

$$\begin{array}{r} 1969 \\ \hline 2197 \end{array}$$

$$\begin{array}{r} 2197 \\ 5 \\ \hline 10985 \end{array}$$

$$\begin{array}{r} 2197 \\ 1969 \\ \hline = 235 \end{array}$$

$$\begin{array}{r} 19690 / 2197 \\ 2197 \times 9 = 19773 \\ \hline 20440 \\ 2197 \times 9 = 19773 \\ \hline 8667 \end{array}$$

$$\begin{array}{r} 2197 \\ 2197 \end{array}$$

$$\begin{array}{r} 2197 \\ 2350 \\ 2350 \\ \hline 1122 \end{array}$$

$$\begin{array}{r} 1969 \\ 1969 \\ \hline 3938 \end{array}$$



ΕΠΙΘΕΩΡΗΣΙΣ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΚΑΙ ΔΗΜΟΣΙΑΣ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗΣ

ΕΤΟΣ 7

ΙΑΝΟΥΑΡΙΟΣ - ΜΑΡΤΙΟΣ 1938



ΤΟ ΠΡΟΒΛΗΜΑ ΤΗΣ ΣΤΑΘΕΡΟΤΗΤΟΣ ΤΗΣ ΘΕΣΕΩΣ ΤΩΝ ΜΙΣΘΩΤΩΝ

Υπό

ΧΡ. Ν. ΑΓΑΛΛΟΠΟΥΛΟΥ

1. Ἐν τῇ σημερινῇ οἰκονομικῇ ὀργανώσει, ἡ παροχὴ ἐπ' ἀμοιβῇ ἐξηρτημένης, πνευματικῆς ἢ σωματικῆς, ἐργασίας ἀποτελεῖ τὴν μοναδικὴν βάσιν συντηρήσεως διὰ μεγίστην κατηγορίαν προσώπων. Ἐὰν λυθῇ ὅπωςδήποτε ἡ σχέσις, ἐπὶ τῇ βάσει τῆς ὁποίας παρέχουν τὰ πρόσωπα ταῦτα τὴν ἐργασίαν των — πρᾶγμα, ὅπερ συνήθως γίνεται ἐπὶ τοῦ κρατοῦντος σήμερον τύπου, τῆς συμβάσεως ἐργασίας ἐπ' ἄοριστον χρόνον, διὰ τῆς ἀπολύσεως ἐκ μέρους τοῦ ἐργοδότη — ὑφίστανται πλήγμα βαρὺ, διότι ἡ ἀπομάκρυνσις των ἐκ τῆς ἐργασίας δύναται νὰ συνεπιφέρῃ διὰ ταῦτα καὶ τὰς οἰκογενείας των μεγάλας ζημίας, ἰδιαιτέρως δέ, ὅταν αἱ συνθῆκαι τῆς «ἀγορᾶς ἐργασίας» εἶναι δυσμενεῖς. Ὡς γνωστὸν δέ, αὐταὶ ἐξακολουθοῦν ἀκόμη νὰ ρυθμίζωνται βασικῶς ὑπὸ τοῦ γενικοῦ οἰκονομικοῦ νόμου τῆς «προσφορᾶς» καὶ «ζητήσεως», ἃν καὶ διὰ πολλαπλῶν μέσων αὐτοβοηθείας καὶ τῆς ὁσημέραι ἐντεινομένης κρατικῆς ἐπεμβάσεως, καταβάλλεται προσπάθεια περιορισμοῦ τῶν βλαβερῶν συνεπειῶν τοῦ οἰκονομικοῦ τούτου νόμου. Ἡ ἀπώλεια τῆς θέσεως δύναται νὰ σημαίνῃ διὰ τὸν μισθωτὸν πολλὰς προσπάθειας διὰ τὴν ἐξεύρεσιν νέας θέσεως, χωρὶς ν' ἀποκλείεται, ὅπως ἡ νέα θέσις συνεπιφέρῃ μείωσιν μισθοῦ, ἀλλαγὴν κατοικίας, ἴσως δὲ καὶ ἀλλαγὴν εἰδικότητος ἢ ἐπαγγέλματος. Ἐὰν δὲ μάλιστα ἀπολύεται τις διότι δὲν εἶναι πλέον ἱκανὸς πρὸς ἐργασίαν, διότι π. χ. ἐγήρασε, καὶ ὁ ἐργοδότης ἐπιθυμεῖ ζωηροτέρας καὶ ἀποδοτικωτέρας δυνάμεις, τότε αἱ στερήσεις ἀποτελοῦν τὴν ἀναγκαίαν συνέπειαν. Τούτου ἕνεκεν, διὰ τὸν ἐργαζόμενον, ἐκτὸς τοῦ

ζητήματος τοῦ μισθοῦ, οὐδέν ἄλλο ζήτημα ἔχει τόσην κεφαλαιώδη σημασίαν, ὅσην ἔχει ἡ διάρκεια καὶ ἡ σταθερότης τῆς ἐργατικῆς σχέσεως. Τὰ ψυχολογικὰ ἀποτελέσματα ἐκ τῶν συνεπειῶν τούτων τῆς ἀπωλείας τῆς θέσεως τοῦ ἐργαζομένου, ἅτινα ὀρθῶς ἰδιαιτέρως τονίζονται¹, συντελοῦν, ἀπὸ κοινωνικῆς ἀπόψεως, εἰς τὴν δημιουργίαν «φόβου πρὸ τῆς ἀπολύσεως», ὅστις ἐπενεργεῖ καταστρεπτικῶς ἐπὶ τῆς ἐλευθέρας ἐξελίξεως τοῦ ἐργάτου καὶ ὑπαλλήλου, ὡς ἀνθρώπου καὶ πολίτου, καὶ κάμνει αὐτὸν συχνὰ ἐξαιρετικῶς πειθήνιον καὶ ὑποχωρητικόν, ἐνίοτε μάλιστα καὶ ἀκατάλληλον πρὸς ἄσκησιν τῶν δικαιωμάτων του, ὡς συνέβαινεν ἄλλοτε μὲ τοὺς δουλοπαροίκους. Ἀρκεῖ νὰ σκεφθῇ τις τὰς ἀπειλὰς τοῦ ἐργοδότη περὶ ἀπολύσεως, ἔνεκα συμμετοχῆς τοῦ μισθωτοῦ εἰς ὀργανώσεις, σωματεῖα ἢ κινήσεις πρὸς βελτίωσιν τῶν ὅρων ἐργασίας. Τὸ δικαίωμα τοῦ ἐργοδότη πρὸς ἀπόλυσιν, ἐν οἷαδήποτε στιγμῇ, ἀσχέτως αἰτίας, ἀσκεῖ ἐπὶ τοῦ μισθωτοῦ ἀθέμιτον πίεσιν καὶ ἐμποδίζει τὴν ἐξέλιξιν τῆς προσωπικότητος, δημιουργεῖ δὲ καὶ μίαν γενικωτέραν ἀρρυθμίαν ἐν τῷ κοινωνικῷ συνόλῳ.

Εἶναι ὀρθὸς ὁ ἀφορισμός, ὅτι διὰ τῆς ἀπειλῆς τῆς ἀπολύσεως δύναται τις ἕνα ἐλεύθερον πολίτην νὰ τὸν καταστήσῃ ἄβουλον ἐργαζόμενον δοῦλον². Ἐκ τῶν λόγων τούτων ἐξηγοῦνται αἱ συνεχεῖς καὶ ἀκατάβλητοι προσπάθειαι τῶν μισθωτῶν ὅλων τῶν χωρῶν πρὸς διατήρησιν τῆς θέσεώς των διὰ τῆς θεσπίσεως ἀναγκαστικῶν περιορισμῶν εἰς τὸ δικαίωμα τοῦ ἐργοδότη, ὅπως ἀπολύῃ ὅποτεδήποτε τὸν μισθωτόν.

Ἐναντι ὅμως τῶν προσπαθειῶν τούτων ὀρθοῦται ἡ ἀντίθεσις τῶν ἐργοδοτῶν καί, ἀσφαλῶς, εἰς ἐλαχίστας διεκδικήσεις τῶν μισθωτῶν συναντᾶται τόσον σκληρὰ καὶ ἄκαμπτos ἡ ἀντίδρασις αὐτῶν, ὅσον εἰς τὸ ζήτημα τῆς ἐλευθέρας ἀπολύσεως τῆς σχέσεως ἐργασίας. Οἱ ἐργοδότες ἐπικαλοῦνται, ὅτι ὁ ἐπιχειρηματικὸς κίνδυνος, τὸν ὁποῖον φέρουν, καὶ ἡ συναγωνιστικὴ ἱκανότης τῆς ἐπιχειρήσεώς των, διὰ τὴν εὐημερίαν τῆς ὁποίας πρέπει ἐξ ἴσου νὰ ἐνδιαφέρεται καὶ ὁ ἐξ αὐτῆς ἀποζῶν μισθωτός, δύναται νὰ ἐξασφαλισθῇ μόνον, ὅταν

¹ Hug, Das Kündigungsrecht, τ. I, σελ. 18 ἐπόμε.

² Fleisch, Reform des Arbeitsrechts, σελ. 9.

