσης Αρ., ΕΕΔ 1959, 65.

1. Στην δυτική και στην κεντρική Ευρώπη, κατά τον μεσαίωνα (5ος μέχρι και 15ος αιώνας) και κατά την προβιομηχανική περίοδο, οι εργασιακές σχέσεις διέπονταν από τα τοπικά δίκαια, που βασίζονταν εν πολλοίς στα έθιμα, από το ρωμαϊκό δίκαιο και από τις αποφάσεις των συντεχνιών, οι οποίες λειτουργούσαν τουλάχιστον από τον 12ο αιώνα. Πολλοί από αυτούς τους εργασιακούς κανόνες περιελήφθησαν στους Αστικούς Κώδικες οι οποίοι καταρτίστηκαν σε μερικές από αυτές τις χώρες κατά τα τέλη της προβιομηχανικής περιόδου.

Υπό το συντεχνιακό καθεστώς και μέχρι της επικράτησης του φιλελευθερισμού, η σύμβαση εργασίας είχε όχι μόνον ενοχικό αλλά και προσωπικό χαρακτήρα, ο οποίος εκδηλωνόταν με την υποχρέωση υπακοής του μισθωτού και με την υποχρέωση προνοίας του εργοδότη. Σε αρκετές περιπτώσεις είχαν θεσπισθεί κανόνες για τις ημέρες και τις ώρες εργασίας, τους μισθούς, την περίθαλψη του ασθενούς μισθωτού, την προειδοποίηση του μισθωτού προ της απολύσεώς του, τις προϋποθέσεις προσλήψεως μισθωτού κλπ.

2. Μέλη της συντεχνίας ήσαν είτε μόνον οι ελεύθεροι επαγγελματίες (μάστορες), είτε και οι μισθωτοί και οι μαθητευόμενοι, οι οποίοι όμως δεν ήσαν ισότιμοι με τους μάστορες. Όποιος δεν ήταν μέλος συντεχνίας δεν επιτρεπόταν να ασκεί επάγγελμα. Στα μέλη της συντεχνίας απαγορευόταν η άσκηση δεύτερου επαγγέλματος. Συνήθως η ιδιότητα του μέλους ήταν κληρονομική. Γενικά, οι συντεχνίες μεριμνούσαν για τα συμφέροντα των μελών τους, την ίση μεταχείρισή τους, την αποτροπή του αθέμιτου ανταγωνισμού, την άρση των διενέξεών τους, τα υλικά και την μέθοδο παραγωγής κλπ, επιδίωκαν δε να ελέγχουν την αγορά και να επηρεάζουν τις σχετικές με το επάγγελμα αποφάσεις της πόλης μετέχοντας στην διοίκησή της.

Αρχικά οι συντεχνίες τελούσαν υπο την προστασία των φεουδαρχών. Αργότερα, επειδή το μεσαιωνικό κράτος δεν ήταν ικανό να ασκεί οικονομική πολιτική, ανέπτυσαν σχετικές πρωτοβουλίες οι συντεχνίες, οι οποίες απέκτησαν έτσι ισχυρό ρόλο, με συνέπεια να μην τολμά το κράτος να εφαρμόζει τις διατάξεις του ρωμαϊκού δικαίου περί αδείας ιδρύσεως σωματείου και περί διαλύσεως των αθεμίτων οργανώσεων. Μετά τον 15ο αιώνα όμως, οπότε μεταβλήθηκαν οι οικονομικές συνθήκες, γεννήθηκε ο φιλελευθερισμός και ενδυναμώθηκε το κράτος, επικράτησαν οι αρχές της συμβατικής και της επαγγελματικής ελευθερίας και η αντίληψη ότι, βάσει του κοινωνικού συμβολαίου οι πολίτες παραιτήθηκαν από το δικαίωμα ίδρυσης σωματείων. Ωστόσο, οι συντεχνίες αντέδρασαν στις τεχνολογικές αλλαγές και στον περιορισμό των προνομίων τους, με συνέπεια να γίνουν μισητές στο κράτος (εξ αιτίας και των «απεργιακών» κινητοποιήσεών τους), στους κεφαλαιούχους, στους καταναλωτές, αλλά και στους μισθωτούς. Παράλληλα ιδρύθηκαν και λίγα αδελφάτα ή σωματεία μισθωτών. Τελικά, οι συντεχνίες, αλλά και οι οργανώσεις των μισθωτών, καταργήθηκαν: στην Γερμανία το 1731, στην Γαλλία το 1791, στην Αγγλία το 1799 και σε άλλες χώρες συν τω χρόνω.

III. Γένεση και εξέλιξη του εργατικού δικαίου στην Δ.Ευρώπη

A. Λιτίες γένεσης του εργατικού δικαίου

Βιβλιογραφία: Αμερικάνος Σ., Η αξιολόγησις της εργασίας 1953,37. Βαρδακουλάς Γ., Κοινωνική πολιτική 1980,46. Βουτυράς Σ., Στοιχεία συγχρόνου εργατικού δικαίου 1973,27,33. Herkner H. - Καλιτσουνάκις Δ., Το εργατικόν ζήτημα 1919,1. Δεληγιάννης Ι.-Κουκιιάδης Ι., Εργατικό δίκαιο 1976,35. Καλομοίρης Δ., Βασικαί έννοιαι...1973,6. Πάτρας Λ., Κοινωνική πολιτική 1974,108. Σιμωνέτος Γ., EEN 1952,574. Tannenbaum F., Φιλοσοφία της εργασίας 1955,28.

Σύμφωνα με τις ιδέες του ατομιστικού φιλελευθερισμού, ο οποίος κυριάρχησε κατά τον 18ο αιώνα, η φυσική τάξη στην κοινωνική συμβίωση θα μπορούσε να επιτευχθεί με την ελεύθερη οικονομική και επαγγελματική δραστηριότητα των πολιτών, την νομική ισότητά τους, την ελευθερία των συμβάσεων, την απαγόρευση του συνδικαλισμού (συντεχνίες, συνδικάτα, απεργίες, ανταπεργίες), την ουδετερότητα του κράτους έναντι των πολιτών και την παρέμβασή του μόνον ως εγγυητή της ελευθερίας, της ισότητας και της δημόσιας τάξης.

Υπό την επίδραση αυτών των ιδεών, οι συλλογικές δραστηριότητες των επαγγελματιών και των μισθωτών απαγορεύθηκαν, οι λίγες ευνοϊκές για τους μισθωτούς διατάξεις καταργήθηκαν και η σύμβαση εργασίας ρυθμιζόταν πλέον από το ρωμαϊκό δίκαιο και από τους όρους που συμφωνούσαν οι συμβαλλόμενοι. Παράλληλα, υπό τις νέες τεχνικές και οικονομικές συνθήκες, εκδηλώθηκε η βιομηχανική επανάσταση¹². Οι κεφαλαιούχοι ίδρυσαν μεγάλες βιομηχανικές και άλλες επιχειρήσεις, στις οποίες προσέρχονταν να εργασθούν δυσανάλογα πολλοί πρώην βιοτέχνες και αγρότες, άνδρες, γυναίκες και ανήλικοι. Για να αντεπεξέλθουν στον ανταγωνισμό των ομοειδών επιχειρήσεων με την μείωση του κόστους παραγωγής, οι επιχειρηματίες προτιμούσαν να προσλαμβάνουν όσους δέχονταν να εργάζονται με μικρότερο ημερομίσθιο επί περισσότερες ώρες και να ανέχονται τις ανθυγιεινές συνθήκες εργασίας, όπως συνέβαινε ιδίως με τους ανηλίκους και τις γυναίκες. Ο προσερχόμενος να εργασθεί ήταν ελεύθερος τυπικά αλλ' όχι και ουσιαστικά να συνάψει σύμβαση εργασίας,

12. Η βιομηχανική επανάσταση επήλθε ως προέκταση των τεχνολογικών καινοτομιών που συντελέστηκαν κατά τους προηγούμενους αιώνες. Εκδηλώθηκε αρχικά στην Αγγλία κατά την περίοδο 1733-1830 και επεκτάθηκε στο Βέλγιο, στην Γαλλία, στην Γερμανία και στην Ελβετία μέχρι το 1850 και στην Β.Ιταλία, στην Σουηδία, στην Ρωσία και στις ΗΠΑ μέχρι το 1900. Βλ. *Cipolla C.*, ό.π.383.

αφού οι όροι απασχόλησης προτείνονταν από τον εργοδότη ως αδιαπραγμάτευτοι και αν δεν τους αποδεχόταν θα παρέμεινε άνεργος. Οι δύο συμβαλλόμενοι συνδέονταν ενοχικά, όχι και προσωπικά, ήσαν δε ουσιαστικά άνιστοι, αφού ο εργαζόμενος ήταν εξαρτημένος από τον ισχυρότερο οικονομικά και κοινωνικά εργοδότη και δεν είχε ελπίδα να μεταπηδήσει στην τάξη των ελευθέρων επαγγελματιών. Έτσι το σύστημα του απόλυτου φιλελευθερισμού ωφέλησε μεν τους κεφαλαιούχους και την οικονομία, αλλ' εξαθλίωσε τους μισθωτούς και συνεπώς διατάραξε αντί να εναρμονίσει την κοινωνική ζωή.

Εξ αιτίας αυτών των ανωμαλιών, ασκήθηκαν πιέσεις προς το κράτος για την παρέμβασή του με προστατευτικά μέτρα υπέρ των εξαθλιωμένων μισθωτών (προλεταρίων). Πολλοί διανοούμενοι (επιστήμονες, λογοτέχνες, κληρικοί κ.α.) εξέγειραν το αίσθημα της κοινωνικής δικαιοσύνης με την επισήμανση της απαράδεκτης κατάστασης ή και με την υποστήριξη σοσιαλιστικών θεωριών. Οι εργάτες παρέβησαν σε δολιοφθορές κατά των μέσων παραγωγής, οργάνωσαν μυστικά συνδικάτα και κινητοποιήθηκαν σε απεργίες και σε διαδηλώσεις παρά τις σχετικές απαγορεύσεις. Αυτά και άλλα γεγονότα, όπως η γενίκευση του δικαιώματος ψήφου, επηρέασαν την κοινή γνώμη και πολλούς πολιτικούς υπέρ των εργαζομένων.

Προς επίλυση του δημιουργθέντος «κοινωνικού προβλήματος», το κράτος αναγκάστηκε να θεσπίσει τα πρώτα φιλεργατικά νομοθετήματα, τα οποία συν τω χρόνω αυξήθηκαν και συγκρότησαν το εργατικό δίκαιο. Χρονολογικά, η γένεση και η εξέλιξη του εργατικού δικαίου εκδηλώθηκαν στις διάφορες χώρες ανάλογα με τις οικονομικές, τις κοινωνικές και τις πολιτικές συνθήκες που επικρατούσαν σε κάθε μία από αυτές.

Β. Η μέχρι το 1919 περίοδος

Βιβλιογραφία: ' Αμπεντροπ Β., Κοινωνική ιστορία του ευρω-

παϊκού εργατικού κινήματος 1976,11. Βαής Θ., Το συνδικαλιστικό δικαίωμα 1990,51,117. Δεληγιάννης Ι.- Κουκιάδης Ι., Εργατικό δίκαιο 1976,38. Herkner H.- Καλιτσουνάκης Δ., Το εργατικόν ζήτημα 1919, 201. Καλομοίρης Δ., Βασικαί έννοιαι...1973, 8 Nikisck A., Εργατικόν δίκαιον 1952,39,67. Ντάσιος Λ., Εργατικό δικονομικό δίκαιο Β/Π 1984,681. Πάτρας Λ., Κοινωνική πολιτική 1974,139. Τσατήρης Γ. ΕΕΔ 1987,193.

Τα πρώτα φιλεργατικά νομοθετήματα άρχισαν να θεσπίζονται κατά την δεκαετία του 1840 κυρίως. Ήδη όμως στην Αγγλία, όπου το κοινωνικό πρόβλημα εμφανίσθηκε ενωρίτερα και πιο έντονο, είχαν ληφθεί ορισμένα μέτρα για την προστασία των ανηλίκων μισθωτών (1802 και 1819), για την συνδικαλιστική ελευθερία (1824) και για την οργάνωση υπηρεσιών επιθεώρησης των χώρων εργασίας (1833).

Κυριότερα θέματα ατομικού εργατικού δικαίου που ρυθμίσθηκαν νομοθετικά κατά την περίοδο αυτή, έστω και σε περιορισμένο βαθμό, ήσαν τα εξής: η προστασία των ανηλίκων και των γυναικών μισθωτών, ο περιορισμός του χρόνου εργασίας, οι συνθήκες υγιεινής και ασφάλειας στους χώρους εργασίας, η ευθύνη του εργοδότη σε περίπτωση εργατικού ατυχήματος, η προειδοποίηση του μισθωτού για την απόλυσή του και η κρατική εποπτεία της εφαρμογής των εργατικών νόμων. Στους εργοδότες που παρέβαιναν αυτούς τους νόμους, επιβάλλονταν αστικές, διοικητικές και ποινικές κυρώσεις.

Ο συνδικαλισμός νομιμοποιήθηκε σταδιακά: στην Αγγλία το 1824 και κυρίως το 1871, στο Βέλγιο το 1866, στην Γερμανία το 1869 και πληρέστερα το 1897 και το 1903, στην Γαλλία το 1884 και πληρέστερα το 1901, στην Ιταλία το 1890. Το 1864 ιδρύθηκε η Πρώτη Διεθνής Οργάνωση Εργατών και το 1890 η Δεύτερη η οποία καθιέρωσε την εργατική πρωτομαγιά. Την ίδρυση εργατικών συνδικάτων ακολούθησε η σύσταση εργοδοτικών οργανώσεων.

