Η ΑΡΧΗ ΤΗΣ ΙΣΗΣ ΑΜΟΙΒΗΣ

ΓΙΑ ΕΡΓΑΣΙΑ ΙΣΗΣ ΑΞΙΑΣ

ΠΑΝΤΕΙΟ ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΚΟΙΝΩΝΙΚΩΝ
& ΠΟΛΙΤΙΚΩΝ ΕΠΙΣΤΗΜΩΝ

ΤΜΗΜΑ: ΔΗΜΟΣΙΑ ΔΙΟΙΚΗΣΗ
ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΟ : ΕΘΝΙΚΗ ΚΑΙ ΚΟΙΝΟΤΙΚΗ ΔΙΟΙΚΗΣΗ
ΕΠΙΒΛΕΠΩΝ ΚΑΘΗΓΗΤΗΣ: ΠΑΝΑΓΙΩΤΗΣ ΤΣΙΡΗΣ

ΘΕΜΑ:

Η ΑΡΧΗ ΤΗΣ ΙΣΗΣ ΑΜΟΙΒΗΣ ΓΙΑ ΕΡΓΑΣΙΑ ΙΣΗΣ ΑΞΙΑΣ

ΔΙΠΛΩΜΑΤΙΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ ΤΗΣ

ΣΟΒΑΝΤΖΗ ΖΕΜΠΟΥΛΙΑΣ

Α.Μ. 7106Μ002

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

Εισαγωγή 4

ΜΕΡΟΣ Α: ΘΕΩΡΗΤΙΚΗ ΠΡΟΣΕΓΓΙΣΗ

Α1. Η διεθνής κατοχύρωση της αρχής 5-9

Α2. Η εθνική κατοχύρωση της αρχής 10-17

Α3. Οι έννοιες της αμοιβής και του μισθού 18-24

Α4. Συγγενή δικαιώματα και αρχές 25-33

ΜΕΡΟΣ Β: ΠΡΑΚΤΙΚΗ ΠΡΟΣΕΓΓΙΣΗ

Β1. Οι σημαντικότερες δυσκολίες κατά την αρχική ερμηνεία της αρχής από την ελληνική νομολογία 34-36

Β2. Το ζήτημα των οικογενειακών επιδομάτων 37-43

Β3. Το ζήτημα των συντάξεων 44-49

Β4. Η εφαρμογή της αρχής στο τομέα της ναυτιλίας 50-52

Β5. Η εφαρμογή της αρχής σε εργασία με σχέση μερικής απασχόλησης 53-56

Β6. Υποθέσεις του ΔΕΚ που στηρίζονται στην έννοια της εργασίας ίσης αξίας 57-58

Συμπεράσματα 59-62

Βιβλιογραφία 63-65

ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Σκοπός της παρακάτω εργασίας είναι να παρουσιάσει την αρχή της ίσης αμοιβής για εργασία ίσης αξίας όπως αυτή κατοχυρώνεται στην ελληνική και κοινοτική έννομη τάξη. Για την καλύτερη προσέγγιση του θέματος, η εργασία χωρίζεται σε δύο κύρια μέρη. Στο πρώτο μέρος επιχειρείται μία θεωρητική προσέγγιση του θέματος, ενώ στο δεύτερο μέρος μία πρακτική προσέγγιση.

Κατά τη θεωρητική προσέγγιση του θέματος, γίνεται αναφορά στην διεθνή και εθνική κατοχύρωση της αρχής. Η επιλογή της έναρξης της εργασίας με τη διεθνή κατοχύρωση κρίνεται αναγκαία, διότι αποτελεί τη βάση δημιουργίας της αντίστοιχης εθνικής κατοχύρωσης της αρχής. Επίσης, παρατίθενται οι ορισμοί των εννοιών της αμοιβής και του μισθού, δύο εννοιών απαραίτητων για την ευκολότερη και ορθότερη κατανόηση της αρχής της ίσης αμοιβής. Ακόμη, στο τέλος του πρώτου μέρους γίνεται λόγος για δύο συγγενή με την αρχή της ίσης αμοιβής δικαιώματα, το δικαίωμα στην εργασία και το δικαίωμα για δίκαιη αμοιβή, καθώς και για δύο συγγενείς αρχές, την αρχή της ισότητας και την αρχή της ίσης μεταχείρισης.

Το δεύτερο μέρος ασχολείται με πιο πρακτικά ζητήματα, όπως τις σημαντικότερες δυσκολίες που αντιμετώπισαν τα ελληνικά δικαστήρια στην αρχή της ερμηνείας της αρχής, το ζητήματα που προέκυψαν σχετικά με τα οικογενειακά επιδόματα και τις συντάξεις, την εφαρμογή της αρχής στην ελληνική ναυτιλία καθώς και στο χώρο της εργασίας μερικής απασχόλησης. Τέλος, παραθέτονται ορισμένες υποθέσεις του ΔΕΚ οι οποίες στηρίζονται στην έννοια της εργασίας ίσης αξίας.

Η εργασία κλείνει με την καταγραφή των συμπερασμάτων που προκύπτουν και την παράθεση της βιβλιογραφίας που χρησιμοποιήθηκε. Ευελπιστώ η προσπάθειά μου αυτή να έχει διεκπεραιωθεί με τον καλύτερο δυνατό τρόπο.

ΜΕΡΟΣ Α: ΘΕΩΡΗΤΙΚΗ ΠΡΟΣΕΓΓΙΣΗ

Α1. Η ΔΙΕΘΝΗΣ ΚΑΤΟΧΥΡΩΣΗ ΤΗΣ ΑΡΧΗΣ

Η αρχή της ίσης αμοιβής για ίσης αξίας εργασία αναγνωρίσθηκε σε διεθνές επίπεδο, για πρώτη φορά το 1948, με την Οικουμενική Διακήρυξη των Δικαιωμάτων του Ανθρώπου. Πιο συγκεκριμένα με το άρθρο 23§2 ορίζεται ότι «όλοι, χωρίς καμία διάκριση, έχουν δικαίωμα ίσης αμοιβής για ίση εργασία». Λόγω όμως της ως επί το πλείστον πολιτικής φύσης της Οικουμενικής Διακήρυξης, η οποία δεν είχε νομικό χαρακτήρα, άρα δεν αποτελούσε και συνθήκη δημοσίου διεθνούς δικαίου, η αρχή της ίσης αμοιβής δεν έφερε και νομική δεσμευτικότητα. Είχε όμως ιδιαίτερη πολιτική σημασία, διότι καθιέρωσε στην συνείδηση της διεθνούς κοινότητας την αρχή της ίσης αμοιβής, και ως κατ' επέκταση έθεσε την πολιτική βάση για τη μετέπειτα κατοχύρωση της αρχής σε νομικό επίπεδο.[1]

Η επόμενη κατοχύρωση της αρχής, έγινε το 1957 με τη Συνθήκη Ιδρύσεως της ΕΟΚ, στο άρθρο 39§2, όπου θεμελιώνεται η κατάργηση κάθε διακρίσεως λόγω ιθαγένειας μεταξύ εργαζομένων των κρατών-μελών, όσον αφορά την απασχόληση, την αμοιβή και τους άλλους όρους εργασίας.[2]

Η εργατική πολιτική που ασκήθηκε μέχρι τώρα από την ΕΟΚ είχε τρεις βασικούς στόχους: τη διερεύνηση των ευκαιριών απασχόλησης, τη βελτίωση των συνθηκών εργασίας και τη συμμετοχή των μισθωτών στις κοινοτικές αποφάσεις επί θεμάτων οικονομικών και κοινωνικών ή και στη ζωή της επιχείρησης.[3]

Ο Ευρωπαϊκός Κοινωνικός Χάρτης που υπογράφθηκε το 1961 στο Τορίνο και αποτελεί το σπουδαιότερο κείμενο του Συμβουλίου της Ευρώπης για τη διασφάλιση των κοινωνικών δικαιωμάτων, με το άρθρο 4§3 (ίσως ένα από τα σημαντικότερα άρθρα του Χάρτη), αναγνωρίζει το δικαίωμα των εργαζομένων ανδρών και γυναικών για ίσης αμοιβή για εργασία ίσης αξίας. Η διάκριση λόγω φύλου αποτελεί μία από τις σημαντικότερες διακρίσεις στον εργασιακό τομέα τόσο ως προς την απόκλιση των μισθών, όσο και ως προς την ανισότητα στην αμοιβή για εργασία ίσης αξίας. Έτσι το άρθρο 4§3 του Χάρτη κάνοντας χρήση του όρου «αμοιβή» αντί «μισθού», διασφαλίζει τους εργαζόμενους και από τις δύο αυτές μορφές της διάκρισης. Καθοριστική για την σωστή εφαρμογή του άρθρου από τα συμβαλλόμενα μέρη κρίνεται η ερμηνεία αυτού από την Επιτροπή

---

[1]Βλ. Βλ. Νίκη Γεωργιάδου – Δ.Ν. Δικηγόρος, Η αρχή της ίσης μεταχείρισης των εργαζομένων (άρθρο 21§1 εδ.β Συντάγματος), Εκδόσεις Αντ. Ν. Σάκκουλα, Αθήνα – Κομοτηνή 2002, σελ.25

[2]Βλ. Νίκη Γεωργιάδου – Δ.Ν. Δικηγόρος, Η αρχή της ίσης μεταχείρισης των εργαζομένων (άρθρο 21§1 εδ.β Συντάγματος), σελ.26

[3]Βλ. Χαρίλαος Γ. Γκούτος – Αναπληρωτής Καθηγητής του Παντείου Πανεπιστημίου, Εργατικό δίκαιο – Εισαγωγή. Ατομική σχέση εργασίας, Εκδόσεις Α. Αναστασίου, Αθήνα 1999, σελ. 103

Ανεξάρτητων Εμπειρογνωμόνων, και βάσει της οποίας η τήρηση του άρθρου συνεπάγεται την εκπλήρωση δύο βασικών προϋποθέσεων: την απόδειξη της εγγύησης του κράτους στο δίκαιο και στην πράξη για ισότητα αμοιβής για ίση εργασία και ότι για την επίτευξη αυτού του σκοπού έλαβε τα κατάλληλα μέτρα, ο χαρακτήρας των οποίων προσδιορίζεται από το ίδιο το κράτος. Και ακριβώς επειδή με τη δεύτερη προϋπόθεση τίθεται το ζήτημα της αποτίμησης της εργασίας, τα μέτρα τα οποία λαμβάνονται πρέπει να απορρέουν από αντικειμενικά κριτήρια. Σε κάθε περίπτωση πάντως, ο σεβασμός του άρθρου 4§3 υποδηλώνει οι ενδεχόμενες αντίθετες στην αρχή ρήτρες των συλλογικών ή ατομικών συμβάσεων εργασίας πρέπει να κηρύσσονται από το νόμο ως άκυρες και μη γενόμενες, η προστασία του άρθρου να διασφαλίζεται με τα κατάλληλα ένδικα μέσα και ότι οι εργαζόμενοι πρέπει να προστατεύονται αποτελεσματικά απέναντι σε οποιασδήποτε μορφής αντίποινα σε περίπτωση που προσφύγουν κατά του εργοδότη τους για τη μη τήρηση της αρχής από αυτόν.[1]

Με το άρθρο 2§1 της Διεθνούς Σύμβασης Εργασίας 100/1951 – που κυρώθηκε με από την Ελλάδα με το νόμο 46/1975 – υποχρεώνονται όλα τα μέλη της Διεθνούς Οργάνωσης εργασίας να ενισχύουν και εξασφαλίζουν υπέρ όλων των εργαζομένων την αρχή της ίσης αμοιβής για ισάξια εργασία μεταξύ ανδρών και γυναικών.[2] Για τη χώρα μας η σημασία αυτής της σύμβασης είναι μεγάλη, αφού αποτέλεσμα της επιδίωξη ευθυγράμμισης της εθνικής νομοθεσίας με αυτή αποτελεί το άρθρο 22§1εδ.β του Συντάγματος. Επομένως η Σύμβαση 100/1951 δεν έχει απλώς αυξημένη τυπική ισχύ έναντι των νόμων – όπως αυτό προκύπτει από το άρθρο 28του Συντάγματος, αλλά και αποτελεί βάσει του άρθρου 22§1 του Συντάγματος και χρήσιμη πηγή για την ερμηνεία και το εύρος της έννοιας αμοιβής.

Το άρθρο 6 της Συνθήκης του Μάαστριχτ για την κοινωνική πολιτική, σχετίζεται με την ίση αμοιβή για ίση εργασία. Πιο συγκεκριμένα αποτελεί ξανασχεδιασμένο αντίγραφο του άρθρου 119 της Συνθ.ΕΟΚ με την προσθήκη μίας νέας παραγράφου κατά την οποία δεν υφίσταται κώλυμα των κρατών-μελών ως προς τη διευκόλυνση της άσκησης μίας επαγγελματικής δραστηριότητας από τις γυναίκες ή την πρόληψη και αντιστάθμιση μειονεκτημάτων στην επαγγελματική τους σταδιοδρομία.[3]

Το άρθρο 7 περ.α' του Διεθνούς Συμφώνου της Νέας Υόρκης του 1966 για τα οικονομικά, κοινωνικά και μορφωτικά δικαιώματα – το οποίο κυρώθηκε με το νόμο 1532/1985 στη χώρα μας – αναγνωρίζει το δικαίωμα κάθε προσώπου να απολαμβάνει δίκαιους και ευνοϊκούς όρους εργασίας, οι οποίοι σε κάθε περίπτωση

---

[1] Βλ. Donna Gomien - David Harris - Leo Zwaak, Η ευρωπαϊκή σύμβαση των δικαιωμάτων του ανθρώπου και ο ευρωπαϊκός κοινωνικός χάρτης : δίκαιο και πρακτική, Εκδόσεις Παπαζήση, Αθήνα 2001, σελ. 606-607

[2] Βλ. Εταιρία Νομικών Βορείου Ελλάδος, Οι αρχές του ευρωπαϊκού δικαίου των συμβάσεων – Ισότητα των δύο φύλων στις εργασιακές σχέσεις – Κοινοτικό δίκαιο και εξελίξεις στη νομολογία του Αρείου Πάγου, Εκδόσεις Σάκκουλα, Θεσσαλονίκη 1995, σελ.122-123

[3] Βλ. Roger Blanpain – Ιωάννης Κουκιάδης, Το κοινοτικό δίκαιο της εργασίας – Πριν και μετά το Μάαστριχτ, Εκδόσεις Παρατηρητής, Θεσσαλονίκη 1993, σελ.245-246

να του εξασφαλίζουν ένα δίκαιο μισθό και μία αμοιβή ίση με την αξία της εργασίας που προσφέρει, χωρίς καμία διάκριση, καθώς και ότι οι γυναίκες δεν πρέπει να απολαμβάνουν κατώτερους όρους εργασίας από τους άνδρες και να λαμβάνουν την ίδια αμοιβή για την ίδια εργασία. Ο ίδιος δε κανόνας επαναλαμβάνεται και από τον Κοινοτικό Κοινωνικό Χάρτη.[1]

Επαναδιατύπωση – ή όπως πολύ χαρακτηρίζουν «ευρωπαϊκή μετάφραση της Διεθνούς Σύμβασης Εργασίας 100, αποτελεί το άρθρο 119 Συνθ.ΕΟΚ. (Συνθήκη της Ρώμης), το οποίο παρότι αποσκοπούσε στη διασφάλιση ίσων όρων ανταγωνισμού μεταξύ των έξι ιδρυτικών κρατών της Κοινότητας, αποτέλεσε, ωστόσο, τη βάση για την παραπέρα νομική κατοχύρωση της ισότητας των φύλων στις εργασιακές σχέσεις. Το άρθρο αυτό ορίζει ότι «κάθε κράτος-μέλος οφείλει να εξασφαλίζει την εφαρμογή της αρχής της ισότητας των αμοιβών μεταξύ εργαζομένων ανδρών και γυναικών για όμοια εργασία». Συγκριτικά δηλαδή με το ελληνικό άρθρο 22§1εδ.β, έχει πιο περιορισμένο πεδίο εφαρμογής, αφού αναφέρεται μόνο στις διακρίσεις περί φύλου. Το άρθρο 119 Συνθ.ΕΟΚ έχει τόσο οικονομικό όσο και κοινωνικό σκοπό. Ο πρώτος συνίσταται στην αποφυγή του αθέμιτου ανταγωνισμού μεταξύ των επιχειρήσεων με έδρα κράτη που εφαρμόζουν την αρχή της ίσης αμοιβής για όμοια εργασία και κρατών που δεν την εφαρμόζουν. Ο δεύτερος συνίσταται στο ότι το άρθρο αυτό είναι μέρος της κοινωνικής πολιτικής της Κοινότητας και λειτουργεί στο πλαίσιο εναρμόνισης των συνθηκών εργασίας μέσα από ένα πρίσμα γενικότερης προόδου. [2]

Υπό αυτό δε το πρίσμα η ερμηνεία του άρθρου 119 Συνθ.ΕΟΚ από το ΔΕΚ είναι ευρεία, ώστε να επιτευχθεί η κατάργηση κάθε διάκρισης μεταξύ εργαζομένων ανδρών και γυναικών στο σύνολο της κοινωνίας. Όταν μιλάμε για μη διάκριση αμοιβών αυτή καλύπτει τόσο τις άμεσες όσο και τις έμμεσες διακρίσεις, ενώ σε κάθε περίπτωση η αρχή της ισότητας των αμοιβών για ίση εργασία δεν μπορεί να εφαρμοστεί σε περιπτώσεις όπου οι παράγοντες που διαμορφώνουν την αμοιβή των εργαζομένων δεν είναι όμοιοι, εκτός αν ως ένας εξ' αυτών κριθεί και η διαφορά του φύλου. Σύμφωνα δε με το άρθρο 119 Συνθ.ΕΟΚ, ως αμοιβή νοούνται οι συνήθεις βασικοί ή ελάχιστοι μισθοί ή αποδοχές και όλα τα άλλα οφέλη που παρέχονται άμεσα ή έμμεσα, σε χρήματα ή σε είδος από τον εργοδότη στον εργαζόμενο λόγω της σύμβασης εργασίας. Έτσι η ισότητα αμοιβής χωρίς διακρίσεις φύλου συνεπάγεται: α) ότι η παρεχόμενη αμοιβή για όμοια εργασία που πληρώνεται κατ' αποκοπή καθορίζεται με βάση την ίδια μονάδα μέτρησης και β) ότι η παρεχόμενη αμοιβή για εργασία που πληρώνεται με βάση τη χρονική διάρκεια είναι ίδια για όμοια θέση εργασίας.[3]

---

[1] Βλ. Νίκη Γεωργιάδου – Δ.Ν. Δικηγόρος, Η αρχή της ίσης μεταχείρισης των εργαζομένων (άρθρο 21§1 εδ.β Συντάγματος), σελ. 26-27

[2] Βλ. Νίκη Γεωργιάδου – Δ.Ν. Δικηγόρος, Η αρχή της ίσης μεταχείρισης των εργαζομένων (άρθρο 21§1 εδ.β Συντάγματος), σελ. 28-34

[3] Βλ. Εταιρία Νομικών Βορείου Ελλάδος, Οι αρχές του ευρωπαϊκού δικαίου των συμβάσεων – Ισότητα των δύο φύλων στις εργασιακές σχέσεις – Κοινοτικό δίκαιο και εξελίξεις στη νομολογία του Αρείου Πάγου, σελ. 123

Αξίζει να σημειωθεί ότι συγκρίνοντας το άρθρο 1 της Σύμβασης 100 με το άρθρο 119 Συνθ.ΕΟΚ, παρατηρείται ότι το πρώτο είναι ευρύτερο από το δεύτερο και αυτό γιατί το άρθρο 1 κάνει χρήση του όρου «εργασία ίσης αξίας», ενώ το άρθρο 119 ενός λιγότερο ευρύ όρου, αυτού της «όμοιας εργασίας». Από την πρώτη στιγμή όμως έγινε δεκτό ότι στον όρο «όμοια εργασία» περιλαμβάνεται και αυτή της «ίσης αξίας» κάτι που επιβεβαιώθηκε και επίσημα με την οδηγία 75/117 του Συμβουλίου της Κοινότητας. Η ισχύς του άρθρου 119 Συνθ.ΕΟΚ στην έννομη τάξη των κρατών-μελών είναι άμεση, που σημαίνει ότι ο κοινοτικός κανόνας εφαρμόζεται αυτόνομα και άμεσα. Συνεπώς, τα ελληνικά δικαστήρια υποχρεούνται να εφαρμόζουν έστω και αυτεπαγγέλτως το άρθρο 119 Συνθ.ΕΟΚ και να αγνοούν οποιαδήποτε ρύθμιση αντιτίθεται άμεσα ή έμμεσα σε αυτό. Ειδικότερα το Ευρωπαϊκό Δικαστήριο αποφαίνεται σταθερά ότι το άρθρο 119 Συνθ.ΕΟΚ αποτελεί κανόνα αναγκαστικού δικαίου, ο οποίος δεσμεύει όχι μόνο τα κοινοτικά και κρατικά όργανα, αλλά και τα φυσικά και νομικά πρόσωπα ιδιωτικού δικαίου κατά τις μεταξύ τους συμβάσεις. Όσον αφορά τέλος τις περιπτώσεις περιορισμού της αρχής, αυτοί μπορεί να συμβούν μόνο για λόγους κοινωνικού συμφέροντος και μόνο επί τη βάση εθνικών νομοθετικών μέτρων που προστατεύουν ένα θεσμοθετημένο σκοπό της κοινωνικής πολιτικής και δεν αντιβαίνουν στην αρχή της αναλογικότητας.[1]

Το άρθρο 119 της Συνθ.ΕΟΚ ακολούθησε η οδηγία 75/117/ΕΟΚ του Συμβουλίου των Υπουργών της Κοινότητας το Φεβρουάριο του 1975. Η οδηγία αυτή αποτελείται από 10 άρθρα εκ των οποίων τα 7 πρώτα αφορούν την εφαρμογή της αρχής της ισότητας των αμοιβών μεταξύ ανδρών και γυναικών. Πιο συγκεκριμένα στο πρώτο άρθρο ορίζεται η ισότητα στις αμοιβές και γίνεται αναφορά στο άρθρο 119 της Συνθ.ΕΟΚ. Ειδικότερα: «αρχή της ισότητας των αμοιβών συνεπάγεται για την ίδια εργασία ή για εργασία στην οποία αποδίδεται ίση αξία, και χωρίς να γίνεται οποιαδήποτε διάκριση βασιζόμενη στο φύλο του εργαζομένου». Σε περίπτωση δε που χρησιμοποιείται σύστημα επαγγελματικής κατατάξεως για τον καθορισμό των αμοιβών, αυτό πρέπει να βασίζεται σε κοινά κριτήρια για τους εργαζόμενους άνδρες και γυναίκες και να επιβάλλεται κατά τρόπο που να αποκλείει τις διακρίσεις που βασίζονται στο φύλο. Το άρθρο 2 της οδηγίας απευθύνεται στην υποχρέωση των κρατών-μελών να εισάγουν στην εσωτερική έννομη τάξη τους τα αναγκαία μέτρα ώστε να μπορεί κάθε εργαζόμενος να διεκδικήσει τα δικαιώματά του μέσω της δικαστικής οδού. Στη συνέχεια της οδηγίας, με το άρθρο 3, καταργούνται οι διακρίσεις βάσει φύλου που απορρέουν από νομοθετικές, κανονιστικές ή διοικητικές διατάξεις και είναι αντίθετες στην αρχή της ισότητας των αμοιβών. Επιπλέον, το άρθρο 4 διασφαλίζει τους εργαζομένους από διατάξεις συλλογικών ή ατομικών συμβάσεων, μισθολόγια ή συμφωνίες περί μισθού που αντιβαίνουν στην αρχή της ισότητας των αμοιβών, αφού αυτές πρέπει ή να τροποποιηθούν ή να κηρυχθούν ως άκυρες. Ακόμη, το άρθρο 5 διασφαλίζει τον εργαζόμενο που θέλει να προσφύγει στη δικαστική οδό,

[1] Βλ. Νίκη Γεωργιάδου – Δ.Ν. Δικηγόρος, Η αρχή της ίσης μεταχείρισης των εργαζομένων (άρθρο 21§1 εδ.β Συντάγματος), σελ. 28-34

από κάθε απόλυση που αποτελεί αντίδραση του εργοδότη στην καταγγελία του εργαζόμενου. Τέλος, σύμφωνα με τα άρθρα 6 και 7 της οδηγίας, τα κράτη-μέλη οφείλουν να λαμβάνουν – ανάλογα με τις εθνικές συνθήκες και το νομικό τους σύστημα – τα αναγκαία εκείνα μέτρα για την εξασφάλιση της εφαρμογής της αρχή, να μεριμνούν για την ύπαρξη αποτελεσματικών μέσων που να επιτρέπουν τη τήρησή της, και να γνωστοποιούν στους εργαζόμενους τα λαμβανόμενα μέτρα και διατάξεις που αφορούν στην αρχή της ισότητας των αμοιβών.[1]

Το άρθρο 119 της Συνθ.ΕΟΚ ήρθε να τροποποιήσει η Συνθήκη του Άμστερνταμ με το άρθρο 2§22, ήδη σήμερα άρθρο 141 της Συνθ.ΕΚ. Αξιοσημείωτη είναι και η επαναδιατύπωση της πρώτης παραγράφου του άρθρου 119 Συνθ.ΕΟΚ ως προς τον ορισμό της εργασίας, αφού εκτός από όμοιες εργασίες, γίνεται πλέον λόγος και για εργασίες της αυτής αμοιβής. Τη θέση του άρθρου 119 της Συνθ.ΕΟΚ, ήρθε να πάρει το άρθρο 141 της Συνθ.ΕΚ, το οποίο κατοχυρώνει την «εφαρμογή της αρχής της ισότητας των αμοιβών για όμοια εργασία ή εργασία ίσης αξίας μεταξύ εργαζομένων ανδρών και γυναικών», τα δε αναγκαία μέτρα για τη διασφάλιση της αρχής εγκρίνονται στο πλαίσιο της διαδικασίας συναπόφασης.

Επίσης, το 1994 και το 1996 εκδόθηκαν επίσης από την Ευρωπαϊκή Επιτροπή ένα υπόμνημα και ένας κώδικας δεοντολογίας για την εν λόγω αρχή. Ο κώδικας απευθύνεται κατά κύριο λόγο στους διαπραγματευτές του συστήματος καθορισμού των αμοιβών και αποσκοπεί στο να τους παράσχει βοήθεια για να διαμορφώσουν συστήματα αμοιβών ουδέτερα ως προς το φύλο και να εντοπίσουν τυχόν διακρίσεις στα συστήματα αμοιβών. Ως εκ τούτου, στην ΕΕ απαγορεύεται δια νόμου η διάκριση των αμοιβών με βάση το φύλο. Αυτό σημαίνει ότι στις περιπτώσεις που μια γυναίκα αναλαμβάνει εργασία εξίσου απαιτητική με εκείνη του άλλου φύλου, ακόμη και αν η εργασία είναι διαφορετική, πρέπει να λαμβάνει την ίδια αμοιβή και τις ίδιες παροχές, εκτός αν υπάρχει κάποια εξήγηση για τη διαφορά, που δεν θα συνιστά όμως διάκριση.

Τέλος, για την ισότητα στην απασχόληση και την ίση αμοιβή η Επιτροπή Δικαιωμάτων των Γυναικών του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου επέμεινε ιδιαίτερα, γιατί θεωρεί απαράδεκτο να υπάρχουν ανισότητες στις αμοιβές, σε πείσμα όλων των ευρωπαϊκών νόμων. Γι' αυτό και υποστήριξε ενθέρμως την εκστρατεία της Ευρωπαϊκής Επιτροπής για την ίση αμοιβή, η οποία ήταν μια από τις προτεραιότητες της Βελγικής Προεδρίας το Φθινόπωρο του 2001, καθώς και την αναθεώρηση της Οδηγίας 207/76.