ὁ ἐργοδότης ἔχῃ πλήρη ἐλευθερίαν ἐν τῇ ἐκλογῇ τοῦ προσωπικοῦ του καὶ ὅτι αἱ ιδιόρρυθμοι καὶ εὐπαθεῖς προϋποθέσεις τῆς ιδιωτικῆς οἰκονομίας δὲν ἐπιτρέπουν τὴν μεταφορὰν τῶν ἐπὶ δημοσίων ὑπαλλήλων ἰσχυόντων κανόνων, οἵτινες καθιστοῦν δυσχερῇ ἢ ἀδύνατον τὴν λύσιν τῆς σχέσεως ἐργασίας, ἄνευ ὑπάρξεως ὠρισμένων λόγων.

Ἐπὶ πλέον ὑποστηρίζεται, ὅτι εἶναι πεπλανημένη ἡ ἀντίληψις, ὅτι ὁ ἔχων σταθερὰν θέσιν μισθωτὸς ἀποδίδει περισσότερον ἀπὸ ἐκεῖνον, ὅστις τελεῖ συνεχῶς ὑπὸ τὴν δαμόκλειον σπάθην τῆς ἀπολύσεως καὶ δέον, τρόπον τινά, καθ' ἐκάστην διὰ τῆς ἐργασίας του νὰ κατακτᾷ τὴν θέσιν¹.

Τὸ πρόβλημα κατέστη ἔτι ὀξύτερον τὰ τελευταῖα ἔτη, ὅτε λόγῳ τῆς ἄρρυθμίας τοῦ διεθνοῦς ἐμπορίου, τῆς πιέσεως τοῦ νόμου τῆς προσφορᾶς καὶ τῆς ζητήσεως ἐπὶ τῆς ἀμοιβῆς καὶ τῆς ἐκλογῆς τοῦ μισθωτοῦ, τοῦ ἐπαγγελματικοῦ πληθωρισμοῦ, τοῦ συναγωνισμοῦ τῶν γυναικῶν μὲ μειωμένον μισθόν, ἠϋξήθη κατὰ πολὺ ὁ κίνδυνος τῆς ἀπολύσεως μὲ ὅλας τὰς καταστρεπτικὰς αὐτῆς συνεπείας.

Ἡ κατάστασις αὕτη ἠνάγκασεν ὅλας τὰς ἐπαγγελματικὰς ὀργανώσεις τῶν διαφόρων χωρῶν νὰ θέσουν τὸ ζήτημα τῆς καταγγελίας τῆς σχέσεως τῆς ἐργασίας μεταξὺ τῶν πρώτων διεκδικήσεών των, καὶ συνετέλεσαν ὥστε νὰ ἐπεκταθῇ καὶ νὰ βελτιωθῇ σημαντικῶς ἡ σχετικὴ νομοθετικὴ προστασία². Ἦδη, εἰς πάσας σχεδὸν τὰς χώρας, εἴτε ἔχουν ληφθῇ μέτρα προστατευτικὰ νομοθετικῶς (Γαλλία, Γερμανία, Ἰταλία, Πολωνία, Τσεχοσλοβακία, Λουξεμβούργον, Νορβηγία, Βέλγιον, Ἑλλάς, Βουλγαρία, Τουρκία κλπ.), εἴτε ἐθιμικῶς ἔχουν διαμορφωθῇ ὠρισμένοι κανόνες (Δανία, Σουηδία, Μεγάλη Βρετανία, Ἰσπανία), ποικίλλοντες κατὰ κατηγορίας μισθωτῶν, ἐπιχειρήσεων, ἐπαγγελμάτων, διαμερισμάτων κλπ. Ἐλάχισται εἶναι αἱ χώραι, εἰς τὰς ὁποίας ἡ λύσις τῆς συμβάσεως ρυθμίζεται ἐλευθέρως παρὰ τῶν ἐνδιαφερο-

¹ Titze. Die Entwicklung des Kündigungsschutzes, ἐν Potthoff. Die Sozialen Probleme des Betriebes, σελ. 169. Ὁ Κολθερτισμὸς ὑπεστήριζεν, ὅτι ἡ προσκόλλησις τοῦ ἐργάτου εἰς τὸ ἐργοστάσιον εἶναι ἀπαραίτητος διὰ τὴν ἀνθισιν τῶν ἐπιχειρήσεων. Δι' αὐτὸ ὑπεβοήθησε τὴν ἰδημοσίευσιν τῶν αὐστηρῶν διατάξεων τῶν ἐτῶν 1645 καὶ 1650 καὶ βραδύτερον τῶν ἐτῶν 1736, 1739, 1776 καὶ 1781.

² Revue Internat. du Travail, Ἀπρίλιος 1937, σελ. 557

μένων (Ἡνωμ. Πολιτεῖαι Βορ. Ἀμερικῆς). Τελευταίως, μὲ τὴν συνεχῇ ἐπέκτασιν τοῦ θεσμοῦ τῶν συλλογικῶν συμβάσεων, παρατηρεῖται ἡ τάσις πρὸς καθορισμὸν τῶν σχετικῶν μὲ τὴν ἀπόλυσιν τοῦ μισθωτοῦ ζητημάτων καὶ εἰς τὰς συμβάσεις ταύτας¹.

2. Εἰς τὴν ὑπὸ τῆς νομοθεσίας γενικῶς ἀντιμετώπισιν τοῦ προβλήματος τῆς σταθερότητος τῆς θέσεως τοῦ μισθωτοῦ δυνάμεθα νὰ διακρίνωμεν δύο στάδια: τὸ πρῶτον εἶναι τὸ στάδιον τῆς καθαρῶς τυπικῆς προστασίας, καθ' ἣν δηλ. δύναται ὅποτεδῆποτε ὁ ἐργοδότης ν' ἀπολύσῃ τὸν μισθωτόν, ἀρκεῖ μόνον νὰ τηρήσῃ ὠρισμένην προθεσμίαν προειδοποιήσεως, ἥς, μὴ τηρουμένης, ἐπέρχονται ὠρισμέναι κυρώσεις. Τὸ δεύτερον στάδιον εἶναι τῆς οὐσιαστικῆς προστασίας, καθ' ἣν δὲν ἀρκεῖ πλέον ἡ τήρησις τῆς προθεσμίας προειδοποιήσεως, ἀλλὰ δὲν πρέπει νὰ γίνεται ἡ ἀπόλυσις ἐξ ἐπιμέμπτων ἢ ἀντικοινωνικῶν ἐλατηρίων (ἀρνητικῆς οὐσιαστικῆς προστασίας), ἢ, ἔτι περαιτέρω, νὰ γίνεται μόνον, ὅταν ὑπάρχουν ὠρισμένοι λόγοι (θετικῆς οὐσιαστικῆς προστασίας).

3. Ἡ τυπικὴ προστασία ἀπετέλει τὴν κρατοῦσαν ἐν τῷ προπολεμικῷ, κυρίως, δικαίῳ μορφήν. "Ολαὶ αἱ νομοθεσίαι προέβλεπον μίαν προθεσμίαν κατὰ τὸ μᾶλλον ἢ ἥττον βραχείαν, πρὸ τῆς ὁποίας ἔδει νὰ προειδοποιήσῃ, ὁ ἐπιθυμῶν ν' ἀποχωρήσῃ τῆς συμβάσεως, περὶ τῆς προθέσεώς του ταύτης. Τοιαύτη προθεσμία ὑφίστατο δι' ἀμφοτέρω τὰ μέρη, ἦτο δέ, κατὰ κανόνα, ἴση καὶ δὲν ἐπετρέπετο ἡ δι' ἰδιαιτέρας συμφωνίας ἐπὶ τὰ χεῖρω διὰ τὸν μισθωτὸν τροποποιήσις αὐτῆς. Ἡ προθεσμία αὕτη, τῆς ὁποίας τὰ πρῶτα ἵχνη ἀπαντῶνται εἰς τὰ καταστατικὰ τῶν μεσαιωνικῶν συντεχνιῶν, σκοπὸν εἶχε νὰ παράσχῃ εἰς τὸν καταγγελλόμενον τὸν χρόνον νὰ τακτοποιήσῃ τὰ κατ' αὐτόν, ἰδίᾳ δὲ εἰς τὸν μισθωτὸν νὰ ἐξεύρῃ νέαν ἐργασίαν. Μὴ τήρησις τῆς ὑποχρεώσεως ταύτης πρὸς προειδοποίησιν ἐπιτρέπεται μόνον εἰς τὴν περίπτωσιν τῆς λεγομένης «ἐκτάκτου καταγγελίας», εἰς τὴν ὁποίαν ὑφίσταται εἰς σπουδαῖος λόγος, ὁ ὁποῖος ἐπέφερε τοιαύ-

¹ Περίληψιν τῆς ἰσχυούσης εἰς τὰς διαφόρους χώρας σχετικῆς νομοθεσίας ἶδε ἐν *Revue Intern. du Travail*, Ἀπρίλιος, Μάϊος καὶ Ἰούνιος 1937· ἐπίσης ἐν *Desprez. Le délai - congé, en législation comparée*, 1929, καὶ *Molitor-Nipperdey-Schott. Europäisches Arbeitsvertragsrecht*, τ. I, II καὶ III.