Απο το 1870 κυρίως, για την επίλυση των συλλογικών εργα-

σιακών διαφορών, χρησιμοποιήθηκε ο θεσμός της συλλογικής σύμβασης εργασίας, με ενοχικό χαρακτήρα, χωρίς να έχει ρυθμισθεί νομοθετικά, όπως δεν είχε ρυθμισθεί και ο θεσμός της συμμετοχής που εφαρμοζόταν σποραδικά.

Γ. Η περίοδος του μεσοπολέμου

Βιβλιογραφία: Αμπεντροπ Β. Κοινωνική ιστορία του ευρωπαϊκού εργατικού κινήματος 1976,74. Δεληγιάννης Ι. - Κουκιάδης Γ., Εργατικό δίκαιο 1976,40. Ντάσιος Λ., Εργατικό δικονομικό δίκαιο Β/Ι 1983,21 Β/ΙΙ 1984,684,Β/ΙΙΙ 1991,17. Nikisck Α., Εργατικόν δίκαιον 1952,44,68. Πάτσας Λ. Κοινωνική πολιτική 1974,359. Φωτήλας Ν. Κοινωνική πολιτική 1937,215,479.

Μετά απο τον Α΄ παγκόσμιο πόλεμο, το εργατικό δικαιο απέκτησε νέες διαστάσεις. Με την ίδρυση της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας το 1919, καρποφόρησαν οι προσπάθειες διεθνούς ρύθμισης εργασιακών θεμάτων, οι οποίες είχαν αρχίσει κατά τις τρεις προηγούμενες δεκαετίες. Μέχρι το 1939 ψηφίσθηκαν περί τις 50 διεθνείς συμβάσεις εργασίας, οι κυριότερες απο τις οποίες αφορούσαν στην προστασία των ανηλίκων και των γυναικών μισθωτών και στα χρονικά όρια εργασίας. Άλλη καινοτομία του μεσοπολέμου υπήρξε η αναφορά των Συνταγμάτων στο δικαίωμα εργασίας, στην συνδικαλιστική ελευθερία και σε άλλα κοινωνικά δικαιώματα.

Σημαντική υπήρξε κατά την ίδια περίοδο και η ανάπτυξη του

13. Στην διεθνοποίηση του εργατικού δικαίου μετά τον Α΄ παγκόσμιο πόλεμο, συνετέλεσαν : α) η διαμόρφωση όμοιων κατά βάση συνθηκών παραγωγής και εργασιακών θεσμών σε πολλά κράτη, β) η αντίληψη ότι η ομοιόμορφη ρύθμιση των εργασιακών σχέσεων μπορεί να αποτρέψει τον αθέμιτο οικονομικό ανταγωνισμό σε διεθνές επίπεδο και να διασφαλίσει την διεθνή ειρήνη, γ) η ίδρυση διεθνών οργανώσεων των μισθωτών και οι πιέσεις που αυτές άσκησαν για την βελτίωση της θέσης των εργαζομένων, δ) η διαπίστωση ότι η διεθνοποίηση του εργατικού δικαίου είχε θετικά αποτελέσματα. Βλ. Βουτυράς Σ., Στοιχεία συγχρόνου εργατικού δικαίου 1973,55, Κουκιάδης Γ., Ατομικές1984,137.

συλλογικού εργατικού δικαίου, καθόσον ρυθμίσθηκαν πληρέστερα με νόμους : η συνδικαλιστή ελευθερία, το δικαίωμα απεργίας, ο θεσμός της συλλογικής σύμβασης εργασίας και ο θεσμός της διαιτητικής επίλυσης των συλλογικών εργασιακών διαφορών, ο οποίος ήταν ήδη γνωστός, σε μερικές δε χώρες εφαρμοζόταν υποχρεωτικά, όπως στην Ιταλία και στην Γερμανία απο το 1915 και το 1917 αντίστοιχα. Παράλληλα, αυξήθηκαν οι περιπτώσεις σύστασης εργατικών συμβουλίων και συμμετοχής εκπροσώπων των μισθωτών στην διοίκηση της επιχείρησης, ενώ στην Γερμανία ο θεσμός των εργατικών συμβουλίων ρυθμίσθηκε και νομοθετικά το 1920. Εξ άλλου, θεσπίσθηκαν νέα μέτρα ατομικής προστασίας των μισθωτών και βελτιώθηκαν τα προγενέστερα. Τέτοια μέτρα ήσαν η οκτάωρη εργασία, η άδεια αναψυχής, η προστασία των ανέργων, η ασφάλεια των χώρων εργασίας κ.α.

Λόγω της οικονομικής κρίσης, ανέκυψαν αντιρρήσεις ως προς την συνέχιση της εξέλιξης του εργατικού δικαίου, αλλά τελικά επικράτησε η αντίληψη ότι η οικονομία και το εργατικό δίκαιο πρέπει να προχωρούν παράλληλα. Ωστόσο, στις χώρες της κεντρικής Ευρώπης, στις οποίες επιβλήθηκαν ολοκληρωτικά καθεστώτα, η ομαλή εξέλιξη του εργατικού δικαίου υποχώρησε, καθόσον το κράτος παρενέβαινε στον συνδικαλισμό και στήν ρύθμιση των όρων εργασίας, οι δε συμμετοχικοί θεσμοί καταργήθηκαν..

Δ. Η νεότερη περίοδος

Βιβλιογραφία: Αγαλλόπουλος Χ., *Εισαγωγή εις το εργατικόν δίκαιον* 1958,9. Άμπεντροπ Β., *Κοινωνική ιστορία του ευρωπαϊκού εργατικού κινήματος* 1976,132. Βουτυράς Σ., *Στοιχεία συγχρόνου εργατικού δικαίου* 1973,32. Δηληγιάννης Ι. - Κουκιάδης Ι., *Εργατικό δίκαιο* 1976,42. Ντάσιος Λ., *Εργατικό δικονομικό δίκαιο* Β/Ι 1983,21, Β/ΙΙ 1984,684,Β/ΙΙΙ 1991, 20.

Με την λήξη του Β΄ παγκοσμίου πολέμου, οπότε οι διεθνείς

σχέσεις ετέθησαν σε νέες βάσεις και άρχισε η τρίτη τεχνολογική επανάσταση (αυτοματισμός στην βιομηχανία, ηλεκτρονικοί υπολογιστές, κυβερνητική, πληροφορική), ανοίγει μια νέα περίοδος και για το εργατικό δίκαιο. Οι γενικά αποδεκτές βασικές αρχές της κοινωνικής πολιτικής περιελήφθησαν στα κείμενα των διεθνών διακηρύξεων και συμβάσεων, των νέων Συνταγμάτων, της ευρωπαϊκής σύμβασης των δικαιωμάτων του ανθρώπου (1950) και του ευρωπαϊκού κοινοτικού δικαίου. Συνεπώς, απέκτησαν νομικό και μάλιστα υπερνομοθετικό χαρακτήρα.

Υπό ευνοϊκές οικονομικές συνθήκες και βάσει των αρχών αυτών, η θετική παρέμβαση του κράτους υπέρ των μισθωτών διευρύνθηκε, ο ενοχικός χαρακτήρας της σύμβασης εργασίας αμβλύνθηκε, ο ρόλος των συνδικάτων και της συλλογικής σύμβασης εργασίας ενισχύθηκε, τα δε φιλεργατικά νομοθετήματα δεν ήταν πλέον συμπτωματικά αλλά υπηρετούσαν την σταθερότητα των κοινωνικών σχέσεων, την αξιοπρέπεια του ανθρώπου και την ανύψωση του βιοτικού και πολιτιστικού επιπέδου των εργαζομένων με την συνεργασία κεφαλαίου και εργασίας, με την εξασφάλιση απασχόλησης και δίκαιης αμοιβής, με την εξίσωση των δύο φύλων κλπ. Ο θεσμός της συμμετοχής των μισθωτών επεκτάθηκε σε όλες σχεδόν τις χώρες και σε μερικές ρυθμίστηκε νομοθετικά. Αυτές οι εξελίξεις συνετέλεσαν ώστε η νέα εργατική τάξη να αποβάλει εν πολλοίς τις επαναστατικές ιδέες. Ωστόσο, οι αντιρρήσεις και οι αποτυχίες δεν έλειψαν¹⁴.

Απο την δεκαετία του 1980 όμως, οπότε γενικεύθηκε η εφαρμογή νέων τεχνολογικών μέσων και μεθόδων, εκδηλώθηκε

14. Κριτικές απόψεις, για το σύγχρονο εργατικό δίκαιο, καθώς και κρίσεις και προτάσεις για το μέλλον του διατυπώθηκαν στη χώρα μας από τους: Βασιλείου Β., ΕΕΔ 1951,601, Βερροϊόπουλο Π., ΕΕΔ 1955,14, Δημάκη Κ., ΕΕΔ 1965,897, Καρακατσάνη Α., ΕΕΔ 1969,73, Μυριάνθη Χ., ΕΕΔ 1971,1089, Τραυλό-Τζανετάτο Δ., ΕΕΔ 1974,715, Βουτυρά Σ., ΕΕΔ 1975,849, ΕΕΔ 1977,528, Κουκιάδη Ι. ΕΕΔ 1978, 1, ΔκΠ 1984,11 Αλιπράντη Ν. ΕΕΔ 1984,417.

δε οικονομική κρίση και κατέρρευσε ο υπαρκτός σοσιαλισμός, το εργατικό δίκαιο άρχισε να μετασχηματίζεται κατά τέτοιο τρόπο, ώστε να γίνεται λόγος για απορρύθμισή του¹⁵.

IV. Ιστορία του ελληνικού εργατικού δικαίου

A. Η περίοδος 1821-1935

Βιβλιογραφία: Γκούτος Χ., Εργασιακές σχέσεις των οικοδόμων στην χερσαία Ελλάδα μετά το 1800, 1985, ο ίδιος, Ο συνδικαλισμός στο ελληνικό κράτος 1834-1914, 1988. Herkner Η. - Καλιτσουνάκης Δ. Το εργατικόν ζήτημα Α' 1919, 259, Β' 1920, 345. Καποδίστριας Ι., Ερμηνεία του εργατικού δικαίου 1937, 19. Κλαδάς Σ., Η εργατική μας πολιτική και νομοθεσία 1945. Κορδάτος Γ., Ιστορία του ελληνικού εργατικού κινήματος 1972. Κορώνης Σ., Η εργατική πολιτική των ετών 1909-1918, 1944. Λιάκος Α., Εργασία και πολιτική στην Ελλάδα του μεσοπολέμου 1993. Ντάσιος Δ., Εργατικό δικονομικό δίκαιο Β/Ι 1983, 46, Β/ΙΙ 1984, 717. Τζεκίνης Χ. 1870-1987. Το εργατικό συνδικαλιστικό κίνημα στην Ελλάδα 1987. Φωτήλας Ν., Κοινωνική πολιτική 1937, 512. Φαρός Δ., στο Οικονομική και λογιστική εγκυκλοπαίδεια Δ' 1959, 209.

1. Στο ελληνικό κράτος, κατά την περίοδο 1821-1935, οι εργασιακές σχέσεις διέπονταν από το βυζαντινορρωμαϊκό δίκαιο, από ειδικούς ουσιαστικούς νόμους και από σχετικά έθιμα. Το Σύνταγμα του 1864 ήταν ένα από τα πρώτα ευρωπαϊκά Συντάγματα που αναγνώρισαν την συνδικαλιστική ελευθερία.

Η Ελλάδα, ιδρυτικό μέλος της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας, υπήρξε η πρώτη χώρα που επικύρωσε διεθνείς συμβάσεις εργασίας. Οι εργατικοί νόμοι της θεσπίστηκαν κυρίως κατά τα έτη 1834-35, 1909-14, 1920, 1930 και 1932, συνήθως δε

15. Σπυρόπουλος Γ., ΕΕΔ 1987, 1, και ΕΕΔ 1992, 1, Romagnoli U., ΕΕΔ 1989, 1041. Χριστοφοράτος Χ., ΕΕΔ 1989, 385 και ΕΕΔ 1990, 785. Κραβαρίτου Γ., ΕΕΔ 1990, 225. Κουκιάδης Γ. ΕΕΔ 1991, 1, 545. Παπαϊωάννου Α. ΕΕΔ 1991, 161.

επιβλήθηκαν εκ των άνω. Μερικοί ήσαν φιλεργατικότεροι των ξένων νόμων, αρκετοί δε απο αυτούς ισχύουν και σήμερα.

2. Η σχετική με την ατομική σύμβαση εργασίας νομοθεσία ρύθμισε αρχικά (1833-35) κυρίως την ημιαργία της Κυριακής και των μεγάλων εορτών¹⁶ και την προνομιακή ικανοποίηση των μισθολογικών αξιώσεων έναντι άλλων αξιώσεων κατά του εργοδότη. Μετά το 1908, οπότε άρχισαν να εκδηλώνονται κοινωνικές κινήσεις υπέρ των εργαζομένων, ρυθμίσθηκαν τα εξής θέματα: εβδομαδιαία ανάπαυση και εορτές αργίας (1909-14, 1930), ακατάσχετο του μισθού (1909), υγιεινή και ασφάλεια των χώρων εργασίας (1911 κ.ε.), ειδική δικονομική διαδικασία επίλυσης των εργασιακών διαφορών (1912), πληρωμή του μισθού (1912), προστασία των ανηλίκων και των γυναικών μισθωτών (1912, 1920), χρονικά όρια εργασίας στα εμπορικά καταστήματα (1912 κ.ε.), εργοδοτική ευθύνη λόγω εργατικού ατυχήματος (1914), προστασία των στρατευομένων μισθωτών (1918, 1925), ωράρια εργασίας (1920 κ.ε.), καταγγελία της σύμβασης εργασίας (1920). Απο το 1912 και εξής, εκδόθηκαν και πολλά νομοθέτηματα σχετικά με κανονισμούς εργασίας, ενώ το 1931 συγκροτήθηκαν υπηρεσίες επιθεώρησης των χώρων εργασίας.