---

[1] Βλ. Βασίλης Γ. Χατζόπουλος - Λέκτορας στο Δημοκρίτειο Πανεπιστήμιο Θράκης – Δικηγόρος, Κοινοτική νομοθεσία – Κείμενα πρωτογενούς και παραγωγικού δικαίου, Εκδόσεις Αντ. Ν. Σάκκουλα, Αθήνα – Κομοτηνή 2001, σελ.268-269

Α2. Η ΕΘΝΙΚΗ ΚΑΤΟΧΥΡΩΣΗ ΤΗΣ ΑΡΧΗΣ

Μία από τις σημαντικότερες καινοτομίες του Συντάγματος του1975 είναι η διακήρυξη της αρχής της ίσης αμοιβής για ίσης αξίας εργασίας, μέσα από το άρθρο 22§1εδ.β του Συντάγματος. Σύμφωνα με αυτή «όλοι οι εργαζόμενοι, ανεξάρτητα από φύλο ή άλλη διάκριση έχουν δικαίωμα ίσης αμοιβής για παρεχόμενη εργασία ίσης αξίας».[1]

Το άρθρο 22§1εδ.β του Συντάγματος, παρότι κατά τη διατύπωσή του αναφέρει μόνο την ίση αμοιβή, εισάγει κατ' ουσία την ευρύτερη αρχή της ίσης μεταχείρισης των εργαζομένων που παρέχουν εργασία ίσης αξίας, δηλαδή η ίση μεταχείριση δεν ισχύει μόνο ως προς την αμοιβή, αλλά και ως προς τους λοιπούς όρους εργασίας. Επίσης, αποτελεί ειδική εκδήλωση της γενικής αρχής της ισότητας (άρθρο 4§1 του Συντάγματος), από την οποία και κατάγεται ιστορικά, ανήκει όμως συστηματικά στο χώρο του εργατικού συνταγματικού δικαίου (άρθρα 22 και 23 του Συντάγματος) γεγονός που της προσδίδει έναντι της γενικής αρχής της ισότητας αυτοτέλεια και ανεξαρτησία. Κι αυτό γιατί ο νομοθέτης θέλοντας να διασφαλίσει τη λειτουργία αυτής της αρχής ως θεμελιώδους, ειδικής και αυτοτελούς συνταγματικής αρχής του εργατικού δικαίου, την απέσπασε από τα υπόλοιπα θέματα που εσωκλείονται μέσα στην αρχή της ισότητας. Αυτή η αυτοτέλεια αποτελεί μία νομικώς πρωτοποριακή ενέργεια, αν αναλογιστεί κανείς ότι αντίστοιχη του άρθρου 22§1εδ.β του Συντάγματος διάταξη, δεν υπάρχει στα ξένα Συντάγματα.[2] Επιπλέον, διαφοροποιείται ποιοτικά από το γεγονός ότι εισάγει ισότητα δικαιωμάτων, δηλαδή εκείνοι που υπέστησαν τη δυσμενή διάκριση έχουν αξίωση να τους καταβληθούν οι υψηλότερες αμοιβές. Ουσιώδης όμως είναι η διαφοροποίηση έναντι της αρχής της ισότητας και ως προς του φορείς και τους αποδέκτες των δικαιωμάτων. Η αρχή της ισότητας καλύπτει όλους τους Έλληνες και Ελληνίδες, ενώ η αρχή της ίσης αμοιβής μόνο τους εργαζόμενους που παρέχουν επ' αμοιβή εξαρτημένη εργασία σε φυσικά ή νομικά πρόσωπα με σχέση ιδιωτικού δικαίου. Αποκλείονται έτσι οι ελεύθεροι επαγγελματίες, οι επιχειρηματίες καθώς και οι εργαζόμενοι με σχέση δημοσίου δικαίου.

Η Ελλάδα εκτός από τη διάταξη του άρθρου 22§1εδ.β του Συντάγματος του 1975 που αποτέλεσε το μέσο ευθυγράμμισης της χώρας με τις διεθνείς συμβάσεις, δηλαδή θεσπίστηκε σε συμμόρφωση με την Διεθνή Σύμβαση Εργασίας 100 και το άρθρο 119 Συνθ.ΕΟΚ και αναφέρεται αδιακρίτως σε όλους τους εργαζόμενους στην Ελλάδα, ανταποκρίθηκε και στην οδηγία 75/117 θεσπίζοντας το νόμο 1414/1984 ο οποίος στο ορίζει την « ισότητα αμοιβής ανδρών και γυναικών για εργασία ίσης αξίας», ενώ στο άρθρο 2§3 αναφέρει ότι « η κατάταξη των

---

[1] Βλ. Το σύνταγμα της Ελλάδος – Όπως αναθεωρήθηκε από το ψήφισμα της 6ης Απριλίου 2001 της Ζ' Αναθεωρητικής Βουλής των Ελλήνων, Εθνικό τυπογραφείο, σελ. 10

[2] Βλ. Η αρχή της ίσης μεταχείρισης και οι εργαζόμενοι με σχέση δημοσίου δικαίου (άρθρο 22§1εδ.β του Συντάγματος), της Νίκης Γεωργιάδου – Δικηγόρου – Υπότροφου Ι.Κ.Υ., Δελτίον εργατικής νομοθεσίας – Δεκαπενθήμερο επιστημονικό περιοδικό, τόμος 55ος, τεύχος 1312, 1ης Ιουνίου 1999

επαγγελμάτων για τον καθορισμό των αμοιβών πρέπει να βασίζεται σε κοινά κριτήρια για τους άνδρες και τις γυναίκες και να εφαρμόζεται χωρίς διακρίσεις φύλου».[1] Αντίστοιχη ρύθμιση με αυτή του άρθρου 2§3 του νόμου 1414 κάνει ο νόμος 3488 στο άρθρο 7§3εδ.α', κατά το οποίο ορίζεται ότι η κατάταξη των επαγγελμάτων για τον καθορισμό των αμοιβών πρέπει να βασίζεται σε κοινά κριτήρια για άνδρες και γυναίκες και να εφαρμόζεται χωρίς διακρίσεις φύλου.[2] Αυτή ειδική νομική πρόβλεψη για την αντιμετώπιση των έμμεσων διακρίσεων σε βάρος του ενός φύλου, που τυχόν απορρέουν από συστήματα αξιολόγησης του προσωπικού, δεν μπορεί παρά να κριθεί πρωτοπόρος και αξιέπαινη.

Η αρχή ως συνταγματική αρχή ανήκει στο χώρο του δημοσίου δικαίου και δεσμεύει όλα τα όργανα του κράτους: τη διοίκηση, τη δικαστική αρχή και τη νομοθετική αρχή. Επιπλέον, εκτός από το ίδιο το κράτος, δεσμεύει τα νομικά πρόσωπα δημοσίου δικαίου, τους φορείς της νομοθετικής εξουσίας που δεν είναι άμεσα κρατικά όργανα, δηλαδή δεσμεύει και τις αρμόδιες για σύναψη συλλογικών συμβάσεων εργασίας συνδικαλιστικές οργανώσεις. Τέλος, δεσμεύει κάθε μεμονωμένο εργοδότη – ιδιώτη, αφού ανήκει στην κατηγορία εκείνων των δικαιωμάτων που αναπτύσσουν άμεση τριτενέργεια, προστατεύοντας τον ιδιώτη όχι μόνο έναντι του κράτους, αλλά και έναντι τρίτων. Αυτό προκύπτει από το γενικό τρόπο διατύπωσης του άρθρου, που δεν αφήνει περιθώρια εξαίρεσης των ιδιωτών από τη δεσμευτικότητά του.

Ακόμη, με το άρθρο 22§1εδ.β του Συντάγματος θεσπίζεται κανόνας δημοσίας τάξεως, δηλαδή καθιερώνεται αγώγιμη αξίωση του εργαζόμενου και όχι απλή υποχρέωση του εργοδότη. Αλλά και στις περιπτώσεις, που ο εργοδότης είναι το δημόσιο, δεν απαιτείται καν ρητή πρόβλεψη οργανικού ή άλλου ειδικού νόμου.[3] Επ' αυτού τα δικαστήρια συχνά επικαλούνται το άρθρο 22§1εδ.β του Συντάγματος σε συνδυασμό με το άρθρο 288 του Αστικού Κώδικα (ή και το τελευταίο από μόνο του), για να θεμελιώσουν τόσο την αξίωση ίσης αμοιβής για ίσης εργασία όσο και ευρύτερα της αρχής της ίσης μεταχείρισης των εργαζομένων.

Υποκείμενα του δικαιώματος είναι όλοι οι εργαζόμενοι μέσα στην ελληνική επικράτεια, ανεξάρτητα από το φύλο ή άλλη διάκριση, άνδρες ή γυναίκες, ημεδαποί ή αλλοδαποί ή ανιθαγενείς. Μάλιστα στην κατηγορία των αλλοδαπών δεν εντάσσονται μόνο όσοι διαμένουν στο ελληνικό έδαφος, αλλά και όσοι εργάζονται σε ελληνικά πλοία και αεροπλάνα. Ειδικότερα οι αλλοδαποί που τυγχάνει να είναι και υπήκοοι άλλων κρατών-μελών της Ευρωπαϊκής Ένωσης,

---

[1] Βλ. Πέτρος Λινάρδος-Ρύλμον, Ηρώ Νικολακοπούλου-Στεφάνου, Πάνος Παναγιωτόπουλος, Νίκος Φραγκάκης, Εργαζόμενοι στην Ελλάδα και Ευρωπαϊκή ολοκλήρωση, Εκδόσεις Παπαζήση, Αθήνα 1994, σελ. 222-223

[2] Βλ. Σταματίνα Π. Γιαννακούρου, Η ίση μεταχείριση ανδρών και γυναικών κατά το κοινοτικό και το ελληνικό εργατικό δίκαιο, Εκδόσεις Αντ. Ν. Σάκκουλα, Αθήνα – Κομοτηνή 2008, σελ.176

[3] Βλ. . Η αρχή της ίσης μεταχείρισης και οι εργαζόμενοι με σχέση δημοσίου δικαίου (άρθρο 22§1εδ.β του Συντάγματος), της Νίκης Γεωργιάδου – Δικηγόρου – Υπότροφου Ι.Κ.Υ., Δελτίον εργατικής νομοθεσίας – Δεκαπενθήμερο επιστημονικό περιοδικό, τόμος 55ος, τεύχος 1312, 1ης Ιουνίου 1999

φέρουν επί πρόσθετα την προστασία του άρθρου 119 Συνθ.ΕΟΚ και των οδηγιών 75/117 και 76/207 του Συμβουλίου της Ένωσης.[1]

Παρόλο που το άρθρο 22§1εδ.β του Συντάγματος δε διακρίνει τους εργαζόμενους σε μισθωτούς του ιδιωτικού τομέα και σε εργαζόμενους του δημοσίου τομέα, το Ανώτατο Ειδικό Δικαστήριο με την απόφαση 16/1983 έκρινε ότι η συνταγματική αυτή διάταξη αναφέρεται μόνο στους εργαζόμενους οι οποίοι παρέχουν σε φυσικά ή νομικά πρόσωπα επ' αμοιβή εξαρτημένη εργασία με σχέση ιδιωτικού δικαίου και όχι στους δημοσίους υπαλλήλους, τους παρέχοντες δηλαδή υπηρεσίες με σχέση δημοσίου δικαίου. Η απόφαση αυτή ταυτίζεται με την απόφαση 763/1981 του Συμβουλίου της Επικρατείας, ενώ έρχεται σε ρήξη με τις αποφάσεις 810/1980 και 276/1980 του Αρείου Πάγου και του Ελεγκτικού Συνεδρίου αντίστοιχα, οι οποίες ακολούθησαν την αντίθετη άποψη. Ως συνακόλουθο των αντικρουόμενων απόψεων, είναι η ισότητα των αμοιβών ανδρών και γυναικών στο χώρο εργασίας με σχέση δημοσίου δικαίου, να βρίσκει συνταγματική κατοχύρωση μέσα από το άρθρο 4§2 του Συντάγματος[2] κατά το οποίο οι Έλληνες και οι Ελληνίδες έχουν ίσα δικαιώματα και υποχρεώσεις, καθώς και προστασία στο ευρωπαϊκό κοινοτικό δίκαιο.

Πιο συγκεκριμένα, η ισότητα αμοιβής ανδρών και γυναικών που εργάζονται με σχέση ιδιωτικού δικαίου, κατοχυρώνεται από το άρθρο 22§1εδ.β του Συντάγματος, τις διατάξεις της Διεθνούς Σύμβασης Εργασίας 100, του άρθρου 119 Συνθ.ΕΟΚ (νυν 141 Συνθ.ΕΚ) και της οδηγίας 75/117/ΕΟΚ. Αντίστοιχα, αν πρόκειται για σχέση εργασίας δημοσίου δικαίου από το άρθρο 4§1&2 του Συντάγματος, τις διατάξεις της Διεθνούς Σύμβασης Εργασίας 100, του άρθρου 119 Συνθ.ΕΟΚ (νυν 141 Συνθ.ΕΚ) και της οδηγίας 75/117/ΕΟΚ. [3]

Εξάλλου, τα κοινωνικά δικαιώματα αναφέρονται κατά κανόνα σε όλους τους πολίτες της χώρας, και αυτό διότι όλοι συνεισφέρουν χωρίς διάκριση στα δημόσια βάρη, ανάλογα φυσικά με τις δυνάμεις τους (άρθρο) και όλοι έχουν του χρέος της κοινωνικής και εθνικής αλληλεγγύης (25§4 Συντάγματος). Συνεπώς, αφού το ίδιο το Σύνταγμα δεν εξαιρεί καμία κατηγορία πολιτών, φορείς του κοινωνικού δικαιώματος που κατοχυρώνει το άρθρο 22§1εδ.β του Συντάγματος δεν μπορεί παρά να είναι και οι δημόσιοι υπάλληλοι. Σε αυτό συνηγορεί και η χρήση του γενικού όρου «εργαζόμενος» αντί του ειδικού όρου «μισθωτός». Προς την ίδια κατεύθυνση φαίνεται πως κλίνει και το Ευρωπαϊκό Δικαστήριο μέσα από την ερμηνεία αντίστοιχης διάταξης του άρθρου 119 Συνθ.ΕΟΚ.[4]

---

[1] Βλ. Η αρχή της ίσης μεταχείρισης και οι εργαζόμενοι με σχέση δημοσίου δικαίου (άρθρο 22§1εδ.β του Συντάγματος), της Νίκης Γεωργιάδου – Δικηγόρου – Υπότροφου Ι.Κ.Υ., Δελτίον εργατικής νομοθεσίας – Δεκαπενθήμερο επιστημονικό περιοδικό, τόμος 55ος, τεύχος 1312, 1ης Ιουνίου 1999

[2] Βλ. Εταιρία Νομικών Βορείου Ελλάδος, Οι αρχές του ευρωπαϊκού δικαίου των συμβάσεων – Ισότητα των δύο φύλων στις εργασιακές σχέσεις – Κοινοτικό δίκαιο και εξελίξεις στη νομολογία του Αρείου Πάγου, σελ. 121

[3] Βλ. Εταιρία Νομικών Βορείου Ελλάδος, Οι αρχές του ευρωπαϊκού δικαίου των συμβάσεων – Ισότητα των δύο φύλων στις εργασιακές σχέσεις – Κοινοτικό δίκαιο και εξελίξεις στη νομολογία του Αρείου Πάγου, σελ. 1137-138

[4] Βλ. Η αρχή της ίσης μεταχείρισης και οι εργαζόμενοι με σχέση δημοσίου δικαίου (άρθρο 22§1εδ.β του Συντάγματος), της Νίκης Γεωργιάδου – Δικηγόρου – Υπότροφου Ι.Κ.Υ., Δελτίον εργατικής νομοθεσίας – Δεκαπενθήμερο επιστημονικό περιοδικό, τόμος 55ος, τεύχος 1312, 1ης Ιουνίου 1999

Σημαντική κρίνεται η στάση που κράτησαν στο θέμα αυτό τα δικαστήρια της ουσίας, εκφράζοντας ότι η υπαγωγή των εργαζομένων σε διαφορετικό νομικό καθεστώς δε δικαιολογεί κάθε διαφορετική μεταχείριση τους ως προς τις εργοδοτικές παροχές, αλλά μόνον εκείνη τη διαφορετική μεταχείριση που δικαιολογείται από το σκοπό της εκάστοτε χορηγούμενης παροχής.[1]

Το αντικείμενο αξιολόγησης για την εφαρμογή ή όχι της αρχής της ίσης αμοιβής δεν είναι άλλο από τις οικειοθελείς αμοιβές. Και αυτό γιατί, από τη στιγμή που κύριος αποδέκτης της αρχής ίσης αμοιβής, είναι ο εργοδότης η ισότητα των αμοιβών δε θα μπορούσε παρά να αφορά κυρίως τις οικειοθελείς παροχές, έτσι ώστε να μην γίνεται αδικαιολόγητη εξαίρεση ορισμένων εκ των εργαζομένων από αυτές. Αντιθέτως, στην περίπτωση καταβολής παροχών που προκύπτουν από τη συλλογική σύμβαση ορισμένης κατηγορίας εργαζομένων, δε δημιουργεί υποχρέωση του εργοδότη για καταβολή αντίστοιχης αμοιβής και σε εργαζόμενους που ανήκουν σε άλλη συλλογική σύμβαση, ακόμη και αν εργάζονται υπό τις ίδιες συνθήκες. Το ίδιο ισχύει και αν η διάκριση στην αμοιβή ορισμένων εργαζομένων προκύπτει κατόπιν διαιτητικής ή δικαστικής απόφασης.[2]

Ο γενικός και κατηγορηματικός τρόπος διατύπωσης του άρθρου 22§1εδ.β του Συντάγματος, καταρχήν δεν αφήνει περιθώρια διαφοροποιήσεων ως προς την αμοιβή και θέτει ως αποκλειστικό κριτήριο προσδιορισμού της παροχής, την αξία της παρεχόμενης εργασίας. Γίνεται όμως δεκτό ότι όπως για όλα τα ατομικά και κοινωνικά δικαιώματα (ακόμη και αυτά που με ρητή διατύπωσή τους στο Σύνταγμα δεν περιορίζονται), έτσι και για την αρχή της ίσης αμοιβής, ότι μπορεί να περιοριστεί υπό προϋποθέσεις. Πιο συγκεκριμένα, εξαίρεση από την αρχή της ίσης αμοιβής για ίσης αξίας εργασία γίνεται δεκτή μόνο για λόγους γενικότερου δημοσίου ή κοινωνικού συμφέροντος. Ειδικότερα από την ερμηνεία των άρθρων 5§1, 106§§ 1και 2, 17§1, 25 του Συντάγματος συνάγεται «ένας γενικός κοινωνικός περιορισμός των ατομικών δικαιωμάτων, κατά τον οποίο δεν επιτρέπεται η άσκησή τους κατά τρόπο που προκαλεί άμεση και σπουδαία βλάβη στο κοινωνικό σύνολο». Η ισχύς του περιορισμού αυτού είναι γενική και αφορά όλα τα εκείνα δικαιώματα για τα οποία το Σύνταγμα δεν προβλέπει ειδικούς περιορισμούς.[3]

Σε περίπτωση πάντως αδικαιολόγητης παραβίασης της αρχής οι κυρώσεις πρέπει να είναι αποτελεσματικές, ανάλογες με την παραβίαση, αποτρεπτικές και να προβλέπουν καταβολή αποζημίωσης. Καινοτόμο κρίνεται το γεγονός ότι προβλέπεται προστασία αντιποίνων (δηλαδή απόλυση ή δυσμενής μεταχείριση του εργαζομένου) σε περίπτωση καταγγελίας για τη μη τήρηση της αρχής, ενώ το

---

[1] Βλ. Η αρχή της ίσης μεταχείρισης και οι εργαζόμενοι με σχέση δημοσίου δικαίου (άρθρο 22§1εδ.β του Συντάγματος), της Νίκης Γεωργιάδου – Δικηγόρου – Υπότροφου Ι.Κ.Υ., Δελτίον εργατικής νομοθεσίας – Δεκαπενθήμερο επιστημονικό περιοδικό, τόμος 55ος, τεύχος 1312, 1ης Ιουνίου 1999

[2] Βλ. Κώστας Χ. Χρυσογόνος, Ατομικά και κοινωνικά δικαιώματα, 2η Έκδοση – Αναθεωρημένη και συμπληρωμένη, Εκδόσεις Αντ. Ν. Σάκκουλα, 2002, σελ.155-156

[3] Βλ. Νίκη Γεωργιάδου – Δ.Ν. Δικηγόρος, Η αρχή της ίσης μεταχείρισης των εργαζομένων (άρθρο 21§1 εδ.β Συντάγματος), σελ.9-10

βάρος αποδείξεως σε περίπτωση διάκρισης το φέρει ο εναγόμενος (αναστροφή του βάρους αποδείξεως). Το βάρος αποδείξεως σε περίπτωση παραβίασης της αρχής λόγω φύλου, κατοχυρώνεται στην Ελλάδα από το Προεδρικό Διάταγμα 119 Συνθ.ΕΟΚ/2003, το οποίο έχει ενισχυθεί και με την οδηγία 2000/78/ΕΚ.[1]

Χαρακτηριστικό δε παράδειγμα αναστροφής του βάρους αποδείξεως αποτελεί η Υπόθεση Handels. [2] Στην υπόθεση αυτή με αριθμό 109/88 το Δικαστήριο έκρινε ότι σε περίπτωση που μία επιχείρηση εφαρμόζει ένα σύστημα αμοιβών που χαρακτηρίζεται από πλήρη έλλειψη διαφάνειας, ο εργοδότης οφείλει να αποδείξει ότι η πρακτική που εφαρμόζει ως προς τους μισθούς δεν επιφέρει δυσμενείς διακρίσεις, εάν η γυναίκα εργαζόμενη αποδείξει ότι ο μέσος όρος αμοιβών των γυναικών συναδέλφων της είναι κατώτερος σε σημαντικό βαθμό από αυτό των ανδρών συναδέλφων της.

Την αρχή της ίσης αμοιβής, βρίσκει απόλυτα σύμφωνη το σχήμα «ίση αμοιβή για ίση απόδοση, άνιση αμοιβή για άνιση απόδοση». Κι αυτό γιατί, η αξία της εργασίας, για τις περιπτώσεις που υπάρχει σύνδεση αυτής με την απόδοση των εργαζομένων, διαφοροποιείται ανάλογα με το επιτυγχανόμενο παραγωγικό αποτέλεσμα. Πιο συγκεκριμένα, όταν οι εργαζόμενοι παράγουν διαφορετικές σε ποιότητα ή αριθμό μονάδες εργασίας, τότε προσφέρουν διαφορετικής αξίας εργασία, ακόμη κι αν κατέχουν την ίδια ειδικότητα ή θέση στην επιχείρηση. Σε αυτή την περίπτωση, η διακύμανση της αμοιβής εξαρτάται από το αποτέλεσμα της εργασίας του κάθε εργαζόμενου και δεν μπορεί να είναι αυθαίρετη, δηλαδή η μονάδα μέτρησης της αποτελεσματικότητας των εργαζομένων πρέπει να είναι κοινή για όλους τους εργαζόμενους και να είναι συνιστάμενη σε ένα σταθερό συντελεστή, αντικειμενικά ικανό να εξασφαλίσει ίση αμοιβή για ίση απόδοση.[3] Συνεπώς, η διαφοροποίηση των αμοιβών ανάμεσα σε εργαζόμενους με διαφορετικά αποτελέσματα εργασίας, ύστερα από χρήση της ίδιας μονάδας μέτρησης της απόδοσής τους, δεν αποτελεί παραβίαση της αρχής της ίσης αμοιβής για ισάξια εργασία.

Σε αυτό το συλλογισμό στηρίχθηκε και η απόφαση του ΔΕΚ επί της υποθέσεως της Gisela Rummler κατά DatoDruck. [4] Βάσει του άρθρου 1§2 της οδηγίας 75/117 ορίζεται ότι σε περίπτωση που για τον καθορισμό της αμοιβής χρησιμοποιείται σύστημα επαγγελματικής κατάταξη, αυτό πρέπει να βασίζεται στα ίδια κριτήρια για άνδρες και γυναίκες και να επιβάλλεται με τρόπο που να αποκλείει οποιαδήποτε διάκριση βάση φύλου. Στην περίπτωση της ενάγουσας στο

---

[1] Βλ. Η ίση μεταχείριση στην απασχόληση και στο επάγγελμα – Ανάλυση της οδηγίας 2000/78/Ε.Κ, του κ. Γ. Αργυρου – Δ.Ν., L.L.M., Επιστημονικού συνεργάτη Τ.Ε.Ι. Αθήνας και ειδικού επιστήμονα Παν/μίου Πατρών, Δικηγόρου, Επιθεώρησις εργατικού δικαίου – Δεκαπενθήμερη νομική έκδοση, αριθ. Τεύχους 12 (1540), Αθήνα 15 Ιουνίου 2005

[2] Βλ. Εταιρία Νομικών Βορείου Ελλάδος, Οι αρχές του ευρωπαϊκού δικαίου των συμβάσεων – Ισότητα των δύο φύλων στις εργασιακές σχέσεις – Κοινοτικό δίκαιο και εξελίξεις στη νομολογία του Αρείου Πάγου, σελ.135-136

[3] Βλ. Νίκη Γεωργιάδου – Δ.Ν. Δικηγόρος, Η αρχή της ίσης μεταχείρισης των εργαζομένων (άρθρο 21§1 εδ.β Συντάγματος), σελ.82-83

[4] Βλ. Roger Blanpain – Ιωάννης Κουκιάδης, Το κοινοτικό δίκαιο της εργασίας - Πριν και μετά το Μάαστριχτ, σελ.132

σύστημα επαγγελματικής κατάταξης, μαζί με στοιχεία όπως ο βαθμός γνώσεων, η συγκέντρωση και η υπευθυνότητα αναμειγνύονταν και παράγοντες μυϊκής δύναμης, τομέας στον οποίο οι γυναίκες υστερούν εκ φύσεως, γεγονός που έριχνε το βαθμό αξιολόγησης και κατ' επέκταση επηρέαζε και την αμοιβή της ενάγουσας.

Το Δικαστήριο έκρινε ότι η οδηγία 75/117 δεν απαγορεύει τη χρήση κριτηρίων δύναμης, μυϊκής προσπάθειας ή φυσικής κόπωσης σε ένα σύστημα επαγγελματικής κατάταξης με σκοπό τον καθορισμό των αποδοχών, αν εξαιτίας της φύσεως των εργασιών απαιτείται ορισμένος βαθμός σωματικής δύναμης και εφόσον το σύστημα στο σύνολό του, κάνοντας και χρήση άλλων κριτηρίων, αποκλείει οποιαδήποτε διάκριση βάσει φύλου.

Τέλος, το Δικαστήριο αποφάσισε ότι σε καμία περίπτωση δεν μπορεί να γίνει δεκτή η χρήση τιμών μέσης απόδοσης των εργαζομένων του ενός φύλου ως βάση για απαιτούμενη προσπάθεια, τις αξιώσεις και τον καθορισμός της εργασίας του άλλου φύλου, διότι αποτελούν μία μορφή διάκρισης βάσει φύλου, άρα είναι αντίθετες με την οδηγία. Συνεπώς, ένα σύστημα κατάταξης πρέπει να λαμβάνει υπόψη κριτήρια με τα οποία μπορούν να αξιολογηθούν οι ιδιαίτερες ικανότητες του εργαζόμενου κάθε φύλου.