την διαταραχὴν εἰς τὰς μεταξὺ ἐργοδότη καὶ μισθωτοῦ σχέσεις, ὥστε νὰ δικαιολογῇται ἡ ἄμεσος καὶ ἄνευ προθεσμίας λύσις τῆς σχέσεως. Ἡ παράθασις τῆς ὑποχρεώσεως πρὸς προειδοποίησιν συνεπάγεται τὴν ὑποχρέωσιν τῆς καταβολῆς τῆς μισθοδοσίας, ἐπὶ ἴσον πρὸς τὴν προθεσμίαν προειδοποιήσεως χρόνον. Ἡ ὑποχρέωσις τοῦ καταγγέλλοντος ἐξηντλεῖτο εἰς τὴν τήρησιν τῆς προθεσμίας προειδοποιήσεως, χωρὶς νὰ συνδυάζεται πρὸς ἄλλην τινά, ἰδιαιτέραν, προϋπόθεσιν. Συνεπῶς, ἡ καταγγελία ἠδύνατο νὰ λάβῃ χώραν ἐξ οἱασδήποτε αἰτίας καὶ ἐξ ἀπλῆς ἀκόμη ἰδιοτροπίας, ἢ οἱασδήποτε ἄλλης διαφωνίας μεταξὺ ἐργοδότη καὶ μισθωτοῦ, ἔστω καὶ ἐὰν ὁ καταγγελλόμενος ἦτο τελείως ἀνεύθυνος, ἔνεκα διαφορᾶς θρησκευτικῆς ἢ πολιτικῆς, ἢ ἀπλῆς δυσαρρεσκείας. Ἦτο τελείως ἀδιάφορος καὶ ἡ ὑπαρξὶς ἀκόμη ἐλάτηριων ἐπιμέμπτων.

Ἡ προθεσμία προειδοποιήσεως ἐπενεργεῖ εἰς τὰς διαφορὰς νομοθεσίας, εἴτε ἀμέσως ἢ, ὡς λέγεται, ἐμπραγμάτως, εἴτε ἐμμέσως ἢ ἐνοχικῶς. Εἰς τὴν πρώτην περίπτωσιν, μία καταγγελία, γενομένη ἄνευ τῆς προθεσμίας προειδοποιήσεως, θεωρεῖται ἄκυρος καὶ ὡς μὴ γενομένη, ἢ, τὸ πολὺ, δύναται νὰ θεωρηθῇ ἐπενεργοῦσα μετὰ τὴν πάροδον χρόνου ἴσου πρὸς τὴν παραλειφθεῖσαν προθεσμίαν προειδοποιήσεως. Μέχρι τότε ἡ σύμβασις θεωρεῖται ἰσχύουσα καὶ συνεπάγουσα πάντα τὰ ἔννομα αὐτῆς ἀποτελέσματα¹. Εἰς τὴν δευτέραν περίπτωσιν ἐπέρχεται ἡ λύσις τῆς συμβάσεως ἀπὸ τῆς καταγγελίας, ἔστω καὶ ἂν δὲν ἐτηρήθῃ ἡ προθεσμία προειδοποιήσεως, γεννῶνται μόνον ὠρισμένοι ὑποχρεώσεις πρὸς ἀποζημίωσιν. Ὅπως δὲ καὶ ἂν ἐπενεργοῦν οἱ περιορισμοί, ἄγουν κατ' οὐσίαν εἰς ὅμοια ἀποτελέσματα, ἐφ' ὅσον πρόκειται περὶ πραγματοποιήσεως τῶν αὐτῶν χρηματικῶν παροχῶν, διότι, εἴτε πρόκειται περὶ μισθοῦ, ἐπὶ τῇ βάσει τῆς συμβάσεως, ὅταν τις δεχθῇ τὴν ἄμεσον ἐπενέργειαν τοῦ χρόνου προειδοποιήσεως, εἴτε περὶ διαφέροντος, ὅταν δεχθῇ τὴν ἔμμεσον, πάντως καταλήγει εἰς τὸ αὐτὸ ἀποτέλεσμα.

Ἐπὶ μὴ τηρήσεως τῆς προθεσμίας προειδοποιήσεως καταβάλλεται ἡ ἀποζημίωσις, χωρὶς νὰ ἐρευνᾶται ἐν ἐκάστη συγκριμένῃ περιπτώσει ποία εἶναι ἡ ἔκτασις τῆς ἐπελθούσης

¹ Molitor. Zur Entwicklung des Kündigungsrechts, ἐν Beiträge zum Wirtschaftsrecht, τ. I, σελ. 364 ἐπόμε.

ζημίας, δίδεται δηλ. ἀσχέτως ἐπελεύσεως ἢ μὴ ζημίας, καὶ ἂν ἀκόμη ὁ μισθωτὸς ἀνέυρῃ ἀμέσως ἐργασίαν. Λόγῳ τῆς ιδιορρυθμίας ταύτης τῆς ἀποζημιώσεως κατεβλήθησαν πολλὰ προσπάθειαι πρὸς εὐρεσιν τῆς νομικῆς αὐτῆς βάσεως. Παρά τινων ἐθεωρήθη ὡς ποινὴ ἐπιβαλλομένη κατὰ τοῦ μὴ τηρήσαντος τὴν ὑποχρέωσιν τῆς προθεσμίας προειδοποιήσεως. Τοῦτο ὅμως δὲν εἶναι ὀρθὸν καὶ δέον ν' ἀναζητηθῇ ἡ βάση τῆς ἀποζημιώσεως ταύτης εἰς τὴν ἐπέκτασιν τῆς ἀρχῆς τοῦ ἐπαγγελματικοῦ κινδύνου καὶ ἐπὶ τῆς περιπτώσεως ταύτης. Ἡ σημερινὴ μορφή τῆς οἰκονομικῆς ὁργανώσεως ἐκθέτει τὸν μισθωτὸν εἰς τὸν κίνδυνον τῆς ἐκ τῆς ἀπολύσεως ἀνεργίας. Διὰ τὴν ζημίαν, τὴν ὁποίαν ὑφίσταται, καταβάλλεται εἰς αὐτὸν μία ἀποζημίωσις, τῆς ὁποίας ἡ ἔκτασις ὑπολογίζεται κατὰ κοινὴν πεῖραν, ἄνευ εἰδικωτέρας ἐρεύνης μιᾶς ἐκάστης περιπτώσεως.

Ἡ προστασία τοῦ μισθωτοῦ συμπληροῦται διὰ τῆς ἀπαγορεύσεως συνομολογήσεως-ιδιαιτέρων συμφωνιῶν περὶ συντήσεως ἢ καταργήσεως τῶν προθεσμιῶν, διότι, ἄλλως, θὰ ὑπῆρχεν ὁ κίνδυνος, ὅπως ὁ ἐργοδότης, ὡς οἰκονομικῶς ἰσχυρότερος, κατὰ τὴν κατάρτισιν τῆς συμβάσεως ἐργασίας ἐπιβάλῃ ρήτρας μειούσας τὴν ἐκ τοῦ νόμου προστασίαν.

Ἡ προστασία τῶν ἐργατῶν εἶναι συνήθως μικροτέρα τῆς τῶν ὑπαλλήλων. Τοῦτο ὀφείλεται εἰς τὸ ὅτι ἐν πρόσωπον, τὸ ὁποῖον πληροῖ λειτουργίας κατ' ἐξοχὴν διανοητικᾶς, δοκιμάζει, κατὰ κανόνα, πολὺ περισσοτέρας δυσκολίας κατὰ τὴν ἀλλαγὴν τῆς ἀπασχολήσεώς του, παρὰ εἰς ἐργάτης, διότι πρέπει νὰ προσαρμοσθῇ πρὸς νέας συνθήκας, πολλάκις πολὺ διαφόρους τῶν προηγουμένων, δοθέντος, ὅτι ἡ πνευματικὴ ἐργασία ἐμφανίζει εἰδικὰ γνωρίσματα. Οἱ λόγοι οὗτοι ἀποκτοῦν ιδιαιτέραν σημασίαν, ὅταν ὁ ἀπολυόμενος ὑπάλληλος ἀπασχολῇται ἀπὸ μακροῦ χρόνου εἰς ὠρισμένην ἐπιχείρησιν καὶ ἔχει πλέον συνηθίσει πρὸς ὠρισμένην ἐργασίαν. Αἱ δυσκολίαι ἀκριβῶς αὗται ὑπῆρξαν ἡ ἀφορμή, ὅπως ἡ προθεσμία τῆς καταγγελίας προσαρμοσθῇ καλύτερον πρὸς τὰς συνθήκας ἐκάστης περιπτώσεως ὑπαλλήλου. Ἡ πρὸς τὴν κατεύθυνσιν ταύτην ὁδὸς διηνοίχθη ὑπὸ τοῦ σχεδίου τοῦ Ἰταλικοῦ Νόμου τῆς 26ης Νοεμβρίου 1902, ὅπερ, ἀκολουθοῦν τὴν ἐν τῇ ἐμπορικῇ πρακτικῇ ἐθιμικῶς σχηματισθεῖσαν ἀρχήν, προέβλεπε προθεσμίας κατὰ τὸ μᾶλλον ἢ ἥττον μακράς, συμφώνως πρὸς

τὴν φύσιν τῆς ἐργασίας — δημιουργουμένων διαφόρων κατηγοριῶν ὑπαλλήλων — καὶ τὸν χρόνον, καθ' ὃν διετέλεσεν ὁ ὑπάλληλος εἰς τὴν ὑπηρεσίαν τοῦ ἐργοδότη¹.