3. Μέχρι το 1864 οι συντεχνίες διατηρούσαν τον μεταβυζαντινό χαρακτήρα τους (το 1831 διαλύθηκαν πρόσκαιρα απο τον Καποδίστρια), ενώ επείτα εκσυγχρονίσθηκαν και πολλαπλασιάσθηκαν, ιδρύθηκαν δε και αμιγή σωματεία των μισθωτών, τα οποία, όπως και τα σωματεία των εργοδοτών, απο της θεσπίσεως του ν.281/1914¹⁷ (όπως αυτός τροποποιήθηκε το 1920), διέπονταν πλέον απο διαφορετικές εν πολλοίς ρυθμίσεις. Υπο το

16. Γκούτος Χ., ΕΕΔ 1992,817.

17. Μουδόπουλος Σ., Ο νόμος 281/1914 για τα επαγγελματικά σωματεία και η επίδρασή του στην εξέλιξη του συνδικαλιστικού κινήματος 1987.

προηγούμενο καθεστώς, υπήρχαν αμφιβολίες αν επιτρεπόταν να ιδρυθούν σωματεία χωρίς κυβερνητική άδεια, ενώ βάσει της νέας νομοθεσίας τα κυβερνητικά όργανα δεν αναμιγνύονταν στην ίδρυση των συνδικάτων, είχαν όμως ευρύτατες αρμοδιότητες εποπτείας και ελέγχου της λειτουργίας τους. Απο το 1910 άρχισαν να ιδρύονται και δευτεροβάθμιες οργανώσεις των μισθωτών ή των εργοδοτών και το 1918 ιδρύθηκε η Γενική Συνομοσπονδία Εργατών Ελλάδος, η οποία όμως τελούσε υπο την επιρροή πολιτικών παρατάξεων και διασπάσθηκε πολλές φορές μέχρι το 1938. Οι κυβερνήσεις Πλαστήρα, Πάγκαλου και Κονδύλη αντιμετώπισαν αυταρχικά τον συνδικαλισμό.

Παρά την συνταγματική κατοχύρωση της συνδικαλιστικής ελευθερίας, ήταν αμφίβολο αν εξακολουθούσε να ισχύει η απαγόρευση της απεργίας και της ανταπεργίας, η οποία είχε θεσπισθεί το 1834. Η απαγόρευση αυτή καταργήθηκε ρητώς το 1920, αλλά βάσει της σχετικής νομοθεσίας επιτρεπόταν η επιστράτευση των απεργών μισθωτών των κοινωφελών επιχειρήσεων (1914) και διώκονταν ποινικώς οι απεργοί που βιαιοπραγούσαν (1920) ή που προκαλούσαν ταραχές ή διέδιδαν αντικαθεστωτικές ιδέες (1929). Ωστόσο, απο το 1879 τουλάχιστον και εφεξής οι απεργίες ήσαν συνηθισμένο φαινόμενο.

B. Η περίοδος 1935-1974

Βιβλιογραφία: Βαής Θ., Το συνδικαλιστικό δικαίωμα 1990,96. Δεληγιάννης Ι. - Κουκιάδης Ι., Εργατικό δίκαιο 1976,46. Καλομοίρης Δ., Βασικά έννοιαι ... 1973,13, ο ίδιος, ΕΕΔ 1965,705. Μήτσου Τ., ΕΕΔ 1970,1241. Ντάσιος Λ., Εργατικό δικονομικό δίκαιο Β/Ι 1983, 69 Β/ΙΙ 1984,713, Β/ΙΙΙ 1991,48. Τζεκίνης Χ., 1870-1987. Το εργατικό συνδικαλιστικό κίνημα στην Ελλάδα 1987,64. Φακιολάς Ρ., Ο εργατικός συνδικαλισμός στην Ελλάδα 1978,99. Ψαρός Δ., στο Οικονομική και λογιστική εγκυκλοπαίδεια Δ' 1959,216.

Κατά την δεκαετία του 1930 και κυρίως μετά το 1934, το

ελληνικό εργατικό δίκαιο εισέρχεται σε μια νέα περίοδό του, καθόσον απο τότε διευρύνεται με τους θεσμούς της συλλογικής σύμβασης εργασίας και της διαιτησίας, καλλιεργείται ως επιστημονικός κλάδος και εξελίσσεται υπο διαφορετικές πολιτικές και οικονομικές συνθήκες.

Η περίοδος αυτή ήταν κατά το μεγαλύτερο μέρος της πολιτικά ανώμαλη: δικτατορίες, κατοχή, εμφύλιος πόλεμος. Η δικτατορία του Μεταξά έλαβε προληπτικά και κατασταλτικά μέτρα κατά των συνδικάτων. Τα μέτρα αυτά καταργήθηκαν το 1945, αλλ' η κυβέρνηση εξακολούθησε να ασκεί ευρύτατο έλεγχο στην λειτουργία των συνδικάτων και να τα χρηματοδοτεί με ανορθόδοξους τρόπους¹⁸. Η νομοθεσία περί συνδικάτων βελτιώθηκε κυρίως το 1964, ενώ οι προϋποθέσεις νομιμότητας της απεργίας ρυθμίσθηκαν για πρώτη φορά μόλις το 1969. Απο το 1935, μετά την παραπομπή της συλλογικής εργασιακής διαφοράς σε διαιτησία, απαγορευόταν η πραγματοποίηση απεργίας, η δε παραβίαση αυτής της απαγόρευσης συνεπαγόταν την λύση της σύμβασης εργασίας των απεργών και ποινικές κυρώσεις για τους πρωταίτιους¹⁹. Οι θεσμοί της συλλογικής σύμβασης εργασίας και της διαιτησίας νομοθετήθηκαν για πρώτη φορά το 1935, αλλά κατά τα έτη 1940-1952 δεν ελειτούργησαν, οι δε μισθοί καθορίζονταν με διοικητικές πράξεις. Η διαιτησία ήταν πάντοτε υποχρεωτική, ενώ η ελευθερία κατάρτισης συλλογικής σύμβασης ήταν ουσιαστικά ανύπαρκτη, καθόσον επιτρέπονταν ποικίλες σχετικές κυβερνητικές παρεμβάσεις, οι οποίες όμως κατά την περίοδο 1955-1969 περιορίσθηκαν. Εξ άλλου, ο θεσμός της

18. Κουκουλές Γ., Ελληνικά συνδικάτα: οικονομική αυτοδυναμία και εξάρτηση 1938-1984, 1984.

19. Κυρίτσης Δ., Ο χαρακτηρισμός της απεργίας ως νομίμου ή παρανόμου 1978, 43.

συμμετοχής των μισθωτών στην διοίκηση της επιχείρησης α-
γνοήθηκε και κατά την περίοδο αυτήν.

Κατά την ίδια περίοδο, επικυρώθηκαν αρκετά νέα κείμενα
διεθνούς δικαίου, όχι όμως και όσα αφορούσαν στην ισότητα των
δύο φύλων, στην απεργία και στην συμμετοχή των μισθωτών.
Το Σύνταγμα του 1952 δεν περιέλαβε νέες εργασιακές διατάξεις.
Ο Αστικός Κώδικας του 1946 αντικατέστησε το βυζαντινορω-
μαϊκό δίκαιο με λίγες βελτιώσεις στις εργασιακές ρυθμίσεις. Η
εργατική νομοθεσία, μαζί με τις προαναφερθείσες ρυθμίσεις της,
βελτίωσε αρκετές προγενέστερες και ρύθμισε για πρώτη φορά τα
εξής κυρίως θέματα: ομαδικές απολύσεις (1934, 1967), προστα-
σία των πολεμιστών και των θυμάτων πολέμου (1935, 1951
κ.ε.), άδεια αναψυχής (1945), ποινική ευθύνη επί καθυστερή-
σεως του μισθού (1945), μισθολογικές προσαυξήσεις για απα-
σχόληση κατά τις ημέρες αργίας ή τις νύκτες (1946, 1957),
επίδομα Χριστουγέννων και Πάσχα (1951), προστασία των
συνδικαλιστικών στελεχών (1951), νέα θέματα της καταγγελίας
της σύμβασης εργασίας (1955) και των κανονισμών εργασίας
(1957), το ειδικό καθεστώς των μισθωτών των δημοσίων υπη-
ρεσιών (περί το 1960 κ.ε.)²⁰.

Γ. Η μετά το 1974 περίοδος

Βιβλιογραφία: Βαής Θ., Το συνδικαλιστικό δικαίωμα 1990,
104. Καλομοίρης Δ., Η κρίση του ελληνικού εργατικού δικαίου,
ΕΕΔ 1991, 945. Κραβαρίτου Γ., Εισαγωγή στη ρύθμιση των
συνθηκών εργασίας 1990, 117. Ντάσιος Λ., Εργατικό δικονομικό
δίκαιο Β/Ι 1983, 80, Β/ΙΙ 1984, 736, Β/ΙΙΙ 1991, 60.

Οι κυριότερες καινοτομίες που έγιναν στο ελληνικό εργατικό
δίκαιο μετά την μεταπολίτευση του 1974²¹ ήσαν οι ακόλουθες:

20. Δούκα Β., Η σύμβαση εξηρημένης εργασίας με το Δημόσιο 1992, 36.

21. Για την νομική και την πραγματική κατάσταση στην οποία βρέθηκαν
οι εργασιακές σχέσεις αμέσως μετά την μεταπολίτευση ή λίγο αργότερα,

το Σύνταγμα του 1975 εγγυήθηκε αρκετά νέα θεμελιώδη δικαιώματα των μισθωτών και των εργοδοτών· απο το 1981 άρχισε να ισχύει και στην Ελλάδα το ευρωπαϊκό κοινοτικό εργατικό δίκαιο· επικυρώθηκαν και τα κείμενα διεθνούς εργατικού δικαίου που άλλοτε η χώρα μας απέφευγε να υιοθετήσει· εξαλείφθηκαν οι νομικές διακρίσεις μεταξύ ανδρών και γυναικών μισθωτών· νομοθετήθηκαν ορισμένες μορφές συμμετοχής των μισθωτών στην διοίκηση της επιχείρησης²² το 1988 κυρίως εκσυγχρονίσθηκαν οι θεσμοί του συνδικάτου και της απεργίας (1976, 1982), της εργοδοτικής οργάνωσης (1987), της συλλογικής σύμβασης εργασίας και της διαιτησίας (1990). Τα συνδικάτα διαδραμάτισαν σημαντικό ρόλο στις εξελίξεις με πολλά νέα στελέχη τους: μετείχαν σε συλλογικά όργανα δημοσίου δικαίου μαζί με εκπροσώπους της εργοδοσίας και του κράτους, ενημερώνονταν για τις σχεδιαζόμενες νομοθετικές ρυθμίσεις και αγωνίζονταν με απεργίες και με μαχητικές διαδηλώσεις να επηρεάσουν τις πολιτικές αποφάσεις που τα αφορούσαν.

Κατά την ίδια περίοδο έγιναν και πολλές άλλες νομοθετικές αλλαγές εξ αιτίας και της ανάγκης προσαρμογής του ελληνικού εργατικού δικαίου στις κοινοτικές διατάξεις: μειώθηκαν οι ώρες και οι ημέρες εργασίας, δοκιμάσθηκε το σύστημα της αυτόματης αναπροσαρμογής των μισθών (1982-90), προστέθηκαν νέες ειδικές ρυθμίσεις στο εργασιακό καθεστώς των μισθωτών του δημοσίου τομέα, με αλλεπάλληλες όμως αλλαγές, και βελτιώθηκαν αρκετές άλλες προγενέστερες εργασιακές ρυθμίσεις. Πολ-

βλ. Θ. Θεοδωρόπουλος, Η αντεργατική πρόκληση 1976, Καραλής Α., Η πολιτική επι των μισθών-ημερομισθίων 1978, Φακιολάς Ρ., Ο συνδικαλισμός στην Ελλάδα 1978, Κατσανέβας Θ., Το σύγχρονο συνδικαλιστικό κίνημα στην Ελλάδα 1981, καθώς και την παραπάνω σημ. 15.

22. Για την εξέλιξη του θεσμού της συμμετοχής στην Ελλάδα, βλ. Κραβαρίτου-Μανιτάκη Γ., Η συμμετοχή των εργαζόμενων στις ελληνικές επιχειρήσεις 1986, Μητρόπουλος Α., Οι εργασιακοί θεσμοί στην Ελλάδα 1985, 21.

λές από τις προαναφερθείσες νομοθετικές μεταβολές υπήρξαν επιτυχείς, ενώ άλλες ήσαν άστοχες, πρόχειρες ή ασταθείς²³.