Σε αντίθεση με το σύστημα αμοιβής βάσει της παραγωγικότητας του εργαζομένου, στο σύστημα του χρονικού μισθού, δηλαδή του μισθού που υπολογίζεται σε συνάρτηση με το χρόνο για τον οποίο παρέχεται, η απόδοση δεν επηρεάζει το ύψος του μισθού, αφού η αμοιβή είναι καταβλητέα για οποιοδήποτε βαθμό απόδοσης, είτε αυτή είναι ικανοποιητική είτε όχι. Αυτό βεβαίως, δε συνεπάγεται έλλειψη δυνατότητας του εργοδότη να προβεί σε οικειοθελή αύξηση των μισθολογικών παροχών που συνδέονται με το κριτήριο της απόδοσης ενός εργαζόμενου (π.χ. πριμ) ως επιβράβευση της υπέρτερης ποιοτικά ή ποσοτικά απόδοσης του, των προσωπικών επιδόσεων ή ικανοτήτων του, αλλά και σημαντικών για την εργασία του χαρακτηριστικών - όπως δημιουργικότητα, ευελιξία, πρωτοβουλία, υπευθυνότητα, επαγγελματισμός, αφού στην προκειμένη δε τίθεται θέμα παραβίασης της αρχής της ίσης αμοιβής. Επιπλέον, δε θεωρείται πως καταπατάτε η αρχή της ίσης αμοιβής στην περίπτωση που ορισμένα τυπικά προσόντα του εργαζόμενου οδηγούν στην καλύτερη αμοιβή του συγκριτικά με άλλους συναδέλφους του της ίδιας θέσης, εφόσον εξαιτίας αυτών αποδίδει περισσότερο ποσοτικά και ποιοτικά. Ως τέτοια τυπικά προσόντα μπορούν να θεωρηθούν κυρίως: η αρχαιότητα (η προϋπηρεσία του στο επάγγελμα ή στον τελευταίο εργοδότη) και οι τίτλοι σπουδών (οι οποίοι σχετίζονται με το αντικείμενο της παρεχόμενης εργασίας). [1]

Αναλυτικότερα αναφορικά με το κριτήριο της αρχαιότητας, το Ευρωπαϊκό Δικαστήριο δέχεται ότι η αρχαιότητα, εφόσον δεν είναι απεριόριστη, ανεξέλεγκτη

[1] Βλ. Νίκη Γεωργιάδου – Δ.Ν. Δικηγόρος, Η αρχή της ίσης μεταχείρισης των εργαζομένων (άρθρο 21§1 εδ.β Συντάγματος), σελ.83-86

και δικαιολογείται αντικειμενικά από τη φύση της εργασίας, συνεπάγεται μεγαλύτερη πείρα και κατά κανόνα παροχή αποδοτικότερης εργασίας, και συνεπώς και η ενδεχόμενη διαφοροποίηση των αποδοχών δεν αποτελεί παραβίαση της αρχής. Εξάλλου, οι νεότεροι εργαζόμενοι δεν αποκλείονται από μία μελλοντική υψηλότερη αμοιβή λόγω αρχαιότητας. Επιπλέον, όσον αφορά το κριτήριο της αρχαιότητας, αυτό ελέγχεται από την αρχή της ίσης μεταχείρισης όταν πρόκειται για οικειοθελή προαγωγή του εργαζόμενου, αφού αυτή οφείλει να είναι αποτέλεσμα μίας γενικότερης αξιολόγησης και σύγκρισης τυπικών και ουσιαστικών προσόντων και δεν αιτιολογείται μόνο από το κριτήριο της αρχαιότητας.[1]

Στο συγκεκριμένο θέμα καθοριστική υποδειγματικότερη από πλευρά αιτιολογίας απόφαση σχετικά με το θέμα της επίδρασης της ατομικής απόδοσης στην αξία της εργασίας κρίνεται η απόφαση 6612/1996 του Εφετείου Αθηνών – η οποία επικυρώθηκε και από τον Άρειο Πάγο. [2]

Η εν λόγω υπόθεση αφορά τη διαφορά μεταξύ ενός πιεστή σε επιχείρηση πιεστηρίου και τυπογραφείου και στον εργοδότρια αυτού και ιδιοκτήτρια της επιχείρησης. Η εργοδότρια είχε προσλάβει στην αρχή το συγκεκριμένο υπάλληλο ως βοηθό πιεστή και αυτό εξαιτίας της έλλειψης προϋπηρεσίας και της απειρίας του. Στην πορεία όμως ο εργαζόμενος εξελίχθηκε και επί πλέον αποφοίτησε από τη Σχολή Γραφικών Τεχνών των ΚΑΤΕΕ. Παρότι, δε ήταν άριστος στην εργασία του, ελάμβανε χαμηλότερες αποδοχές από τους συναδέλφους του που είχαν προσληφθεί πριν από αυτόν με την ίδια ιδιότητα. Στηριζόμενος λοιπόν στην αρχή της ίσης αμοιβής και κατ' επέκταση ίσης μεταχείρισης, ζήτησε εξίσωση των αποδοχών του με αυτές των άλλων πιεστών.

Το Εφετείο αποφάνθηκε ότι η εναγόμενη δεν υποχρεούταν σε χορήγηση στον ενάγοντα των ίδιων αποδοχών που έδινε επί πολλά χρόνια στους υπόλοιπους πιεστές, αφού η διαφοροποίηση των αποδοχών του ενάγοντα από των υπολοίπων δικαιολογούνταν από την καλύτερη ποιοτικά και ποσοτικά εργασία που απέδιδαν οι πιο πάνω πιεστές και αυτό ως απόρροια της μεγαλύτερης πείρας που κατείχαν, αν αναλογιστεί κανείς ότι προτού τους προσλάβει η εναγόμενη, είχαν περίπου δεκαετή προϋπηρεσία σε άλλες εκδοτικές επιχειρήσεις και θεωρούνταν από τους καλύτερους στο είδος τους. Εξάλλου, η τεράστια εμπειρία τους, τους καθιστούσε ικανούς να ανταποκρίνονται με τον ταχύτερο και καλύτερο τρόπο στις ανάγκες και τα προβλήματα της εργασίας τους, δεδομένου δε ότι η εργασία του λιθογράφου πιεστή απαιτεί εξαιρετική ικανότητα και δεξιοτεχνία και οδηγεί στην καταβολή πολλαπλάσιων αποδοχών συγκριτικά με τους υπόλοιπους συναδέλφους τους.

---

[1] Βλ. Νίκη Γεωργιάδου – Δ.Ν. Δικηγόρος, Η αρχή της ίσης μεταχείρισης των εργαζομένων (άρθρο 21§1 εδ.β Συντάγματος), σελ.87-90

[2] Βλ. Νίκη Γεωργιάδου – Δ.Ν. Δικηγόρος, Η αρχή της ίσης μεταχείρισης των εργαζομένων (άρθρο 21§1 εδ.β Συντάγματος), σελ.85-86

Αξίζει να τονισθεί ότι η εναγόμενη ουδεμία στιγμή δεν αμφισβήτησε την ποιοτική δουλεία που προσέφερε και ο ενάγοντας, απλώς συγκρινόμενη με αυτή των συναδέλφων του, η ποιότητα της εργασίας των τελευταίων σαφώς υπερείχε. Αφού η μεγάλη εμπειρία τους και οι εξαιρετικές ικανότητές τους, τους έκαναν ικανούς να αντιμετωπίσουν και την πιο δύσκολη τεχνικά εργασία.

Το Εφετείο, σταθμίζοντας τους ανωτέρω παράγοντες, αποφάνθηκε ότι η καταβολή στους πιο πάνω πιεστές μεγαλύτερων αποδοχών από τον ενάγοντα ήταν δίκαιη και εύλογη και πως η εναγόμενη δεν είχε παραβιάσει την αρχή της ίσης αμοιβής (και κατ' επέκταση ίσης μεταχείρισης), αφού οι καταβαλλόμενες από αυτήν αμοιβές ήταν ανάλογες με τα προσόντα, τις ικανότητες και την απόδοση των εργαζομένων.

Κλίνοντας την παρούσα αναφορά στην εθνική κατοχύρωση της αρχής, θα ήταν μεμπτό να μην γίνει αναφορά στην κατοχύρωση του δικαιώματος υπέρ των αλλοδαπών, αφού φορείς του δικαιώματος της ίσης αμοιβής είναι και οι αλλοδαποί εργαζόμενοι. Σχετικά με την εργασία των αλλοδαπών, η αρχή της ισότητας της αμοιβής παίζει σημαντικό ρόλο και αυτό διότι η επιλογή πρόσληψης αυτών αντί των ημεδαπών (ακόμη και μέσα από τη μαύρη αγορά), είναι προφανέστατο ότι βασίζεται στην επιδίωξη καταβολής μικρότερης αμοιβής για την εργασία που προσφέρουν οι αλλοδαποί σε σχέση με την αμοιβή της εργασίας των ημεδαπών. Θεμελιακό λοιπόν ζήτημα αποτελεί η εφαρμογή ή όχι του άρθρου 22§1εδ.β του Συντάγματος για όλους τους εργαζομένους που βρίσκονται εντός της ελληνικής επικράτειας, ανεξαρτήτου εθνικότητας και ιθαγένειας. Η ελληνική νομολογία δεν ήταν όμως πάντα σύμφωνη αφού άλλοτε κράτησε μία θετική στάση απέναντι στο θέμα και άλλοτε κινήθηκε αρνητικά έναντι της εφαρμογής της αρχής στους αλλοδαπούς.[1]

Τα τελευταία χρόνια πάντως, διαφαίνεται στροφή της ελληνικής επιστήμης προς την κατεύθυνση επέκτασης της κανονιστικής εμβέλειας των κοινωνικών δικαιωμάτων, αφού υποκείμενα των κοινωνικών δικαιωμάτων είναι όλοι οι άνθρωποι που μένουν μόνιμα σε μία χώρα ή γενικότερα τα πρόσωπα που χρήζουν κάποιας ιδιαίτερης προστασίας, τουλάχιστον ως προς εκείνες τις περιπτώσεις όπου το Σύνταγμα δεν επιφυλάσσει ρητή κατοχύρωση του δικαιώματος μόνο για τους Έλληνες και τις Ελληνίδες.

[1] Βλ. Ιωάννης Δ. Ληξουριώτης, Το νομικό καθεστώς του μετανάστη μισθωτού στην Ελλάδα – Εργασιακή και κοινωνικοασφαλιστική θέση των μη κοινοτικών μεταναστών αλλοδαπών εργαζομένων, σελ. 310-311

Α3. ΟΙ ΕΝΝΟΙΕΣ ΤΗΣ ΑΜΟΙΒΗΣ ΚΑΙ ΤΟΥ ΜΙΣΘΟΥ

Οι έννοιες της αμοιβής και του μισθού, είναι δύο έννοιες στενά συνδεδεμένες τόσο μεταξύ τους, όσο και με την αρχή της ίσης αμοιβής για ισάξια εργασία. Απαραίτητη κρίνεται λοιπόν, η αποσαφήνιση των όρων αυτών προτού γίνει οποιαδήποτε αναφορά στην άνωθεν αρχή.

ι)Η έννοια του όρου αμοιβή

Με το άρθρο 7§2 του νόμου 3488 υιοθετείται νομοθετικά η διασταλτική έννοια της αμοιβής κατά το κοινοτικό δίκαιο, η οποία καθορίζει την έκταση εφαρμογής της αρχής της ίσης αμοιβής για εργασία ίσης αξίας. Η έννοια της αμοιβής χαρακτηρίζει κάθε πρόσθετη ή συμπληρωματική παροχή, εκτός του μισθού, που καταβάλλεται από τον εργοδότη στον εργαζόμενο, με τρόπο άμεσο ή έμμεσο, σε χρήματα ή σε είδος, εξαιτίας της απασχόλησης του εργαζομένου. Δηλαδή αμοιβή υπάρχει εφόσον πληρούνται δύο προϋποθέσεις: α) άμεση ή έμμεση παροχή του εργοδότη προς τον εργαζόμενο, β) με αιτία ή αφορμή τη σχέση εργασίας. Ο λόγος για τον οποίο ο νόμος 3488 υιοθετεί μια ευρεία έννοια της αμοιβής είναι για να καλύψει την άστοχη ερμηνεία του όρου από το νόμο 1414/1984, ο οποίος όριζε την έννοια της αμοιβής ως αντάλλαγμα της προσφερόμενης εργασίας. Ο τρόπος με τον οποίο ο νόμος 1414 όριζε την αμοιβή, όχι μόνο περιόριζε το πεδίο εφαρμογής της αρχής της ίσης αμοιβής, αλλά ερχόταν και σε αντίθεση με τις επιταγές των υπερνομοθετικών κειμένων και με την έννοια της αμοιβής στο ελληνικό εργατικό δίκαιο, η οποία δεν περιορίζεται μόνο στην έννοια του ανταλλάγματος.[1]

Βάση για την έννοια της αμοιβής καθιστά το άρθρο 141 της Συνθ.ΕΚ (πρώην άρθρο 119 της Συνθ.ΕΟΚ), κατά το οποίο η αμοιβή προσδιορίζεται με ευρεία έννοια ως «οι συνήθεις βασικοί ή ελάχιστοι μισθοί ή αποδοχές και όλα τα άλλα οφέλη που παρέχονται άμεσα ή έμμεσα, σε χρήματα ή σε είδος, από τον εργοδότη στον εργαζόμενο λόγω της σχέσης εργασίας». Επίσης, το Ευρωπαϊκό Δικαστήριο θεωρεί ως αμοιβή όλα τα οφέλη σε χρήματα ή σε είδος, παρόντα ή μελλοντικά, υπό την προϋπόθεση ότι καταβάλλονται έστω και έμμεσα από τον εργοδότη στον εργαζόμενο λόγω της παρεχόμενης εργασίας. Επιπλέον, το ΔΕΚ έχει αποφανθεί ότι δεν έχει σημασία η πηγή ρύθμισης των παροχών, δηλαδή αν οι παροχές αυτές προβλέπονται από τον νόμο, τη συλλογική ή την ατομική σύμβαση εργασίας ή αν παρέχονται οικειοθελώς.[2]

Αναλυτικότερα η έννοια της αμοιβής μπορεί να εξετασθεί υπό το πρίσμα της ένταξης των παροχών αυτών σε διάφορες κατηγορίες. Αυτές είναι: οι

---

[1] Βλ. Σταματίνα Π. Γιαννακούρου, Η ίση μεταχείριση ανδρών και γυναικών κατά το κοινοτικό και το ελληνικό εργατικό δίκαιο, σελ. 172-173

[2] Βλ. Νίκη Γεωργιάδου – Δ.Ν. Δικηγόρος, Η αρχή της ίσης μεταχείρισης των εργαζομένων (άρθρο 21§1 εδ.β Συντάγματος), σελ. 115

μισθολογικές παροχές και οι μη μισθολογικές παροχές, οι άμεσες και έμμεσες παροχές , οι οικειοθελείς και οι συμβατικές παροχές, λοιποί όροι εργασίας.

I) Μισθολογικές Και Μη Παροχές[1]

Καταρχήν αμοιβή αποτελεί ο μισθός, δηλαδή κάθε παροχή του εργοδότη προς τον εργαζόμενο που έχει οικονομική αξία και καταβάλλεται ως αντάλλαγμα για την παρεχόμενη εργασία. Περιλαμβάνει τόσο το βασικό μισθό, όσο και τις λοιπές πρόσθετες παροχές (π.χ. επιδόματα, προσαυξήσεις). Αξιοσημείωτο είναι ότι στο μισθό συμπεριλαμβάνονται και τα ποσά τα οποία καταβάλλει ο εργοδότης για την κοινωνική ασφάλιση του προσωπικού του, χωρίς να παρακρατεί τις ασφαλιστικές εισφορές που βαρύνουν τους μισθωτούς, αλλά και οικειοθελώς για την ιδιωτικής τους ασφάλιση. Δηλαδή, ο μισθός δεν είναι τίποτε άλλο παρά το σύνολο τω παροχών που σχηματίζουν την αντιπαροχή του εργοδότη στον εργαζόμενο. Συνεπώς, ότι αποτελεί μισθό υπάγεται στην έννοια της αμοιβής και προστατεύεται από την αρχή της ίσης αμοιβής. Στην έννοια της αμοιβής συμπεριλαμβάνονται όμως βάσει του άρθρου 22§1 εδ.β του Συντάγματος και παροχές που δεν αποτελούν μισθό, δηλαδή δεν καταβάλλονται ως οικονομικό αντάλλαγμα της εργασίας, αλλά έχουν ως αιτία ή αφορμή την παροχή της εργασίας. Σε αυτή την κατηγορία εμπίπτουν οι παροχές που δίδονται για την εξυπηρέτηση λειτουργίας της επιχείρησης ή τη διευκόλυνση της εργασίας (π.χ. επαγγελματικός εξοπλισμός), ή χορηγούνται για λόγους πρόνοιας, ή αφορούν δαπάνες που έγιναν για την εκτέλεση της εργασίας ή τέλος, απορρέουν από χαριστική πρόθεση του εργοδότη (χωρίς υποχρέωση επανάληψης). Τόσο όμως στις μισθολογικές, όσο και στις μη μισθολογικές παροχές, ο εργοδότης οφείλει αν εφαρμόζει την αρχή της ίσης μεταχείρισης και κατ' επέκταση της ίσης αμοιβής για ισάξια εργασία.

Στο σημείο αυτό αξίζει να σημειωθεί ότι στις μη μισθολογικές παροχές συμπεριλαμβάνονται και οι παροχές κοινωνικού χαρακτήρα, οι οποίες αποσκοπούν στην κάλυψη των βιοποριστικών αναγκών του μισθωτού και πηγάζουν από τη σχέση εργασίας. Χαρακτηριστικό είναι το παράδειγμα των αποζημιώσεων που χορηγούνται από τον εργοδότη σε περίπτωση απόλυσης του εργαζομένου. Ειδικότερα το Ευρωπαϊκό Δικαστήριο έκρινε τις αποζημιώσεις ως μία μορφή ετεροχρονισμένης αμοιβής. Παρόμοια στάση κράτησε και το Μονομελές Πρωτοδικείο Αθηνών, με την απόφαση 1986/2000, με την οποία ως αμοιβή θεωρούνται και οι αποζημιώσεις που χορηγούνται στους απολυμένους εργαζομένους επιχειρήσεων που τέθηκαν σε ειδική εκκαθάριση.

II) Άμεσες Και Έμμεσες Παροχές[2]

[1] Βλ. Νίκη Γεωργιάδου, Η αρχή της ίσης μεταχείρισης των εργαζομένων, σελ.115,117-121
[2] Βλ. Νίκη Γεωργιάδου, Η αρχή της ίσης μεταχείρισης των εργαζομένων, σελ. 121

Η αμοιβή μπορεί να καταβάλλεται στον εργαζόμενο άμεσα ή έμμεσα. Άμεση αμοιβή αποτελούν οι μηνιαίες αποδοχές, οι προσαυξήσεις για υπερεργασιακή, υπερωριακή ή εκτός έδρας εργασία, καθώς και διάφορα επιδόματα (π.χ. ιματισμού, τροφής, περίθαλψης, κ.α.). Έμμεση αμοιβή θεωρούνται οι εισφορές που καταβάλλει ο εργοδότης για λογαριασμό δικό του ή των εργαζομένων σε συμβατικό σύστημα ασφάλισης, καθώς και κάθε είδους παροχές που χορηγούνται στον εργαζόμενο από τέτοιο συμβατικό σύστημα ασφάλισης κατά τη διάρκεια της σχέσης εργασίας ή μετά τη λήξη της (π.χ. σύνταξη, αποζημίωση αποχώρησης κ.α.) προκειμένου να συμπληρώσουν ή να βελτιώσουν παροχές από άλλα νομοθετικά οργανωμένα συστήματα κοινωνικής ασφάλισης.

III) Οικειοθελείς Και Συμβατικές Παροχές

Ο διαχωρισμός των αμοιβών σε οικειοθελείς και συμβατικές, είναι ίσως ο πιο σημαντικός, διότι η εφαρμογή της αρχής της ίσης αμοιβής είναι στενά συνδεδεμένη με την έννοια των οικειοθελών παροχών. Ως τέτοια νοείται κάθε παροχή που χορηγεί ο εργοδότης στον εργαζόμενο, χωρίς να είναι υποχρεωμένος από κάποια κανονιστική διάταξη ή ατομική σύμβαση εργασίας, αλλά και οι παροχές που δίδονται καθ' υπέρβαση των ελαχίστων ορίων αμοιβής των συλλογικών ρυθμίσεων και καταβάλλονται από τον εργοδότη δυνάμει της ατομικής σύμβασης εργασίας. Συνήθως πρόκειται για παροχές έκτακτες και μη επαναλαμβανόμενες, που χορηγούνται με την ευκαιρία ορισμένων γεγονότων. Επιπλέον ως οικειοθελείς θεωρούνται οι παροχές που δίδονται κατά τη λήξη της εργασιακής σχέσης, όπως παροχές του ομαδικού προγράμματος ασφάλισης, οι εφάπαξ παροχές λόγω απόλυσης κ.α. Ως μη οικειοθελείς χαρακτηρίζονται οι παροχές που καταβάλλονται κατόπιν δικαστικής απόφασης, δικαστικού συμβιβασμού (ο οποίος καταρτίσθηκε βάσει του άρθρου 293 του Κ.Πολ.Δ.), άκυρης διάταξης συλλογικής σύμβασης εργασίας ή διαιτητικής απόφασης, αλλά και ύστερα από πλάνη του εργοδότη ως προς την υποχρεωτικότητα της αμοιβής. Αξιοσημείωτο είναι το γεγονός ότι η αρχή της ίσης αμοιβής δεν έχει ισχύ επί αμοιβών που δόθηκαν κατά παράβαση ουσιαστικής διάταξης νόμου, και αυτό διότι «ισότητα στην παρανομία δεν χωρεί». [1] Σε καμία περίπτωση πάντως δεν επιτρέπεται η χορήγηση των οικειοθελών παροχών να δημιουργήσει αδικαιολόγητες διακρίσεις μεταξύ των εργαζομένων.

Εκτός όμως από τις οικειοθελείς ή μη παροχές, υπάρχουν και οι συμβατικές. Αυτές είναι οι παροχές που καταβάλλονται στους εργαζομένους σύμφωνα με τις ατομικές συμφωνίες. Εδώ γίνεται εύκολα αντιληπτή η σύγκρουση των δύο αντιτιθέμενων συνταγματικών αρχών, δηλαδή της ίσης μεταχείρισης των εργαζομένων και της εν γένει οικονομικής ελευθερίας. Στην προκειμένη περίπτωση οι δικαστικές αποφάσεις έκριναν με τη βοήθεια της επαγωγικής μεθόδου, ότι υπερέχει η αρχή της ίσης μεταχείρισης και αυτό διότι αφού η

[1] Βλ. Νίκη Γεωργιάδου, Η αρχή της ίσης μεταχείρισης των εργαζομένων, σελ. 127-131

συγκεκριμένη αρχή ισχύει για τις οικειοθελείς παροχές, πρέπει να ισχύει και για τις συμβατικές γιατί οι δεύτερες ενέχουν ως ένα βαθμό οικειοθελή χαρακτήρα.[1]

IV) Λοιποί Όροι Εργασίας[2]

Ακόμη και οι όροι εργασίας που δεν έχουν άμεσα οικονομικό χαρακτήρα, αν επηρεάζουν έμμεσα το ύψος κάποιου στοιχείου αμοιβής ή τους όρους χορήγησης της στον εργαζόμενο, υπάγονται στην προστασία της αρχής της ίσης μεταχείρισης. Παραδείγματος χάρη η νυκτερινή εργασία, οι προαγωγές, η μονιμοποίηση έκτακτων, μπορεί να μην αποτελούν χρηματικές παροχές, όμως επηρεάζουν επιμέρους στοιχεία της αμοιβής και γι' αυτό το λόγο πρέπει να καθορίζονται με ίσο μέτρο, ώστε να αποφευχθούν οι αδικαιολόγητες διακρίσεις στην αμοιβή των εργαζομένων. Διότι σε κάθε περίπτωση το προσδοκώμενο είναι η εξίσωση της αμοιβής όλων των εργαζομένων που προσφέρουν εργασία ίσης αξίας και όχι η διαφύλαξη της οικονομικής κατάστασης του εργαζομένου γενικά. Συμπεραίνοντας, μπορούμε να πούμε ότι εκτός της έννοιας της αμοιβής παραμένουν ελάχιστοι – όχι τόσο σημαντικοί – όροι εργασίας, όπως η απαγόρευση του καπνίσματος, η τήρηση κάρτας για την ώρα προσέλευσης και αποχώρησης. Όροι που σε καμία περίπτωση δεν μπορούν να συσχετιστούν άμεσα ή έμμεσα με την αμοιβή.

ιι) Η έννοια του όρου μισθός

Ως μισθός νοείται η αντιπαροχή που καταβάλλει ο εργοδότης στο μισθωτό για την εργασία που παρέχει αυτός. Το ύψος του μισθού καθορίζεται με ατομική σύμβαση εργασίας, αλλά δεν μπορεί να είναι κατώτερος από τα ελάχιστα όρια που καθορίζουν οι συλλογικές συμβάσεις εργασίας. Όταν το ύψος του μισθού δεν καθορίζεται με κανέναν από τους προαναφερόμενους τρόπους, τότε ο εργοδότης οφείλει να καταβάλλει το συνηθισμένο / ειθισμένο μισθό. Αυτός είναι ο μισθός που καθορίζεται από τις συναλλακτικές συνήθειες και είναι ίσος με το ποσό που καταβάλλουν οι άλλοι εργοδότες για την ίδια εργασία της ίδιας ειδικότητας, των ίδιων προσόντων, της ίδιας ηλικίας, στον ίδιο τόπο και υπό τις ίδιες συνθήκες.[3] Σε περίπτωση που ο εργαζόμενος απασχολήθηκε μέσα σε νόμιμα όρια σε εργασία υπερβαίνουσα τη συμφωνηθείσα, τότε υπάρχει αξίωση της απόδοσης του ειθισμένου μισθού. Τόσο ο συμφωνημένος, όσο και ο ειθισμένος μισθός κατοχυρώνονται από τα άρθρα 653 και 648§1 του Αστικού Κώδικα.[4]

Ο μισθός μπορεί να είναι είτε νόμιμος είτε συμβατικός. Ως νόμιμος θεωρείται ο μισθός του οποίου η σύνθεση και η ποσότητα ρυθμίζονται από

---

[1] Βλ. Νίκη Γεωργιάδου, Η αρχή της ίσης μεταχείρισης των εργαζομένων, σελ 135
[2] Βλ. Νίκη Γεωργιάδου, Η αρχή της ίσης μεταχείρισης των εργαζομένων, σελ.123-124
[3] Βλ. Κίμων Π. Αλεξόπουλος – D.E.A. Δικηγόρος, Στοιχεία εργατικού δικαίου, Εκδοτικός οίκος "Interbooks", Πρώτη έκδοση 1999, σελ. 30
[4] Βλ. Μιλτιάδης Κ. Λεοντάρης – Οικονομολόγος-Εργασιολόγος, Εργατικό δίκαιο (1ος τόμος) – Γενικό εργατικό δίκαιο, Έκδοση 15η, Εκδοτικός οίκος «ΠΑΜΙΣΟΣ», 2005, σελ. 146

κανονιστικούς παράγοντες και ο οποίος σε καμία περίπτωση δεν μπορεί να υπερβαίνει το συμφωνηθέντα μεταξύ του εργοδότη και του εργαζομένου. Οι κανονιστικοί αυτοί παράγοντες είναι:[1] οι υπερνομοθετικές διατάξεις και κυρίως το άρθρο 22§1 του Συντάγματος που ορίζει την ίση αμοιβή για ισάξια εργασία, οι υπουργικές αποφάσεις και σπανιότερα οι νόμοι, τα κρατικά νομοθετήματα που ρυθμίζουν τις μισθολογικές παροχές είτε για όλους του μισθωτούς (επιδόματα αδείας, υπερωρίες κ.α.) είτε για μία κατηγορία τους (μισθωτοί των δημοσίων υπηρεσιών), οι συλλογικές συμβάσεις εργασίας των οποίων όλα τα πεδία ισχύος καλύπτουν τη συγκεκριμένη σχέση και οι παροχές τους πρέπει να είναι ευνοϊκότερες αυτών που ορίζει το κρατικό δίκαιο, και τέλος, η συναλλακτική συνήθεια (ειθισμένος μισθός) που αποκτά βάσει του άρθρου 653 του Αστικού Κώδικα κανονιστικό χαρακτήρα. Αν και αυτός εκλείπει, τότε ο μισθός καθορίζεται με δίκαιη κρίση από το μισθωτό ή το δικαστήριο, σύμφωνα με τα άρθρα 379 και 371 του Αστικού Κώδικα.