Αἱ κατευθυντήριαι γραμμαὶ τοῦ νομοσχεδίου ἐκείνου, ἀλλὰ μὲ πολλὰς ἐν ταῖς λεπτομερείαις παραλλαγάς, περιελήφθησαν μετὰ ταῦτα εἰς νέον σχέδιον, ἀφορῶν τὴν σύμβασιν ἐργασίας τῶν ὑπαλλήλων, τὸ ὁποῖον κατετέθη εἰς τὴν Ἱταλικὴν Βουλὴν τῷ 1912. Ὁ πόλεμος ἠμπόδισε τὴν ψήφισιν τῶν διαφόρων τούτων σχεδίων, ἀλλ' αἱ διατάξεις αὐτῶν, μετὰ τινων τροποποιήσεων, περιελήφθησαν εἰς τὸν νόμον τοῦ 1917, ὅστις καὶ ὑπῆρξε τὸ ὑπόδειγμα τοῦ ἡμετέρου νόμου τοῦ 1919.

Τὸ Ἱταλικὸν Δίκαιον ἀπετέλεσεν ἓνα σημαντικὸν σταθμὸν ἐν τῇ ἐξελίξει τῆς προστασίας τοῦ μισθωτοῦ καὶ ἐχρησίμευσεν, ὡς ὑπόδειγμα, διὰ πλείστους ξένους νόμους, χωρὶς, ἐν τούτοις, νὰ τηρῆται ἐπακριβῶς ἡ διάκρισις εἰς κατηγορίας τῶν ὑπαλλήλων, ἀναλόγως τῆς φύσεως τῆς ἐργασίας, ἥτις, ἄλλως τε, χάνει βαθμὴδὸν τὴν σημασίαν της καὶ ἐν αὐτῷ τῷ Ἱταλικῷ Δικαίῳ.

Χαρακτηριστικὸν τοῦ ἐν τῷ μεταξὺ βελτιωθέντος Ἱτατικοῦ Δικαίου καὶ τῶν ἀκολουθησάντων τοῦτο ἄλλων νόμων² εἶναι ἡ χορήγησις ἐκ μέρους τοῦ ἐργοδότη μίᾳς νέας ἀποζημιώσεως, καὶ ἂν ἀκόμη ἐγένετο κανονικῶς ἡ προειδοποίησις ἀπολύσεως. Ἡ ἀποζημίωσις αὕτη, ἥτις ἀπεκλήθη «ἀποζημίωσις ἀρχαιότητος ὑπηρεσίας», εἶναι ἀνάλογος πρὸς τὸν χρόνον, οὐχὶ τῆς παρὰ τῷ αὐτῷ ἐργοδότη, ἀλλὰ τῆς παρὰ τῇ αὐτῇ ἐπιχειρήσει ὑπηρεσίας. Οὕτως, ἡ ἀποζημίωσις αὕτη λαμβάνει τὴν μορφήν ἐνὸς βάρους τῆς ἐπιχειρήσεως, ὅπερ παρακολουθεῖ αὐτήν, εἰς χεῖρας οἵουδήποτε καὶ ἂν περιέλθῃ αὕτη. Ἡ ἀποζημίωσις καταβάλλεται, εἴτε ὁλόκληρος, εἴτε τμήμα αὐτῆς, καὶ εἰς τὰ μέλη τῆς οἰκογενείας τοῦ μισθωτοῦ, ἐν περιπτώσει λύσεως τῆς σχέσεως, λόγῳ θανάτου αὐτοῦ,

¹ Molitor, ἐν *Revue internat. du travail*, Φεβρουάριος 1927, σελ. 253 ἐπόμε.

² Λουξεμβούργου, Αὐστρίας, Γερμανίας, Πολωνίας, ἐσχάτως δὲ καὶ τῆς Τουρκίας καὶ τῆς Βουλγαρίας. Ἐν Ἑλλάδι κατὰ τὴν τροποποίησιν τοῦ νόμου 2112 ἐν ἔτει 1930 εἰσήχθη, ὑπὸ μορφήν ὅμως οὐχὶ ἀπολύτως σαφῆ, ἡ τοιαύτη ἀποζημίωσις διὰ τῆς ὑποχρεώσεως τῆς καταβολῆς τοῦ ἐνὸς τετάρτου τῆς ἀποζημιώσεως, τῆς ἀντιστοιχοῦσης εἰς τὸν χρόνον τῆς προειδοποιήσεως.

πρὸς τὸν σκοπὸν τῆς ὑποβοηθήσεως τῆς ἀναδιοργανώσεως τῶν οἰκονομικῶν του.

Πολλαὶ προσπάθειαι κατεβλήθησαν πρὸς δικαιολογίαν τῆς τοιαύτης ἀποζημιώσεως¹. Ὑπὸ τινων ὑπεστηρίχθη, ὅτι ἡ ἀποζημιώσις δὲν εἶναι πραγματικὴ τοιαύτη, ἀλλ' ἀποτελεῖ ἓν εἶδος συμπληρωματικοῦ ἀνταλλάγματος, παρεχομένου ἀναδρομικῶς εἰς τὸν μισθωτὸν, δηλ. εἶναι ἡ ἀπόδοσις τῆς καθ' ὅλα τὰ ἔτη τῆς ὑπηρεσίας του ἐνεργηθείσης ἀποταμιευτικῶς ἐκ τοῦ μισθοῦ του κρατήσεως. Ἡ ἀποζημιώσις δὲν εἶναι παρὰ ἡ καθυστερηθεῖσα ἀμοιβή, πληρωνομένη τακτικῶς εἰς τὸ τέλος ἐφ' ἅπαξ. Ἄλλοι ὑπεστήριξαν, ὅτι ἡ ἀποζημιώσις εἶναι ἡ συμμετοχὴ τοῦ μισθωτοῦ εἰς τὰ κέρδη τῆς ἐπιχειρήσεως, εἰς τὸν σχηματισμὸν τῶν ὁποίων συνέβαλε καὶ οὗτος κατὰ τὴν μακρὰν αὐτοῦ παρὰ τῇ ἐπιχειρήσει σταδιοδρομίαν, ἀποτελοῦσα, τρόπον τινά, τὸ ἔπαθλον διὰ τὴν ἀξίαν τοῦ ὑπαλλήλου, ἀποδεικνυομένην ἀπὸ τὴν μακρὰν καὶ ἀδιάκοπον προϋπηρεσίαν ἐν τῇ ἐπιχειρήσει. Τοῦτο ὅμως δὲν εἶναι ὀρθόν, διότι τῆς ἀποζημιώσεως ταύτης δικαιούται ὁ μισθωτός, ἀσχέτως πρὸς τὴν οἰκονομικὴν ἐξέλιξιν τῆς ἐπιχειρήσεως, ἀκόμη δὲ καὶ ἐὰν αὕτη ἐπτώχευσεν. Ὁ Αὐστριακὸς καὶ Πολωνικὸς Νόμος τὴν χαρακτηρίζουν, ἀπεριφράστως, ὡς δωρεὰν ἀπολύσεως. Ἡ δικαιολογητικὴ βάση τῆς ἀποζημιώσεως δέον νὰ ἀναζητηθῇ πάλιν εἰς τὴν ἀρχὴν τοῦ ἐπαγγελματικοῦ κινδύνου καὶ εἰς τὴν περίπτωσιν ταύτην δέον ὁ ἐργοδότης ν' ἀποκαταστήσῃ τὴν φθοράν, τὴν ὁποίαν ὑπέστη ὁ μισθωτός, ὡς ἔμψυχος μηχανή, ἐν τῇ ἐργασίᾳ του. Λόγῳ τῆς ἐλλείψεως οἰουδήποτε πταίσματος παρὰ τῷ ἐργοδότη, δὲν εἶναι πλήρης ἡ ἀποκατάστασις τῆς ζημίας, οὔτε ἐρευνᾶται ποία εἶναι πράγματι ἡ ἐν ἐκάστη συγκεκριμένη περιπτώσει ἐπελθοῦσα ζημία, ἀλλὰ κανονίζεται αὕτη ἐπὶ τῇ βάσει πορισμάτων τῆς κοινῆς πείρας. Παράλληλον, ἀκριβῶς, παράδειγμα ἐξελίξεως εἶναι ἡ ἀποκατάστασις τῆς ζημίας τοῦ ἀτυχήματος, ὅπου, ἐπίσης, ἐδημιουργήθη ἡ ἀρχὴ τοῦ ἐπαγγελματικοῦ κινδύνου καὶ ἡ ἀποκατάστασις τῆς πλήρους ζημίας ἀντικατεστάθη διὰ τῆς ἀποκαταστάσεως τῆς κατὰ κοινὴν πείραν τοιαύτης. Πρόκειται περὶ ἐπεκτάσεως τῆς ἀρχῆς τῆς κατὰ κοινὴν πείραν

¹ Barassi. Il diritto del lavoro, ἔκδ. γ', τόμος β' σελ. 442 ἐπόμε.

ἀποζημιώσεως, ἥτις δεσπόζει πλέον εἰς τὴν νεωτέραν, ἰδίᾳ, κοινωνικὴν νομοθεσίαν.

Ὑπὸ τὴν ἄποψιν ταύτην, ἔρχεται πλέον ἢ ἀποζημιώσεις αὕτη εἰς γειτνίασιν μὲ τὰς παροχάς, λόγῳ γήρατος ἢ ἀνικανότητος ἢ θανάτου, τῆς κοινωνικῆς ἀσφαλίσεως, καὶ ἡ ὀρθὴ τῶν κοινωνικῶν βαρῶν στάθμισις θὰ ἐπέβαλλε τὴν σύνδεσιν τῶν παροχῶν ἐργοδότης καὶ ἀσφαλίσεως¹, ὅπως, ἐπίσης, ἐκ τῆς διαπιστώσεως τῆς φύσεως τῆς ἀποζημιώσεως ταύτης θὰ ἐνεδεικνύετο ἡ ἐπέκτασις αὐτῆς καὶ εἰς τὰς περιπτώσεις τῆς συμβάσεως ὠρισμένου χρόνου, ὡς καὶ τῆς οἰκειοθελοῦς ἀποχωρήσεως τοῦ μισθωτοῦ, διότι δὲν ἐξηγεῖται διατὶ πρέπει εἰς τὰς περιπτώσεις ταύτας νὰ χάνῃ ὁ μισθωτὸς τὴν ἀποζημίωσίν του, διὰ τὴν φθορὰν τὴν ὁποῖαν ὑπέστη ἡ ἐργατικὴ του ἀπόδοσις ἐν τῇ ἐπιχειρήσει.