ημόσια Κεντρική Βιβλιοθήκη Κόνιτσα

23. Βλ. διαπιστώσεις και υποδείξεις, αναφορικά με τα εργασιακά ζητήματα αυτής της περιόδου, που διατυπώνουν οι: Καρακατσάνης Α., ΕΕΔ 1978,73, Κουκιάδης Γ., Δ κ Π 1981,1, ΔκΠ 1984, 11, Κραβαρίτου- Μανιτάκη Γ., ΕΕΔ 1983,193, Κουκουλές Γ.-Τζαννετάκος Β., Συνδικαλιστικό κίνημα 1981-1986. Η μεγάλη ευκαιρία που χάθηκε, 1986.

Κεφάλαιο Ζ'

ΕΠΙΣΤΗΜΗ ΤΟΥ ΕΡΓΑΤΙΚΟΥ ΔΙΚΑΙΟΥ

Ι. Έννοια της επιστήμης του εργατικού δικαίου

Βιβλιογραφία: *Miaille M.* Κριτική εισαγωγή στο δίκαιο 1988. *Παπαντωνίου Ν.*, Γενικές αρχές του αστικού δικαίου 1983,11,49. *Σημαντήρας Κ.*, Γενικά αρχαί του αστικού δικαίου 1973, 53. *Σούρλας Π.*, Θεμελιώδη ζητήματα της μεθοδολογίας του δικαίου 1986. *Σταμάτης Κ.*, Εισαγωγή στη μεθοδολογία του δικαίου 1991. *Τάχος Α.*, Ελληνικό διοικητικό δίκαιο 1991,64.

1. Επιστήμη του δικαίου ή νομική επιστήμη υπο στενή έννοια ή νομική δογματική είναι η πνευματική, κοινωνική και πρακτική επιστήμη, η οποία ως έργο της έχει την συστηματική θεωρητική παρουσίαση και ανάλυση των κανόνων ενός θετικού δικαίου. Ειδικότερα, η επιστήμη αυτή ταξινομεί τους προαναφερθέντες κανόνες σε ενιαίο σύστημα και σε υποσυστήματα, εξευρίσκει τις γενικές αρχές αυτών των ενότητων και προσδιορίζει το νόημα των επι μέρους κανόνων τους χωρίς αντιφάσεις.

Στην υπο ευρεία έννοια νομική επιστήμη, περιλαμβάνονται μαζί με την νομική δογματική και οι εξής κλάδοι: α) η φιλοσοφία του δικαίου, η οποία ασχολείται με ορισμένα γενικότερα και πρωταρχικά ερωτήματα σχετικά με το δίκαιο, β) η θεωρία του δικαίου που εξετάζει τον τρόπο με τον οποίο η νομική δογματική προσεγγίζει γνωστικά το αντικείμενο της, γ) η μεθοδολογία του δικαίου που ερευνά τον τρόπο θεμελίωσης των νομικών κρίσεων, δ) η ιστορία του δικαίου που ερευνά το δίκαιο που ίσχυσε κατά το παρελθόν σε ορισμένο τόπο, επιδιώκοντας συνήθως να διαπιστώσει την καταγωγή, την εξέλιξη και την επίδρασή του στο ισχύον δίκαιο, ε) η κοινωνιολογία του δικαίου η οποία εξετάζει

τις αλληλεπιδράσεις μεταξύ του δικαίου και των άλλων κοινωνικών φαινομένων κατά την παραγωγή, την εξέλιξη και την εφαρμογή των κανόνων του δικαίου, στ) η συγκριτική των δικαίων, που λέγεται και συγκριτικό δίκαιο και που αποτελεί μέθοδο παραβολής των ρυθμίσεων δύο τουλάχιστον συστημάτων δικαίου για θεωρητικούς ή πρακτικούς σκοπούς, ζ) η δικαιοϊκή πολιτική η οποία ερευνά το δίκαιο ως προϊόν πολιτικών διαδικασιών και ως μέσο άσκησης πολιτικής, καθώς και την διαμόρφωση του θετού δικαίου.

2. Η επιστήμη του εργατικού δικαίου αποτελεί κλάδο της υπό ευρεία έννοια νομικής επιστήμης, ο οποίος ερευνά το εργατικό δίκαιο από άποψη δογματική, ιστορική, κοινωνιολογική, συγκριτική και πολιτική και υποδιαιρείται σε αντίστοιχους κλάδους. Το έργο της υποβοηθείται από τα προίματα άλλων επιστημονικών κλάδων που έχουν και αυτοί ως αντικείμενο την εργασία, όπως είναι η ψυχολογία της εργασίας, η ιστορία της εργασίας, η οικονομική της εργασίας, η επιστήμη της οργάνωσης της εργασίας, η κοινωνική πολιτική, η κοινωνιολογία της εργασίας κλπ.¹.

II. Η εξέλιξη της επιστήμης του εργατικού δικαίου στην Ελλάδα.

1. Η καλλιέργεια της επιστήμης του εργατικού δικαίου άρχισε στην Δυτική Ευρώπη κατά τις πρώτες δεκαετίες του αιώνα

1. Ενδεικτική σχετική βιβλιογραφία: Λάμπρος Χ., Εργασιολογία, στο Εγκυκλοπαίδεια Οικονομικών Επιστημών Ε', 276. Κουφάκου Κ., Ψυχολογία της εργασίας 1989. Γεωργόπουλος Γ. Ανθρώπινες σχέσεις στην εργασία 1989. Κεράνης Δ., Εισαγωγή στη φιλοσοφία της εργασίας 1989. Πετρινώτη Ξ., Κράτος και εργασιακές σχέσεις 1985. Ζευγαρίδης Σ., Μαθήματα management 1979. Κονδάρης Ξ., Στοιχεία εργονομίας 1963. Κουκιάδης Ι., Κοινωνική πολιτική και κοινωνική νομοθεσία 1981. Πάτρας Α., Κοινωνική πολιτική 1974, ο ίδιος Μαθήματα βιομηχανικής κοινωνιολογίας 1973. Κωνσταντοπούλου Χ., Γιά μία κοινωνιολογία της εργασίας 1986.

μας και κυρίως μετά τον πρώτο παγκόσμιο πόλεμο². Στην χώρα μας, η μελέτη αυτού του επιστημονικού κλάδου άρχισε κατά την δεκαετία του 1930 με πρωτεργάτες τους καθηγητές Γρηγόριο Κασσιμάτη (1906- 1986), Ιωάννη Καποδίστρια (1904-1993) και Χρήστο Αγαλλόπουλο (1897-1959). Στην συγκρότηση και στην αρχική ανάπτυξη της νέας επιστήμης, διαδραμάτισαν σημαντικό ρόλο και η νομολογία, ορισμένοι άλλοι καθηγητές (Γ.Σιμωνέτος, Ι.Δεληγιάννης κ.ά.), πολλοί δικηγόροι (Β.Βασιλείου, Α.Σακελλαρόπουλος, Κ.Δημάκης, Θ.Βλαχόπουλος, Δ.Καλομοίρης, Γ.Μήτσου κλπ) και μερικοί υπάλληλοι του Γ'πουργείου Εργασίας (Γ.Μητσόπουλος, Γ.Τρίμης κλπ.) Από την δεκαετία του 1970, με την συμβολή μίας νέας γενιάς επιστημόνων, κυρίως πανεπιστημιακών, η επιστήμη του εργατικού δικαίου αναπτύσσεται με αλματώδεις ρυθμούς και με κυριότερες καινοτομίες την πληρέστερη μελέτη του συλλογικού εργατικού δικαίου, την έρευνα ιστορικών εργασιακών θεμάτων και την ίδρυση το 1976 της Ελληνικής Εταιρίας του Δικαίου της Εργασίας και της Κοινωνικής Ασφάλισης.

Γενικά, η εξέλιξη στην χώρα μας αυτού του επιστημονικού κλάδου υπηρξε εντυπωσική, συγκριτικά προς την πορεία άλλων κλάδων του δικαίου. Μέσα σε λίγες δεκαετίες, λίγοι σχετικά εργατολόγοι³, με την συνδρομή και άλλων νομικών κυρίως αστικολόγων, αντιμετώπισαν σωρεία προβλημάτων του συνεχώς μεταβαλλόμενου εργατικού δικαίου, επιτυχώς κατά το πλείστον, και προώθησαν σε ικανοποιητικό βαθμό την θεωρία, την νομολογία και την διδασκαλία του, όπως προκύπτει και απο όσα σχετικά εκτίθενται παρακάτω. Η δογματική ερμηνεία του επη-

2. *Nikisck A.*, Εργατικόν δίκαιον 1952,50,60, 76. Αγαλλόπουλος Χ., Εισαγωγή εις το εργατικόν δίκαιον 1958,122. Σιμωνέτος Γ., Δώδεκα μελέται ... 1948/51, 194.

3. Η λέξη παράγεται απο το εργατικό (δίκαιο), ενώ ο όρος «εργατολόγοι» έχει άλλη σημασία. Πρβλ. τους όρους : αστικολόγοι, εμπορικολόγοι, ποινικολόγοι.

ρεάσθηκε απο την γερμανική και λιγότερο απο την γαλλική επιστήμη.

2. Η συγγραφική παραγωγή επί της δογματικής του εργατικού δικαίου, αλλά και επί άλλων κλάδων της επιστήμης του, είναι πλουσιότατη και κατά το πλείστον φιλεργατική και ουσιώδης, μολονότι συχνά αναφέρεται στα ίδια θέματα. Περιλαμβάνει έναν ασυνήθιστα μεγάλο αριθμό συστηματικών έργων (που συνήθως όμως δεν είναι ολοκληρωμένα) και μονογραφιών, καθώς και άρθρων, γνωμοδοτήσεων και σχολίων δημοσιευμένων σε συλλογικούς τόμους ή στα δύο ειδικά περιοδικά «Επιθεώρησις Εργατικού Δικαίου» και «Δελτίον Εργατικής Νομοθεσίας», τα οποία εκδίδονται ανα δεκαπενθήμερο απο το 1941 και απο το 1945 αντίστοιχα, ή σε άλλα νομικά περιοδικά⁴.

3. Η νομολογία συνέβαλε σημαντικά στην δογματική επεξεργασία του εργατικού δικαίου, ιδίως κατά την αρχική περίοδο της διαμόρφωσης του κλάδου και κατά την εφαρμογή των ιδιότυπων ελληνικών νομοθετημάτων αλλά και του άρθρου 281 του ΑΚ περί καταχρήσεως δικαιώματος. Κατά κανόνα αντιμετώπισε σωστά τα περισσότερο απο τα σχετικά ερμηνευτικά προβλήματα, αλλά σε μερικές περιπτώσεις παρέμεινε προσκολλημένη στην αστυνολογική δογματική, ενώ σε άλλες περιπτώσεις υπήρξε εμπειρική και αδικαιολόγητα ασταθής. Πολλές απο τις σχετικές δικαστικές αποφάσεις δημοσιεύθηκαν στα προαναφερθέντα περιοδικά. Βασικά αποσπάσματα αυτών των αποφάσεων αναδημοσιεύθηκαν στις συλλογές-ευρετήρια νομολογίας που αναφέρονται παρακάτω υπό III Γ'.

4. Βιβλιογραφίες αυτής της βιβλιογραφίας: Επιθεώρησις Εργατικού Δικαίου, Μελέται εργατικού και αστικού δικαίου δημοσιευθείσαι εις την ΕΕΔ απο το έτος 1941 έως το έτος 1980, 1981. Κατραλής Π., Βασική νομική πληροφόρηση 1992, σελ. 640-683 (τίτλοι μελετών εργατικού δικαίου της περιόδου 1951-1992).

4. Εξ άλλου, η επιστήμη του εργατικού δικαίου διδάχθηκε στα εξής τριτοβάθμια εκπαιδευτικά ιδρύματα της χώρας μας: Στην Πάντειο Σχολή, ήδη Πάντειον Πανεπιστήμιο, απο τους Π.Φωτήλα (1933-36), Γρ. Κασσιμάτη (1937-46 και 1964-75), Σ.Βουτυρά (1973- 88) και Χ.Γκούτο απο το 1976. Στο Πανεπιστήμιο Αθηνών, απο τους Γρ.Κασσιμάτη (1941-46), Ι.Καποδίστρια (1960-69), Α.Καρακατσάνη απο το 1970, Σ.Γαρδίκια απο το 1975, Α.Καρδαρά απο το 1980 και Γ.Λεβέντη, Δ.Τραυλό-Τζανετάτο, Α.Μητρόπουλο και Σ.Μουδόπουλο απο το 1982. Στην Βιομηχανική Σχολή Πειραιώς, ήδη Πανεπιστήμιο Πειραιώς, απο τους Χ.Αγαλλόπουλο (1947-59), Γρ. Κασσιμάτη (1959- 71) Κ.Καλαντζόπουλο (1963-69), Γ.Σχινά (1971-75), Σ.Βουτυρά (1975-81) και την Π.Αγαλλοπούλου απο το 1983. Στο Πανεπιστήμιο Θεσσαλονίκης, κυρίως απο τούς Γ.Σιμωνέτο (1949-55), Ι.Δελιργιάννη (1955-75), Ι.Κουκιάδη απο το 1975 και Α.Καζάκο απο το 1990. Στο Πανεπιστήμιο Θράκης, κυρίως απο τους Ι.Κουκιάδη (1974-78), Ν.Αλιπράντη απο το 1982 και Ι.Ληξουριώτη απο το 1989. Επίσης, το εργατικό δίκαιο διδάχθηκε, ιδίως μετά το 1950, και σε ορισμένα άλλα τριτοβάθμια εκπαιδευτικά ιδρύματα, καθώς και σε σεμινάρια που οργάνωσαν η Γενική Συνομοσπονδία Εργατών Ελλάδας, ο Δικηγορικός Σύλλογος Αθηνών κλπ.⁵

III. Βιβλιογραφία γενικών έργων εργατικού δικαίου

A.Γενικά συστηματικά έργα

Παρακάτω αναφέρονται με τα βασικά προσδιοριστικά στοιχεία τους τα κυριότερα ελληνόφωνα συστηματικά έργα-βιβλία, τα οποία πραγματεύονται εκτενώς ή συνοπτικά δύο τουλάχιστον

5. Γκούτος Χ., Ιστορικά στοιχεία για την διδασκαλία του εργατικού δικαίου στην Ελλάδα, ΕΕΔ 1994,43.