Από την άλλη ως συμβατικός θεωρείται ο μισθός ο οποίος καταβάλλεται κατόπιν ρητής ή σιωπηρής συμφωνίας του εργοδότη και του μισθωτού. Ως τέτοιος θεωρείται και όταν ο εργοδότης χορήγησε ένα οικονομικό αγαθό περισσότερες φορές καθώς και όταν ο μισθωτός δεν αντέδρασε εντός ευλόγου χρονικού διαστήματος σε μείωση του μισθού του, χωρίς βέβαια να θίγεται το κατώτερο νόμιμο όριο. Επίσης, όταν είναι προϊόν συλλογικής ενοχικής συμφωνίας που συνάπτεται μεταξύ του εργοδότη και του συνδικάτου του εργαζομένου (όχι όμως και συλλογικής σύμβασης εργασίας). Τέλος, ως συμβατικός θεωρείται και ο μισθός που ισούται με το νόμιμο μισθό που δικαιούται κάποιοι άλλοι μισθωτοί ή προσδιορίζεται με δίκαιη κρίση του εργοδότη ή τρίτου ατόμου.[2]

Μία εξίσου σημαντική μορφή μισθού είναι και ο κοινωνικός μισθός, δηλαδή ο μισθός που χορηγείται ως εξασφάλιση ενός σταθερού εισοδήματος σύμφωνα με τις βιοτικές και κοινωνικές ανάγκες του μισθωτού, ανεξαρτήτου της ποσότητας και του είδους της παρεχόμενης εργασίας. Ως κοινωνικός μισθός θεωρούνται τα οικογενειακά επιδόματα, τα επιδόματα αδείας και εορτών, ορισμένες παροχές σε είδος, επίδομα γάμου, επίδομα μισθωτών που εκπαιδεύονται κ.α.[3]

Τα είδη του μισθού χωρίζονται με κριτήριο το τρόπο υπολογισμού της αμοιβής και είναι τα εξής:[4] ο χρονικός που ορίζεται με βάση το χρονικό διάστημα το οποίο παρέχεται η εργασία (μηνιαίος, εβδομαδιαίος, ημερομίσθιο, ωρομίσθιο), ο μισθός ανά μονάδα εργασίας που είναι ο μισθός το ύψος του οποίου υπολογίζεται σύμφωνα με το αποτέλεσμα της εργασίας χωρίς να είναι όμως κατώτερος του νόμιμου μισθού (κατ' αποκοπή) και ο μισθός με ποσοστά επί των

---

[1] Βλ. Χαρίλαος Γ. Γκούτος – Αναπληρωτής Καθηγητής του Παντείου Πανεπιστημίου, Εργατικό δίκαιο – Εισαγωγή. Ατομική σχέση εργασίας, σελ. 306-308

[2] Βλ. Χαρίλαος Γ. Γκούτος, Εργατικό δίκαιο – Εισαγωγή. Ατομική σχέση εργασίας, σελ. 308-309

[3] Βλ. Μιλτιάδης Κ. Λεοντάρης, Εργατικό δίκαιο (1ος τόμος) – Γενικό εργατικό δίκαιο, σελ. 148

[4] Βλ. Κίμων Π. Αλεξόπουλος, Στοιχεία εργατικού δικαίου, σελ. 95

κερδών ο οποίος υπολογίζεται επάνω στα κέρδη που πραγματοποιεί η επιχείρηση (συνήθως τα καθαρά κέρδη).

Ο μισθός είθισται να καταβάλλεται σε χρήμα, όμως ένα τμήμα αυτού μπορεί να καταβληθεί και σε είδος (π.χ. τροφή, κατοικία) σύμφωνα με τα άρθρα 4 της Δ.Σ. 95/49, 3§2 του νόμου 2112/20, 3§3 Α.Ν. 539/45, 25 του νόμου 3239/55.[1] Υπολογίζεται με βάσει το χρόνο, το κομμάτι ή με ποσοστό επί των κερδών. Στην περίπτωση που ο μισθός συνίσταται όχι σε χρήμα, αλλά στην κυριότητα ή χρήση κάποιου αντικειμένου ή δικαιώματος, αποτελεί μη χρηματικό μισθό. Αυτός δεν μπορεί να καλύπτει εξ' ολοκλήρου το μισθό και αποτιμάται πάντα σύμφωνα με την αγοραία αξία του αντικειμένου το οποίο δίδεται ως παροχή. Όταν η εργασία παρέχεται στην Ελλάδα, ο μισθός πρέπει να υπολογίζεται και να καταβάλλεται σε ευρώ.[2] Αυτό προκύπτει από το άρθρο 3 της υπ' αριθμόν 95 Διεθνούς Συμβάσεως, που κυρώθηκε με το νόμο 3248/55 και βάσει του οποίου τα οφειλόμενα ημερομίσθια πρέπει να καταβάλλονται αποκλειστικά στο νομίμως κυκλοφορούν νόμισμα.

Η πληρωμή του μισθού πρέπει να γίνεται στον τόπο παροχής της εργασίας,μέσα στο χρόνο του ωραρίου εργασίας και κατόπιν της παροχής της εργασίας, ενώ αν ο τόπος δεν είναι σταθερός, να καταβάλλεται στο τόπο εγκατάστασης του εργοδότη. Σε κάθε περίπτωση ο εργοδότης δύναται να καταβάλλει προκαταβολές στον εργαζόμενο, χωρίς όμως να δεσμεύεται για αυτές.[3]

Σε περίπτωση που ο οφειλόμενος μισθός δεν καταβληθεί, ο εργαζόμενος δικαιούται να ζητήσει με αγωγή του από το δικαστήριο να καταδικαστεί ο εργοδότης του και να του καταβληθεί ο μισθός με τόκους υπερημερίας, να υποβάλει μήνυση στον εργοδότη του, να διακόψει την παροχή εργασίας μέχρι να του δοθούν οι αποδοχές του (επίσχεση εργασίας), να αποχωρήσει από την εργασία του αξιώνοντας αποζημίωση, καθώς και να ζητήσει από το δικαστήριο την κήρυξη του εργοδότη σε κατάσταση πτώχευσης (αν ο εργοδότης είναι έμπορος). Οι αξιώσεις του εργαζομένου παραγράφονται εντός πενταετίας για έγκυρες συμβάσεις εργασίας και εντός εικοσαετίας άκυρες.[4]

Κλείνοντας την παρούσα αναφορά στην έννοια της αμοιβής και του μισθού, αξίζει να αναφερθεί η ιδιαίτερη περίπτωση της καταβολής του μισθού σε εργαζόμενο ο οποίος δεν απασχολείται πραγματικώς. Σύμφωνα με απόφαση του Αρείου Πάγου, ο εργοδότης έχει το δικαίωμα άρνησης αποδοχής της εργασίας που προσφέρει ο εργαζόμενος, αφού αυτή αποτελεί δικαίωμα και όχι υποχρέωση από την πλευρά του εργοδότη, αρκεί να μη θίγονται ιδιαίτερα συμφέροντα του εργαζομένου, όπως η απόκτηση ειδίκευσης, η διατήρηση της επαγγελματικής του

---

[1] Βλ. Μιλτιάδης Κ. Λεοντάρης, Εργατικό δίκαιο (1ος τόμος) – Γενικό εργατικό δίκαιο, σελ. 147
[2] Βλ. Χαρίλαος Γ. Γκούτος, Εργατικό δίκαιο – Εισαγωγή. Ατομική σχέση εργασίας, σελ. 310-311
[3] Βλ. Κίμων Π. Αλεξόπουλος, Στοιχεία εργατικού δικαίου, σελ. 107
[4] Βλ. Κίμων Π. Αλεξόπουλος, Στοιχεία εργατικού δικαίου, σελ. 107-109

φήμης, η βελτίωση του μισθού του κ.α. Αντιθέτως τα κατώτερα δικαστήρια αποφάνθηκαν ότι η εργασία αποτελεί υποχρέωση του εργοδότη η οποία πηγάζει από τα άρθρα 288 και 57 του Αστικού Κώδικα περί καλής πίστεως και προστασίας της προσωπικότητας αντίστοιχα. Διότι η μη αποδοχή της εργασίας καθιστά τον εργαζόμενο αργόσχολο προσβάλλοντας έτσι την προσωπικότητά του. Δικαιολογείται μόνο για κάποιο σημαντικότατο συμφέρον της επιχείρησης (μείωση των εργασιών, κλονισμός προς το πρόσωπο του εργαζομένου κ.α.).[1]

[1] Βλ. Χαρίλαος Γ. Γκούτος, Εργατικό δίκαιο – Εισαγωγή. Ατομική σχέση εργασίας, σελ.344-345

Α4. ΣΥΓΓΕΝΗ ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΑ ΚΑΙ ΑΡΧΕΣ

Εκτός όμως από την αρχή της ίσης αμοιβής για εργασία ίσης αξίας, υπάρχουν και ορισμένα συγγενή σε αυτή δικαιώματα και αρχές, στα οποία αξίζει να γίνει μία σύντομη μνεία. Σημαντικότερα εξ' αυτών είναι: το δικαίωμα στην εργασία, το δικαίωμα σε δίκαιη αμοιβή, η αρχή της ισότητας και η αρχή της ίσης μεταχείρισης.

ι)Το δικαίωμα στην εργασία

Το δικαίωμα στην εργασία είναι ένα ατομικό αλλά και κοινωνικό δικαίωμα, το οποίο κατοχυρώνεται στο άρθρο 22§1 του Συντάγματος και χαρακτηρίζεται στη θεωρία ως το αρχέτυπο των δικαιωμάτων του εργαζομένου. Ως ατομικό δικαίωμα έχει περιεχόμενο την ελεύθερη από κρατικές παρεμβάσεις επιλογή, μεταβολή και παύση εργασίας, ενώ η προστασία του εργαζομένου έναντι του κράτους είναι αρνητική, δηλαδή υποχρεώνει το κράτος σε αποχή από οποιοδήποτε περιορισμό ή προσβολή. Ως κοινωνικό δικαίωμα περιέχει την αξίωση των πολιτών έναντι του κράτους για την δημιουργία και διατήρηση υψηλού επιπέδου πραγματικής απασχόλησης. Φυσικά η πλήρης ικανοποίηση του δικαιώματος είναι ανέφικτη αν αναλογιστεί κανείς τα ποσοστά ανεργίας που υπάρχουν, αλλά και το γεγονός ότι αποτελεί ένα από τα σε μεγαλύτερο βαθμό απειλούμενα δικαιώματα λόγω της παγκοσμιοποίησης της οικονομίας. Δεν παύει όμως να χάνει τη σπουδαιότητά του, θεμελιώνοντας ένα κοινωνικό κεκτημένο. Σε κάθε περίπτωση πάντως η επιταγή του άρθρου 22§1 για την ηθική και υλική εξύψωση του εργαζόμενου πληθυσμού καλύπτεται μέσα από τις προβλεπόμενες διαδικασίες για διευκόλυνση των εργαζομένων να βρίσκουν αμέσως τις κενές εργατικές θέσεις ή να λαμβάνουν επίδομα ανεργίας ή να εργάζονται με υγιείς και ασφαλείς συνθήκες εργασίας. Φορείς του δικαιώματος αυτού είναι μόνο φυσικά πρόσωπα, ενώ αποδέκτες είναι κατά κύριο λόγο η κρατική εξουσία. [1] Όσον αφορά την ιθαγένεια των φορέων το δικαιώματος, αυτή δεν αποτελεί λόγω μεταβολής του δικαιώματος, αφού βάσει του άρθρου 18 του Κοινωνικού Χάρτη κατοχυρώνεται η συμμετοχή στην επαγγελματική ζωή των διακινούμενων εργαζομένων, στο έδαφος των συμβαλλομένων μερών, υπό περιορισμούς όμως για οικονομικούς και κοινωνικούς λόγους. Φυσικά το άρθρο αυτό ισχύει μόνο για τους ήδη νομίμως ευρισκόμενους αλλοδαπούς, χωρίς να κατοχυρώνει δικαίωμα εισόδου. Αξίζει να τονισθεί εδώ ότι βάσει των οδηγιών 43/2000 και 78/2000 δεν επιτρέπεται προνομιακή μεταχείριση των ομογενών ή αλλοδαπών που προέρχονται από κάποιο κράτος με το οποίο τηρούνται στενότεροι δεσμοί.[2] Τέλος, πρέπει να τονιστεί ότι το δικαίωμα στην εργασία μπορεί να παράσχει συνταγματικό έρεισμα για την επιβολή περιορισμών στην άσκηση άλλων δικαιωμάτων, όπως η οικονομική ελευθερία και μάλιστα η ελευθερία της επιχειρηματικής δράσης.

---

[1] Βλ. Κώστας Χ. Χρυσογόνος, Ατομικά και κοινωνικά δικαιώματα, σελ.520-524

[2] Βλ. Διαδίκτυο – www.ysun-greece.org, Εισήγηση του Γιώργου Σ.-Π. Κατρούγκαλου – Επ. Καθηγητή ΔΠΘ, Η προστασία των δικαιωμάτων των μεταναστών κατά το διεθνές και το συνταγματικό δίκαιο, 2006, σελ. 3-4

ιι)Το δικαίωμα για δίκαιη αμοιβή

Σύμφωνα με το άρθρο 4§1 του Ευρωπαϊκού Κοινωνικού Χάρτη, το δικαίωμα στην ελεύθερη επιλογή και άσκηση επαγγέλματος συνοδεύεται από τη διακήρυξη του δικαιώματος για δίκαιη αμοιβή κάθε απασχόλησης. Ως τέτοια προσδιορίζεται η αμοιβή εκείνη που εξασφαλίζει στον εργαζόμενο και την οικογένεια του ένα αξιοπρεπές επίπεδο διαβίωσης. Πιο συγκεκριμένα η Επιτροπή Ανεξαρτήτων Εμπειρογνωμόνων έχοντας συναντήσει αρκετές δυσκολίες, συμφώνησε σε ένα «όριο αξιοπρέπειας» κατά το οποίο κάθε αμοιβή κατά πολύ κατώτερη του εθνικού μέσου όρου δεν μπορεί να θεωρηθεί αρκετή για να εξασφαλίσει ένα αξιοπρεπές επίπεδο διαβίωσης στη συγκεκριμένη κοινωνία και καθόρισε αυτό στο 68% του εθνικού μέσου όρου.[1] Ειδική επισήμανση (πρωτότυπου χαρακτήρα) γίνεται σχετικά με τους εργαζομένους που απασχολούνται με άτυπες ή ιδιόμορφες σχέσεις εργασίας (ημιαπασχόληση, ορισμένου χρόνου), αυτές δηλαδή που δεν στηρίζονται σε σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου και πλήρους ωραρίου, τις λεγόμενες και ως εργασιακές σχέσεις ελαστικότητας της εργασίας, οι οποίες στοχεύουν στην ανταγωνιστικότητα των επιχειρήσεων και την προσαρμογή στις νέες παραγωγικές ανάγκες. Επιπλέον, σε μία προσπάθεια εξασφάλισης των εργαζομένων, ο Χάρτης προβλέπει την απαγόρευση κρατήσεων, κατασχέσεων ή εκχωρήσεων των μισθών, εκτός εάν αυτό είναι μέσα στα πλαίσια που ορίζουν οι εθνικές διατάξεις και σε μέτρο που εξασφαλίζεται η συντήρηση του μισθωτού και της οικογενείας του. Πάνω σε αυτό η ελληνική νομοθεσία περιλαμβάνει επαρκείς εγγυήσεις, οι οποίες προκύπτουν τόσο από την επικύρωση των σχετικών διεθνών συμβάσεων όσο κι από ένα πλέγμα ειδικότερων εσωτερικών ρυθμίσεων που περιέχονται στον Αστικό Κώδικα και σε άλλα νομοθετήματα. Ακόμη, ο Χάρτης με μία δεύτερη διάταξή του (άρθρο 7§5) αναγνωρίζει το δικαίωμα για δίκαιη αμοιβή και στους νέους εργαζόμενους. Πιο συγκεκριμένα τα παιδιά και οι έφηβοι πρέπει να προστατεύονται από την οικονομική και κοινωνική εκμετάλλευση και σε κάθε περίπτωση οι νεαροί εργαζόμενοι και μαθητευόμενοι έχουν δικαίωμα για δίκαιη αμοιβή ή κατάλληλη παροχή. Επιπλέον, ο νόμος 1837/1989 ορίζει ότι οι ανήλικοι εργαζόμενοι αμείβονται με βάση το κατώτερο τουλάχιστον ημερομίσθιο του ανειδίκευτου εργάτη κατ' αναλογία των ωρών απασχόλησης τους, ενώ μπορούν να ρυθμιστούν ευνοϊκότερες συνθήκες εργασίας και αμοιβής για αυτούς με ειδικότερες συλλογικές συμβάσεις εργασίας. Ειδικές προβλέψεις υπάρχουν και για τους νέους που παρακολουθούν προγράμματα μαθητείας του ΟΑΕΔ βάσει του άρθρου 14 του νόμου 1346/1983.[2]

---

[1] Βλ. Donna Gomien - David Harris - Leo Zwaak, Η ευρωπαϊκή σύμβαση των δικαιωμάτων του ανθρώπου και ο ευρωπαϊκός κοινωνικός χάρτης : δίκαιο και πρακτική, σελ. 604

[2] Βλ. Στέλιος Ε. Περρακης – Γιάννης Δ. Ληξουριώτης, Ευρωπαϊκός κοινωνικός χώρος και κοινοτικός κοινωνικός χάρτης (η διεθνής, κοινοτική και ελληνική διάσταση των ρυθμίσεων), ΕΚΕΜ (Ελληνιό Κέντρο Ευρωπαϊκών Μελετών), Εκδόσεις Αντ. Ν. Σάκκουλα, Αθήνα 1990, σελ. 44-45 και 96-97

<u>iii) Η αρχή της ισότητας</u>

Η γενική αρχή της ισότητας κατοχυρώνεται με το άρθρο 4§1 του Συντάγματος με το οποίο υλοποιείται στο θετικό δίκαιο η ηθική αρχή της υπαγωγής αντικειμενικά όμοιων καταστάσεων σε όμοια μεταχείριση. Πιο συγκεκριμένα η πρωταρχική αυτή αρχή της ισότητας εισάγει την επιταγή για ίση μεταχείριση ομοίων εννόμων σχέσεων όχι μόνο στο χώρου του θετικού δικαίου, αλλά και στο χώρο του εργατικού δικαίου. Εφαρμόζεται δηλαδή στο χώρο της εργασίας όταν η άνιση μεταχείριση γίνεται όχι από τον εργοδότη, αλλά με ουσιαστικό νόμο.[1] Όμως συγκριτικά με την αρχή της ίσης μεταχείρισης η αρχή της ισότητας δεν έχει τόσο ευρύ πεδίο ισχύος, αφού η μεν πρώτη ισχύει για κάθε εργαζόμενο ανεξαρτήτου ιθαγένειας, ενώ η δεύτερη μόνο για τους Έλληνες πολίτες αφήνοντας απροστάτευτους τους αλλοδαπούς. Κι ενώ οι κοινοτικοί αλλοδαποί προστατεύονται από το άρθρο 13 της Συνθ.ΕΚ, οι μη κοινοτικοί μένουν απροστάτευτοι. Απαραίτητο είναι να αναφερθεί ότι σε καμία περίπτωση η αρχή αυτή δεν κατοχυρώνει την πραγματική ισότητα, αλλά μόνο την νομική, δηλαδή η ισότητα δεν είναι απόλυτη, υπό την έννοια της ίσης μεταχείρισης όλων ανεξαιρέτως των πολιτών. Αυτό σημαίνει ότι η αρχή επιτάσσει την ίση μεταχείριση μόνο των πολιτών οι οποίοι βρίσκονται κάτω από τις ίδιες συνθήκες, και άνιση μεταχείριση εκείνων που βρίσκονται κάτω από διαφορετικές συνθήκες (ίση μεταχείριση ίσων, άνιση μεταχείριση άνισων). Πάντως σε κάθε περίπτωση η αρχή της ισότητας είναι ένα ανεπιφύλακτο ατομικό δικαίωμα, το οποίο ο νομοθέτης δεν μπορεί να περιορίσει καθιερώνοντας εξαιρέσεις (εκτός φυσικά των δικαιολογημένων και μη αυθαίρετων διακρίσεων που επιτρέπονται και από την ίδια τη φύση του δικαιώματος).[2]

Τέλος, την προστασία όλων των ατόμων που διαμένουν στο ελληνικό έδαφος από αδικαιολόγητες διακρίσεις που αντιβαίνουν στην αρχή της ισότητας, έρχεται να δώσει η Ευρωπαϊκή Σύμβαση για την προάσπιση των δικαιωμάτων του ανθρώπου και των θεμελιωδών ελευθεριών του 1950, κατά την οποία απαγορεύεται οποιαδήποτε διάκρισης εις βάρος κάθε άτομο που διανέμει στο ελληνικό έδαφος, ανεξάρτητα αν είναι αλλοδαπός ή ημεδαπός, είτε είναι υπήκοος είτε όχι και ανεξάρτητα από τον τόπο της μόνιμης διαμονής του. Σε αυτό συμβάλλει επίσης, και το Διεθνές Σύμφωνο για τα οικονομικά, κοινωνικά και μορφωτικά δικαιώματα του 1966, το οποίο η Ελλάδα επικύρωσε με το νόμο 1532/1985 και βάσει του οποίου καμία διάκριση που βασίζεται μεταξύ άλλων στην εθνική προέλευση, τη γέννηση ή κάθε άλλη κατάσταση δεν επιτρέπεται.[3]

---

[1] Βλ. Ιωάννης Δ. Ληξουριώτης, Το νομικό καθεστώς του μετανάστη μισθωτού στην Ελλάδα (εργασιακή και κοινωνικοασφαλιστική θέση των μη κοινοτικών μεταναστών αλλοδαπών εργαζομένων), σελ. 297

[2] Βλ. Αθανάσιος Γ. Ράικος, Συνταγματικό δίκαιο (θεμελιώδη δικαιώματα), 2ος τόμος, 2η έκδοση, Εκδόσεις Αντ. Ν. Σάκκουλα, Αθήνα – Κομοτηνή 2002, σελ. 443 και 473-474

[3] Βλ. Ιωάννης Δ. Ληξουριώτης, Το νομικό καθεστώς του μετανάστη μισθωτού στην Ελλάδα – Εργασιακή και κοινωνικοασφαλιστική θέση των μη κοινοτικών μεταναστών αλλοδαπών εργαζομένων, σελ. 303-304

ιν) Η αρχή της ίσης μεταχείρισης

Η αρχή της ίσης μεταχείρισης δεν είναι μία αρχή που κατοχυρώνεται αποκλειστικά και ρητά από ένα μόνο άρθρο. Αντιθέτως, προκύπτει από την κατοχύρωση άλλων αρχών και κυρίως αυτής της ισότητας και της ίσης αμοιβής για ισάξια εργασία, με την οποία κιόλας για πολλούς ταυτίζεται. Ειδικότερα, το Σύνταγμα ορίζει στο άρθρο 4§1 ότι όλοι οι Έλληνες είναι ίσοι ενώπιον του νόμου, δηλαδή ότι τα νομοθετικά και διοικητικά όργανα οφείλουν να ενεργούν σύμφωνα με την αρχή της ίσης μεταχείρισης και τα δε δικαστήρια να ελέγχουν τις σχετικές παραβάσεις. Ακόμη, το άρθρο 4§2 κατοχυρώνει τα ίσα δικαιώματα και τις ίσες υποχρεώσεις μεταξύ Ελλήνων και Ελληνίδων, ενώ το άρθρο 116§2 επιτρέπει τις διαφοροποιήσεις ως προς το φύλο μόνο για σοβαρούς λόγους, όπως ορίζει ο νόμος. Σχετικά με την ισότητα επί των αμοιβών για εργασία ίσης αξίας, αυτή όπως ήδη έχει αναφερθεί κατοχυρώνεται στο άρθρο 22§1 του Συντάγματος και στο άρθρο 141 της Συνθ. Επίσης ο νόμος 3488/2006 κατοχυρώνει την ίση μεταχείριση μεταξύ ανδρών και γυναικών στους όρους και τις συνθήκες εργασίας αλλά και κατά τη λήξη της εργασιακής σχέσης. ΕΚ περί ίσης μισθολογικής μεταχείρισης των ανδρών και των γυναικών. Τέλος, αξίζει να αναφερθεί εδώ και το άρθρο 21, βάσει του οποίου ορισμένες κατηγορίες ατόμων (ανάπηροι, ανήλικοι, πολύτεκνοι, κ.α.) έχουν δικαίωμα ειδικής φροντίδας και μεταχείρισης από το κράτος.

Σύμφωνα με την εν λόγω αρχή, κάθε μισθωτός δικαιούται , κάτω από τις ίδιες συνθήκες να έχει την ίδια μεταχείριση με τους συναδέλφους του που απασχολούνται στον ίδιο εργοδότη, ο οποίος δεν επιτρέπεται χωρίς ειδικό και σοβαρό λόγο να εξαιρεί από μια γενική ευνοϊκή ρύθμιση έναν ή περισσότερους μισθωτούς και να τους μεταχειρίζεται δυσμενέστερα από τους άλλους. Η εφαρμογή της αρχή προϋποθέτει την ύπαρξη μίας ενεργούς σχέσης εργασίας, την παροχή εργασίας στον ίδιο εργοδότη, την ομοιότητα των συνθηκών απασχόλησης και των προσόντων, καθώς και την ύπαρξη εκούσιας, οικειοθελούς και νόμιμης παροχής από τον εργοδότη.[1] Σε καμία όμως περίπτωση η αρχή της ίσης μεταχείρισης δεν σημαίνει ισοπέδωση όλων των εργαζομένων και την εξαφάνιση της ελεύθερης διαπραγμάτευσης των όρων των ατομικών συμβάσεων εργασίας μεταξύ εργοδότη και εργαζομένου. Απλώς, διασφαλίζει την απαγόρευση αυθαίρετων και δυσμενών διαφοροποιήσεων μεταξύ ομοίων καταστάσεων.