4. Κατ' ἀντίθεσιν πρὸς τὴν μέχρι τοῦδε ἐξετασθεῖσαν τυπικὴν προστασίαν, ἡ οὐσιαστικὴ τοιαύτη εἰσέρχεται βαθύτερον εἰς τὰ πράγματα, διότι δὲν ἀρκεῖ πλέον ἢ τήρησις τῆς προθεσμίας προειδοποιήσεως, ὅσονδήποτε μακρὰ καὶ ἂν εἶναι, ἢ ἡ καταβολὴ μιᾶς ἀποζημιώσεως, ἀλλ' ἐρευνῶνται οἱ λόγοι τῆς ἀπολύσεως καὶ ἐπιβάλλονται διάφοροι κυρώσεις, ἐξικνούμεναι μέχρι τῆς ἀκυρότητος τῆς καταγγελίας, ὅταν τὰ ἐλατήρια εἶναι ἀποδοκιμαστέα. Τὴν δημιουργίαν τῆς οὐσιαστικῆς προστασίας ὑπεβόηθη σπουδαίως ἡ διαπίστωσις, ὅτι ἡ σχέσις τῆς ἐργασίας, ὑπὸ τὰς σημερινὰς κοινωνικὰς καὶ τεχνικὰς συνθήκας, δὲν ἔχει πλέον τὸν ἐμπιστευτικὸν χαρακτῆρα, τὸν ὁποῖον εἶχεν ἄλλοτε καὶ ὑπὸ τὴν ἐπήρειαν τοῦ ὁποῖου ὑπήχθη εἰς τὰς περὶ καταγγελίας τῶν ἐμπιστευτικῶν συμβάσεων διατάξεις. Ἡ ἀπώλεια τοῦ ἐμπιστευτικοῦ χαρακτῆρος καταφαίνεται, σὺν ἄλλοις, καὶ εἰς τὸν διὰ τῶν γραφείων εὐρέσεως ἐργασίας σημαντικὸν περιορισμὸν τοῦ δικαιώματος τοῦ ἐργοδότης πρὸς ἐκλογὴν τοῦ προσωπικοῦ του.

¹ Ἡ Ἑλλην. νομολογία στηριζομένη εἰς τὸ γράμμα τοῦ νόμου ἐδέχθη παράλληλον ἐφαρμογὴν τῶν διατάξεων περὶ καταγγελίας τῆς συμβάσεως ἐργασίας καὶ τῶν διατάξεων περὶ παροχῆς συντάξεως ἐξ ἀσφαλιστικῶν ταμείων. Ὁ νόμος τοῦ Λουξεμβούργου τοῦ 1937 κάμνει τὴν σύνδεσιν τῆς ἀποζημιώσεως μὲ τὰς παροχάς τῆς ἀσφαλίσεως καὶ δὲν ἀναγνωρίζει δικαίωμα ἀποζημιώσεως, ὅταν ὁ μισθωτὸς πρόκειται νὰ λάβῃ σύνταξιν παρὰ ταμείου.

Τὴν ἀφετηρίαν τῆς οὐσιαστικῆς προστασίας ἀποτελεῖ ἡ νομολογία τοῦ Γαλλικοῦ ἀκυρωτικοῦ, ὅπερ, ἐπὶ τῇ βάσει τῆς καλουμένης θεωρίας τῆς καταχρήσεως δικαιώματος (ἄρθρον 1382 τοῦ ἀστικοῦ κώδικος) περὶ ἐπανορθώσεως τῆς εἰς ἄλλον γενομένης ζημίας, ἣτις προῆλθεν ἐκ τῆς καταχρηστικῆς ἀσκήσεως τοῦ δικαιώματος τῆς καταγγελίας, κατεδίκασε τὰς ἀνηθίκους καταγγελίας τῆς συμβάσεως. Ἡ ἀρχὴ αὕτη, κατόπιν ἀγῶνος τῶν μισθωτῶν καὶ οὐχὶ ἄνευ τεραστίας ἀντιδράσεως τῶν ἐργοδοτῶν, εἰσήχθη εἰς τὸν ἀστικὸν κώδικα διὰ τοῦ νόμου τῆς 27ης Δεκεμβρίου 1890 καὶ μετὰ ταῦτα ἐπανελήφθη ὁμοιотύπως εἰς τὸ ἄρθρον 23 τοῦ κώδικος ἐργασίας. Ἐπὶ τῇ βάσει τῶν διατάξεων τούτων, προκαλεσσῶν ποικίλας ἐν τῇ ἐρμηνείᾳ, λόγῳ τῆς ἀσαφείας των, δυσκολίας, γίνεται δεκτόν, ὅτι, ἐν ᾗ περιπτώσει ἡ καταγγελία ἀποτελεῖ κατάχρησιν δικαιώματος, γεννᾶται ὑποχρέωσις πρὸς πλήρη ἀποκατάστασιν τῆς ἐπελθούσης ζημίας. Ὁ νόμος ἀναφέρει ὡς στοιχεῖα, ἐπὶ τῇ βάσει τῶν ὁποίων γίνεται ὁ ὑπολογισμὸς τῆς ἀποζημιώσεως, τὰς παρασχεθείσας ὑπηρεσίας, τὸν διαρρέυσαντα χρόνον, τὰς γενομένας κρατήσεις διὰ σύνταξιν, καὶ ἐν γένει λαμβάνονται ὑπ' ὄψιν πᾶσαι αἱ συνθῆκαι, αἵτινες δύνανται νὰ δικαιολογήσωσι τὴν ὑπαρξιν καὶ τὸν καθορισμὸν τῆς ἐκτάσεως τῆς προξηνηθείσης ζημίας. Ἐν τῇ πράξει ἐθεωρήθησαν ὡς περιπτώσεις καταχρήσεως ἐξουσίας: ἡ καταγγελία, διότι ὁ μισθωτὸς ἐζήτησε ν' ἀσκήσῃ τὰ ἐκ τοῦ νόμου ἢ τῆς συμβάσεως ἀνήκοντα εἰς αὐτὸν δικαιώματα, διότι ἡρνήθη νὰ ἐργασθῇ ὑπερωρίας ἢ τὴν Κυριακὴν, διότι ἡρνήθη νὰ δεχθῇ τὴν ἀπαγόρευσιν τῆς ἀσκήσεως ὁμοίου ἐπαγγέλματος μετὰ τὴν ἀποχώρησιν του ἐκ τῆς ἐργασίας του, διότι ἐζήτησε τὴν συνδρομὴν τοῦ Σωματείου του εἰς διαφορὰν αὐτοῦ μετὰ τοῦ ἐργοδότη, διότι ἀνήγγειλε παραβάσεις τοῦ ἐργοδότη εἰς τὴν ἐπιθεώρησιν ἐργασίας, διότι ὑπῆρξε μάρτυς εἰς ὑπόθεσιν κατὰ τοῦ ἐργοδότη, διότι μετέχει εἰς τὴν διοίκησιν τοῦ Σωματείου κλπ.

Ἡ νομολογία τοῦ Γαλλικοῦ ἀκυρωτικοῦ ἐπηρέασε μόνον τὴν νομολογίαν τῆς Ρουμανίας, ἣτις μετεφύτευσε τὰ ἐν Γαλλίᾳ διδασκόμενα, καὶ ἐν περιορισμένῳ μέτρῳ καὶ τὴν νομοθεσίαν τῆς Ὀλλανδίας. Ἀντιθέτως, δὲν ἡδυνήθη νὰ ἐπιβληθῇ ἀλλαχοῦ. Μεμονωμένα προσπάθειαι, γενόμεναι ἐν Ἰταλίᾳ, Ἑλβετίᾳ καὶ Γερμανίᾳ, ὅπου συγγραφεῖς τινες προσεπάθησαν

νὰ στηριχθοῦν ἐπὶ τῶν γενικῶν διατάξεων τοῦ ἀστικοῦ κώδικος, δὲν εἶχον εὐρύτερον ἐπιδοκιμασίαν, διότι προσέκρουον εἰς τὴν παραδεδεγμένην νομικὴν ἀντίληψιν, ὅτι ἡ καταγγελία εἶναι ἀφηρημένη δικαιοπραξία, μὴ ἐπηρεαζομένη ἐκ τῶν ἐλατηρίων τῶν προκαλεσάντων αὐτὴν ἢ τοῦ ὑπ' αὐτῆς ἐπιδιωκόμενου σκοποῦ.