απο τα τέσσερα μέρη της επιστήμης του εργατικού δικαίου (γενική εισαγωγή, ατομικό, συλλογικό και δικονομικό εργατικό δίκαιο). Η κατάταξή τους γίνεται με βάση το έτος της τελευταίας έκδοσής τους, αλλά κατ' αντίστροφη χρονολογική σειρά, δηλαδή με προτεραιότητα στα νεότερα.

Καρακατσάνης Αλέξανδρος, Ατομικό εργατικό δίκαιο, δ' έκδοση 1992, 384 σελίδες και Συλλογικό εργατικό δίκαιο, γ' έκδοση 1992, 283 σελ. Στα δύο αυτά βιβλία εξετάζονται όλα σχεδόν τα θέματα του εργατικού δικαίου, αλλού συνοπτικά και αλλού εκτενέστερα.

Ντάσιος Λεωνίδας, Εργατικό δικονομικό δίκαιο, Α/Ι, γ' έκδοση 1991 948 σελ. και Α/ΙΙ, β' έκδοση 1992, Ατομικές εργασιακές σχέσεις και δικαστική επίλυση των διαφορών. Β/Ι 1983 668 σελ., Συνδικαλιστικές οργανώσεις. Β/ΙΙ 1984 600 σελ., Απεργία. Β/ΙΙΙ 1991 363 σελ., Συλλογικές συμβάσεις εργασίας, μεσολάβηση, διακρίση. Ασχολείται με όλα τα θέματα του ουσιαστικού εργατικού δικαίου με εκτενή αναφορά στις δικονομικές προεκτάσεις τους, αποτελεί δε το πιο ογκώδες γενικό έργο εργατικού δικαίου.

Γκούτσος Χαρίλαος - Λεβέντης Γεώργιος, Εργατική νομοθεσία Β', ζ' έκδοση 1988 669 σελ. Με αναφορές κυρίως στην νομολογία, αναλύονται στο βιβλίο αυτό το ατομικό και το συλλογικό εργατικό δίκαιο, εκτός απο το συνδικαλιστικό (το οποίο αποτελεί αντικείμενο του ουσιαστικά αυτοτελούς έργου του Γ.Λεβέντη Εργατική νομοθεσία Α' 1986 578 σελ.).

Κουκιάδης Γιάννης, Εργατικό δίκαιο. Ατομικές εργασιακές σχέσεις και κοινωνική πολιτική 1984 812 σελ. και Εργατικό δίκαιο. Συλλογικές εργασιακές σχέσεις Α' 1981 656 σελ. Το πρώτο από τα δύο αυτά έργα διαιρείται σε δύο μέρη που τιτλοφορούνται: Γενική εισαγωγή στο εργατικό δίκαιο και Ατομική σχέση εργασίας και εξετάζει αναλυτικά τα επί μέρους αντίστοιχα θέματα με ισχυρά νομικά και κοινωνικοπολιτικά επιχειρήματα. Στο δεύ-

τερο έργο αναλύονται με πρωτότυπη μέθοδο και κυρίως απο συνταγματική άποψη τα περισσότερα θέματα του συλλογικού εργατικού δικαίου.

Βουτυράς Σταύρος, Στοιχεία συγχρόνου εργατικού δικαίου. Γενικά έννοιαι 1973/75 239 σελ. Στοιχεία ατομικού εργατικού δικαίου 1978, 64 σελ. Στοιχεία συλλογικού εργατικού δικαίου 1980 159 σελ.

Καλομοίρης Δημήτριος, Βασικά έννοιαι του ελληνικού εργατικού δικαίου 1973 430 σελ. Η ύλη του βιβλίου υποδιαιρείται συστηματικά σε επάλληλες ενότητες και καλύπτει όλα τα θέματα του εργατικού δικαίου, εκτός απο τα δικονομικά.

Καποδίστριας Ιωάννης, Μίσθωσις εργασίας (Άρθρα 648-680 ΑΚ), ανάπτυπον εκ της Ερμ ΑΚ τ.ΠΙβ 1956/62. Ο συγγραφέας αναλύει, με μεστή διατύπωση και με συστηματικές υποδιαιρέσεις της ύλης του έργου, καθένα απο τα άρθρα του ΑΚ που αποτελούν το κύριο αντικείμενό του και που αφορούν στην «σύμβαση εργασίας», στην σύμβαση ανεξάρτητης εργασίας και στην συλλογική σύμβαση εργασίας, σε συνδυασμό με την ειδική εργατική νομοθεσία.

Αγαλλόπουλος Χρήστος., Εισαγωγή εις το εργατικόν δίκαιον 1958 166 σελ. και Εργατικόν δίκαιον. Σχέσις εργασίας 1958 400 σελ. Τα δύο αυτά βιβλία πραγματεύονται αντίστοιχα την γενική εισαγωγή στο εργατικό δίκαιο και το ατομικό εργατικό δίκαιο. Το πλούσιο περιεχόμενό τους και οι συστηματικές και γλαφυρές αναλύσεις τους τα καθιστούν χρήσιμα και σήμερα.

Β. Άλλα γενικά έργα

Εκτός απο τα βασικά γενικά έργα που αναφέρθηκαν στην προηγούμενη ενότητα, άλλα ελληνόγλωσσα βιβλία που αφορούν σε δύο τουλάχιστον απο τα τέσσερα κύρια τμήματα του εργατικού

δικαίου⁶ είναι τα ακόλουθα, τα οποία κατατάσσονται επίσης με αντίστροφη χρονολογική σειρά.

Παπαδημητρίου Δ., Εργατικό δίκαιο 1994 464 σελ. Αναφέρεται κυρίως σε θέματα του ατομικού εργατικού δικαίου.

Σταυρόπουλος Σ., Ερμηνεία του εργατικού δικαίου, 1993 523 σελ. Καλύπτει τα περισσότερα θέματα του κλάδου. Πρόκειται για αναπροσαρμοσμένη έκδοση του βιβλίου των Α.Τούση και Σ.Σταυρόπουλου Εργατικόν δίκαιον 1973 550 σελ., το οποίο είχε γραφεί με βάση το έργο του Α.Τούση Εργατικόν δίκαιον Α' 1957 772 σελ., Β' 1960 413 σελ.

Καυκάς Κ.-Καυκάς Δ., Ενοχικόν δίκαιον. Ειδικόν μέρος Α 1993. Στις σελ. 462-781 ερμηνεύονται καθένα από τα άρθρα 648- 680 του ΑΚ με εκτενείς αναφορές στο ατομικό αλλά και στο συλλογικό εργατικό δίκαιο και με παραπομπές στην μέχρι το 1970 κυρίως βιβλιογραφία και νομολογία.

Λεοντάρης Μ., Το δίκαιο των εργαζομένων, Α' Εργατικό δίκαιο 1991 494 σελ. Ασχολείται κυρίως με θέματα του ατομικού εργατικού δικαίου.

6. Κυρίως βιβλία που αφορούν σε ένα μόνο από τα τέσσερα τμήματα του εργατικού δικαίου:

Γενική εισαγωγή: Κραβαρίτου Γ., Εισαγωγή στη ρύθμιση των συνθηκών εργασίας 1990 245 σελ. Βουτυράς Σ., Εργατικό δίκαιο. Γενική θεώρηση Α' 1986 184 σελ. Δεληγιάννης Ι., Εργατικόν δίκαιον Α' 1974 192 σελ. (βελτιωμένη έκδοση του έργου του ίδιου συγγραφέα Εργατικόν δίκαιον 1960 253 σελ., το οποίο αναφέρεται και στα αυτοκείμενα του εργατικού δικαίου). Καλομοίρης Δ., Εργατικόν δίκαιον. Γενικά αρχαί 1969 133 σελ. Μαντζούφας Γ., Γενικά αρχαί του εργατικού δικαίου 1961 112 σελ.

Ατομικό εργατικό δίκαιο: Λαναράς Κ., Νομοθεσία εργατική και ασφαλιστική 1993 494 σελ. Φίλιος Π., Ενοχικό δίκαιο. Ειδικό μέρος Α' 1990 σελ. 264-313. Κουκιάδης Γ., Στοιχεία εργατικού δικαίου. Ατομική σχέση εργασίας 1985 146 σελ. Καποδίστριας Ι., Στοιχεία εργατικού δικαίου (πανεπιστημιακά παραδόσεις) 1967/68 191 σελ.

Εργατικό δικονομικό δίκαιο: Μπέης Κ., Πολιτική δικονομία IV 1979 σελ. 345-400. Μπανάς Γ., Δικονομία εργατικών διαφορών 1973 48 σελ. Μητσόπουλος Γ., Πολιτική δικονομία Α' 1972 σελ. 188 κ.α.

Βλαστός Σ., Η σύμβαση εξαρτημένης εργασίας 1990 1472 σελ. και Σωματειακή και συνδικαλιστική νομοθεσία και νομολογία 1991 700 σελ.

Βαθρακοκοίλης Β., Αναλυτική ερμηνεία-νομολογία Αστικού Κώδικος Α 1989. Στις σελ.823-918 ερμηνεύονται με βάση κυρίως την νομολογία τα άρθρα 648-680 του ΑΚ.

Ζιάννης Π., Εργατικά διαφορά 1988 391 σελ. απο τις οποίες οι 151 αφορούν στην ερμηνεία του εργατικού δικαίου και οι 240 περιέχουν νομοθετικά κείμενα.

Δημητρακόπουλος Ευ.-Γκούτος Χ., Εργατική νομοθεσία, στ' έκδοση 1981 555 σελ. Συγγραφέας του έργου κατά τις προηγούμενες εκδόσεις του (1956-1976) υπήρξε ο Ευ.Δημητρακόπουλος.

Γεωργιάδης Α.-Σταθόπουλος Μ., Αστικός Κώδιξ ΙΙΙ 1980. Στις σελ.409-582, οι Πούλλος Α., Τραυλός-Τζανετάτος Δ., Σπηλιόπουλος Σ., Αγραφιώτης Δ. και Θεοδώρου Θ. ερμηνεύουν καθένα απο τα άρθρα 648-680 του ΑΚ.

Γκούτος Χ., Εργοδότες και μισθωτοί (Εργατικόν δίκαιον) 1979 424 σελ. Καλύπτει κυρίως θέματα του ατομικού εργατικού δικαίου.

Χριστοδουλής Ρ.-Μπαλτάς Σ., Αργυρόπουλος Σ., Χαλαμάνης Α., Το δίκαιον της εργασίας 1979 431 σελ. Αναφέρεται κυρίως σε θέματα του ατομικού εργατικού δικαίου.

Δεληγιάννης Ι.-Κουκιάδης Ι., Εργατικό δίκαιο 1976/78 561 σελ. Γενική εισαγωγή και ατομική εργασιακή σχέση.

Σχινάς Γ., Εργατικόν δίκαιον 1974 105 σελ. Περιέχει στοιχεία του εργατικού δικαίου.

Καρακατσάνης Α., Παραδόσεις εργατικού δικαίου 1972 139 σελ. Γενική εισαγωγή και ατομική εργασιακή σχέση.

Καλομοίρης Δ., Σύγχρονοι τάσεις του εργατικού δικαίου 1972 238 σελ. Περιέχει στοιχεία του εργατικού δικαίου.

Χρυσανθόπουλος Ι., Θέματα εργατικής νομοθεσίας 1971

248 σελ. Αναφέρεται κυρίως σε θέματα ατομικού εργατικού δικαίου.

Κασιμάτης Γρ., Στοιχεία εργατικού δικαίου 1967 210 σελ. Παραδόσεις μαθημάτων, επιμέλεια Σ.Βουτυρά.

Ζέπος Π., Ενοχικόν δίκαιον, Ειδικόν μέρος 1965. Στις σελ. 295-375 αναλύονται συνοπτικά οι διατάξεις του ΑΚ περί μισθώσεως εργασίας σε συνδυασμό με την εργατική νομοθεσία.

Nikisch A., Εργατικόν δίκαιον. Μετάφρασις και προσαρμογή υπό Δ.Κούση και Β.Βασιλείου, 1953 504 σελ. Γενική εισαγωγή και ατομικό εργατικό δίκαιο κατά τα ισχύοντα το 1951 στην Γερμανία, με προσθήκες ως προς το ελληνικό εργατικό δίκαιο, οι οποίες καταλαμβάνουν το ένα τέταρτο περίπου της ύλης του βιβλίου.

Γ. Συλλογές κανόνων ή/και νομολογίας του εργατικού δικαίου

Οι πίο χρήσιμες σήμερα συλλογές κανόνων δικαίου ή/και νομολογίας που αφορούν στις ατομικές και στις συλλογικές εργασιακές σχέσεις είναι εκείνες που έχουν εκδοθεί κατά την τελευταία τεσσαρακονταετία και αναφέρονται παρακάτω με αντίστροφη χρονολογική σειρά.

Ραπτάρχη Π., Διαρκής κώδικας νομοθεσίας, τ.15 και 15

Ινστιτούτο Εργατικών Μελετών, Διαρκής ερμηνευτικός κώδικς εργατικής νομοθεσίας.