Η αρχή της ίσης μεταχείρισης σύμφωνα με τη νομολογία του Αρείου Πάγου, δεν αποτελεί κανόνα δικαίου αφού δεν κατοχυρώνεται από ειδική διάταξη νόμου, αλλά από την πρακτική οδηγία για την καλόπιστη και ηθική χρήση των δικαιωμάτων του εργοδότη που απορρέουν από τη σύμβαση εργασίας. Αντιθέτως, για τα δικαστήρια της ουσίας η αρχή αποτελεί κανόνα δικαίου αφού συνιστά ειδική περίπτωση εφαρμογής της απαγόρευσης καταχρηστικής άσκησης δικαιώματος βάσει του άρθρου 281 του Αστικού Κώδικα. Ως κρατούσα όμως άποψη καθιερώθηκε ότι η αρχή συνιστά υποδειγματική μορφή εξειδίκευσης της

[1] Βλ. Κίμων Π. Αλεξόπουλος, Στοιχεία εργατικού δικαίου, σελ.164-166

αρχής της καλής πίστης βάσει του άρθρου 288 του Αστικού Κώδικα σε συνδυασμό με τα άρθρα 200 και 281 του Αστικού Κώδικα.[1]

Η αρχή της ίσης μεταχείρισης δεσμεύει όλα τα όργανα του κράτους (τη διοίκηση, τη δικαστική αρχή, τη νομοθετική λειτουργία). Επιπλέον, το δικαίωμα της ίσης μεταχείρισης αναπτύσσει άμεση τριτενέργεια προστατεύοντας τον ιδιώτη όχι μόνο από το κράτος, αλλά και έναντι τρίτων (μεμονωμένων εργοδοτών), καθιερώνοντας κατ' αυτόν τον τρόπο αγώγιμη αξίωση του εργαζομένου και όχι απλώς υποχρέωση του εργοδότη. Η προστασία αυτή είναι σπουδαία, αν αναλογιστεί κανείς ότι στην πλειοψηφία των περιπτώσεων ο εργοδότης είναι αυτός που καθορίζει ποιον θα προσλάβει, ποιον θα προαγάγει και ποιον θα πληρώσει καλά.[2] Από την άλλη πλευρά, υποκείμενα του δικαιώματος είναι όλοι οι εργαζόμενοι μέσα στην ελληνική επικράτεια, αλλά και αυτοί που εργάζονται σε ελληνικά πλοία και αεροπλάνα. Ειδικότερα όσον αφορά του ευρωπαίους πολίτες, αυτοί απολαμβάνουν και την προστασία του άρθρου 141 της Συνθ. ΕΚ και των οδηγιών 75/117 και 76/207 του Συμβουλίου της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Λόγος για την απαγόρευση των διακρίσεων γίνεται ακόμη και στους στόχους της Ευρωπαϊκής Ένωσης, όπως αυτοί αποτυπώνονται στα άρθρα 3 και 4 της Συνθήκης για τη θέσπιση Ευρωπαϊκού Συντάγματος. Αποκλίσεις από την αρχή γίνονται μόνο κατ' εξαίρεση δεκτές και εφόσον αυτές δικαιολογούνται από κάποιο λόγο γενικού συμφέροντος (κοινωνικού ή δημόσιου) που διαπιστώνεται από τα συνταγματικώς οριζόμενα όργανα και τη συνταγματικώς καθοριζόμενη διαδικασία.[3]

Σε περίπτωση παραβίασης της αρχής ο εργαζόμενος έχει ορισμένα δικαιώματα, τα οποία προβλέπονται από την εργατική νομοθεσία. Πιο συγκεκριμένα, ο εργαζόμενος που εξαιρέθηκε αδίκως από μία ευνοϊκότερη ρύθμιση - μολονότι ανταποκρίνονταν στα ίδια κριτήρια, δικαιούται να απαιτήσει από τον εργοδότη την ένταξή του στην ίδια ρύθμιση. Έτσι η αποκατάσταση της αρχής γίνεται με την εφαρμογή της ευνοϊκής ρύθμισης και στον εργαζόμενο που εξαιρέθηκε αδικαιολόγητα από αυτήν. Τέλος, σε ορισμένες περιπτώσεις, η παραβίαση της αρχής ενδέχεται να συνιστά και προσβολή της προσωπικότητας του εργαζομένου, οπότε σε αυτή την περίπτωση ο εργαζόμενος μπορεί να αξιώσει την άρση της προσβολής και την παράλειψή της στο μέλλον, καθώς και χρηματική ικανοποίηση για την ηθική βλάβη που υπέστη (άρθρα 57-60 του Αστικού Κώδικα).[4]

Στο σημείο αυτό αξίζει να αναφερθεί ότι όπως και στην αρχή της ίσης αμοιβής, έτσι και εδώ, αυτή ισχύει ως προς τη νομιμότητα και όχι ως προς την παρανομία.

---

[1] Βλ. Νίκη Γεωργιάδου, Η αρχή της ίσης μεταχείρισης των εργαζομένων (άρθρο 22§1β Συντάγματος), σελ.17

[2] Βλ. Samuel Cohn, Race, gender and discrimination at work, Foundations of social inquiry, 2000 by WestviewPress,σελ.166-167

[3] Βλ. Νίκη Γεωργιάδου, Η αρχή της ίσης μεταχείρισης των εργαζομένων (άρθρο 22§1β Συντάγματος), σελ.7-9 & 11

[4] Βλ. Νίκη Γεωργιάδου, Η αρχή της ίσης μεταχείρισης των εργαζομένων (άρθρο 22§1β Συντάγματος), σελ189-190

Στο διεθνή χώρο, το 1958 με τη 111 Διεθνή Σύμβαση Εργασίας που ψηφίσθηκε από τη Γενική Συνδιάσκεψη της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας στη Γενεύη – και επικυρώθηκε στη χώρα μας – με το νόμο 1424/1984 επιβάλλεται η ίση μεταχείριση στην απασχόληση και στο επάγγελμα, με σκοπό την εξάλειψη κάθε διάκρισης, αποκλεισμού ή προτίμησης που βασίζεται στη φυλή, στο χρώμα, στο φύλο, στο θρήσκευμα, στα πολιτικά φρονήματα, στην εθνική καταγωγή και στην κοινωνική προέλευση.[1] Ακόμα, αναφορά στην ισότητα μεταχείρισης γίνεται στη Διεθνή Σύμβαση Εργασίας 11 του 1962, η οποία ορίζει ότι κάθε συμβαλλόμενο κράτος υποχρεώνεται να χορηγήσει στο έδαφός του στους υπηκόους οποιασδήποτε άλλης χώρας ισότητα μεταχείρισης σε ότι αφορά στα δικαιώματα κοινωνικής ασφάλειας. Αντίστοιχα διεθνή κείμενα είναι: ο Ευρωπαϊκός Κώδικας Κοινωνικής Ασφάλισης του 1964 και η Ευρωπαϊκή Συνθήκη για την Κοινωνική Ασφάλεια του 1972.[2]

Η αρχή της ίσης μεταχείρισης ή αλλιώς της μη διάκρισης, αναγνωρίζεται, επεκτείνεται και εμπλουτίζεται ακόμη πιο πολύ από την πρώτη κιόλας στιγμή που εμφανίζεται το ευρωπαϊκό δίκαιο. Στις απαρχές του κοινοτικού δικαίου κατοχυρώνεται με τη Συνθήκη Ίδρυσης της ΕΟΚ που υπογράφθηκε στη Ρώμη το 1957 η απαγόρευση των διακρίσεων ως προς τους εργαζομένους και τους προερχόμενους από κράτη-μέλη, καθώς και τους απασχολούμενους στα πλαίσια της ελεύθερης κυκλοφορίας, λόγω φύλου, φυλετικής ή εθνικής καταγωγής, θρησκείας ή πεποιθήσεων, αναπηρίας, ηλικίας, ή γενετήσιου προσανατολισμού (άρθρο13), καθώς και στη διάκριση αμοιβών μεταξύ ανδρών και γυναικών (άρθρο 39§2). Επιπλέον με την οδηγία 76/207 του 1976 ενισχύεται η εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης ως προς τη δυνατότητα επαγγελματικής απασχόλησης, επαγγελματικής κατάρτισης, προαγωγής και ως προς τις εργασιακές συνθήκες.[3] Εν συνεχεία ο Κοινοτικός Χάρτης των Θεμελιωδών δικαιωμάτων του 1989 αναγνωρίζει ρητά το δικαίωμα ίσης μεταχείρισης, ενώ το 1995 το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο διατυπώνει ψήφισμα βάσει του οποίου αποκηρύσσει το ρατσισμό, την ξενοφοβία και τον αντισημιτισμό και ενσωματώνει την αρχή της ίσης μεταχείρισης καθώς και την κατάργηση κάθε μορφής διάκρισης (κυρίως λόγω φύλου, φυλής, σεξουαλικής προτίμησης, ηλικίας, θρησκείας και αναπηρίας). Προς την ίδια κατεύθυνση στρέφονται και τα ευρωπαϊκά συνδικάτα και πολλές μη κυβερνητικές οργανώσεις. Με εξαίρεση τη Μεγάλη Βρετανία, όλα τα υπόλοιπα κράτη-μέλη κράτησαν μία θετική στάση απέναντι στην κατοχύρωση της αρχής. Το άρθρο 13 της Συνθ.ΕΚ δίνει τη δυνατότητα ανάληψης της κατάλληλης δράσης από τα κράτη-μέλη για την καταπολέμηση των διακρίσεων αυτών.[4] Για την

---

[1] Βλ. Νίκη Γεωργιάδου – Δ.Ν. Δικηγόρος, Η αρχή της ίσης μεταχείρισης των εργαζομένων (άρθρο 21§1 εδ.β Συντάγματος), σελ.25-26

[2] Βλ. Διαδίκτυο – www.ysun-greece.org, Γιώργος Σ.-Π. Κατρούγκαλος, Η προστασία των δικαιωμάτων των μεταναστών κατά το διεθνές και το συνταγματικό δίκαιο, σελ.3 και 5-6

[3] Βλ. Roger Blanpain – Ιωάννης Κουκιάδης, Το κοινοτικό δίκαιο της εργασίας – Πριν και μετά το Μάαστριχτ, σελ.141

[4] Βλ. Η ίση μεταχείριση στο Δίκαιο της Ευρωπαϊκής Ένωσης και η απαγόρευση των διακρίσεων, της Γιώτας Κραβαρίτου, Επιθεώρησις εργατικού δικαίου – Δεκαπενθήμερη νομική έκδοση, Αθήνα 15 Μαρτίου 2006, Αριθμός τεύχους 6 (1558)

πραγμάτωση του άρθρου αυτού εκδόθηκαν δύο πολύ σημαντικές οδηγίες: η οδηγία 2000/78 και η οδηγία 2000/43.

Η οδηγία 2000/43 αναφέρεται στην εφαρμογή της αρχής της ισότητας ασχέτως φυλής ή εθνικής καταγωγής και τέθηκε σε ισχύ στις 19 Ιουλίου του 2000. Στο πρώτο άρθρο της οδηγίας γίνεται λόγος για το σκοπό αυτής, που δεν είναι άλλος από τη θέσπιση πλαισίου για την καταπολέμηση των διακρίσεων λόγω φυλετικής ή εθνοτικής καταγωγής, διαχωρισμός κατακριτέος ήδη από το Προοίμιο της οδηγίας. Το πεδίο της οδηγία είναι ευρύ και περιλαμβάνει εκτός από το πεδίο της απασχόλησης και της εργασίας, και την κοινωνική προστασία, την εκπαίδευση, τις κοινωνικές παροχές και την πρόσβαση σε αγαθά και υπηρεσίες. Αξιοσημείωτη κρίνεται δε η πρόβλεψη για την ύπαρξη οργανισμών επιφορτισμένων με την προώθηση της μη διάκρισης λόγω φυλή ή εθνότητας.[1]

Η οδηγία 2000/78 αφορά την αρχή της ισότητας στον εργασιακό χώρο και τέθηκε σε ισχύ στις 12 Δεκεμβρίου του 2000. Σκοπός της οδηγίας είναι η διαμόρφωση και εφαρμογή ενός γενικού πλαισίου για την ίση μεταχείριση στην απασχόληση και στο επάγγελμα, την επαύξηση των ευκαιριών απασχόλησης των ομάδων των προσώπων οι οποίες καλύπτονται από την εν λόγω οδηγία, την ίση μεταχείρισή τους σε θέματα προσλήψεων, προαγωγών και απολύσεων, και γενικώς την καταπολέμηση των διακρίσεων λόγω θρησκείας, πεποιθήσεων, ειδικών αναγκών, ηλικίας ή γενετήσιου προσανατολισμού (εξαιρεί τις διακρίσεις λόγω φυλής ή εθνότητας, τις οποίες και καλύπτει η οδηγία 2000/43).[2] Η θρησκεία ως λόγος διάκρισης δεν έχει απασχολήσει ιδιαίτερα έως τώρα τα κοινοτικά όργανα σε αντίθεση με τη διάκριση λόγω πεποιθήσεων. Στο θέμα των διακρίσεων λόγω αναπηρίας η οδηγία προϋποθέτει την ύπαρξη εύλογων προσαρμογών από τον εργοδότη, για τα άτομα με ειδικές ανάγκες ώστε να έχουν πρόσβαση και να μπορούν να ασκήσουν την εργασία τους, αρκεί φυσικά αυτό να μην συνεπάγεται τη δυσανάλογη επιβάρυνσή του. Το γεγονός αυτό δεν μπορεί σε καμία περίπτωση να θεωρηθεί ως ευνοϊκότερη μεταχείριση, παρά ως κατάργηση των εμποδίων που υπάρχουν για την απασχόληση των ατόμων με ειδικές ανάγκες. Το θέμα της διάκρισης λόγω ηλικίας έχει πολλές ιδιαιτερότητες, αφού σύμφωνα με τους κανόνες του εργατικού δικαίου απαγορεύεται η εργασία στα παιδιά και οι εργαζόμενοι επί πολλών ετών έχουν δικαίωμα συνταξιοδότησης. Τέλος, ο γενετήσιος προσανατολισμός είναι ένα λεπτό θέμα, γιατί η αντιμετώπιση αυτού παρατηρείται ως έντονα διαφοροποιημένη, ανάλογα με το δίκαιο των κρατών-μελών και τις νοοτροπίες που επικρατούν σε καθένα από αυτά. Όσον αφορά τις

---

[1] Βλ. Η ίση μεταχείριση στο Δίκαιο της Ευρωπαϊκής Ένωσης και η απαγόρευση των διακρίσεων, της Γιώτας Κραβαρίτου, Επιθεώρησις εργατικού δικαίου – Δεκαπενθήμερη νομική έκδοση, Αθήνα 15 Μαρτίου 2006, Αριθμός τεύχους 6 (1558)

[2] Βλ. Η ίση μεταχείριση στην απασχόληση και στο επάγγελμα – Ανάλυση της οδηγίας 2000/78/Ε.Κ, του κ. Γ. Αργυρου – Δ.Ν., L.L.M., Επιστημονικού συνεργάτη Τ.Ε.Ι. Αθήνας και ειδικού επιστήμονα Παν/μίου Πατρών, Δικηγόρου, Επιθεώρησις εργατικού δικαίου – Δεκαπενθήμερη νομική έκδοση, αριθ. Τεύχους 12 (1540), Αθήνα 15 Ιουνίου 2005

διακρίσεις λόγω φύλου δεν απουσιάζουν από την οδηγία, απλώς συναντώνται με πολλαπλές μορφές.[1]

Παρατηρώντας προσεκτικά τις δύο αυτές οδηγίες παρατηρούμε ότι σε πολλά σημεία ταυτίζονται. Πιο συγκεκριμένα, το πεδίο εφαρμογής και των δύο οδηγιών είναι τόσο ο ιδιωτικός όσο και ο δημόσιος χώρος, αλλά και οι δημόσιοι οργανισμοί. Η προστασία των εργαζομένων γίνεται έναντι τόσο των άμεσων όσο και των έμμεσων διακρίσεων. Άμεση διάκριση υφίσταται ένα πρόσωπο όταν έτυχε ή θα ετύγχανε λιγότερο ευνοϊκής μεταχείρισης από ένα άλλο πρόσωπο ευρισκόμενο σε ανάλογη κατάσταση, την ίδια ή διαφορετική χρονική στιγμή. Έμμεση διάκριση είναι όταν υφίσταται μία εκ πρώτης όψεως ουδέτερη ρύθμιση ικανή όμως να θέσει σε μειονεκτική θέση εργαζομένους που εμπίπτουν στις προστατευόμενες από τις οδηγίες ομάδες.[2] Και στις δύο οδηγίες, εξαιρέσεις από τους κανόνες δύνανται να υπάρξουν μόνο στις περιπτώσεις που προβλέπονται και εφόσον αυτές είναι αποδεκτές και δικαιολογημένες (π.χ. θετικές δράσεις, συνίσταται καθοριστική επαγγελματική απαίτηση, ο στόχος είναι νόμιμος και η προϋπόθεση ανάλογη, εθνικά μέτρα για την προστασία της δημόσιας ασφάλειας, τη διασφάλιση της δημόσιας τάξης, την πρόληψη ποινικών παραβάσεων, την προστασία της υγείας και την προστασία των δικαιωμάτων και της ελευθερίας των άλλων). Σε περίπτωση δε αδικαιολόγητης παραβίασης της αρχής οι κυρώσεις πρέπει να είναι αποτελεσματικές, ανάλογες με την παραβίαση, αποτρεπτικές και να προβλέπουν καταβολή αποζημίωσης. Καινοτόμο κρίνεται το γεγονός ότι προβλέπεται προστασία αντιποίνων (δηλαδή απόλυση ή δυσμενής μεταχείριση του εργαζομένου) σε περίπτωση καταγγελίας για τη μη τήρηση της αρχής, ενώ το βάρος αποδείξεως σε περίπτωση διάκρισης το φέρει ο εναγόμενος (αναστροφή του βάρους αποδείξεως). Άλλο ένα κοινό σημείο των δύο οδηγιών είναι ότι δίνουν το δικαίωμα στις συνδικαλιστικές οργανώσεις να προσφεύγουν οι ίδιες – υπό ορισμένες συνθήκες - στη δικαιοσύνη για παραβίαση της αρχής, απαλλάσσοντας κατά αυτό τον τρόπο τον εργαζόμενο από το δυσβάστακτο οικονομικό αυτό βάρος.[3] Χαρακτηριστικό όμως σημείο διαφοροποίησης της οδηγίας 2000/78 από την οδηγία 2000/43 είναι η απουσία κοινωνικής προστασίας, γεγονός όμως το οποίο θα μπορούσε να ευνοήσει σε σημαντικό βαθμό ορισμένες ομάδες από αυτές που προστατεύει, όπως τα άτομα με ειδικές ανάγκες.[4] Τέλος και στις δύο οδηγίες η

---

[1] Βλ. Η ίση μεταχείριση στο Δίκαιο της Ευρωπαϊκής Ένωσης και η απαγόρευση των διακρίσεων, της Γιώτας Κραβαρίτου, Επιθεώρησις εργατικού δικαίου – Δεκαπενθήμερη νομική έκδοση, Αθήνα 15 Μαρτίου 2006, Αριθμός τεύχους 6 (1558)

[2] Βλ. Η ίση μεταχείριση στην απασχόληση και στο επάγγελμα – Ανάλυση της οδηγίας 2000/78/Ε.Κ, του κ. Γ. Αργυρου – Δ.Ν., L.L.M., Επιστημονικού συνεργάτη Τ.Ε.Ι. Αθήνας και ειδικού επιστήμονα Παν/μίου Πατρών, Δικηγόρου, Επιθεώρησις εργατικού δικαίου – Δεκαπενθήμερη νομική έκδοση, αριθ. Τεύχους 12 (1540), Αθήνα 15 Ιουνίου 2005

[3] Βλ. Η ίση μεταχείριση στο Δίκαιο της Ευρωπαϊκής Ένωσης και η απαγόρευση των διακρίσεων, της Γιώτας Κραβαρίτου, Επιθεώρησις εργατικού δικαίου – Δεκαπενθήμερη νομική έκδοση, Αθήνα 15 Μαρτίου 2006, Αριθμός τεύχους 6 (1558)

[4] Βλ. Η ίση μεταχείριση στην απασχόληση και στο επάγγελμα – Ανάλυση της οδηγίας 2000/78/Ε.Κ, του κ. Γ. Αργυρου – Δ.Ν., L.L.M., Επιστημονικού συνεργάτη Τ.Ε.Ι. Αθήνας και ειδικού επιστήμονα Παν/μίου Πατρών, Δικηγόρου, Επιθεώρησις εργατικού δικαίου – Δεκαπενθήμερη νομική έκδοση, αριθ. Τεύχους 12 (1540), Αθήνα 15 Ιουνίου 2005

έννοια της ίσης μεταχείρισης κατανοείται ως ουσιαστική ισότητα και απαιτούνται πρωτοβουλίες για την προαγωγή της.

Εξίσου καθοριστικό βήμα, αλλά όχι πλήρως αποτελεσματικό, αποτελεί και η κατοχύρωση της αρχής από το άρθρο 21 του Ευρωπαϊκού Χάρτη των Θεμελιωδών δικαιωμάτων που υπογράφθηκε στη Νίκαια το Δεκέμβρη του 2000. σύμφωνα με αυτό απαγορεύεται κάθε διάκριση από οπουδήποτε και αν προέρχεται (ιδιώτη ή δημόσια αρχή), είτε είναι άμεση είτε είναι έμμεση, σε ατομικό ή συλλογικό επίπεδο. Το σημείο όμως στο οποίο το παρόν άρθρο υστερεί είναι στη μη κάλυψη των αλλοδαπών προερχόμενων από τρίτες χώρες (δηλαδή κράτη που δεν είναι μέλη της Ένωσης).[1] Αυτούς έρχονται να καλύψουν οι συμφωνίες σύνδεσης της ευρωπαϊκής κοινότητας με τρίτες χώρες ή οι συμφωνίες συνεργασίας με άλλες χώρες.[2]

Ακόμη, μνεία στην απαγόρευση των διακρίσεων γίνεται και στην συνθήκη για τη θέσπιση Ευρωπαϊκού Συντάγματος και πιο συγκεκριμένα στο άρθρο ΙΙ-81 κατά το οποίο «απαγορεύεται κάθε διάκριση, ιδίως λόγω φύλου, φυλής, χρώματος, εθνικότητας, καταγωγής ή κοινωνικής προσέλευσης, θρησκείας ή πεποιθήσεων, πολιτικών φρονημάτων ή κάθε άλλης γνώμης, ιδιότητας μέλους εθνικής μειονότητας, περιουσίας, γέννησης, αναπηρίας, ηλικίας ή γενετήσιου προσανατολισμού. Επιπλέον, η δεύτερη παράγραφος του άρθρου απαγορεύει ρητώς κάθε διάκριση λόγω ιθαγένειας. [3]

Τέλος, ιδιαίτερης σημασίας δε, είναι και το 12ο Πρωτόκολλο της Ευρωπαϊκής Σύμβασης για τα Δικαιώματα του Ανθρώπου, το οποίο έχει υπογραφεί, αλλά δεν έχει ακόμη κυρωθεί από την Ελλάδα και επιδιώκει τη διασφάλιση των δικαιωμάτων των αλλοδαπών εργαζόμενων.

---

[1] Βλ. Η ίση μεταχείριση στο Δίκαιο της Ευρωπαϊκής Ένωσης και η απαγόρευση των διακρίσεων, της Γιώτας Κραβαρίτου, Επιθεώρησις εργατικού δικαίου – Δεκαπενθήμερη νομική έκδοση, Αθήνα 15 Μαρτίου 2006, Αριθμός τεύχους 6 (1558)

[2] Βλ. Ιωάννης Δ. Ληξουριώτης, Το νομικό καθεστώς του μετανάστη μισθωτού στην Ελλάδα – Εργασιακή και κοινωνικοασφαλιστική θέση των μη κοινοτικών μεταναστών αλλοδαπών εργαζομένων, Εκδόσεις Αντ. Ν. Σάκκουλα, Αθήνα – Κομοτηνή 1198, σελ. 305-306

[3] Βλ. Συνθήκη για τη θέσπιση Συντάγματος της Ευρώπης, Εθνικό τυπογραφείο, Αθήνα – Απρίλιος 2005, σελ.12

ΜΕΡΟΣ Β: ΠΡΑΚΤΙΚΗ ΠΡΟΣΕΓΓΙΣΗ

Β1. ΟΙ ΣΗΜΑΝΤΙΚΟΤΕΡΕΣ ΔΥΣΚΟΛΙΕΣ ΚΑΤΑ ΤΗΝ ΑΡΧΙΚΗ ΕΡΜΗΝΕΙΑ ΤΗΣ ΑΡΧΗΣ ΑΠΟ ΤΗΝ ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΝΟΜΟΛΟΓΙΑ

Η μέχρι το 1990 ερμηνεία της αρχής της ίσης αμοιβής για εργασία ίσης αξίας από την ελληνική νομολογία υποδηλώνει έναν συντηρητισμό, μία έλλειψη εξοικείωσης με το κοινοτικό δίκαιο, ειδικά κατά τη διάρκεια της πρώτης περιόδου της Ελλάδας στην Ευρωπαϊκή Κοινότητα και μία άρνηση εφαρμογής της αρχής. Αυτό είχε ως αποτέλεσμα για μεγάλο χρονικό διάστημα να ακυρωθεί στην πράξη η εφαρμογή της αρχής της ισότητας της αμοιβής μεταξύ γυναικών και ανδρών. Είναι επίσης γεγονός ότι τα ελληνικά δικαστήρια δεν αξιοποίησαν ιδιαίτερα την νομολογία του ΔΕΚ για ζητήματα ισότητας. Αυτό διαφαίνεται από τα ακόλουθα στοιχεία:[1]

Τα οικογενειακά επιδόματα εξαιρέθηκαν από την ερμηνεία της συνταγματικής έννοιας της αμοιβής από τον Άρειο Πάγο, με την αιτιολογία ότι αποτελούσαν κοινωνικό μισθό.[2] Τη λύση ήρθε να δώσει ο νόμος 1414/84 βάσει του οποίου ο καθορισμός των όρων χορήγησης των οικογενειακών επιδομάτων δεν πρέπει να βασίζεται στο φύλο του εργαζομένου.

Παρότι ο νόμος 1414/84 προσπάθησε να δώσει λύση στο ζήτημα των οικογενειακών επιδομάτων, καθιστώντας ως δικαιούχο των επιδομάτων γάμου την οικογένεια και των επιδομάτων τέκνων τα τέκνα, δημιουργεί το εξής νομικό ζήτημα κατά την ερμηνεία του: η οικογένεια δεν μπορεί να είναι δικαιούχος των επιδομάτων αφού δε θεωρείται υποκείμενο δικαιωμάτων και υποχρεώσεων και όσον αφορά τα επιδόματα τέκνων ο τρόπος που διατυπώνεται η εν λόγω διάταξη καθιστά τα τέκνα – ειδικά μετά την ενηλικίωσή τους – δικαιούχους των επιδομάτων τέκνων. Παρά την σύγχυση που προκαλεί η διατύπωση της παρούσας διάταξης, ουδεμία αμφιβολία δεν υπάρχει στο ότι δικαιούχος και των δύο επιδομάτων είναι ο εργαζόμενος.