Τὰ τελευταῖα ἔτη ἐπανελήφθησαν αἱ προσπάθειαι ἐν Γερμανίᾳ πρὸς δραστικώτεραν προστασίαν τῶν μισθωτῶν κατὰ τῶν καταχρηστικῶν ἀπολύσεων, ἀπολύσεων δηλ. αἱ ὁποῖαι ὀφείλονται εἰς ἐλατήρια ἀποδοκιμαστέα καὶ ἐπὶ τῇ βάσει ἀκριβεστεράς ἐρεῦνης τῆς νομικῆς φύσεως τῆς καταγγελίας τῆς συμβάσεως ἐγένετο δεκτὸν ὅτι εἶναι δυνατόν νὰ ἐρευνηθοῦν καὶ ἐπὶ ταύτης τὰ ἐλατήρια. Πρὸς τὴν ἄποψιν ταύτην συνετάχθη πλέον ἀπὸ ὀκταετίας καὶ τὸ Γερμανικὸν Ἀκυρωτικὸν¹ καὶ δύναται τις πλέον νὰ διαπιστώσῃ τὴν ὁσημέραι ἐπεκτεινομένην καταδίκην τῶν ἀνήθικων καταγγελιῶν, ἐπιτευχθείσης οὕτω τῆς κοινωνικῆς σταθμίσεως τῶν συμφερόντων ἀντὶ ἐννοιοκρατικῆς νομολογίας². Εἶναι ἀληθές ὅτι ἐν Γερμανίᾳ ἐπὶ τῇ βάσει τῆς μεταπολεμικῆς νομοθεσίας, κατεδικάζοντο αἱ ἀνήθικοι καταγγελίαι, ὅταν δηλ. ὑφίσταται ἡ δεδικαιολογημένη ὑπόνοια, ὅτι ἡ καταγγελία ἐγένετο λόγῳ τοῦ ὅτι ὁ μισθωτὸς ἀνήκει εἰς ὠρισμένον φύλον ἢ ὠρισμένην πολιτικὴν, στρατιωτικὴν, θρησκευτικὴν ὀργάνωσιν, ἢ ἡ καταγγελία ἐγένετο ἄνευ δηλώσεως τοῦ λόγου αὐτῆς, ἢ διότι ὁ μισθωτὸς ἠρνήθη νὰ ἐκτελέσῃ ἄλλην, ἐκτὸς τῆς συμπεφωνηθείσης ἐργασίας, ἢ ἡ καταγγελία εἶναι διὰ τὴν συμπεριφορὰν τοῦ μισθωτοῦ, ἢ τὰς συνθήκας τῆς ἐπιχειρήσεως μὴ δικαιολογούμενη σκληρότης. Εἰς τὰς περιπτώσεις ταύτας δύναται ὁ μισθωτὸς «δι' ἀντιρρήσεώς του» νὰ προσβάλῃ τὴν ἀπόλυσιν³. Δύναται οὐχ ἥττον ὁ ἐργοδότης ν' ἀπαλλαγῇ τῆς ὑποχρεώ-

¹ B e c h. Die wegen Verstosses gegen ein gesetzliches Verbot oder die guten Sitten nichtigen Kündigung, 1937.

² P o t t h o f f. Probleme des Arbeitsrechts, σελ. 220 ἐπόμε.

³ Περὶ τῶν ἀντιρρήσεων τούτων ἀπεφαίνετο ἄλλοτε τὸ «συμβούλιον ἐπιχειρήσεως», ὅπερ ἀπετελεῖτο ἐξ ἀντιπροσώπων τῶν ἐν τῇ ἐπιχειρήσει ἐργαζομένων μισθωτῶν. Ἦδη ἀποφαίνεται τὸ ἐργατικὸν δικαστήριον. Τοῦτο ἀποτελεῖ μίαν πρόσθετον ἐγγύησιν διὰ τὸν μισθωτόν. Σχετικαὶ διατάξεις ἀπαντῶνται οὐ μόνον ἐν Γερμανίᾳ, ἀλλὰ καὶ ἐν Τσεχοσλοβακίᾳ, Νορβηγίᾳ κ.λ.π.

σεως τῆς περαιτέρω ἀπασχολήσεως τοῦ μισθωτοῦ, οὗτινος ἡ καταγγελία τῆς συμβάσεως ἠκυρώθη, διὰ καταβολῆς ἀποζημιώσεως, κανονιζομένης ἀναλόγως τοῦ ἀριθμοῦ τῶν ἐτῶν ὑπηρεσίας, οὐχὶ ὅμως μείζονος τῶν 6) 12 τοῦ ἐτησίου μισθοῦ, ἐκτὸς ἐὰν πρόκειται περὶ προδήλως αὐθαιρέτου ἢ ἐξ ἀνυπάρχοντων λόγων, κατὰ κατάχρησιν τῆς ἐξουσίας τοῦ ἐργοδότη γυνομένης καταγγελίας, ὅτε ἡ ἀποζημίωσις δύναται νὰ φθάσῃ τὸ σύνολον τῶν ἐτησίων ἀποδοχῶν ¹. Πλὴν ὅμως ἡ προστασία αὕτη δὲν ἦτο ἀρκετὰ ἀποτελεσματικὴ καὶ τὸ πεδίον τῆς ἐφαρμογῆς της περιορισμένον, διὰ τοῦτο ἡ διὰ τῆς νομολογίας ἐπιτευχθεῖσα γενίκευσις τῆς καταδίκης τῶν ἀνήθικων καταγγελιῶν ἀποτελεῖ ἀναμφισβήτητον σταθμὸν ἐν τῇ ἐξελίξει τῆς προστασίας τῆς σταθερότητος τῆς θέσεως τοῦ μισθωτοῦ.

Ἦδη ἐρωτᾶται: πότε ὑφίσταται ἀνήθικος καταγγελία; Διὰ νὰ ὑφίσταται τοιαύτη πρέπει, ἀναμφισβητήτως, νὰ προσκρούῃ ὁ δι' αὐτῆς ἐπιδιωκόμενος σκοπὸς τῆς λύσεως εἰς τὰ χρηστὰ ἦθη καὶ δὲν ἀρκεῖ ἀπλῶς, ὅτι ἡ λύσις ἄγει εἰς τὰς περαιτέρω αὐτῆς συνεπείας εἰς ἀνεπιεικῇ ἀποτελέσματα, ἰδίᾳ ἐμποδίζει τὸν καταγγελλόμενον εἰς ἀπόκτησιν ὠφελημάτων, τὰ ὁποῖα θ' ἀπέκτα ἐξ ἐπιμηκύνσεως τῆς σχέσεως ἐργασίας, ἢ δυσχεραίνει εἰς αὐτὸν ἰδιαιτέρως τὴν θεμελίωσιν μιᾶς ἄλλης νέας σχέσεως. Διότι εἰς τὰς περιπτώσεις ταύτας, οὐχὶ ἡ λύσις καθ' ἑαυτήν, ἀλλὰ μόνον ἐν συνδυασμῷ πρὸς τὰς ἐξ ἄλλων συνθηκῶν ἀπορρεούσας συνεπείας, καθίσταται ἀνήθικος καὶ ἀνεπιεικῆς. Δέον ὁ ἀνήθικος χαρακτήρ τῆς καταγγελίας νὰ προκύπτῃ ἐκ συναρτήσεως περιεχομένου, ἐλατηρίων καὶ σκοποῦ καὶ ν' ἀποδεικνύηται οὗτος κατ' ἀντικειμενικὸν καὶ ὑποκειμενικὸν στοιχεῖον ².

Ἡ ἰδέα τῆς προστασίας τῆς σταθερότητος τῆς θέσεως τοῦ μισθωτοῦ κερδίζει ὁσημέραι ἔδαφος καὶ ἐν ταῖς νομοθεσίαις πρὸς διαφόρους κατευθύνσεις, κυρίως διὰ τοῦ ἀποκλεισμοῦ τῆς μεθ' ἀπλῆν προειδοποίησιν ἀπολύσεως καὶ τοῦ ἐπιτρεπτοῦ

¹ Πρὸβλ. Gesetz zur Ordnung der nationalen Arbeit τοῦ 1934 ἄρθρα 56 - 60.

² Εἰς τὴν κατηγορίαν τῆς ἀρνητικῆς οὐσιαστικῆς προστασίας ὑπάρχονται αἱ εἰς πάσας σχεδὸν τὰς νομοθεσίας ἀπαντῶσαι διατάξεις περὶ ἀπαγορεύσεως τῆς ἀπολύσεως τῶν ἐπιτόκων καὶ λεχωίδων, τῶν ἀσθενῶν καὶ τῶν ἐν ἐπιστρατεύσει τελούντων μισθωτῶν.

αὐτῆς μόνον δι' ὠρισμένους, περιοριστικῶς ἀπαριθμouμένους, λόγους καὶ καθ' ὠρισμένην διαδικασίαν. Τοῦτο ἰσοδυναμεῖ πρὸς τὴν μονιμότητα τῶν μισθωτῶν, ἀκριβῶς ὅπως καὶ τῶν δημοσίων ὑπαλλήλων καὶ τὴν ἀναγνώρισιν τοῦ δικαιώματος τοῦ μισθωτοῦ ἐπὶ τῆς θέσεως, πρόκειται πλέον περὶ θετικῆς οὐσιαστικῆς προστασίας.