Αμερικάνος Τ.-Αμερικάνου Δ., Γενικό ευρετήριο νομολογίας και νομοθεσίας εργατικού δικαίου (εκδίδεται κατ' έτος απο το 1948).

Αλιπράντης Ν.- Ληξουριώτης Γ., Κωδικοποιημένη συλλογή κανόνων εργατικού δικαίου 1991, 1032 σελ.

Κουκιάδης Ι., Βασικοί εργατικοί νόμοι 1991, 833 σελ.

Κεράνης Δ., Εργατικό δίκαιο και εργατική νομοθεσία 1986, 637 σελ.

Βάγιας Α., Το εργατικό δίκαιο των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων 1982, 232 σελ.

Υπουργείον Εργασίας, Συλλογή-κωδικοποιήσις εργατικής νομοθεσίας 1981, 1280 σελ.

Λαμπρινίδης Α., Ειδική ποινική νομοθεσία. Διατάξεις περί εργασίας 1970, 296 σελ.

Υπουργείον Εργασίας, Διεθνείς συμβάσεις εργασίας 1970.

Καλαγιάς Μ., Σύνοψις εργατικού δικαίου 1961, 542 σελ. (αναφέρει και νομολογιακές γνώμες και την σχετική βιβλιογραφία).

Τρίμης Γ.-Κλαδάς Σ., Εργατικός κώδιξ 1960, 823 σελ.

Λιμούρης Σ., Πανδέκτης εργατικού δικαίου τ.Α-Β 1956/57, 1664 σελ. (νομοθεσία και νομολογία επι εργασιακών θεμάτων κατ'αλφαβητική σειρά υπό στοιχεία Α μέχρι ΕΔ)



ημόσια Κεντρική Βιβλιοθήκη Κόνιτσα

ΕΥΡΕΤΗΡΙΟ ΟΝΟΜΑΤΩΝ ΣΥΓΓΡΑΦΕΩΝ

- ᾽Αγαλλόπουλος Χ. 25, 29, 35, 36, 37, 40, 42, 53, 55, 58, 63, 65, 67, 74, 81, 82, 87, 101, 112, 117, 119, 121, 135, 151, 153, 157, 163, 168, 188, 199, 203
- ᾽Αγαλλοπούλου - Ζερβογιάννη Π. 80
- ᾽Αγραφιώτης Ζ. 42, 47, 205
- ᾽Αλαμάνης Θ. 108, 145
- ᾽Αλιπράντης Ν. 95, 135, 146, 189
- ᾽Αλιπράντης Ν.-Ληξουριώτης Γ. 206
- ᾽Αμερικάνος Σ. 172, 183
 Αμερικάνος Τ. - Αμερικάνου Δ. 206
- ᾽Αμπεντροπ Β. 185, 187, 188
- ᾽Ανανιάδης Α. 102
- ᾽Αντωνόπουλος Ν. 115
- ᾽Αραβαντινός ᾽Ι. 23, 57, 60, 108, 117, 119, 121, 164
- ᾽Ατσαλάκης Σ. 41
- Βάγιας ᾽Α. 108, 118, 128, 138, 141, 153, 207
- Βαῆς Θ. 102, 116, 155, 174, 177, 181, 186, 192, 194
- Βαθρακοκοίλης Β. 205
- Βαλτικός Ν. 112
- Βαρδακουλάς ᾽Ι. 32, 59, 112, 183
- Βασιλείου Β. 41, 112, 189
- Βασιλικός Ν. 27
- Βελέντζας ᾽Ι. 58
- Βενιζέλος Εὺ. 103
- Βερνάρδος ᾽Α. 54
- Βερροϊόπουλος Π. 189
- Βιινάϊ Γ. 32
- Βλαστός Σ. 153, 160, 205
- Βρέλλης Σ. 101
- Βουραζέλη-Μαρινάκου ᾽Ε. 180
- Βούτσης Κ. 62, 87
- Βουτυράς Σ. 17, 51, 55, 56, 58, 60, 62, 74, 102, 112, 117, 119, 168, 172, 177, 183, 187, 188, 189, 203, 204
- Γαβαλάς Ν. 74, 157
- Γαζῆς ᾽Α. 82, 157
- Γεραρῆς Χ. 153
- Γέροντας Δ. 174
- Γεωργιάδης ᾽Α.- Σταθόπουλος Μ. 205
- Γεωργιάδου ᾽Α. 107
- Γεωργόπουλος Γ. 198
- Γιαννόπουλος Κ. 149
- Γιόκαρης ᾽Α. 110
- Γκούτος Χ. 25, 26, 42, 54, 66, 67, 68, 77, 78, 80, 83, 87,

- 95, 130, 153, 160, 167, 173, 174, 179, 180, 181, 190, 191, 201, 205
- Γκοῦτος Χ. - Λεβέντης Γ. 35, 37, 39, 40, 41, 42, 67, 68, 70, 74, 77, 80, 87, 92, 129, 132, 139, 168, 202
- Γκόφας Δ. 172, 177
- Δαγτόγλου Π. 22, 23, 24, 29, 32, 54, 99, 101, 102, 103, 106, 107, 117, 119, 121, 125, 144, 146, 149, 153, 155, 160, 162, 164, 169
- Δασκαλάκης Δ. 28, 38, 73
- Δημάκης Κ. 56, 119, 125, 140, 189
- Δημητρακόπουλος Εὐ. - Γκοῦτος Χ. 205
- Δημητρόπουλος Ἰ. 32
- Δήμου Δ. 92
- Δέδες Χ. 121
- Δεληγιάννης Γ. 39, 65, 81, 169, 174, 204
- Δεληγιάννης Ἰ. - Κουκιάδης Ἰ. 58, 60, 156, 183, 186, 187, 188, 192, 205
- Δεληκωστόπουλος Σ. 144, 145, 147, 167
- Δεσποτόπουλος Κ. 17
- Δούκα Β. 23, 38, 60, 72, 85, 86, 87, 194
- Δούμπης Ἰ. - Ζερδεληῆς Δ. 42, 45, 49, 50, 65
- Δωρῆς Φ. 58, 123, 125, 127, 128, 146, 149, 167
- Εὐρυγένης Δ. 116
- Εὐσταθιάδης Κ. 110
- Ζέπος Π. 37, 40, 128, 206
- Ζερδεληῆς Δ. 106, 128, 136, 138, 160, 162
- Ζευγαρίδης Σ. 198
- Ζιάννης Π. 205
- Ἡλιοπούλου - Στράγγα Τ. 106, 153, 160
- Θεοδωρόπουλος Θ. 195
- Θεοδώρου Θ. 70, 74, 205
- Θεοχαροπούλου - Κοντόγιωργα Δ. 145, 162
- Θωμαῖδης Ε. 175
- Ἰντζεσίλογλου Ν. 32, 173, 174
- Καζάκος Ἰ. 58, 72, 146, 147, 157, 164
- Καλαβρός Ν. 107
- Καλαγιᾶς Μ. 207
- Καλαντζόπουλος Κ. 87
- Καλλικλῆς Ἰ. 180
- Καλομοίρης Δ. 7, 25, 27, 40, 42, 46, 47, 54, 55, 56, 58, 63, 65, 67, 70, 72, 74, 77, 79, 81, 87, 92, 95, 99, 101, 102, 112, 116, 117, 119, 121, 132, 135, 139, 141, 147, 151, 155, 183, 186, 192, 194, 203, 204, 205
- Καμβύσης Δ. 54
- Κανελλόπουλος Π. 107
- Καποδίστριας Ἰ. 25, 26, 35, 37, 40, 41, 42, 45, 49, 50, 55, 58, 65, 66, 78, 121, 125,

- 128, 138, 140, 153, 157,
190, 203, 204
- Καρακατσάνης Ἀ. 22, 25, 37,
42, 52, 56, 65, 66, 74, 77,
81, 86, 87, 90, 92, 95, 99,
101, 102, 129, 132, 135,
138, 141, 151, 153, 156,
189, 196, 202, 205
- Καραλής Ἀ. 195
- Καράσης Μ. 20, 26, 41, 125
- Καρατζᾶς Χ. 99
- Κασιμάτης Γεωρ. 115
- Κασιμάτης Γρ. 55, 58, 206
- Κατρᾶς Γ. 80
- Κατραλής Π. 200
- Κατσανέβας Θ. 195
- Κατσούρας Σ. 46
- Καυκᾶς Κ. - Καυκᾶς Δ. 40,
204
- Κεράνης Δ. 17, 198, 206
- Κιντῆς Σ. 58
- Κλαδάς Σ. 190
- Κλαμαρης Ν. 122
- Κονδάκης Δ. 87
- Κονδάκης Ξ. 198
- Κονιδάρης Ἰ. 128
- Κονιδιτσιώτου Κ. 77, 78
- Κορδάτος Γ. 190
- Κορώνης Σ. 190
- Κοτσίρης Λ. 149
- Κουκιάδης Ἰ. 15, 17, 22, 25,
35, 37, 39, 40, 42, 46, 47,
51, 52, 56, 58, 60, 62, 63,
65, 66, 67, 68, 70, 74, 77,
79, 81, 82, 83, 85, 86, 87,
95, 99, 101, 102, 103, 108,
112, 117, 119, 122, 135,
138, 140, 141, 149, 153,
156, 160, 164, 168, 172,
174, 175, 177, 187, 189
190, 196, 198, 202, 204,
206
- Κουκουλές Γ. 8, 174, 193
- Κουκουλές Γ. - Τζαννετάκος Β.
196
- Κουκουλές Φ. 178
- Κουκούλη - Σπηλιωτοπούλου Σ.
112, 164
- Κουμάντος Γ. 27
- Κουμουφέρη - Μανωλεδάκη Ἐ.
27
- Κουράκης Ν. 160
- Κουφάκου Κ. 198
- Κραβαρίτου-Μανιτάκη Γ. 63 ,
80, 92, 108, 174, 190, 194,
195, 196, 204
- Κρανιδιώτης Γ. 116
- Κρεμαλής Κ. 49, 54, 58, 86,
119, 139, 164
- Κρητικός Ἀ. 90, 135
- Κρίσπη - Νικολετοπούλου Ἐ.
112, 164
- Κυπραῖος Μ. 108, 122
- Κυριακόπουλος Ἠ. 27
- Κυρίτσης Δ. 132, 141, 193
- Κυρτάτας Δ. 172
- Κωνσταντόπουλος Δ. 110
- Κωνσταντοπούλου Χ. 17, 198
- Κωσταρᾶς Γ. 41
- Λαδάς Π. 127

- Λαμπρινίδης Ἰ. 207
 Λάμπρος Χ. 198
 Λαναράς Κ. 204
 Λεβέντης Γ. 58, 78, 81, 87, 90, 97, 101, 102, 103, 106, 132, 136, 141, 151, 156, 162
 Λεβέντης Γ. - Καλομοίρης Δ. 26
 Λεοντάρης Μ. 204
 Ληξουριώτης Γ. 35, 37, 39, 49, 66, 67, 68, 72, 74, 77, 78, 79, 80, 81, 85, 99, 138, 151, 153, 160, 162
 Ληξουριώτης Γ. - Τσατήρης Γ. 103
 Διακόπουλος Ἰ. 157
 Διάκος Ἰ. 174, 190
 Λιμούρης Σ. 207
 Λίποβατς Ἰ. 153
 Λιτζερόπουλος Ἰ. 160
 Λουκόπουλος Ἰ. 26
 Μάνεσης Ἰ. 23, 102
 Μανιτάκης Ἰ. 156
 Μαντζούφας Γ. 42, 52, 55, 56, 58, 60, 119, 204
 Μανωλεδάκης Ἰ. 54, 85
 Μαρκόπουλος Κ. 68, 80
 Μάρξ Κ. 32
 Ματθίας Σ. 27
 Μητρόπουλος Ἰ. 195
 Μητσόπουλος Γ. 205
 Μήτσου Γ. 181
 Μήτσου Τ. 45, 70, 77, 86, 102, 153, 169, 192
 Μιχαηλίδης - Νουάρος Γ. 124
 Μουδόπουλος Σ. 156, 191
 Μπακόπουλος Ἰ. 124, 146
 Μπακόπουλος Κ. 133
 Μπανᾶς Γ. 205
 Μπέης Κ. 146, 167, 205
 Μπερνίτσας Π. 107
 Μπέσιλα - Μακρίδη Ἰ. 153
 Μπόσδας Δ. 41, 122, 124, 125, 127, 157, 159
 Μυριάνθης Χ. 189
 Νάκος Γ. 174
 Νάσκου - Περράκη Π. 116
 Νάσλας Κ. 175, 177
 Ντάσιος Δ. 35, 37, 40, 42, 49, 54, 67, 74, 77, 78, 79, 81, 85, 86, 87, 90, 122, 125, 129, 135, 139, 160, 169, 187, 188, 190, 192, 194, 202
 Οἰκονόμου Δ. 38
 Παμπούκης Κ. 128, 164
 Παναγόπουλος Θ. 27
 Πανταζόπουλος Ν. 176, 180
 Παπαδημητρίου Δ. 204
 Παπαδημητρίου Κ. 49, 139
 Παπαθανασίου-Παπαϊωάννου Ζ. 24, 73
 Παπαϊωάννου Ἰ. 190
 Παπακωνσταντίνου Δ. - Χίου Ν. 27
 Παπανικολαΐδης Δ. 38
 Παπανικολάου Π. 157
 Παπαντωνίου Ν. 20, 23, 24, 85, 99, 101, 117, 124, 127, 157, 160, 167, 197
 Παπαπολίτης Ν. 125