Όσες διατάξεις αντίθετες της αρχής ίσχυαν πριν τεθεί σε ισχύ το Σύνταγμα έπρεπε να παύσουν να ισχύουν το αργότερο από τις 12/6/1978 που έληγε η τριετής περίοδος χάριτος που παραχωρούσε το άρθρο 116§3 του Συντάγματος και οι αντίθετες προς την αρχή διατάξεις που θέτονταν σε ισχύ μετά την ισχύ του Συντάγματος να θεωρηθούν ευθέως ως αντισυνταγματικές. Αυτή όμως η τριετής μεταβατική περίοδος προσαρμογής των συλλογικών συμβάσεων εργασίας στην αρχή της ισότητας της αμοιβής, που οριζόταν από το άρθρο 116§3 του

---

[1] Βλ. Ίση αμοιβή – Προσοχή στο κενό – Μελέτες-Έρευνες, Κέντρο ερευνών για θέματα ισότητας, Εκδόσεις Μύρτος - Τίτος Δ. Αντύπας, σελ.285

[2] Βλ. Ίση αμοιβή – Προσοχή στο κενό – Μελέτες-Έρευνες, Κέντρο ερευνών για θέματα ισότητας, Εκδόσεις Μύρτος - Τίτος Δ. Αντύπας, σελ.285

Συντάγματος του 1975, δεν αντιμετωπίστηκε με το δέοντα τρόπο από την νομολογία. Αυτό φαίνεται από το γεγονός ότι ενώ όλες οι διατάξεις που δεν αντικαταστάθηκαν ως αντίθετες στην αρχή της ισότητας καταργήθηκαν με την κύρωση της ΔΣΕ 100/51 με το νόμο 46/75 και με την ένταξη της χώρας στην ΕΟΚ, αντί η νομολογία να θεωρήσει τις παραπάνω διατάξεις ως ανίσχυρες, ο Άρειος Πάγος μέσα από αποφάσεις του στηριζόμενες στις διατάξεις αυτές, έκρινε τις διακρίσεις σχετικά με το οικογενειακό επίδομα ως αναγκαίες, αφού αποτελούσε μία μισθολογική συμβολή στην αντιμετώπιση των οικονομικών προβλημάτων στα οικονομικά βάρη που έφερε ο άνδρας λόγω του έγγαμου βίου. Παρότι η μειοψηφία είχε ζητήσει την υποβολή προδικαστικού ερωτήματος, αυτό δεν έγινε δεκτό και επί πλέον αγνοήθηκε και ήδη υπάρχουσα σχετική νομολογία του ΔΕΚ (υποθέσεις 12/81 Gerland και 58/81 Επιτροπή κατά Λουξεμβούργου). Τη νομολογία αυτή ήρθε να ανατρέψει οριστικά η απόφαση 39/1995 της Ολομέλειας του Αρείου Πάγου βασιζόμενη στη διάταξη 4.10.73 ΓΚΠ της ΔΕΗ, κατά την οποία το επίδομα συζύγου στις γυναίκες δίνονταν μόνο σε περίπτωση αναπηρίας ή νόσου του συζύγου και εφόσον η συντήρηση των τέκνων βάραινε κυρίως τη μητέρα.[1]

Άλλη μία περίπτωση μη τήρησης της αρχής ίσης αμοιβής απαντάται στην περίπτωση των γυναικών που συνταξιοδοτήθηκαν πριν το 1989, η οποία σχετίζεται και πάλι με την μη καταβολή των επιδομάτων γάμου. Παρότι όμως από το 1989 τέθηκε σε ισχύ η εθνική συλλογική σύμβαση, η οποία εξάλειψε πλήρως τις διακρίσεις εις βάρος των έγγαμων εργαζόμενων γυναικών, η μη αναδρομικότητά της και η διατήρηση των δυσμενών αυτών όρων, οδήγησε στην καταδίκη της Ελλάδας από το ΔΕΚ (υπόθεση 187/98, Επιτροπή κατά της Ελληνικής Δημοκρατίας). Μετά την απόφαση του ΔΕΚ, ο νόμος 2956/2001, άρθρο 35 κατήργησε αναδρομικά κάθε διάταξη που έφερε τέτοιου είδους διάκριση.[2]

Ζήτημα δημιουργήθηκε και με την εφαρμογή του άρθρο 22§1εδ.β του Συντάγματος σχετικά με την παροχή υπηρεσιών δημοσίου ή ιδιωτικού δικαίου. Αρχικά το Ανώτατο Ειδικό Δικαστήριο είχε αποφανθεί ότι η διάταξη αυτή αφορά μόνο τους εργαζομένους που παρέχουν εξαρτημένη εργασία σε φυσικά ή νομικά πρόσωπα βάσει σχέσεως ιδιωτικού δικαίου και όχι όσους εργάζονται με σχέση δημοσίου δικαίου. Την άποψη αυτή ενίσχυε ο νόμος 1414/84, ο οποίος διασφάλιζε μόνο τους μισθωτούς του ιδιωτικού δικαίου και τους ασκούντες ελεύθερα επαγγέλματα, καθώς και η επέκταση αυτού στους παρέχοντες ανεξάρτητες υπηρεσίες με το άρθρο 7 του νόμου 1835/1989. Ο διαχωρισμός αυτός όμως αντιβαίνει στο άρθρο 119 της Συνθ της ΕΟΚ, η οποία έχει υπερνομοθετική ισχύ, ο Άρειος Πάγος με μεταγενέστερες αποφάσεις του δέχθηκε την αρχή της

---

[1] Βλ. Ίση αμοιβή – Προσοχή στο κενό – Μελέτες-Έρευνες, Κέντρο ερευνών για θέματα ισότητας, Εκδόσεις Μύρτος - Τίτος Δ. Αντύπας, σελ 286-287

[2] Βλ. Ίση αμοιβή – Προσοχή στο κενό – Μελέτες-Έρευνες, Κέντρο ερευνών για θέματα ισότητας, Εκδόσεις Μύρτος - Τίτος Δ. Αντύπας, σελ.287-288

ίσης αμοιβής για ίσης αξίας εργασία και για τους εργαζομένους με σχέση δημοσίου δικαίου.[1]

Τη διαφοροποίηση των δημοσίων υπαλλήλων ως προς την καταβολή των οικογενειακών επιδομάτων ήρθε οριστικά να εξαλείψει η απόφαση 3/2001 του Ανώτατου Ειδικού Δικαστηρίου βάσει της οποίας κάθε είδους διάκριση είναι αποδεκτή μόνο όταν συνδέεται με την παροχή εργασίας και όχι με την παροχή ή μη της εργασίας του άλλου συζύγου.[2]

Τέλος, ο νόμος 1849/1989, άρθρο 20§2 επεκτάθηκε από τις 8/5/1989 και συμπεριλαμβάνει και τους άγαμους γονείς, καθώς και ευρισκόμενους σε κατάσταση χηρείας και τους διαζευγμένους, εφόσον αυτοί έχουν την επιμέλεια του τέκνου τους.[3]

---

[1] Βλ. Ίση αμοιβή – Προσοχή στο κενό – Μελέτες-Έρευνες, Κέντρο ερευνών για θέματα ισότητας, Εκδόσεις Μύρτος - Τίτος Δ. Αντύπας, 288

[2] Βλ. Ίση αμοιβή – Προσοχή στο κενό – Μελέτες-Έρευνες, Κέντρο ερευνών για θέματα ισότητας, Εκδόσεις Μύρτος - Τίτος Δ. Αντύπας, 289

[3] Βλ. Ίση αμοιβή – Προσοχή στο κενό – Μελέτες-Έρευνες, Κέντρο ερευνών για θέματα ισότητας, Εκδόσεις Μύρτος - Τίτος Δ. Αντύπας, 290

Β2. ΤΟ ΖΗΤΗΜΑ ΤΩΝ ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑΚΩΝ ΕΠΙΔΟΜΑΤΩΝ

Το άρθρο 4 εδ.4&5 του νόμου 1414/1984 (πλέον άρθρο 1 του νόμου 3488/2006), ορίζει ότι «δικαιούχος των επιδομάτων γάμου είναι η οικογένεια και των επιδομάτων των παιδιών τα παιδιά» και ότι «τα επιδόματα γάμου και παιδιών που καθιερώνονται για πρώτη φορά ή επαναρυθμίζονται χορηγούνται στο εξής στο ακέραιο σε κάθε εργαζόμενο σύζυγο ή γονέα, ανεξαρτήτως φύλου». Με το τρόπο αυτό η Εθνική Γενική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας από το έτος 1989 συμμορφώθηκε και δεν περιέχει πλέον τη διάκριση σε βάρος των γυναικών που περιείχαν όλες οι προηγούμενες ως το 1988.[1]

Παρότι το άρθρο ορίζει ως δικαιούχο των οικογενειακών επιδομάτων την οικογένεια, εξυπακούεται ότι αξίωση για λήψη μισθού από τον εργοδότη μπορεί να αξιώσει μόνο ο εργαζόμενος, αφού η οικογένεια δεν είναι υποκείμενο δικαιωμάτων και υποχρεώσεων. Αντίστοιχα, μόνο ο εργαζόμενος δικαιούται να εισπράξει τα επιδόματα τέκνων, και όχι τα ίδια τα τέκνα, ακόμη και μετά την ενηλικίωσή τους. Απαραίτητη στο σημείο αυτό κρίνεται η διευκρίνιση ότι το επίδομα τέκνων αν δεν προβλέπεται από τις συλλογικές συμβάσεις εργασίας, οι γονείς δικαιούνται να το λαμβάνουν από το Διανεμητικό Λογαριασμό Οικογενειακών Επιδομάτων Μισθωτών. Επιπλέον βάσει του νόμου 3488 ως δικαιούχοι του επιδόματος τέκνων που δίνεται από το Διανεμητικό Λογαριασμό Οικογενειακών Επιδομάτων Μισθωτών, καθίστανται και όσοι έχουν αναλάβει την επιμέλεια ενός παιδιού κατόπιν δικαστικής αποφάσεως, ακόμη και αν δεν εργάζονται, κατά το πρότυπο του μη εργαζόμενου γονέα που έχει την επιμέλεια του τέκνου μετά από λύση του γάμου ή διάσταση.[2]

Αρχικά, τα ελληνικά δικαστήρια δέχονται παγίως ότι νομοθετικές ρυθμίσεις που θέτουν ειδικές προϋποθέσεις για την καταβολή των οικογενειακών επιδομάτων στο ακέραιο στους έγγαμους μισθωτούς, οι οποίες δε συνδέονται με την παρεχόμενη σε αυτούς εργασία αλλά με την παροχή ή όχι εργασίας του συζύγου του εργαζομένου, παραβιάζουν τη συνταγματική αρχή της ισότητας των αμοιβών και συνεπώς είναι ανίσχυρες (νόμος 1414). Με τον τρόπο όμως αυτό ο Έλληνας νομοθέτης δεν εξαλείφει πλήρως τη διαφορά σε βάρος των γυναικών, αφού η αρχή της ισότητας των αμοιβών εφαρμόζεται επιλεκτικά. Για το λόγο αυτό η παραπάνω ρύθμιση κρίθηκε ως αντισυνταγματική και αντίθετη στο άρθρο 4§1&2 του Συντάγματος, αφού εισήγαγε άνιση μεταχείριση μεταξύ των εργαζομένων με κριτήριο το τυχαίο γεγονός της υπαγωγής τους σε προγενέστερη ή

---

[1] Βλ. Πέτρος Λινάρδος-Ρύλμον, Ηρώ Νικολακοπούλου-Στεφάνου, Πάνος Παναγιωτόπουλος, Νίκος Φραγκάκης, Εργαζόμενοι στην Ελλάδα και Ευρωπαϊκή ολοκλήρωση, σελ. 223

[2] Βλ. Σταματίνα Π. Γιαννακούρου, Η ίση μεταχείριση ανδρών και γυναικών κατά το κοινοτικό και το ελληνικό εργατικό δίκαιο, σελ.177 και 179

μεταγενέστερη του νόμου ρύθμιση, ή σε ρύθμιση που χορηγεί τα επιδόματα στις γυναίκες με περιορισμούς ή χωρίς περιορισμούς. [1]

Χαρακτηριστικό παράδειγμα στο εν λόγω θέμα αποτελεί η Απόφαση 39/1990 του Αρείου Πάγου περί του άρθρου 8§1 του κανονισμού καταστάσεως προσωπικού της ΔΕΗ. [2] Ο κανονισμός καταστάσεως του προσωπικού της ΔΕΗ, στο άρθρο 8§1 ορίζει ότι: «στο τακτικό προσωπικό παρέχεται ως γενικό επίδομα και μισθολογική προσαύξηση, το επίδομα οικογενειακών βαρών στους έγγαμους άνδρες εργαζόμενους σε ποσοστό 10% επί του βασικού μισθού για τη σύζυγο και 5% αντιστοίχως για κάθε τέκνο. Στις δε έγγαμες γυναίκες εργαζόμενες παρέχεται το επίδομα συζύγου μόνο εάν ο σύζυγος είναι ανίκανος, εξαιτίας αναπηρίας ή βαριάς νόσου, να συντηρήσει τον εαυτό του, ενώ το επίδομα τέκνων εάν αποδεδειγμένα η συντήρηση αυτών βαραίνει αποκλειστικά και μόνο τη μητέρα.

Η Ολομέλεια του Αρείου Πάγου, με την απόφαση 39/1990, έκρινε ως ισχύουσα τη διάταξη του άρθρου 8§1 του κανονισμού καταστάσεως προσωπικού της ΔΕΗ και μετά την 12/6/1978 στηριζόμενη στο άρθρο 1398 του Αστικού Κώδικα περί των βαρών που φέρει ο άνδρας λόγω γάμου, παρότι κατά το συγκεκριμένο χρονικό διάστημα είχαν τεθεί σε εφαρμογή οι υπερνομοθετικές διατάξεις 22§1εδ.β του Συντάγματος, 119 Συνθ.ΕΟΚ και η Διεθνής Σύμβαση Εργασίας 100. Η αιτιολογία για την κρίση αυτή της Ολομέλειας στηρίχθηκε στην ισχύ αυτής της διάταξης έως την 31/12/1982 η οποία προέκυπτε από την ανοχή της μεταβατικής διάταξης του άρθρου 116§1 του Συντάγματος. Αντίθετο ως προς την απόφαση αυτή φάνηκε να είναι το Εφετείο, το οποίο με επιτυχή τρόπο εφάρμοσε τις άνωθεν υπερνομοθετικές διατάξεις.

Η στήριξη της απόφασης του Αρείου Πάγου στη διάταξη 1398 του Αστικού Κώδικα που εντάσσεται στο πεδίο των περιουσιακών σχέσεων των συζύγων, αποτέλεσε τη βάση για τη ρύθμιση θεμάτων ισότητας των φύλων στο χώρο των εργασιακών σχέσεων τα οποία αρμόζει να διέπονται αποκλειστικά και μόνο από τις προαναφερθείσες υπερνομοθετικές διατάξεις και δεν επιτρέπουν ανατροπή των διεθνών και κοινοτικών ρυθμίσεων, βάσει αντίθετων διατάξεων της εσωτερικής έννομης τάξης κάθε Κράτους Μέλους.

Πιο συγκεκριμένα με αυτές τις αποφάσεις, διατάξεις συλλογικών συμβάσεων εργασίας που έκριναν το οικογενειακό επίδομα ως προνόμιο μόνο των ανδρών εργαζομένων, θεωρήθηκαν αντίθετες ως προς την αρχή της ίσης αμοιβής που θεσπίζουν οι υπερνομοθετικές διατάξεις των άρθρων 22§1 εδ.β του Συντάγματος, της Διεθνής Σύμβασης Εργασίας 100/1951 και του άρθρου 119 Συνθ.ΕΟΚ. Καινοτομία δε αυτών των αποφάσεων, είναι ότι η διάκριση σε βάρος

---

[1] Βλ. Σταματίνα Π. Γιαννακούρου, Η ίση μεταχείριση ανδρών και γυναικών κατά το κοινοτικό και το ελληνικό εργατικό δίκαιο, σελ.178

[2] Βλ. Εταιρία Νομικών Βορείου Ελλάδος, Οι αρχές του ευρωπαϊκού δικαίου των συμβάσεων – Ισότητα των δύο φύλων στις εργασιακές σχέσεις – Κοινοτικό δίκαιο και εξελίξεις στη νομολογία του Αρείου Πάγου, σελ. 140-141

των γυναικών κηρύσσεται ως μη ισχύουσα, με συνέπεια οι αποκλειόμενες γυναίκες να δικαιούνται το οικογενειακό επίδομα, με τις ίδιες προϋποθέσεις που το δικαιούνται και οι άνδρες συνάδερφοί τους. Στην ουσία, δεν καταργείται η απόδοση του επιδόματος στους άνδρες, αλλά εξισώνεται η καταβολή του και στις γυναίκες.[1]

Πλέον, έχει διαμορφωθεί μία κυρίαρχη νομολογιακή τάση, κατά την οποία κανονιστικές διατάξεις που ορίζουν ότι το χορηγούμενο οικογενειακό επίδομα στους άνδρες εργαζομένους μίας κατηγορίας δεν το δικαιούνται ή το δικαιούνται μειωμένο οι γυναίκες της ίδιας κατηγορίας, είναι άκυρες και οι γυναίκες εργαζόμενες μπορούν να το απαιτήσουν από τον εργοδότη. Ακόμη και αν διαφοροποιείται η χρονική διάρκεια του καταβαλλόμενου επιδόματος εξαιτίας διακρίσεως του φύλου του εργαζομένου, κρίνεται παράβαση της αρχής της ίσης αμοιβής σύμφωνα με την Ολομέλεια του Αρείου Πάγου.[2] Αυτό προκύπτει από το γεγονός ότι η εφαρμογή της αρχής της ίσης αμοιβής για ίσης αξίας εργασία στηρίζεται στο ότι τα οικογενειακά επιδόματα συνδέονται μεν με την οικογενειακή κατάσταση του εργαζομένου, καταβάλλονται δε από τον εργοδότη ως αντάλλαγμα για την παρεχόμενη εργασία του μισθωτού και επομένως έχουν ενσωματωθεί στο μισθό του. Εξάλλου, η υιοθέτηση της κοινοτικής έννοιας της αμοιβής οδηγεί αυτόματα στο χαρακτηρισμό των επιδομάτων γάμου και τέκνων ως αμοιβής και συνεπώς διέπονται από τον κανόνα της ίσης αμοιβής για ίση εργασία ανεξαρτήτως φύλου.

Η υιοθέτηση της παραπάνω άποψης από τα ελληνικά δικαστήρια είναι ολοφάνερη και στην απόφαση 658/1992 του Αρείου Πάγου περί του άρθρου 4§1 της ΕΣΣΕ [3] Το άρθρο 4§1 της ΕΣΣΕ όριζε επιδόματα που αντιστοιχούσαν στο 10% επί του βασικού μισθού και προβλέπονταν μόνο για τους άνδρες γεωπόνους. Το άρθρο αυτό, που διατηρήθηκε σε ισχύ με το άρθρο 6 της ΕΣΣΕ από την 3/4/1982, όριζε ότι στους άνδρες εργαζόμενους παρέχεται επίδομα γάμου σε ποσοστό 10, το οποίο υπολογίζεται στους μηνιαίους μισθούς που καθορίζονται με τις παραγράφους 1 και 2 του άρθρου 2, το οποίο χορηγείται ανεξάρτητα αν η σύζυγος ασκεί βιοποριστικό επάγγελμα ή συνταξιοδοτείται.

Δύο γυναίκες που είχαν προσληφθεί ως γεωπόνοι από το Ελληνικό Δημόσιο και Υπηρέτησαν από τη 1/6/1983 έως την 31/12/1983 στο Κέντρο Γεωγραφικής Έρευνας Κρήτης και Νήσων, στα Χανιά, με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου αορίστου χρόνου, στράφηκαν με αγωγές κατά του Δημοσίου απαιτώντας την καταβολή των χρηματικών ποσών που τους αντιστοιχούσαν για την περίοδο που εργάστηκαν. Το Δημόσιο αρνήθηκε να καταβάλει στις ενάγουσες το παραπάνω

---

[1] Βλ. Σταματίνα Π. Γιαννακούρου, Η ίση μεταχείριση ανδρών και γυναικών κατά το κοινοτικό και το ελληνικό εργατικό δίκαιο, σελ.222

[2] Βλ. Σταματίνα Π. Γιαννακούρου, Η ίση μεταχείριση ανδρών και γυναικών κατά το κοινοτικό και το ελληνικό εργατικό δίκαιο, σελ.221-222

[3] Βλ. Εταιρία Νομικών Βορείου Ελλάδος, Οι αρχές του ευρωπαϊκού δικαίου των συμβάσεων – Ισότητα των δύο φύλων στις εργασιακές σχέσεις – Κοινοτικό δίκαιο και εξελίξεις στη νομολογία του Αρείου Πάγου, σελ. 141-142

επίδομα, παρότι παρείχαν την ίδια εργασία με τους άνδρες γεωπόνους του ίδιου Κέντρου.

Αρχικά, το Ειρηνοδικείο δέχτηκε τις αγωγές αυτές, το ίδιο και το Πολυμελές Πρωτοδικείο Χανίων κρίνοντάς αυτές ως ουσιαστικά βάσιμες και απορρίπτοντας την έφεση του Δημοσίου. Την ίδια στάση κράτησε και ο Άρειος Πάγος, δίνοντας οριστική λύση στην υπόθεση. Ο Άρειος Πάγος εκλαμβάνοντας τα οικογενειακά επιδόματα ως μία μορφή αμοιβής και εφαρμόζοντας τις διατάξεις υπερνομοθετικού περιεχομένου των άρθρων 22§1εδ.β του Συντάγματος, της Διεθνούς Σύμβασης Εργασίας 100, του άρθρου 119 Συνθ.ΕΟΚ και της οδηγίας 75/117/ΕΟΚ, έκρινε ως αντίθετη με την αρχή της ίσης αμοιβής για εργασία ίσης αξίας τη διάταξη του 4§1 της ΕΣΣΕ.

Την ίδια άποψη υιοθετεί και το ΔΕΚ.[1] Αυτή του η στάση διαφαίνεται καθαρά μέσα από την υπόθεση των επιδομάτων εκπατρισμού των κοινοτικών υπαλλήλων .[2] Πιο συγκεκριμένα η χορήγηση του επιδόματος εκπατρισμού στους κοινοτικούς υπαλλήλους, σκόπευε στην αποζημίωση των υπαλλήλων για τα ειδικά έξοδα και τα μειονεκτήματα που προκύπτουν από την είσοδό τους στην υπηρεσία των Κοινοτήτων κατά τη συνεπαγόμενη υποχρέωσή τους να αλλάξουν τόπο κατοικίας. Για την καταβολή αυτού του επιδόματος, ο κανονισμός προσωπικού όριζε ότι υπάλληλος «που παντρεύεται με άτομο το οποίο κατά την ημερομηνία του γάμου δεν δικαιούται του επιδόματος χάνει το δικαίωμα επιδόματος, εκτός αν με το γάμο γίνεται αρχηγός της οικογένειας». Από τη συγκεκριμένη διατύπωση προκύπτει όμως το εξής πρόβλημα: ως αρχηγός της οικογένειας συνήθως θεωρείται ο έγγαμος άνδρας, ενώ η έγγαμη γυναίκα θεωρείται ως αρχηγός της οικογένειας μόνο σε ιδιαίτερες περιπτώσεις (π.χ. ανικανότητας ή σοβαρής ασθένειας του συζύγου). Αυτό σημαίνει ότι για την καταβολή τους επιδόματος ως κριτήριο λαμβάνεται όχι μόνο η ατομική κατάσταση του υπαλλήλου αλλά και η οικογενειακή του κατάσταση.

Το Δικαστήριο έκρινε ότι το επίδομα πρέπει να χορηγείται με κοινά κριτήρια και ότι οι κανονισμοί προσωπικού δεν μπορούν να μεταχειρίζονται διαφορετικά τους άνδρες από τις γυναίκες υπαλλήλους, και για το λόγο αυτό ακύρωσε τις συγκεκριμένες διατάξεις που παραβίαζαν την αρχή της ίσης αμοιβής.

Όμως η διάκριση βάσει φύλου δε σταματάει μόνο ανάμεσα στους άνδρες και γυναίκες εργαζόμενους, αλλά επεκτείνεται και στη διάκριση βάσει φύλου των τέκνα αυτών. Δύο χαρακτηριστικές αποφάσεις του Αρείου Πάγου στο εν λόγω θέμα είναι η απόφαση 83/1981 του Δ.Δ.Δ.Δ. Αθηνών περί προσαύξησης μισθού

---

[1] Βλ. Σταματίνα Π. Γιαννακούρου, Η ίση μεταχείριση ανδρών και γυναικών κατά το κοινοτικό και το ελληνικό εργατικό δίκαιο, σελ.177

[2] Βλ. . Roger Blanpain – Ιωάννης Κουκιάδης, Το κοινοτικό δίκαιο της εργασίας - Πριν και μετά το Μάαστριχτ, σελ.138

των εργαζόμενων στα ΚΤΕΛ με ενήλικα θήλεα τέκνα [1] και 564/1992 η οποία αναφέρεται στο άρθρο 13§6 εδ.α&γ του γενικού κανονισμού προσωπικού του ΟΤΕ. [2]

Στην απόφαση 83/1981, η παράγραφος 4 του Β' κεφαλαίου της ρύθμισης περί των όρων αμοιβής και εργασίας προσωπικού κινήσεως, διαχειρίσεως και βοηθητικού προσωπικού Αστικών και Υπεραστικών Λεωφορείων άπασης της χώρας, χορηγούσε στο προσωπικό των ΚΤΕΛ οικογενειακό επίδομα ανερχόμενο στο ποσοστό 5% και υπολογιζόμενο επί του βασικού μισθού, του επιδόματος πολυετούς υπηρεσίας και του επιδόματος τριετιών για καθένα και μέχρι τρία τέκνα, εφόσον αυτά, ανεξαρτήτου φύλου είναι ηλικίας κάτω των 18 ετών ή αν σπουδάζουν μέχρι 25 ετών ή εφόρου ζωής αν είναι ανίκανα λόγω αναπηρίας, για τα δε θήλεα για όσο χρόνο παραμένουν άγαμα.

Η παρούσα, κανονιστικής ισχύος, απόφαση, εισάγει ευνοϊκή ρύθμιση με βάση το φύλο για τους εργαζόμενους των ΚΤΕΛ που έχουν ενήλικα άγαμα κορίτσια, σε βάρος των συναδέλφων τους που έχουν ενήλικα άγαμα αγόρια, χωρίς αυτή η διάκριση να δικαιολογείται από αντικειμενικά κριτήρια.

Την παραβίαση της αρχής τη ίσης αμοιβής ήρθε να αναστρέψει το άρθρο 15 του νόμου 1414//84 καταργώντας στο σύνολό της την απόφαση 83/1981 και αυτό διότι κατά τη διάκριση χορήγησης του επιδόματος δεν απαιτούνται πλην της αγαμίας του κοριτσιού άλλα προσδιοριστικά στοιχεία, όπως ανώτατο όριο ηλικίας, ανυπαρξία περιουσιακών στοιχείων, ανεργία ή μειωμένα εισοδήματα, συνοίκηση με τη γονεϊκή οικογένεια.

Αντίθετη στάση κράτησε το Ειρηνοδικείο Λάρισας στην απόφαση 2734/200/, κρίνοντας ότι η επίμαχη απόφαση 83/1981 παραβιάζει την αρχή της ισότητας των δύο φύλων, εισάγοντας δυσμενή διάταξη εις βάρος των εχόντων άρρενα ενήλικα τέκνα και για το λόγο αυτό είναι ανίσχυρη ως αντισυνταγματική. Στη συνέχεια, επιδίκασε την καταβολή των οικογενειακών επιδομάτων και για τους έχοντες άρρενα ενήλικα τέκνα.