Ὁ τύπος οὗτος τῆς προστασίας εὐρίσκεται εἰς ριζικὴν ἀντίθεσιν πρὸς τὴν ἀρχὴν τῆς ἐλευθερίας τῆς λύσεως τῶν διαρκῶν ἐννόμων σχέσεων καὶ δὲν συμβιβάζεται πλέον πρὸς τὴν καθαρὰν φιλελευθέραν ἀντίληψιν, πλην ὅμως δικαιολογεῖται ἢ τοιαύτη ρύθμισις παρ' ὅλας τὰς προβαλλομένας περὶ τῆς ἰδιορρυθμίας τῆς ἰδιωτικῆς οἰκονομίας ἀντιρρήσεις¹, διότι δὲν πρέπει ἡ ἐλευθερία τῆς λύσεως τῆς ἐργατικῆς σχέσεως νὰ ἐκφυλίζεται εἰς αὐθαιρεσίαν, ἥτις θέτει ἐν κινδύνῳ τὰ συμφέροντα οὐ μόνον τῶν ἀμέσως μετεχόντων εἰς τὴν σχέσιν προσώπων, ἀλλὰ καὶ τοῦ κοινωνικοῦ συνόλου.

Αἱ πρῶται ἀρχαὶ τῆς προστασίας ταύτης ἀπαντῶνται εἰς τὰς συμβάσεις ἐργασίας μεγάλων ὀργανισμῶν, ἰδίᾳ τραπεζικῶν καὶ σιδηροδρομικῶν, καθ' ἃς κατ' ἀπομίμησιν τῶν περὶ δημοσίων ὑπαλλήλων ἰσχυόντων ἐπιτρέπεται ἀπόλυσις μόνον, ἐὰν ὑπάρχουν ὠρισμένοι λόγοι — πειθαρχικὰ παραπτώματα — ὧν ἡ διαπίστωσις γίνεται κατ' εἰδικὴν διαδικασίαν παρέχουσαν πολλὰς ἐγγυήσεις εἰς τὸν μισθωτόν. Τελευταίως ὅμως καὶ ἐν διαρκεῖ αὐξανομένῳ μέτρῳ λαμβάνονται μέτρα καὶ ὑπὸ τῆς νομοθεσίας.

Πλήρη ἐφαρμογὴν τῆς θετικῆς οὐσιαστικῆς προστασίας συναντᾷ τις μόνον εἰς τὸ Ρωσικὸν δίκαιον², ἐνθα ὀρίζεται, ὅτι δὲν ἐπιτρέπεται ἡ ἀπόλυσις τοῦ μισθωτοῦ, παρὰ μόνον εἰς περιπτώσεις σαφῶς ὑπὸ τοῦ νόμου καθοριζόμενας καὶ δικαιολογούσας πλήρως τὴν λύσιν, ὡς π. χ. εἰς περίπτωσιν μερικῆς ἢ ὀλικῆς ἐκκαθαρίσεως τῆς ἐπιχειρήσεως, ἀνικανότητος πρὸς ἐργασίαν τοῦ μισθωτοῦ, διαπράξεως ὑπ' αὐτοῦ κολασίμου πράξεως ἐν τῇ ἐργασίᾳ, ἀδικο-

¹ Barassi. Il diritto del lavoro τ. I σελ. 389.

² Κῶδιξ ἐργασίας 9 Νοεμβρίου 1922, ἄρθρ. 47, ἐν Les Codes de la Russie Soviétique, τ. II, trad. par Patouillet. Ὡς σημαντικὴ συμπλήρωσις τοῦ Ρωσικοῦ δικαίου δέον νὰ θεωρηθῇ καὶ ἡ ποινικοποίησης τῶν προστατευουσῶν τὸν μισθωτὸν διατάξεων.

λογήτου ἀπουσίας πλέον τῶν τριῶν ἡμερῶν κλπ. Σημειωτέον ὅτι, καὶ εἰς τὰς περιπτώσεις ἀκόμη ταύτας τῆς δεδικαιολογημένης ἀπολύσεως προβλέπεται ἡ καταβολὴ ἀποζημιώσεως ὅταν ἡ ἀπόλυσις δύναται νὰ ἔχη σκληρὰς διὰ τὸν ἀπολυόμενον συνεπείας (ἄρθρ. 88 - 89 κώδικ.). Εἰς τὰς ἄλλας χώρας ἡ ἀρχὴ αὕτη δὲν ἐφηρμόσθη παρὰ μόνον εἰς περιπτώσεις ἐξαιρετικὰς, ἐξ ὧν δύο δύναται νὰ θεωρηθοῦν αἱ σοβαρώτεραι :

α') ἡ ἀφορῶσα τὴν προστασίαν τῶν μισθωτῶν τῶν μετεχόντων εἰς διοικήσεις τῶν ἐκπροσωπούντων τοὺς μισθωτοὺς ὀργανισμῶν, ἰδίως δὲ τῶν μετεχόντων εἰς τὰ καλούμενα «συμβούλια ἐπιχειρήσεων». Τὰ πρόσωπα ταῦτα ἔχουν ἀνάγκη μιᾶς ἰδιαζούσης προστασίας, διότι ὡς φορεῖς τῶν ἐπαγγελμ. ἐργατικῶν ἀντιλήψεων καὶ διεκδικήσεων ἔναντι τῶν ἐπιχειρήσεων ἔρχονται, ὡς εἶναι φανερόν, συχνὰ εἰς σύγκρουσιν μὲ τὸν ἐργοδότην. Ἡ προσήκουσα καὶ μετὰ θάρρους ἄσκησις τῶν δικαιωμάτων των ἐκ μέρους τῶν προσώπων, τῶν μετεχόντων εἰς τὰ συμβούλια ταῦτα, ἐπέβαλε τὴν δι' ἰδιαιτέρων διατάξεων κατοχύρωσιν τῆς θέσεως αὐτῶν, διότι ἄλλως θὰ ἠδύνατο ὁ ἐργοδότης διὰ τῆς καταγγελίας τῆς συμβάσεως ἐργασίας νὰ ἀπαλλάσσεται τῶν ζωηρῶν καὶ ὀχληρῶν δι' αὐτὸν στοιχείων. Ἐχει θεσπισθῇ, ὅτι ἀπόλυσις τῶν προσώπων τούτων, ἐὰν δὲν ὑφίσταται ὠρισμένος, ὑπὸ τοῦ νόμου σαφῶς καθοριζόμενος, λόγος εἶναι ἄκυρος καὶ ὁ ἐργοδότης εἶναι ὑποχρεωμένος νὰ δεχθῇ τὴν συνέχισιν τῆς ἐργασίας μὴ ἀπαλλασσόμενος τῆς ὑποχρεώσεως ταύτης διὰ καταβολῆς οἰασδήποτε ἀποζημιώσεως. Μὴ δεχόμενος τὰς ὑπηρεσίας τοῦ μισθωτοῦ τελεῖ ἐν ὑπερημερίᾳ πιστωτοῦ, ὑποχρεούμενος νὰ καταβάλῃ τὸν μισθόν. Ἡ τοιαύτη θέσις τῶν μελῶν τοῦ Συμβουλίου ἐπιχειρήσεων προσφυῶς ἐν Αὐστρίᾳ ἐθεωρήθη, ὡς δημιουργοῦσα «ἀσυλίαν». Τοιαύτας διατάξεις συναντᾷ τις ἐν Γερμανίᾳ, Τσεχοσλοβακίᾳ, Νορβηγίᾳ κλπ. β')

ἡ ἀφορῶσα τὰς ὁμαδικὰς ἀπολύσεις, τὰς καθισταμένας ἀναγκαίας, λόγῳ περιορισμοῦ ἢ διακοπῆς τῆς ἐπιχειρήσεως ἢ εἰσαγωγῆς νέων τεχνικῶν ἢ ἐργατικῶν μεθόδων αἵτινες ἐπιβάλλουν μείωσιν τοῦ προσωπικοῦ. Εἰς τὴν περίπτωσιν ταύτην τηρεῖται ὠρισμένη διαδικασία, καὶ λαμβάνονται ὠρισμένοι ἐγγυήσεις ὥστε τὰ ἀποτελέσματα τῆς μείσεως τοῦ ἀριθμοῦ νὰ εἶναι ὅσον τὸ δυνατόν ἡπιώτερα διὰ τοὺς μισθωτοὺς. Τοιαῦται διατάξεις ἀπαντῶνται ἐν Γερμανίᾳ καὶ ἀλλαχοῦ ἀπὸ τοῦ 1920. Ἐπίσης καὶ ἐν Γαλλίᾳ δι'

ένος ἐκ τῶν τελευταίως κατατεθέντων νομοσχεδίων¹ ἐπιδιώκεται ἡ διὰ τῆς ἐπεμβάσεως τοῦ Κράτους ρύθμισις τοῦ ζητήματος τῆς ὁμαδικῆς ἀπολύσεως τῶν μισθωτῶν, προβλεπομένου μάλιστα ὅτι οἱ ἀπολυθέντες ἔχουν δικαίωμα κατὰ προτίμησιν ἐπαναπροσλήψεως ἐν τῇ ἐπιχειρήσει ἐν περιπτώσει προσλήψεως νέων μισθωτῶν ἐντὸς ἑξ μηνῶν ἀπὸ τῆς ἀπολύσεώς των.