- Παπασιώτη-Πασιᾶ Ζ. 101
 Παπαχατζῆς Γ. 38
 Παπαχρίστου Θ. 124
 Παρασκευᾶς Ἰ. 127
 Πάτρας Λ. 183, 186, 187, 198
 Παυλόπουλος Π. 23, 102
 Περιφανάκης Κ. 95, 149
 Περράκης Σ. - Ληξουριώτης Γ. 79, 108
 Πετρινώτη Ε. 198
 Πετρόπουλος Γ. 177
 Πόρτολος Δ. 68
 Πούλλος Ἀ. 25, 37, 40, 205
 Ράϊκος Ἀ. 102, 106, 110, 122, 146, 162
 Ραπτάρχη Π. 206
 Ρόκας Ἰ. 87
 Ρούκουνας Ἐ. 110
 Σβῶλος Ἀ. 175, 181
 Σβῶλος Ἀ. - Βλάχος Γ. 115
 Σημαντήρας Κ. 24, 124, 127, 197
 Σιδερίς Ἀ. 175
 Σιμωνέτος Γ. 37, 40, 41, 42, 57, 65, 176, 183, 199
 Σούρλας Π. 149, 197
 Σπηλιωτόπουλος Ἐ. 20, 22, 27, 85, 99, 119, 146, 169
 Σπινέλλης Δ. 77
 Σπυριδάκης Ἰ. 20, 24, 85, 95, 96, 99, 124, 127, 146, 159, 164
 Σπυρόπουλος Γ. 112, 190
 Σταθόπουλος Μ. 20, 38, 102, 122, 124, 125, 127, 128, 136, 140, 157, 159, 164
 Σταμάτης Κ. 95, 99, 164, 167, 197
 Σταμούλης Σ. 42, 45, 47, 57, 77, 81, 82, 83, 85, 86, 99, 125, 138, 140, 141, 160
 Σταυρόπουλος Σ. 204
 Σχινᾶς Γ. 26, 38, 40, 205
 Τάχος Ἀ. 24, 27, 28, 32, 58, 62, 101, 117, 119, 122, 144, 145, 147, 167, 197
 Τζεκίνης Χ. 190, 192
 Τζιτζιλέρης Ἀ. 122
 Τομαράς Ἀ. 112, 169
 Τοπόρωφ Ν. 180
 Τούσης Ἀρ. 182
 Τούσης Ἀ. - Σταυρόπουλος Σ. 42, 74, 87, 101, 122, 204
 Τραυλός-Τζανετάτος Δ. 22, 102, 125, 141, 151, 156, 164, 189, 205
 Τριανταφυλλόπουλος Ἰ. 173
 Τρίμης Γ. 87, 139
 Τρίμης Γ. - Κλαδάς Σ. 207
 Τσατήρης Γ. 138, 186
 Τσάτσος Δ. 102, 106, 117, 119
 Τσάτσος Κ. 95
 Τσιμπουκίδης Δ. 172
 Φακιολᾶς Ρ. 192, 195
 Φατούρος Ἀ. 108
 Φίλιος Π. 25, 26, 37, 39, 45, 82, 83, 125, 157, 160, 204
 Φρόνιμος Ε. 87
 Φωτέας Π. 32, 60

- Φωτήλας Ν. 172, 187, 190
 Χατζημιχάλη ᾿Α. 178
 Χορτάτος Κ. 115
 Χουμανίδης Λ. 178
 Χριστοδουλής Ρ.-Μπαλτάς Σ.-
 ᾿Αργυρόπουλος Σ.-Χαλαμάνης
 ᾿Α. 205

- Χριστοφιλόπουλος ᾿Α. 178
 Χριστοφιλοπούλου Αἰκ. 179
 Χριστοφοράτος Χ. 190
 Χρυσανθόπουλος ᾿Ι. 205
 Χρυσογόνος Κ. 29
 Ψαρός Δ. 190, 192

- Baer G. 180
 Barrere A. 17
 Blanpain R. - Κουκιάδης ᾿Ι. 108
 Caldera R. 95
 Camerlynck G. - Lyon-Caen G.
 58, 59
 Cipolla C. 181, 184
 Dumont P. 180
 Dyrand P. - Jausaud P. 164
 Hardwick E. 174
 Herkner H. - Καλιτσουνάκης Δ.
 183, 186, 190

- Liddell H. - Scott R. 30
 Lipstein K. 107
 Lyon-Caen G. 87
 Mialle M. 95, 197
 Nikisck A. 68, 87, 169, 181,
 186, 187, 199, 206
 Offe C. 17
 Romagnoli K. 190
 Tannenbaum F. 181, 183
 Tigar M. - Levy M. 182
 Tornauw N. 180
 Uriarte O. 95

ΘΕΜΑΤΙΚΟ ΕΥΡΕΤΗΡΙΟ

- Ἀλλοτρίωση** τοῦ ἐργαζομένου 32
- Ἀνήλικος.** Μισθωτός 79. — Ἱστορία τῆς προστασίας του 184, 186, 187, 191. — Ἐργοδότης 85
- Ἀπεργία.** Δίκαιο τῆς ἀπεργίας 56. — Στὶς δημόσιες ἐπιχειρήσεις 74. — Ἱστορία 177, 183, 185, 188, 192, 193, 195. — Βλ. καὶ λ. συνδικαλισμός.
- Ἀρχή.** Ἀναλογικότητας 162. — Ἐλευθερίας τῶν συμβάσεων 157. — Ἐνοχικῆς εὐθύνης 159. — Εὐνοϊκότερης μεταχείρισης τῶν μισθωτῶν 100, 152, 166. — Ἰσῆς μεταχείρισης 153, 194, 195. — Κοινωνικοῦ κράτους 151. — Μὴ καταχρηστικῆς ἄσκησης τῶν δικαιωμάτων 160. — Προστασίας τῶν μισθωτῶν 151. — Συνδικαλιστικῆς αὐτονομίας 155. — Βλ. καὶ λ. κοινωνικοθητικές ἀρχές, γενικές ἀρχές τοῦ ἐργατικοῦ δικαίου.
- Ἀστικός Κώδικας.** Ἐπικουρικὴ ἐφαρμογή του 59, 118. — Θέσπιση, μεταγλώττιση 194. — Ἄλλων κρατῶν 182.
- Ἀτομικὴ διοικητικὴ πράξις.** Ἐννοια, ὡς παράγων διαμόρφωσης τῶν ἐργασιακῶν σχέσεων 144. — Διάκριση ἀπὸ κανονιστικῆς πράξεως τῆς δημόσιας διοίκησης 144 καὶ ἀπὸ τῆς διοικητικῆς γνωμοδοτήσεως 145. — Ὁργανα ἐκδόσεως των 169. — Ἐλεγχος νομιμότητος 169. — Ἐφαρμογὴ τους 167.
- Γενικὴ εἰσαγωγή** στό ἐργατικὸ δίκαιο. Περιεχόμενον 55. — Βιβλιογραφία 204.
- Γενικές ἀρχές** τοῦ ἐργατικοῦ δικαίου. Ἐννοια, νομικὴ φύση 149. — Κατηγορίες 150. — Ἀνάλυση τῶν κυριότερων 151. — Ὡς στοιχεῖο τῆς αὐτοτέλειας τοῦ ἐργατικοῦ δικαίου 59.
- Γενικοὶ ὅροι ἐργασίας.** Ἐννοια, εἶδη 136.
- Γυναῖκες μισθωτοί.** Ἰσότητα μετὰ ἀνδρες καὶ ἐξαιρέσεις 79, 109, 154. — Ἱστορία 184, 186, 187, 191, 195
- Δημόσια ἐπιχείρηση.** Ὁρισμός 73. — Ὡς νομικὸ πρόσωπον 24. Ἐργασιακές σχέσεις 28. —

Μισθωτοί της 73. — Κανονισμός ἐργασίας 133.

Δημόσιο. Ὡς νομικό πρόσωπο 23. — Ὡς ἐργοδότης 85. — Ὡς φορέας ἐπιχείρησης 88. — Κατηγορίες προσωπικοῦ του 28. — Προστασία τῶν ἐργαζομένων του 32. — Μισθωτοί του 28, 72, 194, 195. — Διοικητική πρακτική 146.

Διαιτησία στὶς ἐργασιακές διαφορές. Διαιτητής, ἀπόφαση 131. — Ἱστορία 188, 193

Διεθνὴς διεθνές. Διεθνὴς Ὀργάνωση Ἐργασίας 112, 187. — Δημόσιο διεθνές δίκαιο 110. — Διεθνοποίηση τοῦ ἐργατικοῦ δικαίου 186. — Διεθνές ἐργατικό δίκαιο 112. — Ἐργατικό διεθνές δίκαιο 101. — Διεθνὴς σύμβαση καὶ σύσταση ἐργασίας 111.

Διευθυντικό δικαίωμα. Ἐννοια, νομική φύση, ἄσκηση, περιορισμοί 142. — Ἐπὶ σχέσεων ἀνεξαρτήτων ὑπηρεσιῶν 30, 45

Δίκαιο. Ὁρισμός 20. — Διάκριση σε δημόσιο καὶ ἰδιωτικό 23, 57. — Ἐρμηνεία του 164. — Ἐφαρμογή 167. — Ἱστορία 197. — Ἐπιστήμη 197. — Πηγές 96. — Ἐργατικό, βλ.λ. — Κοινωνικό 58. — Κοινωνικῶν ἀσφαλίσεων 54. — Οἰκονομικό 58. — Ναυτεργατικό

54. — Δημόσιο διεθνές 110. — Εὐρωπαϊκό κοινοτικό 107. — Συγκριτικό 198. Βλ. καὶ λ. κανόνες δικαίου.

Δικαιοπραξία Ὁρισμός 96. — Ἐρμηνεία 166.

Δικαίωμα Ὁρισμός 18. — Θεμελιῶδες 103. — Καταχρηστική ἄσκηση 160. — Διευθυντικό βλ.λ.

Δικαστήρια. Δικαιοδοσία 168. — Ἐφαρμογή τοῦ δικαίου 167. — Ἐλεγχος τῆς συνταγματικότητας τῶν νόμων 102. — Ἐξειδίκευση τῶν γενικῶν ρητῶν 124 καὶ τῶν ἀορίστων ἐννοιῶν 125. — Νομική φύση τῆς δικαστικῆς ἀπόφασης 146. — Βλ. καὶ λ. νομολογία.

Διοικητικές διατάξεις. Ἐννοια, εἶδη, διαμόρφωση ἐργασιακῶν σχέσεων 145

Δουλεία. Ἐννοια, εἶδη 172. — Δοῦλος 172.

Ἐγκύκλιος. Ἐργοδοτική 137. — Δημόσιας ἀρχῆς 145.

Ἐθιμο νομικό. Ἐννοια 122. — Ὡς πηγή τοῦ δικαίου 122. — Διάκριση ἀπὸ τὴν συνήθεια 139.

Ἐκμετάλλευση. Ἐννοια, 89. — Διάκριση ἀπὸ τὴν ἐπιχείρηση 89. — Σημασία της γιὰ τὸ ἐργατικό δίκαιο 87. — Ἐργασιακές σχέσεις σ' αὐτήν 53. —

Συμβούλιο τῶν ἐργαζομένων
της 92. — Πρακτική της, βλ.
ἐπιχειρησιακή συνήθεια. — Βλ.
καί λ. ἐπιχείρηση.

Ἐλευθερία. Τῶν συμβάσεων 157
— Συνδικαλιστική, βλ.λ. συνδι-
καλισμός

Ἐξάρτηση ἐργαζομένου. Ἐννοια
30. — Κίνδυνοι ἂν δέν ληφθοῦν
προστατευτικά μέτρα 31, 184.
— Στίς σχέσεις δημοσίου δι-
καίου 32. — Στίς σχέσεις ἰδιω-
τικοῦ δικαίου 33. — Ὡς κριτή-
ριο ὑπαρξῆς σχέσης ἐργασίας
42. — Σχετικές θεωρίες 42. —
Χαλαρή 46. — Εἰδικότερα κρι-
τήρια 47. — Ἐποπτεία καί ἐ-
λεγχος μισθωτοῦ 49.

Ἐπάγγελμα. Ὅρισμός 18. —
Ὡς κριτήριο διακρίσεως τῶν μι-
σθωτῶν 71

Ἐπιθεώρηση Ἐργασίας. Ἀρμο-
διότητες 170. — Μεσολάβηση
170. — Ἱστορία 186, 191

Ἐπιστήμη νομική. Βλ.λ. νομική
ἐπιστήμη

Ἐπιχείρηση Ἐννοια. 88. — Δη-
μόσια βλ.λ. — Διάκριση ἀπό
τὴν ἐκμετάλλευση 89. — Ἐρ-
γασιακές σχέσεις σαυτὴν 53.
— Συμβούλιο τῶν ἐργαζομένων
της 92. — Πρακτική της, βλ.
ἐπιχειρησιακή συνήθεια. —
Κανονισμός της, βλ.λ.