Η ίδια διάταξη απασχόλησε και τη μεταγενέστερη απόφαση 1418/2005 του Αρείου Πάγου, με το ερώτημα αν με το άρθρο 15 του νόμου 1414/1984 καταργήθηκε στο σύνολό της η κανονιστική διάταξη της απόφασης 83/1981 ή αν καταργήθηκε μόνο η διάκριση μεταξύ των εχόντων άρρενα και θήλεα τέκνα. Η Ολομέλεια του Αρείου Πάγου, με την απόφαση 21/2006, έκρινε ότι η εν λόγω διάταξη εισάγει ευνοϊκή ρύθμιση με βάση το φύλο για τους εργαζόμενους των ΚΤΕΛ που έχουν ενήλικα άγαμα κορίτσια και ότι η διάκριση αυτή που ενεργεί σε

---

[1] Βλ. Σταματίνα Π. Γιαννακούρου, Η ίση μεταχείριση ανδρών και γυναικών κατά το κοινοτικό και το ελληνικό εργατικό δίκαιο, σελ.223-225

[2] Βλ. Εταιρία Νομικών Βορείου Ελλάδος, Οι αρχές του ευρωπαϊκού δικαίου των συμβάσεων – Ισότητα των δύο φύλων στις εργασιακές σχέσεις – Κοινοτικό δίκαιο και εξελίξεις στη νομολογία του Αρείου Πάγου, σελ. 143-145

βάρος των εργαζομένων που έχουν αγόρια είναι αυθαίρετη. Η ρύθμιση αυτή αντιβαίνει στα άρθρα 4§2, 22§1εδ.β, 116§1&3, γι' αυτό πρέπει να θεωρηθεί καταργημένη στο σύνολό της αφού μάλιστα για τη χορήγηση του επιδόματος δεν απαιτούνται άλλα προσδιοριστικά στοιχεία πλην της αγαμίας του κοριτσιού. Συνέπεια αυτής της κατάργησης είναι ότι αδυνατεί να αποτελέσει βάση για εξίσωση υπέρ των μισθωτών που έχουν ενήλικα άγαμα αγόρια, αφού δεν μπορούν αυτοί να αντλήσουν δικαιώματα από ήδη καταργημένη διάταξη.

Η ερμηνεία αυτή έχει ως συνέπεια να καταργούνται με δικαστική απόφαση δικαιώματα εργαζομένων και να αναβιώνει η αρνητική εφαρμογή της ισότητας των δύο φύλων, η οποία είχε εγκαταλειφθεί έως τότε. Ορθότερο, λοιπόν, θα ήταν να θεωρηθεί ως καταργημένο μόνο το τμήμα της διάταξης της συλλογικής ρύθμισης που περιέχει τη δυσμενή σε βάρος εγγάμων διάκριση με κριτήριο το φύλο και όχι η διάταξη στο σύνολό της. Αυτό προκύπτει από το γεγονός ότι το Σύνταγμα δε θεσπίζει απλώς υποχρέωση του νομοθέτη για ίσης μεταχείριση ανδρών και γυναικών, αλλά δημιουργεί και αξίωση για δικαστική επέκταση τυχόν διατάξεων που ισχύουν μόνο για το ένα φύλο και στο άλλο (άρθρα 4§2 και 116§2). Η αποκατάσταση της ισότητας με θετικό τρόπο, δηλαδή η συμπλήρωση του κενού που δημιουργείται μετά τη κήρυξη ως ανίσχυρης της ευνοϊκής ρύθμισης, με δημιουργία δικαίου, μέσω της κατ' αναλογία επέκτασης της παροχής ή του εν γένει ωφελήματος σε όσους αυθαιρέτως εξαιρέθηκαν από αυτό, επιβάλλεται από τις υπερισχύουσες συνταγματικές αρχές της ισότητας και της κοινωνικής δικαιοσύνης. Ειδικότερα, για την επίτευξη μίας πραγματικής και ουσιαστικής ισότητας, η ανισότητα δεν μπορεί παρά να αποκατασταθεί με την εξίσωση και την παροχή προστασίας προς αυτόν που έχει εξαιρεθεί από την ευνοϊκή ρύθμιση κι όχι με την εξαφάνιση της ευνοϊκής ρύθμισης, δηλαδή την κατάργηση του δικαιώματος ή παροχής. Εξάλλου, αυτό θα οδηγούσε σε μία προς τα κάτω ισοπέδωση της ισότητας, αφού η κατάργηση της ευνοϊκής ρύθμισης δεν εξυπηρετεί την ουσία της ισότητας.

Ακόμη, αξίζει να σημειωθεί ότι ο Άρειος Πάγος – και όχι μόνο – σε άλλες αποφάσεις του έχει συνηγορήσει στην αποκατάσταση εις βάρος των εργαζομένων που υπέστησαν αδικαιολόγητη δυσμενή διάκριση, μέσα από την επέκταση των ευνοϊκών διατάξεων του ενός φύλου και στο άλλο. Προς αυτή την κατεύθυνση, δηλαδή την εφαρμογή της αρχής της ισότητας με θετικό τρόπο, κλίνει και η πλειοψηφία των Ανώτατων Δικατηρίων.

Παράδειγμα της εφαρμογής της αρχής με θετικό τρόπο, αποτελεί η απόφαση 564/1992 του Αρείου Πάγου, η οποία χρήζει και ιδιαίτερης μνείας αφού είναι από τις πρώτες αποφάσεις που ερμηνεύουν το άρθρο 22§1 εδ.β του Συντάγματος, σύμφωνα με το άρθρο 119 Συνθ.ΕΟΚ, δηλαδή χαρακτηρίζοντας τα οικογενειακά επιδόματα ως αμοιβή. Το άρθρο αυτό, με ισχύ ουσιαστικού νόμου, όριζε ότι χορηγείται στο προσωπικό του ΟΤΕ οικογενειακό επίδομα που υπολογίζεται επί του τακτικού μισθού σε ποσοστό 10% για το πρώτο μέλος της οικογένειας (σύζυγο ή τέκνο) και 5% για κάθε τέκνο. Το δε επίδομα παύει να

χορηγείται με τη συμπλήρωση του 18^{ου} έτους της ηλικίας των αγοριών και του 20^{ου} των κοριτσιών.

Υπάλληλος του ΟΤΕ, του οποίου έπαψε να χορηγείται το επίδομα μετά το 18^{ο} έτος της ηλικίας του γιου του, ενώ αντιθέτως χορηγούνταν σε συναδέλφους του που έκαναν την ίδια με αυτόν εργασία, αλλά είχαν κόρες που ήταν άνω των 18^{ο} ετών και κάτω των 20, απαίτησε την καταβολή του επιδόματος και σε αυτόν.

Στην προκειμένη περίπτωση η δυσμενής διάκριση έγκειται όχι στο φύλο του εργαζόμενου, αλλά στο φύλο του τέκνου αυτού, με αποτέλεσμα να θίγονται αδιακρίτως άνδρες και γυναίκες εργαζόμενοι από το γεγονός ότι το τέκνο τους ήταν ανδρικού γένους. Για το λόγο αυτό η απόφαση του Αρείου Πάγου δε στηρίχθηκε στα άρθρα 2§1 της Διεθνούς Σύμβασης Εργασίας100 και του άρθρου 119 Συνθ.ΕΟΚ, που απαγορεύουν τις διακρίσεις στην αμοιβή που γίνονται με βάση το φύλο του ίδιου του εργαζόμενου, αλλά στο άρθρο 22§1εδ.β του Συντάγματος, το οποίο ερμήνευσε υπό το πρίσμα της Διεθνούς Σύμβασης Εργασίας 100.

Πιο συγκεκριμένα, ο Άρειος Πάγος κατέληξε στο συμπέρασμα ότι το εν λόγω επίδομα δεν αποτελεί κοινωνική παροχή όπως υποστήριζε ο ΟΤΕ, αλλά παροχή που γίνεται λόγω της σχέσης εργασίας και επομένως εμπίπτει στο πεδίο εφαρμογής του άρθρου 22§1εδ.β του Συντάγματος. Με αυτή του την ερμηνεία, ο Άρειος Πάγος εναρμόνισε πλήρως την έννοια της αμοιβής του άρθρου 22§1εδ.β του Συντάγματος με την αντίστοιχη των άρθρων της Διεθνούς Σύμβασης Εργασίας 100 και του άρθρου 119 Συνθ.ΕΟΚ

Τέλος, η εφαρμογή της επίμαχης διάταξης επεκτάθηκε και ισχύει και στους υπαλλήλους με άρρενα τέκνα. Στην απόφαση αυτή οδηγήθηκε ο Άρειος Πάγος τόσο βάσει των άρθρων 4§1 και 22§1εδ.β του Συντάγματος, αλλά κυρίως του άρθρου 120§2 που επιβάλλει στα δικαστήρια το σεβασμό των συνταγματικών διατάξεων και την αντιμετώπιση της άνισης μεταχείρισης με την εφαρμογή της ειδικής ευμενούς διάταξης και υπέρ εκείνων εις βάρος των οποίων έγινε η δυσμένεια, και αυτό γιατί χωρίς αυτή την αποκατάσταση οι διατάξεις των άρθρων 4§1 και 22§1εδ.β του Συντάγματος θα παρέμεναν κενές περιεχομένου.

Β3. ΤΟ ΖΗΤΗΜΑ ΤΩΝ ΣΥΝΤΑΞΕΩΝ

Το δικαίωμα στη σύνταξη είναι ένα δικαίωμα που εφαρμόζεται στα πλαίσια της κοινωνικής πολιτικής των κρατών και ειδικότερα της κοινωνικής ασφάλισης. Για να μπορέσει συνεπώς να ελεγχθεί το κατά πόσο αυτό εμπίπτει ή όχι στη σφαίρα προστασίας της αρχής για ίση αμοιβή, πρέπει να εξεταστεί πρώτα το κατά πόσο η σύνταξη αποτελεί αμοιβή. Σύμφωνα με το άρθρο 114§2 της Συνθ.ΕΚ, ως αμοιβή νοούνται οι συνήθεις βασικοί ή κατώτατοι μισθοί ή αποδοχές και όλα τα άλλα οφέλη, που παρέχονται άμεσα ή έμμεσα, σε χρήματα ή σε είδος, από τον εργοδότη στον εργαζόμενο, λόγω της σχέσεως εργασίας.

Αρχικά το ΔΕΚ έκρινε ότι η σύνταξη δεν πρέπει να προστατεύεται από την αρχή της ίσης αμοιβής, διότι δεν αποτελεί αμοιβή κι αυτό επειδή από τη φύση της αποτελεί παροχή της κοινωνικής ασφάλισης, κατοχυρώνεται από ένα σύστημα κοινωνικής ασφάλισης και θεωρείται ως υποχρεωτική βάσει νόμου για γενικές κατηγορίες εργαζομένων. Έτσι οι παροχές αυτές εξασφαλίζουν στους εργαζόμενους το όφελος ενός ορισμένου από το νόμο συνταξιοδοτικού καθεστώτος, στο οποίο συνεισφέρουν οι εργοδότες και ενδεχομένως και οι αρχές, σε μέτρο που καθορίζεται λιγότερο από την εργασιακή σχέση ανάμεσα στον εργοδότη και τον εργαζόμενο και περισσότερο από την άσκηση κοινωνικής πολιτικής. Άρα, αφού εξαρτάται περισσότερο από κοινωνικοπολιτικές σταθμίσεις και λιγότερο από τη σχέση εργασίας, δε συνιστά άμεση ή έμμεση αμοιβή και δεν προστατεύεται από την αρχή της ίσης αμοιβής.[1]

Πάνω σε αυτό το συλλογισμό στηρίχθηκε και η έκβαση της απόφασης της υπόθεση Cabrielle Defrenne κατά Sabena. [2] Η Cabrielle Defrenne απασχολούνταν από τη Sabena ως αεροσυνοδός. Βασιλικό διάταγμα της 3ης Νοεμβρίου 1969 καθόριζε τα όρια συνταξιοδοτήσεως των πληρωμάτων αεροσκαφών των αεροπορικών εταιριών, πλην των αεροσυνοδών τις οποίες κάλυπταν οι γενικές συνταξιοδοτικές ρυθμίσεις. Βάσει όμως των ρυθμίσεων αυτών η Defrenne δεν μπορούσε να πάρει πλήρη σύνταξη, αφού βάσει της συλλογικής της σύμβασης δεν μπορούσε να παρέχει εργασία μετά την ηλικία των 40 ετών, με αποτέλεσμα να μην μπορεί να συμπληρώσει τα εργάσιμα χρόνια ούτε να απαιτήσει καταβολή σύνταξης πριν συμπληρώσει την ηλικία των 60 ετών που προέβλεπε η συνταξιοδοτική ρύθμιση.

Το Δικαστήριο κάνοντας χρήση του κρατικού κριτηρίου, αποφάνθηκε ότι στη συγκεκριμένη περίπτωση η σύνταξη δεν αποτελεί αμοιβή, επειδή η κατοχύρωσή της από ένα κρατικό συνταξιοδοτικό σύστημα σημαίνει πως δε σχετίζεται με την εργασία, αλλά με την κοινωνική πολιτική του κράτους. Συνεπώς, δεν υπάρχει παραβίαση της αρχής της ίσης αμοιβής. Άφησε όμως και περιθώριο

---

[1] Βλ. Νίκη Γεωργιάδο – Δ.Ν. Δικηγόρος, Η αρχή της ίσης μεταχείρισης των εργαζομένων, σελ. 122

[2] Βλ. Roger Blanpain – Ιωάννης Κουκιάδης, Το κοινοτικό δίκαιο της εργασίας - Πριν και μετά το Μάαστριχτ, Εκδόσεις Παρατηρητής, Θεσσαλονίκη 1993, Εκδόσεις Παρατηρητής, Θεσσαλονίκη 1993σελ.134-135

υπαγωγής της σύνταξης στην έννοια της αμοιβής για περιπτώσεις όπου υπάρχει το ιδιωτικό κριτήριο, δηλαδή όταν δεν υπάρχει ανάμειξη του κράτους στη συμφωνία του ιδιώτη εργοδότη και των εργαζομένων, αλλά απορρέει από τη σχέση εργασίας. Τότε η άσκηση της ιδιωτικής αυτονομίας δεν αποτελεί άσκηση κοινωνικής πολιτικής και συνεπώς η σύνταξη σχετίζεται με την εργασία, χαρακτηρίζεται αμοιβή και προστατεύεται από την αρχή της ίσης αμοιβής.

Έτσι, η μόνη περίπτωση που θα μπορούσε η σύνταξη να αποτελέσει αμοιβή είναι αν είχε συμβατικό χαρακτήρα, δηλαδή αν καταβαλλόταν από τον εργοδότη δυνάμει συνταξιοδοτικού συστήματος της επιχείρησης που πηγάζει όχι από το νόμο, αλλά από συμφωνία που καταρτίσθηκε με τους εκπροσώπους των εργαζόμενων. Αν η καταβολή γινόταν ευθέως και προέκυπτε από κρατήσεις των μισθών αποτελούσε άμεση αμοιβή, ενώ αν προέκυπτε από τη συνεισφορά του εργοδότη σε κάποιο συμπληρωματικό συνταξιοδοτικό πρόγραμμα αποτελούσε έμμεση αμοιβή.[1]

Αργότερα, όμως, το ΔΕΚ έκρινε ότι οι παροχές που καταβάλλονται μετά τη λήξη εργασίας μπορούν να έχουν χαρακτήρα αμοιβής και συνεπώς η σύνταξη συνιστώντας αμοιβή να εμπίπτει στο πεδίο προστασίας της αρχής της ίσης αμοιβής. Η αιτιολογία προκύπτει από το γεγονός ότι το δικαίωμα της σύνταξης πηγάζει κατά βάση από το γεγονός της προηγηθείσας απασχόλησης του εργαζόμενου, άρα το αποφασιστικό κριτήριο για την καταβολή της ή μη είναι η σχέση εργασίας και όχι το εάν καταβάλλεται από ένα επαγγελματικό σύστημα ασφάλισης ή ένα σύστημα κοινωνικής ασφάλισης βάσει νόμου. Εξάλλου, η καταβολή και το ύψος της σύνταξης εξαρτώνται άμεσα από το διανυθέντα χρόνο παροχής της εργασίας και υπολογίζονται επί τη βάσει των τελευταίων αποδοχών του μισθού. Όταν πληρούνται αυτές οι προϋποθέσεις, τότε υφίσταται αιτιώδης σύνδεσμος μεταξύ της σχέσεως εργασίας και της συνταξιοδοτικής παροχής. Σήμερα ως επικρατούσα θεωρείται η δεύτερη κρίση. Επιπλέον, δεν υφίσταται λόγος διαφοροποίησης μεταξύ εργαζομένων με εργοδότη ιδιώτη και με εργοδότη το κράτος, διότι η παρεχόμενη εργασία συνιστά επάγγελμα και στις δύο περιπτώσεις.[2]

Η μεταστροφή του ΔΕΚ ως προς την υπαγωγή της σύνταξης στην έννοια της αμοιβής, και κατ' επέκταση την κατοχύρωσή της από την αρχή της ίσης αμοιβής, εντοπίζεται και μέσα από ένα πλήθος αποφάσεων. Ειδικότερα, παραβίαση της αρχής φαίνεται να προκύπτει ιδίως στις περιπτώσεις εκείνες όπου διαφοροποιούνται οι μικτές αποδοχές, οι οποίες με τη σειρά τους επηρεάζουν πρόσθετες παροχές των εργαζομένων.

Μία από τις υποθέσεις αυτού του περιεχομένου με τις οποίες ασχολήθηκε το ΔΕΚ είναι η υπόθεση Liefting και άλλων κατά της διεύθυνσης του The Academic

---

[1] Βλ. Νίκη Γεωργιάδο – Δ.Ν. Δικηγόρος, Η αρχή της ίσης μεταχείρισης των εργαζομένων, σελ. 122

[2] Βλ. Δημήτριος Θ. Ορφανίδης, Η κοινοτική αρχή της ίσης μεταχείρισης και τα όρια συνταξιοδότησης ανδρών και γυναικών, Ελληνική Επιθεώρηση Ευρωπαϊκού Δικαίου 2007, σελ. 742 και 745

Hospital of Amsterdam. [1] Η εν λόγω υπόθεση αφορά ένα σύστημα κοινωνικής ασφάλισης στο οποίο:

- Οι συνεισφορές υπολογίζονται σύμφωνα με τις αποδοχές του εργαζόμενου, χωρίς αυτές να υπερβαίνουν ένα ορισμένο όριο
- Οι δύο σύζυγοι αντιμετωπίζονται ως ένα πρόσωπο, άρα οι συνεισφορές υπολογίζονται σύμφωνα με τις συνολικές αποδοχές των δύο, χωρίς αυτές να υπερβαίνουν το ανώτατο όριο
- Το κράτος οφείλει την καταβολή, για λογαριασμό του εργαζομένου που απασχολεί, των οφειλόμενων συνεισφορών του εργαζόμενου
- Αν και οι δύο σύζυγοι είναι δημόσιοι υπάλληλοι, η υπηρεσία που εργάζεται ο άνδρας είναι κατ' αρχήν υπεύθυνη για την καταβολή εισφορών, ενώ η υπηρεσία της γυναίκας μόνο αν οι συνεισφορές που καταβάλλονται για λογαριασμό του άνδρα δεν φθάνουν το ανώτερο όριο

Στην προκειμένη περίπτωση δημιουργείται διάκριση σε βάρος των γυναικών, αφού παρότι οι καθαρές αποδοχές και των δύο είναι ίσες, οι μικτές αποδοχές των γυναικών είναι μικρότερες γεγονός που επηρεάζει των υπολογισμό άλλων πλεονεκτημάτων που συνδέονται με το μισθό(π.χ. αποζημιώσεις απόλυσης, επιδόματα ανεργίας, οικογενειακά επιδόματα και πιστωτικές διευκολύνσεις). Συνεπώς, υπάρχει καταπάτηση της αρχής της ίσης αμοιβής.

Αντίστοιχη είναι και η υπόθεση Warrihgham και Humphreys κατά Lloyds Bank Limited .[2] Στη συγκεκριμένη υπόθεση, κάθε μόνιμος υπάλληλος της τράπεζας Lloyds πρέπει να γίνει μέλος ενός συστήματος συνταξιοδοτικών παροχών, οφείλοντας να καταβάλλει το 5% των αποδοχών του, πλην των γυναικών ηλικίας μικρότερης των 25 ετών.

Το Δικαστήριο έκρινε ότι το ποσοστό 5% καταβολής στο ταμείο για το συνταξιοδοτικό σύστημα συνιστά αμοιβή και συνεπώς υπάρχει παραβίαση της αρχής της ίσης αμοιβής. Και αυτό διότι επηρεάζει τις μικτές αποδοχές των υπαλλήλων, οι οποίες με τη σειρά τους αποτελούν κριτήριο για διάφορα επιδόματα και κοινωνικά ωφελήματα (αποζημιώσεις απόλυσης, επιδόματα ανεργίας, οικογενειακά επιδόματα και πιστωτικές διευκολύνσεις).

Την αντίθετη έκβαση είχε όμως η υπόθεση Newstead κατά Department of Transport.[3] Το συνταξιοδοτικό καθεστώς της υπηρεσίας στην οποία ανήκε ο Newstead προέβλεπε ταμείο συντάξεων των χηρών, το οποίο εν μέρει χρηματοδοτούνταν από τις συνεισφορές των υπαλλήλων. Οι άνδρες υπάλληλοι, ανεξαρτήτως οικογενειακής κατάστασης (έγγαμος ή άγαμος) υποχρεούνταν να

---

[1] Βλ. Roger Blanpain – Ιωάννης Κουκιάδης, Το κοινοτικό δίκαιο της εργασίας - Πριν και μετά το Μάαστριχτ, σελ.136-137

[2] Βλ. Roger Blanpain – Ιωάννης Κουκιάδης, Το κοινοτικό δίκαιο της εργασίας - Πριν και μετά το Μάαστριχτ, σελ.137

[3] Βλ. Roger Blanpain – Ιωάννης Κουκιάδης, Το κοινοτικό δίκαιο της εργασίας - Πριν και μετά το Μάαστριχτ, σελ.138-139

καταβάλλουν το 1,5% των μικτών αποδοχών τους, ενώ οι γυναίκες υπάλληλοι δεν υποχρεούνταν να συνεισφέρουν στο ταμείο, εκτός ορισμένων περιπτώσεων που ίσως επιτρέπονταν κάτι τέτοιο. Ο Newstead ισχυρίστηκε ότι η υποχρέωση της καταβολής αυτής της εισφοράς, ειδικά για περίπτωση δημοσίου υπαλλήλου που δεν έχει παντρευτεί ποτέ, αποτελεί δυσμενή διάκριση.

Το Δικαστήριο αποφάνθηκε ότι, παρότι η συγκεκριμένη εισφορά αφαιρούταν στη συνέχεια από τον εργοδότη και καταβαλλόταν σε συνταξιοδοτικό ταμείο για λογαριασμό των εργαζομένων, καθόριζε τον υπολογισμό άλλων βάσει του μισθού υπολογιζόμενων παροχών (π.χ. αποζημίωση απόλυσης, επίδομα ανεργίας, οικογενειακά επιδόματα, πιστωτικές διευκολύνσεις) και συνεπώς συνιστούσε μέρος της αμοιβής του εργαζόμενου.

Όμως, το Δικαστήριο έκρινε ότι στη συγκεκριμένη υπόθεση δε συντρέχουν οι παραπάνω περιστάσεις και αυτό διότι η αφαίρεση του 1,5% έχει ως αποτέλεσμα τη μείωση των καθαρών αποδοχών εξαιτίας της εισφοράς που καταβάλλεται σε οργανισμό κοινωνικής ασφάλισης και δεν επηρεάζει κατά κανένα τρόπο το ύψος των μικτών αποδοχών βάσει των οποίων υπολογίζονται άλλες παροχές. Συνάγεται λοιπόν, ότι η συγκεκριμένη υπόθεση δεν εμπίπτει στο πεδίο εφαρμογής του άρθρου 119 Συνθ.ΕΟΚ ούτε της οδηγίας 76/207. Αυτό είχε ως αποτέλεσμα ο Newstead να χάσει την υπόθεση.

Από τη στιγμή όμως, που η σύνταξη ως ένα είδος αμοιβής, εντάσσεται στο πεδίο προστασίας της αρχής της ίσης αμοιβής, γεννάται και ένα άλλο, εξίσου σοβαρό ζήτημα, για το οποίο μάλιστα η χώρα μας έχει παραπεμφθεί στο ΔΕΚ, εκείνο της εξίσωσης των ορίων ηλικίας συνταξιοδότησης μεταξύ ανδρών και γυναικών. Ρύθμιση στο ως άνω ζήτημα ήρθε να δώσει η οδηγία 2006/54/ΕΚ. Σύμφωνα με το άρθρο 9§1στ της οδηγίας, τα διαφορετικά όρια συνταξιοδότησης γυναικών και ανδρών, εργαζομένων στον ιδιωτικό ή δημόσιο τομέα, συνιστούν παραβίαση της ισότητας των δύο φύλων και της ισότητας της αμοιβής.

Η εξήγηση στην διαφοροποίηση των ορίων συνταξιοδότησης, φαίνεται πως δίνεται μέσα από αναγκαία και αντικειμενικά κριτήρια. Οι γυναίκες εγκυμονούν, γενούν και ανατρέφουν. Εξ' αυτού βρίσκονται επαγγελματικά σε μειονεκτικότερη θέση, αντιμετωπίζουν κοινωνικές ανισότητες και επιβαρύνονται σωματικώς και ψυχολογικώς διπλά, λόγω επαγγελματικής και οικιακής απασχόλησης. Συνεπώς, αύξηση των ορίων θα σήμαινε αγνόηση των παραπάνω αντικειμενικών, βιολογικών, ψυχικών και κοινωνικών παραγόντων, που αναγκαία επιβάλλουν διαφορετική μεταχείριση των γυναικών και όχι διακριτική μεταχείριση των ανδρών. Οι αντικειμενικοί αυτοί παράγοντες δεν πλήττουν τον πυρήνα του θεμελιώδους δικαιώματος της αρχής της ίσης αμοιβής. Αντιθέτως, η αύξηση των ορίων πλήττει το θεμελιώδες κοινωνικό δικαίωμα της οικογενειακής ζωής (άρθρο

7 Χάρτη Θεμελιωδών Δικαιωμάτων), αφού ο ικανός χρόνος διάθεσης σε αυτή μειώνεται περιορίζοντας το δικαίωμα. [1]

Βέβαια δεν είναι λίγοι αυτοί που θα υποστηρίξουν ότι η κοινωνική εξέλιξη των τελευταίων ετών οδηγεί τους άνδρες μισθωτούς να επωμίζονται όλο και μεγαλύτερο μερίδιο (από αυτό που κατείχαν πριν) της ανατροφής των τέκνων και των οικογενειακών υποχρεώσεων. Η σταδιακή ισότητα μεταξύ ανδρών και γυναικών στα πλαίσια της οικογένειας, θα μπορούσε να οδηγήσει στη διαμόρφωση ενός αντικειμενικού παράγοντα για τους άνδρες όμοιου με αυτόν των γυναικών. Έτσι με βάση την κοινωνική αρχή, ο παράγοντας αυτός θα μπορούσε να καταστεί θεμέλιο της μείωσης των ορίων ηλικίας συνταξιοδότησης των ανδρών ή της αύξησης των αντίστοιχων των γυναικών. Στην παρούσα φάση ωστόσο, αν και τέτοιου είδους αντικειμενικά κριτήρια αναπτύσσονται, δεν έχουν ακόμη παγιωθεί σε βαθμό που η διαφοροποίηση των ορίων ηλικίας συνταξιοδότησης των γυναικών να αποτελούν διακριτική μεταχείριση εις βάρος των ανδρών.[2]

Την τελική λύση του προβλήματος δίνει η οδηγία 79/7/ΕΟΚ, η οποία χωρίς να καταργεί την οδηγία 2006/54/ΕΚ, επιτρέπει τα διαφορετικά όρια ηλικίας μεταξύ ανδρών και γυναικών, έστω και ως «παρέκκλιση» από την αρχή της ίσης μεταχείρισης, την αρχή της ισότητας και την αρχή της ίσης αμοιβής για ίσης αξίας εργασία.