5. Καὶ ἐν Ἑλλάδι ἡ νομοθετικὴ ἐξέλιξις ἔναντι τοῦ προβλήματος τῆς σταθερότητος τῆς θέσεως τοῦ μισθωτοῦ ἐμφανίζει τὰ αὐτὰ στάδια τῆς τυπικῆς καὶ οὐσιαστικῆς προστασίας. Ἀπὸ τῆς τυπικῆς προστασίας, τὴν ὁποίαν εἰσήγαγεν ὁ νόμος 2112 τοῦ 1920² «περὶ ὑποχρεωτικῆς καταγγελίας τῆς συμβάσεως ἐργασίας ἰδιωτικῶν ὑπαλλήλων» καὶ τὸ συναφὲς διάταγμα περὶ ἐπεκτάσεως τούτου καὶ εἰς ὠρισμένας κατηγορίας ἐργατῶν προχωροῦμεν βαθμηδὸν εἰς τὴν οὐσιαστικὴν προστασίαν καὶ ὑπὸ τὰς δύο αὐτῆς μορφάς, τὴν τε ἀρνητικὴν καὶ τὴν θετικὴν. Ἡ παρ' ἡμῖν τυπικὴ προστασία, εἰσαχθεῖσα κατὰ τὸ ὑπόδειγμα τοῦ λίαν προοδευτικοῦ τότε Ἰταλικοῦ νόμου τοῦ 1917, ὑπῆρξε σοβαροτάτη καὶ κατὰ πολὺ μεγαλυτέρα καὶ αὐτοῦ ἀκόμη τοῦ προοδευτικοῦ προτύπου της. Ἐκτὸς τῶν μακρῶν — εἰς τινὰς περιπτώσεις μάλιστα μακροτάτων — προθεσμιῶν προειδοποιήσεως ἀγνοεῖ σχεδὸν ὁ Ἑλληνικὸς νόμος τὴν ἑκτακτον καταγγελίαν, διότι περιορίζει αὐτὴν εἰς δύο μόνον ἀσημάντου πρακτικῆς ἐφαρμογῆς περιπτώσεις. Ἡ νομολογία μας ὅμως ἐπὶ τῆς καταγγελίας τῆς συμβάσεως ὑπῆρξε μᾶλλον συντηρητικὴ, εἰς τινὰ μάλιστα σημεῖα, ὡς τῆς προσμετρήσεως τοῦ χρόνου ἐργασίας ἐπὶ ἀλλαγῆς ἐργοδότη ἐν συνεχιζομένῃ ἐπιχειρήσει καὶ εἰς τὰ διακριτικὰ γνωρίσματα τῆς συμβάσεως ἐργασίας ὠρισμένου καὶ ἀορίστου χρόνου, καὶ ἄδικος, στερουμένη δὲ σαφῶν νομοθετικῶν κειμένων δὲν ἠδυνήθη νὰ προχωρήσῃ μόνη της εἰς τὴν καταδίκην τῶν ἀνηθίκων καταγγελιῶν. Αἱ περὶ ἀντικοινωνικῆς ἀσκήσεως δικαιωμάτων διατάξεις τοῦ ρωμαϊκοῦ δικαίου δὲν παρέσχον ἐπαρκὲς ἔρει-

¹ *Projet de loi sur l'embauchage et le débauchage des travailleurs* ἄρθρ. 5.

² Πρὸ αὐτοῦ ἴσχυον αἱ διατάξεις τοῦ ρωμαϊκοῦ δικαίου, αἵτινες δὲν προέβλεπον περὶ προστασίας τινος. Ἐθιμικῶς εἶχον σχηματισθῇ κανόνες τινὲς περὶ παραχωρήσεως προθεσμίας τινὸς προειδοποιήσεως εἰς τὸν καταγγελλόμενον.

σμα διὰ τὴν θεμελίωσιν μιᾶς τοιαύτης κατευθύνσεως ἐν τῇ νομολογίᾳ μας.

Εὐτυχῶς σημειοῦται κατὰ τὰ τελευταῖα ἔτη μία σταθερὰ τάσις πρὸς θεμελίωσιν τῆς οὐσιαστικῆς προστασίας νομοθετικῶς. Θὰ ἡδυνάμεθα ν' ἀναφέρωμεν τὰς διατάξεις, περὶ τῶν ἀπολύσεων τῶν γενομένων πρὸς καταστρατήγησιν τοῦ δικαιώματος τοῦ μισθωτοῦ πρὸς λήψιν ἀδείας ἢ τῶν ἀπολύσεων, τῶν γενομένων πρὸς καταστρατήγησιν τῶν περὶ συλλογικῶν συμβάσεων διατάξεων, περίπτωσις ἣτις ἀπέκτησεν ἐντελῶς ἰδιαιτέραν σημασίαν τελευταίως μὲ τὴν συνεχῇ ἐπέκτασιν τοῦ θεσμοῦ τῶν συλλογικῶν συμβάσεων. Οἱ σημαντικώτεροι ὅμως περιορισμοὶ τοῦ δικαιώματος τοῦ ἐργοδότη πρὸς ἀπόλυσιν καὶ οἱ ὅποιοι δύνανται νὰ θεωρηθοῦν, ὅτι ἀνοίγουν παρ' ἡμῖν πράγματι νέον στάδιον καὶ θεμελιοῦν δικαίωμα πλέον τοῦ μισθωτοῦ ἐπὶ τῆς θέσεώς του εἶναι α' ὁ νόμος 6299 τοῦ 1934, δι' οὗ ὠρίσθη, ὅτι προκειμένου περὶ ἐπιχειρήσεων κοινῆς ὠφελείας, ὡς εἶναι κατ' ἐξοχὴν αἱ συγκοινωνιακαὶ τοιαῦται, αἵτινες ἀπασχολοῦν πλέον τῶν 50 μισθωτῶν, εἶναι ἄκυροι καὶ θεωροῦνται ὡς μηδέποτε γενόμεναι καταγγελίαι τῆς συμβάσεως ἐργασίας, γενόμεναι παρὰ τῶν ἐπιχειρήσεων τούτων, ἄνευ προηγουμένης γνώμης εἰδικοῦ συμβουλίου, ἐφ' ὅσον ἀφορῶσιν εἰς τὸ ἐν τέταρτον καὶ πλέον τοῦ μισθωτοῦ προσωπικοῦ καὶ πρόκειται περὶ καταγγελιῶν πραγματοποιηθεισῶν ἐντὸς τοῦ αὐτοῦ ἔτους. Τὸ Συμβούλιον ἐρευνᾷ ὅλας τὰς συνθήκας καὶ ἀποφαίνεται, ἐὰν πρέπει νὰ γίνη ἡ ἀπόλυσις. β' ὁ νόμος 244 τοῦ 1936, συμπληρωθεὶς διὰ τοῦ νόμου 771 τοῦ 1937 «περὶ προστασίας ἐφέδρων παλαιῶν πολεμιστῶν» καθ' ὃν δὲν εἶναι πλέον δυνατὴ ἡ ἀπόλυσις παλαιοῦ πολεμιστοῦ, ὅπως δῆποτε προσληφθέντος, παρὰ δι' ὠρισμένους λόγους καὶ καθ' ὠρισμένην διαδικασίαν, παρέχουσιν ὅλως ἐξαιρετικὰς ἐγγυήσεις εἰς τὸν μισθωτόν. Ὁ νόμος οὗτος πραγματικῶς θεμελιοῖ τὴν μονιμότητα τῆς θέσεως τῶν παλαιῶν πολεμιστῶν, οἵτινες ἀποκτῶσι ἀληθὲς δικαίωμα ἐπὶ τῆς θέσεώς των. γ' ὁ νόμος 694 τοῦ 1937, καθ' ὃν δὲν εἶναι δυνατὴ κατ' οὐσίαν πλέον ἡ ἀπόλυσις, λόγω τῶν βαρυτάτων κυρώσεων τὰς ὁποίας συνεπάγεται, τῶν ἐκ τῶν μισθωτῶν μελῶν τῶν Διοικ. Συμβουλίων ἀσφαλιστ. ὀργανισμῶν ἢ μελῶν ἐξελεγκτικῶν τούτων ἐπιτροπῶν, ἄνευ ἱκανῶς ἀποχρῶντος λόγου. Ἀποχρῶν λόγος ὑφίσταται, ὅταν διαπιστοῦται διάπραξις ὠρισμένων παραπτωμά-

των, περὶ ὧν ἀποφαίνεται εἰδικὸν συμβούλιον. Οἱ ἀνωτέρω νόμοι ἀποτελοῦν τὸν πυρῆνα τῆς ἐξελίξεως καὶ παρ' ἡμῖν τῆς προστασίας τῆς σταθερότητος τῆς θέσεως τοῦ μισθωτοῦ συμφώνως πρὸς τὴν γενικῶς πλέον κρατοῦσαν τάσιν καὶ δὲν δύνανται, παρὰ νὰ ἐπιδοκιμασθοῦν ἀπολύτως ὡς ἀπαρχή, μιᾶς νέας ὀρθῆς καὶ ἐπιβεβλημένης ρυθμίσεως τοῦ ζωτικωτάτου διὰ τὸν μισθωτὸν προβλήματος. Δὲν δύναται τις, παρὰ νὰ εὐχηθῇ τὴν ἐπέκτασιν τῆς ἐν αὐτοῖς ἰδέας, τῆς θεμελιώσεως δικαιώματος τοῦ μισθωτοῦ ἐπὶ τῆς θέσεώς του, ἀρκεῖ μόνον ἐν τῇ ρυθμίσει τῶν λεπτομερειῶν νὰ ἐπιτευχθῇ ἡ ἀκριβὴς στάθμισις τῶν συγκρουομένων συμφερόντων καὶ νὰ χαραχθῇ ὁ ὀρθὸς δρόμος, ὥστε νὰ μὴ ἀποθῇ ἡ προστασία αὕτη ἀνασχετικὸς φραγμὸς εἰς τὴν περαιτέρω ἐξέλιξιν τῶν ἐπιχειρήσεων.

ΧΡ. Ν. ΑΓΑΛΛΟΠΟΥΛΟΣ