Ἐπιχειρησιακή συνήθεια ἢ πρα-

κτική. Ἐννοια, νομική φύση
138. — Διάκριση ἀπὸ το ἔθιμο
122 καί ἀπὸ τὰ συναλλακτικά
ἤθη 129

Ἐργαζόμενος Ἰπὸ εὐρεῖα ἔννοια
21. — Κατ' οἶκον 46, 67. —
Ἀλλοτριώσή του 32. — Ἀπα-
σχολούμενος σέ περισσότερους
ἐργοδότες 66. — Βλ. καί λ.
μισθωτός

Ἐργασία. Ἐννοια 17. — Σωμα-
τική καί πνευματική 18. —
Σχέση μετὰ τὴν προσωπικότητα
18, 22. — Δυνατότητα παρο-
χῆς της 21. — Ὡς ἐμπόρευμα
22. — ἀναγκαστική 29. —
Προσωπική 29. — Ἐτοιμότη-
τα 67. — Ὅροι ἐργασίας 95. —
Κώδικας Ἐργασίας 118. —
Ἐπιστῆμες της 19, 198. —
Ἱστορία της 19, 198. — Βλ.
καί λ. γενικοί ὅροι ἐργασίας,
Ἐπιθεώρηση ἐργασίας, κανο-
νισμός ἐργασίας, σχέση ἐργα-
σίας, ἐξάρτηση ἐργαζομένου.

**Ἐργασιακές σχέσεις ὑπὸ εὐρεῖα
ἔννοια.** Ὅρισμός 21. — Κατη-
γορίες 22. — Σημασία διακρί-
σεώς τους 33. — Ἰδιωτικοῦ δι-
καίου 24. — Δημοσίου δικαίου
27. — Σχέσεις ἐξαρτημένης ἐρ-
γασίας 30. — Σχέσεις ἀνεξάρ-
τητης ἐργασίας 30. — Ἐξωνο-
μικές 37, 41. — Ἐκ τοῦ νόμου
37. — Οἰκογενειακές 26. — Βλ.

- καί λ. σχέση ἔργασίας, σύμβαση ἔργασίας, σύμβαση, συλλογική σύμβαση ἔργασίας.
- Ἐργάτης.** Διάκριση ἀπό ὑπάλληλο 75. — Ἄνειδίκευτος, τεχνίτης, ὑπηρέτης 76.
- Ἐργατικό δίκαιο.** Ὁρισμός 51. — Ὁρολογία 51. — Ἀντικείμενό του 52. — Ἐπέκταση τῆς ἐφαρμογῆς του 54. — Διαίρεσή του 55. — Ἀτομικό καὶ συλλογικό 55. — Χαρακτηριστικά του 56. — Χαρακτηριστικά καὶ ἐξέλιξη στήν Ἑλλάδα 62. — Αὐτοτέλειά του 58, 166. — Μικτός κλάδος 58. — Σκοποῦ του 59. — Σχέση του μέ τῷ ἀστικό δίκαιο 59. — Συχνές ἀλλαγές του 59. — Πηγές του 97. — Ὑποκειμένα του 65. — Διεθνές 112. — Διεθνοποίησή του 187. — Ἐργατικό διεθνές 104. — Εὐρωπαϊκό κοινοτικό 108. — Ἀπορρύθμισή του 190. — Ἐρμηνεία του 165. — Ἐφαρμογή του 167. — Ἱστορία του 171. — Ἐπιστήμη του 171. — Βιβλιογραφία του 201. — Βλ. καί λ. γενικές ἀρχές τοῦ ἔργατικοῦ δικαίου, παράγοντες διαμόρφωσης τῶν σχέσεών του.
- Ἔργο.** Ὁρισμός 17. — Σύμβαση ἔργου 21, 39. — Εὐθύνη τοῦ κυρίου τοῦ ἔργου 86. —
- Ἐργοδότης.** Ὁρισμός 81. — Συμβατικός 83. — Νόμιμος 84. — Συνεργοδότης 83. — Μερικός 83. — Ἀντιπρόσωποί του 82. — Ὡς φορέας ἐπιχείρησης ἢ καὶ ἐκμεταλλεύσεων 88. — Ὑποχρεώσεις ἔναντι τοῦ συμβουλίου τῶν ἐργαζομένων 92. — Θεμελιώδη δικαιώματά του 106.
- Ἐργοδοτική διαταγή.** Βλ. διευθυντικό δικαίωμα.
- Ἐρμηνεία.** Τοῦ δικαίου 163. — Τοῦ ἔργατικοῦ δικαίου 165. — Τῶν δικαιοπραξιῶν 166.
- Ἐταιρία** Ὡς νομικό πρόσωπο 24. — Ὡς ἐργόδοτης 83. — Σύμβαση ἑταιρίας 26. — Ἐταιρικές ἐργασιακές σχέσεις 26, 41. — Ἐργασιακές σχέσεις τῶν διοικούντων ἑταιρία 78, 25.
- Εὐρωπαϊκό κοινοτικό δίκαιο.** Πηγές 107. — Ρύθμιση ἐργασιακῶν σχέσεων 108. — Ἱεραρχική σχέση ἔναντι Συντάγματος 108. —
- Ἡθῆ.** Χρηστά 127. — Συναλλακτικά 128.
- Ἱστορία.** Ἐργατικοῦ δικαίου 171. — Χρησιμότητά της 173. — Ἐπιστήμη τοῦ ἔργατικοῦ δικαίου 198. — Διδασκαλίας του 201. — Ἐργατικοῦ κινήματος 174. — Ἐργασίας 19, 172. — Δουλείας 172. —

Καλή πίστη. Ὡς ἔμμεση πηγή τοῦ ἐργατικοῦ δικαίου 125. —

Ὡς γενική ἀρχή του 150. —

Κανόνες δικαίου. Ὁρισμός 96. —

Ἐνδοτικοί καί ἀναγκαστικοί 57, 152. — Γενικοί καί εἰδικοί 60, 100. —

Συρροή καί σύγκρουση 99. — Ἐφαρμογή 167. —

Βλ. καί λ. δίκαιο.

Κανονισμός ἐργασίας. Ἐννοια,

κατηγορίες 133. — Ὡς πηγή τοῦ ἐργατικοῦ δικαίου 132. —

Ὡς γενικός ὅρος ἐργασίας 137. — Ἱστορία 191, 194

Κανονιστικές πράξεις τῆς δημόσιας διοίκησης Ἐννοια, εἶδη

119. — Διάκριση ἀπό τίς ατομικές διοικητικές πράξεις 144.

Καταστατικό συνδικαίου Ὡς

πηγή δικαίου 135.

Κατάχρησις δικαιώματος, 160

Κοινωνιοθητικές ἀρχές Ὡς ἔμ-

μεσες πηγές δικαίου 123

Κοινωνικό πρόβλημα, 33, 185

Κρίση τρίτου. Ὡς παράγων δια-

μόρφωσης τῆς σχέσης ἐργασίας 140. —

Κώδικας Ἐργασίας 118.

Μαθητευόμενος. Ὁρισμός 66.

Συγγενεῖς ἔννοιες 69.

Μισθός. Ὡς ἐννοιολογικό στοι-

χεῖο τῆς σχέσης ἐργασίας 40.

— Ἰση ἀμοιβή 153. —

Μισθωτός. Ὁρισμός 65. — Διά-

κριση ἀπό ἄλλους ἐργαζόμε-

νους 65. — Κατηγορίες 70. —

Πολλαπλά ἀπασχολούμενος

66, 36. — Ἀγροτικός 66. —

Οἰκιακός 66. — Κατ' οἶκον 46,

67. — Μαθητευόμενος 70. —

Σέ δημόσια ὑπηρεσία 72. — Σέ

δημόσια ἐπιχείρηση 73. — Μέ

εἰδικές ἀνάγκες 80. — Μέ εἰ-

δικές φροντίδες 80. — Συνδικα-

λιστής 81. — Δανείσμιός του

84. — Ἀλλοτριώσή του 32. —

Θεμελιώδη δικαιώματά του

106. — Βλ. καί λ. ἐργάτης,

ὑπάλληλος, γυναίκα, ἀνήλι-

κος.

Νομικά πρόσωπα. Ὁρισμός, εἶδη

23. — Ὁργανα διοίκησης 84.

— Ὡς ἐργοδότης 84. — Μι-

σθωτοί τῶν ΝΠΔΔ 28, 32.

Βλ. καί λ. Δημόσιο, ἔταιρία,

δημόσια ἐπιχείρηση, συνδικα-

λισμός.

Νομική ἐπιστήμη. Ἐννοια, κλά-

δοι 197. — Στήν Ἑλλάδα 198.

— Ὡς παράγων διαμόρφωσης

τῶν ἐργασιακῶν σχέσεων 147.

Νομοθεσία. Νόμος τυπικός καί

οὐσιαστικός 117. — Ἐργατική

νομοθεσία 118. — Συγκεκριμε-

νοποίηση συνταγματικῶν δια-

τάξεων 104.

Νομολογία. Ὡς παράγων δια-

μόρφωσης τῶν ἐργασιακῶν

σχέσεων 146. — Χαρακτηρι-

στικά της στήν Ἑλλάδα 200.

– Συλλογές της 200, 206 Βλ. και λ. δικαστήρια.

Παράγοντες ρύθμισης τῶν σχέσεων ἐργατικοῦ δικαίου. Ἐννοια 95. – Μεγάλη ποικιλία 61. – Κανονιστικοί 96, 102. – Μή κανονιστικοί 97, 135. – Ἱεραρχική σχέση, συρροή και σύγκρουση 99. – Ἐπικράτηση τοῦ εὐνοϊκότερου γιά τούς μισθωτούς 100.

Προσωπικότητα. Σχέση πρὸς τὴν ἐργασία 18, 22. – Δικαίωμα προσωπικότητας 18. – Ἐνώσεις χωρὶς νομική προσωπικότητα 83.

Ρῆτρες. Γενικές 124. – Κανονιστικοῦ κειμένου ἢ δικαιοπραξίας 96.

Συλλογική ἐνοχική συμφωνία. Ἐννοια, δεσμευόμενοι 139.

Συλλογική σύμβαση ἐργασίας. Ἐννοια, εἶδη 130. – Ὡς πηγὴ δικαίου 129. – Ὡς γενικός ὅρος ἐργασίας 137. – Ἱστορία 187, 188, 189.

Σύμβαση. Ὁρισμός 24. – Ἐλευθερία της 157. – Ἐξαρτημένης ἐργασίας ἰδιωτικοῦ δικαίου, βλ. λ. σχέση ἐργασίας. – Ὡς παράγων διαμόρφωσης τῆς σχέσης ἐργασίας 135. – Ἔργου 21, 39. – Ἀνεξαρτήτων ὑπηρεσιῶν 25. – Προσωπικῆς ἐταιρίας 26. – Ἐντολῆς

26. – Δωρεᾶς ἐργασίας 41. – Μίσθωσης πράγματος 39. – Μικτή 38. – Μαθητείας 68. – Ἐκπαιδεύσεως 69. – Βλ. και λ. συλλογική σύμβαση ἐργασίας, συλλογική ἐνοχική συμφωνία, διεθνῆς σύμβαση.

Συμβούλια. Ἐργαζομένων 92, 157, 188, 189, 194, 195. Πειθαρχικά και ὑπηρεσιακά 85, 169, 140.

Συμφέρον. Δημόσιο ἢ γενικό ἢ ἐθνικό 103. – Ρύθμιση συλλογικῶν ἐργασιακῶν συμφερόντων 53, 156.

Συναλλακτικά ἤθη 128.

Συναπόφαση ἐργοδότη και συμβουλίου τῶν ἐργαζομένων 131.

Συνδικαλισμός. Συνδικαλιστική ἐλευθερία και αὐτονομία 156, 92. – Συνδικάτο, ἔννοια, εἶδη, ἀρμοδιότητες 91, καταστατικό του 135. – Συνδικαλιστικά στελέχη 81. – Ἱστορία 186, 191. – Ἱστοριογραφία 174. – Βλ. και λ. συντεχνία.

Σύνταγμα. Τυπική ὑπεροχὴ του 102. – Ἱεραρχική σχέση του ἔναντι τοῦ εὐρωπαϊκοῦ κοινοτικοῦ δικαίου 108. – Θεμελιώδη δικαιώματα και τριτενέργειά τους 103.

Συντεχνίες. Ἀρχαία Ἑλλάδα 176. – Ρωμαϊκό κράτος 178. – Βυζάντιο 179. – Μεταβυζα-

ντινές 181. — Στό νεοελληνικό κράτος 191. —

Σχέση ἐργασίας (ἐξαρτημένης, ἰδιωτικοῦ δικαίου). Ὅρισμός 24. — Ἐννοιολογικά στοιχεῖα 37. — Σημασία τῆς διάκρισῆς τῆς ἀπό τίς ἄλλες ἐργασιακές σχέσεις 33. — Κριτήρια τῆς διάκρισης ἀπό τίς ἄλλες ἐργασιακές σχέσεις 42. — Τριμερῆς 36, 83. — Μικτή 38. — Ἐμμεση 86. — Παράγοντες ρύθμισῆς τῆς 95. — Ἱστορία 175, 177, 179, 180, 182, 184,

191. Βλ. καί λ. σύμβαση ἐργασίας.

Σχέση ἔννομη ἢ νομική. Ἐννοια 20. — Ἀτομική, συλλογική 20. — Ἰδιωτικοῦ καί δημοσίου δικαίου 23. —

Τριτενέργεια τῶν θεμελιωδῶν δικαιωμάτων 105.

Ἐπάλληλος. Κριτήρια χαρακτηρισμοῦ του 75. — Διευθυνῶν 77, 82. — Δημόσιος 28, 72, 91.

Ἐπηρεσία. Ἐννοια 18, 30. Χρηστά ἦθη, 127.

Δημόσια Κεντρική Βιβλιοθήκη Κόνιας

Επιμέλεια Κεντρική Βιβλιοθήκη Κόνιτσα



55822



KON

ISBN 960-350-009-7