Επί του συγκεκριμένου ζητήματος στηρίζονται οι αποφάσεις στην υπόθεση Douglas Harvey Barber κατά Guardian Royal Exchange Group [3] καθώς και στην υπόθεση Smith. [4]

Η πρώτη υπόθεση αναφέρεται στο δικαίωμα πρόωρης συνταξιοδότησης του Barber λόγω απόλυσης. Οι όροι εργασίας του όριζαν ότι σε περίπτωση απόλυσης είχε δικαίωμα άμεσης συνταξιοδότησης υπό τον όρο της ηλικίας των 55 ετών για τους άνδρες, ενώ τα αντίστοιχο όριο ηλικίας των γυναικών ήταν τα 50 έτη. Όσοι δεν τηρούσαν αυτό το κριτήριο έπαιρναν ορισμένες χρηματικές παροχές που υπολογίζονταν επί τη βάσει των ετών υπηρεσίας, ενώ τη σύνταξή τους την έπαιρναν με τη συμπλήρωση του 62^{ου} έτους ηλικίας οι άνδρες και του 57^{ου} οι γυναίκες.

Ο Barber απολύθηκε σε ηλικία 52 ετών και συνεπώς από τα παραπάνω δεν πληρούσε τον όρο της ηλικίας. Σε αντίθεση, μία γυναίκα που θα απολυόταν στα 52

---

[1] Βλ. Δημήτριος Θ. Ορφανίδης, Η κοινοτική αρχή της ίσης μεταχείρισης και τα όρια συνταξιοδότησης ανδρών και γυναικών, Ελληνική Επιθεώρηση Ευρωπαϊκού Δικαίου 2007, σελ. 752-753

[2] Βλ. Δημήτριος Θ. Ορφανίδης, Η κοινοτική αρχή της ίσης μεταχείρισης και τα όρια συνταξιοδότησης ανδρών και γυναικών, Ελληνική Επιθεώρηση Ευρωπαϊκού Δικαίου 2007, σελ. 754

[3] Βλ. . Roger Blanpain – Ιωάννης Κουκιάδης, Το κοινοτικό δίκαιο της εργασίας - Πριν και μετά το Μάαστριχτ, σελ.139-140 & 246

[4] Βλ. Δημήτριος Θ. Ορφανίδης, Η κοινοτική αρχή της ίσης μεταχείρισης και τα όρια συνταξιοδότησης ανδρών και γυναικών, Ελληνική Επιθεώρηση Ευρωπαϊκού Δικαίου 2007, σελ. 748

της, θα είχε συνταξιοδοτηθεί αμέσως και θα είχε εισπράξει την αποζημίωση λόγω απολύσεως, παροχές που ξεπερνούσαν κατά πολύ τις δοθείσες στον Barber. Ο Barber ισχυρίστηκε διάκριση λόγω φύλου.

Στην υπόθεση Barber τέθηκε το ερώτημα του κατά πόσο οι άνδρες που απολύονται για οικονομικούς λόγους στα πλαίσια ενός ιδιωτικού επαγγελματικού συστήματος ασφάλισης, δικαιούνται ετεροχρονισμένη σύνταξη, η οποία αρχίζει να καταβάλλεται με τη συμπλήρωση της κανονικής ηλικίας συνταξιοδότησης, και οι γυναίκες που απολύονται υπό τις ίδιες συνθήκες να δικαιούνται αμέσως σύνταξη αποχώρησης. Το Δικαστήριο στην προκειμένη περίπτωση έκρινε η εν λόγω σύνταξη και η αποζημίωση απολύσεως αφού καταβάλλονται από τον εργοδότη στους εργαζόμενους έναντι της παραχθείσας εργασίας, συνιστούν αμοιβή και άρα εμπίπτουν στο πεδίο εφαρμογής του άρθρου 119 Συνθ.ΕΟΚ. Συνεπώς, οποιαδήποτε επιβολή διαφορετικών όρων ηλικίας κατά φύλο, σχετικών με τις συντάξεις που καταβάλλονται στο πλαίσιο συμβατικών υποχρεώσεων, ακόμα και αν η διαφοροποίηση αυτή βασίζεται σε αυτήν που ορίζει το εθνικό σύστημα κοινωνικής ασφάλισης, καθιστά παραβίαση της αρχής.

Στην προκειμένη περίπτωση, το Δικαστήριο θέλοντας να καθησυχάσει όσους σχετίζονται με την κοινωνική ασφάλιση στην Κοινότητα, αποφάσισε ότι η εφαρμογή του άρθρου για το συγκεκριμένο θέμα ξεκινάει μετά τις 17/5/1990, με εξαίρεση τους εργαζόμενους ή τους έλκοντες δικαιώματα οι οποίοι πριν από αυτή την ημερομηνία είχαν ασκήσει δικαστική προσφυγή ή καταθέσει αντίστοιχη ένσταση σύμφωνα με το ισχύον εθνικό δίκαιο.

Όσον αφορά τη δεύτερη υπόθεση, η Smith εργάζονταν σε μία ιδιωτική επιχείρηση και καλύπτονταν από ένα επαγγελματικό συνταξιοδοτικό σύστημα που είχε ιδρύσει ο εργοδότης της. Σύμφωνα με αυτό οι άνδρες εργαζόμενοι συνταξιοδοτούνταν με τη συμπλήρωση του 65^{ου} έτους της ηλικίας τους, ενώ οι γυναίκες με τη συμπλήρωση του 60^{ου} έτους. Ο εργοδότης της, επικαλούμενος συμμόρφωση προς την αρχή της ίσης μεταχείρισης με βάση την απόφαση Barber, αύξησε τα όρια συνταξιοδότησης των γυναικών μέχρι το 65^{ο} έτος της ηλικίας τους, αντί να μειώσει τα όρια των ανδρών μέχρι το 60^{ο} έτος.

Το ΔΕΚ αποφάσισε ότι η αύξηση των ορίων ηλικίας συνταξιοδότησης των γυναικών δεν αντίκειται στην αρχή της ίσης μεταχείρισης, για το χρονικό διάστημα μετά την έκδοση της απόφασης Barber. Η απόφαση στην υπόθεση Smith όμως, δεν αποτελεί συνέχεια της απόφασης Barber αλλά ανατροπή, κάνοντας κατ' αυτό τον τρόπο ακόμη πιο περίπλοκο το θέμα των ηλικιακών ορίων συντάξεων ανάμεσα σε άνδρες και γυναίκες.

Β4. Η ΕΦΑΡΜΟΓΗ ΤΗΣ ΑΡΧΗ ΣΤΟ ΤΟΜΕΑ ΤΗΣ ΝΑΥΤΙΛΙΑΣ

Ιδιαίτερο ενδιαφέρον, για τη διασφάλιση ή μη της αρχής στους αλλοδαπούς έχει ο κλάδος της ναυτιλίας, όπου υφίσταται ειδικές ρυθμίσεις. Οι ρυθμίσεις αυτές διέπονται από μία λογική διάκρισης των αλλοδαπών από τους ημεδαπούς ναυτικούς, παρότι γενικώς εφαρμόζεται η διάταξη του άρθρου 83 του Κ.Ι.Ν.Δ. (όπως αντικαταστάθηκε από το άρθρο 2 του νόμου 451/1976) που ρητώς ορίζει ότι οι διατάξεις του εν λόγω Κώδικα περί πληρώματος και των ελληνικών συλλογικών συμβάσεων ναυτικής εργασίας εφαρμόζονται και επί των αλλοδαπών, αφού όλες οι διατάξεις περί ατομικών δικαιωμάτων διέπουν όλα τα πρόσωπα που διαβιούν στην ελληνική επικράτεια, με εξαίρεση εκείνες που ρητά αναφέρονται σε Έλληνες, ακόμη και των πλοίων με ελληνική σημαία.[1]

Προς την αντίθετη κατεύθυνση κινείται ο Νόμος 2687/1953 περί επενδύσεως και προστασίας κεφαλαίων εξωτερικού. [2] Με το νόμο αυτό, ο οποίος έχει αυξημένη τυπική ισχύ γιατί εκδόθηκε κατ' εξουσιοδότηση του άρθρο 112 του Συντάγματος του 1952 και διατηρήθηκε σε ισχύ με το άρθρο 101 του Συντάγματος του 1995, δίνεται η δυνατότητα διακριτικής μεταχείρισης των αλλοδαπών ναυτικών σε σχέση με τους ημεδαπούς, προς χάριν της εισαγωγής κεφαλαίων εξωτερικού, στα οποία συγκαταλέγονται και τα νηολογούμενα υπό ελληνική σημαία πλοία ολικής χωρητικότητας άνω των 1500 κόρων.

Φυσικά για την έγκριση της νηολόγησης του πλοίου απαιτείται έκδοση σχετικής διοικητικής πράξης. Σε αυτή μπορεί να περιληφθεί οποιοσδήποτε όρος, κατά παρέκκλιση από τις ισχύουσες διατάξεις του αστικού, εμπορικού και δικονομικού δικαίου και αυτών ακόμη των διατάξεων δημοσίας τάξης και γενικώς κάθε άλλος όρος εξυπηρετικός του επιδιωκόμενου σκοπού, που είναι η προσέλκυση και διατήρηση ξένων κεφαλαίων στην Ελλάδα, και ειδικότερα στο χώρο της ναυτιλίας, η ευνόηση και υπαγωγή πλοίων υπό την ελληνική σημαία.

Όσον αφορά τις ευνοϊκότερες αυτές ρυθμίσεις σχετικά με την επάνδρωση του πλοίου με αλλοδαπούς και τη ρύθμιση των αποδοχών αυτών, δύναται να οριστούν κατά τρόπο διαφορετικό από εκείνον που ορίζει η ελληνική νομοθεσία για τους λοιπούς ναυτικούς. Γίνεται μάλιστα δεκτό ότι η ανωτέρω ρύθμιση περιλαμβάνει όχι μόνο εκείνους τους αλλοδαπούς που πρόκειται να προσληφθούν στο νηολογούμενο πλοίο, αλλά και εκείνους που υπηρετούν σε αυτό κατά το χρόνο της δημοσίευσης της εγκριτικής πράξης.

Αλλά και κατά τη νομολογία του Αρείου Πάγου εντοπίζονται εύκολα παρεκκλίσεις από την αρχή της ίσης αμοιβής. Οι πιο χαρακτηριστικές αυτών των

---

[1] Βλ. Ιωάννης Δ. Ληξουριώτης, Το νομικό καθεστώς του μετανάστη μισθωτού στην Ελλάδα – Εργασιακή και κοινωνικοασφαλιστική θέση των μη κοινοτικών μεταναστών αλλοδαπών εργαζομένων, σελ. 311-312

[2] Βλ. Ιωάννης Δ. Ληξουριώτης, Το νομικό καθεστώς του μετανάστη μισθωτού στην Ελλάδα – Εργασιακή και κοινωνικοασφαλιστική θέση των μη κοινοτικών μεταναστών αλλοδαπών εργαζομένων, σελ. 313-314

αποφάσεων είναι οι αποφάσεις 754/1989 και 2059/1990 του Αρείου Πάγου περί συνταγματικότητας του νόμου 1376/1983 [1] καθώς και η Απόφαση 1361/1993 περί διαφορετικής μισθολογικής μεταχείρισης των αλλοδαπών ναυτικών. [2]

Σύμφωνα με το νόμο 1376/1983 επιτρέπεται κατόπιν αποφάσεως του Υπουργού Εμπορικής ναυτιλίας η σύναψη συμφωνιών μεταξύ της Ένωσης Ελλήνων Εφοπλιστών και ξένων συνδικαλιστικών οργανώσεων για τη ναυτολόγηση ξένων ναυτικών σε ελληνικά φορτηγά ποντοπόρα πλοία χωρητικότητας πάνω από 3000 κόρους, με τις κατώτερες κατά πολύ των ελληνικών αποδοχές, οι οποίες ισχύουν στη χώρα τους. Και αυτό προς χάριν του γενικότερου δημοσίου συμφέροντος, λόγω της ναυτιλιακής κρίσης της χώρας μας εξαιτίας του έντονου διεθνούς συναγωνισμού. Κατά την κρίση του Αρείου Πάγου, σύμφωνα με τις αποφάσεις 754/1989 και 2059/1990, ο νόμος αυτός δεν είναι αντισυνταγματικός, αφού αποσκοπεί στην προστασία του γενικότερου δημοσίου και κοινωνικού συμφέροντος, και όπως τονίζεται στην αιτιολόγηση της απόφασης 2059/1990, αποσκοπεί στην προστασία της εθνικής οικονομίας, της οποίας η εμπορική ναυτιλία είναι ένα ισχυρό τμήμα και η οποία διέρχεται κρίσεως.

Ο χαρακτηρισμός του συγκεκριμένου νόμου ως μη αντισυνταγματικού στηρίζεται στα ακόλουθα επιχειρήματα:

- Η συγκεκριμένη διάταξη αναφέρεται σε μία ειδική κατηγορία αλλοδαπών ναυτικών, όσων δουλεύουν σε μεγάλα ποντοπόρα φορτηγά πλοία, πλοία που κάνουν διεθνείς μεταφορές και συνεπώς το στοιχείο της ουσιαστικής διαμονής και εργασίας των αλλοδαπών αυτών στο χώρο της ελληνικής επικράτειας είναι εξασθενημένο (στοιχείο αποφασιστικής σημασίας για τη δέσμευση ή μη από την αρχή της ίσης αμοιβής).
- Η διάταξη δεν επιβάλλει διαφοροποίηση των αποδοχών, ούτε αυθαίρετη εξαίρεση των αλλοδαπών αυτής της κατηγορίας από την εφαρμογή των όρων των συλλογικών συμβάσεων εργασίας που συνάπτουν οι ελληνικές συνδικαλιστικές ναυτεργατικές οργανώσεις, απλώς παρέχει τη δυνατότητα ειδικής ρυθμιστικής αρμοδιότητας για τη σύναψη συλλογικών συμβάσεων εργασίας που αφορούν την ειδική αυτή κατηγορία αλλοδαπών ναυτικών.
- Ακόμη και αν οι συλλογικές συμβάσεις που προκύπτουν από την ειδική αυτή ρυθμιστική αρμοδιότητα περιέχουν αμοιβές που υπολείπονται αυτών που προβλέπουν οι συλλογικές συμβάσεις εργασίας που υπογράφουν οι ελληνικές ναυτεργατικές οργανώσεις, δε τίθεται θέμα παραβίασης της αρχής της ίσης αμοιβής διότι η διάκριση στην αμοιβή γίνεται από διαφορετικές συλλογικές συμβάσεις και όχι στο πλαίσιο της ίδιας συλλογικής σύμβασης εργασίας.

---

[1] Βλ. Ιωάννης Δ. Ληξουριώτης, Το νομικό καθεστώς του μετανάστη μισθωτού στην Ελλάδα – Εργασιακή και κοινωνικοασφαλιστική θέση των μη κοινοτικών μεταναστών αλλοδαπών εργαζομένων, σελ. 314-317

[2] Βλ. Νίκη Γεωργιάδου – Δ.Ν. Δικηγόρος, Η αρχή της ίσης μεταχείρισης των εργαζομένων (άρθρο 21§1 εδ.β Συντάγματος), σελ.12-13

Την ίδια στάση στο θέμα κρατάει ο Άρειος Πάγος και στην απόφαση 1361/1993, κατά την οποία δέχθηκε ότι συνάδουν με το Σύνταγμα οι διαφοροποιήσεις στους μισθούς των αλλοδαπών ναυτικών συγκριτικά με τους μισθούς των Ελλήνων συναδέλφων τους, εφόσον με αυτές τις διαφοροποιήσεις ενισχύεται η ανταγωνιστικότητα της ελληνικής εμπορικής ναυτιλίας και αποτρέπεται σε σημαντικό βαθμό η ανεργία των ναυτικών, δεδομένου ότι η ναυτιλία αποτελεί αξιόλογο κλάδο συναλλάγματος της εθνικής οικονομίας.

Αυτή η αιτιολογία, δεν μπορεί όμως από μόνη της να δικαιολογήσει την παραβίαση της αρχής της ίσης αμοιβής, διότι το γενικό συμφέρον δε δικαιολογεί τη μετακύλιση του οικονομικού βάρους αντιμετώπισης της ναυτιλιακής κρίσης σε μία ορισμένη κατηγορία εργαζόμενων, και συγκεκριμένα αλλοδαπών. Άρα τίθεται θέμα διάκρισης από την αρχή της ίσης αμοιβής λόγω της εθνικότητας, διάκριση την οποία ρητά απαγορεύει το άρθρο 22§1εδ.β του Συντάγματος, αλλά και οι αντίστοιχες διεθνείς διατάξεις με εξέχουσα το άρθρο 141 της Συνθήκης ΕΚ.

Την αντίθετη άποψη από αυτή του Αρείου Πάγου, θα μπορούσε να ενισχύσει κανείς αναλογιζόμενος τη δυνατότητα λήψεως άλλων νομοθετικών μέτρων (π.χ. προσωρινή μείωση των οικονομικών βαρών των ναυτιλιακών επιχειρήσεων), που θα μπορούσαν με επίκληση κάποιου πιεστικού γενικότερου συμφέροντος να θεωρηθούν δικαιολογημένα και επιτρεπτά – φυσικά πάντοτε αναλόγως με τις περιστάσεις και το βαθμό έντασης της πίεσης των υφιστάμενων εκάστοτε συνθηκών. Διότι σε καμία περίπτωση δεν μπορούν τα λαμβανόμενα μέτρα να ισοπεδώνουν σαφείς συνταγματικές επιταγές και απαγορεύσεις (π.χ. άρθρο 22§1εδ.β του Συντάγματος).

Ακόμη, η αιτιολογία του Αρείου Πάγου περί καταπολέμησης της ανεργίας στα κοινωνικά δεδομένα ή τις συνθήκες της σύγχρονης εργασιακής πραγματικότητας, αφού οι μειωμένες αποδοχές των αλλοδαπών αποτελούν αντικίνητρο για την πρόσληψη Ελλήνων ναυτικών. Επομένως, το εν λόγω μέτρο κάθε άλλο λύση στο πρόβλημα της ανεργίας θα μπορούσε να δώσει, διότι η καταβολή χαμηλότερων αποδοχών στους αλλοδαπούς, θα τους έκανε πιο επιθυμητούς για πρόσληψη από τις ναυτιλιακές εταιρίες.

Τέλος, το κατά πόσο θα προέκυπταν μακροπρόθεσμα οφέλη για την ελληνική εμπορική ναυτιλία είναι αβέβαιο και μη προσδιορισμό με σαφήνεια, σε σημείο που δε δικαιολογεί στο πλαίσιο της αρχής της αναλογικότητας την ένταση, έκταση και βαρύτητα των επιβαλλόμενων περιορισμών (μειωμένες αποδοχές για τους αλλοδαπούς ναυτικούς και ανεργία για τους Έλληνες ναυτικούς). Αναμφισβήτητα, λοιπόν, οι μισθολογικές διακρίσεις σε βάρος των αλλοδαπών ναυτικών έπρεπε να κριθούν ως ανεπίτρεπτες και αντικείμενες στην εθνική και διεθνή νομοθεσία περί ίσης αμοιβής.

Συνοψίζοντας πάντως και στις δύο περιπτώσεις ως αιτιολογία παρέκκλισης από την αρχή προβάλλεται το δημόσιο και κοινωνικό συμφέρον.

Β5. Η ΕΦΑΡΜΟΓΗ ΤΗΣ ΑΡΧΗΣ ΣΕ ΕΡΓΑΣΙΑ ΜΕ ΣΧΕΣΗ ΜΕΡΙΚΗΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ

Η σχέση εργασίας μερικής απασχόλησης σε αρκετά σημεία διαφοροποιείται σε μεγάλο βαθμό από την σχέση εργασίας πλήρους απασχόλησης. Αυτό που την καθιστά άξια ιδιαίτερης μνείας στην παρούσα φάση, είναι το γεγονός ότι η πλειοψηφία των θέσεων μερικής απασχόλησης καλύπτεται από γυναίκες και αυτό λόγω της ευελιξίας και του μειωμένου ωραρίου που προσφέρει η εν λόγω σχέση εργασίας. Δημιουργείται κατ' αυτόν τον τρόπο η δυνατότητα παραβιάσεως της αρχής της ίσης αμοιβής, χωρίς πολλές φορές αυτή η παραβίαση να μπορεί να γίνει εύκολα αντιληπτή. Μερικές από τις πιο χαρακτηριστικές περιπτώσεις παραβίασης της αρχής με τις οποίες έχει ασχοληθεί το ΔΕΚ αφορούν τη σύγκριση της αμοιβής πλήρους εργασίας και ημιαπασχόλησης επί ωριαίας βάσεως, στον αποκλεισμό εργαζομένων με σχέση μερικής απασχόλησης από το συνταξιοδοτικό σύστημα, στην καταβολή αποζημίωσης απολύσεως, αλλά και στην χορήγηση αδείας ασθενείας.

Με το θέμα της σύγκρισης των μισθών επί ωριαίας βάσεως ασχολήθηκε το ΔΕΚ στην υπόθεση Jenkins V. Kingsgate [1] με αριθμό 170/1984. Στην εν λόγω υπόθεση, μία κατηγορία εργαζομένων με σχέση μερικής απασχόλησης έπαιρνε μικρότερη αμοιβή σε ωριαία βάση σε σχέση με τους εργαζόμενους με πλήρες ωράριο. Η δε κατηγορία των εργαζομένων ημιαπασχόλησης περιλάμβανε κατά μεγάλο μέρος γυναίκες. Τέθηκε λοιπόν το ερώτημα του κατά πόσο η αμοιβή που παρέχεται πρέπει να είναι ίδια για εργασία χρονικά ίση, ανεξάρτητα από τον αριθμό ωρών εργασίας κατά εβδομάδα και από το οικονομικό συμφέρον του εργοδότη να ενθαρρύνει περισσότερες ώρες εργασίας εβδομαδιαίως.

Το Δικαστήριο δέχτηκε ότι η εργασία με σχέση μερικής απασχόλησης, σε ωριαία βάση, αμείβεται χαμηλότερα και ότι από μόνη της αυτή η διαφοροποίηση δε συνιστά παραβίαση του άρθρου 119 Συνθ.ΕΟΚ. Σε περίπτωση όμως που από την ανάλυση του πραγματικού προκύπτει ότι μόνο μία μικρή αναλογία γυναικών πραγματοποιεί εργασία πλήρους απασχόλησης, η ανισότητα της αμοιβής είναι αντίθετη με την αρχή που κατοχυρώνει το άρθρο 119 Συνθ.ΕΟΚ.

Σε μία άλλη περίπτωση το ΔΕΚ ασχολήθηκε με τη δυνατότητα συνταξιοδότησης των εργαζομένων με μερική απασχόληση. Πιο συγκεκριμένα, στην υπόθεση Bilka V. Weber [2], μία εταιρία μεγάλων καταστημάτων που απασχολούσε κυρίως γυναίκες, απέκλειε από τους υπαλλήλους με σχέση μερικής απασχόλησης από τις συντάξεις της επιχείρησης, με αποτέλεσμα αυτός ο

---

[1] Βλ. Εταιρία Νομικών Βορείου Ελλάδος, Οι αρχές του ευρωπαϊκού δικαίου των συμβάσεων – Ισότητα των δύο φύλων στις εργασιακές σχέσεις – Κοινοτικό δίκαιο και εξελίξεις στη νομολογία του Αρείου Πάγου, σελ.132-133

[2] Βλ. Εταιρία Νομικών Βορείου Ελλάδος, Οι αρχές του ευρωπαϊκού δικαίου των συμβάσεων – Ισότητα των δύο φύλων στις εργασιακές σχέσεις – Κοινοτικό δίκαιο και εξελίξεις στη νομολογία του Αρείου Πάγου, σελ.133-134

περιορισμός να πλήττει τις γυναίκες εργαζόμενες κατά τρόπο δυσανάλογο με τους άνδρες συναδέλφους τους.

Το Δικαστήριο έκρινε ότι υπάρχει παραβίαση του άρθρου 119 Συνθ.ΕΟΚ, αν το μέτρο θίγει κατά πολύ μεγαλύτερο αριθμό τις γυναίκες εργαζόμενες παρά τους άνδρες, χωρίς δε η εταιρία να μπορεί να εξηγήσει το μέτρο αυτό επί τη βάσει αντικειμενικά δικαιολογημένων και ξένων προς κάθε διάκριση βάσει φύλου παραγόντων. Αν όμως τα μέσα που επιλέχτηκαν για την επίτευξη του αντικειμενικού στόχου ανταποκρίνονται σε μία αληθινή ανάγκη της επιχείρησης, είναι ικανά και αναγκαία για την επίτευξη αυτού του στόχου και ανεξάρτητα από κάθε διάκριση βάσει φύλου, δεν τίθεται θέμα παραβίασης της αρχής.

Αντίστοιχη στάση κράτησε το ΔΕΚ και στην υπόθεση Maria Covalska [1] με αριθμό 33/89 το Δικαστήριο έκρινε ότι η εφαρμογή διατάξεως συλλογικής σύμβασης με την εθνική δημόσια διοίκηση που επιτρέπει στους εργοδότες να μη χορηγούν την προσωρινή αποζημίωση σε περίπτωση απόλυσης των εργαζομένων με μερική απασχόληση, είναι αντίθετη με το άρθρο 119 Συνθ.ΕΟΚ , εφόσον συμβαίνει στην πράξη ένα σημαντικά μικρότερο ποσοστό ανδρών σε σχέση με τις γυναίκες να απασχολείται με σχέση μερικής απασχόλησης.

Αν φυσικά ο εργοδότης αποδείξει ότι οι διάταξη αυτή δικαιολογείται από λόγους αντικειμενικούς και ασχέτως οποιασδήποτε διάκρισης φύλου, δε τίθεται θέμα παραβίασης της αρχής. Σε αντίθετη περίπτωση, οι μη ευνοούμενοι λόγω της διάκρισης υπάλληλοι πρέπει να λάβουν την ίδια μεταχείριση και να διέπονται από το ίδιο καθεστώς με εκείνο των υπολοίπων εργαζομένων.

Τέλος, στην υπόθεση Ingrid Rinner-Kuhn [2] με αριθμό 171/88 το Δικαστήριο αποφάνθηκε ότι εθνική κανονιστική ρύθμιση, η οποία παρέχει στους εργοδότες τη δυνατότητα να εξαιρούν από τη διατήρηση των αποδοχών σε περιπτώσεις ασθενείας τους εργαζόμενους των οποίων η κανονική άδεια δεν υπερβαίνει τις δέκα ώρες τη βδομάδα ή τις σαράντα πέντε ώρες το μήνα, με τρόπο που θίγονται περισσότερο οι γυναίκες εργαζόμενες χωρίς να δικαιολογείται από αντικειμενικούς παράγοντες άσχετους με κάθε διάκριση βάσει φύλου, τότε η ρύθμιση αυτή παραβιάζει το άρθρο 119 Συνθ.ΕΟΚ.

Συμπερασματικά προκύπτει ότι το δικαστήριο στις συγκεκριμένες αποφάσεις κράτησε μία πιο συντηρητική στάση και αυτό διότι η απόδειξη της παραβίασης της αρχής στο χώρο της μερικής απασχόλησης συνεπάγεται μόνο αποδεικνύοντας ότι η επιλογή της κατά κόρων απασχόλησης των γυναικών στο τομέα αυτό είναι εσκεμμένη και βασίζεται σε διάκριση βάσει φύλου.

---

[1] Βλ. Εταιρία Νομικών Βορείου Ελλάδος, Οι αρχές του ευρωπαϊκού δικαίου των συμβάσεων – Ισότητα των δύο φύλων στις εργασιακές σχέσεις – Κοινοτικό δίκαιο και εξελίξεις στη νομολογία του Αρείου Πάγου, σελ.135

[2] Βλ. Εταιρία Νομικών Βορείου Ελλάδος, Οι αρχές του ευρωπαϊκού δικαίου των συμβάσεων – Ισότητα των δύο φύλων στις εργασιακές σχέσεις – Κοινοτικό δίκαιο και εξελίξεις στη νομολογία του Αρείου Πάγου, σελ.135

Τέλος, μία εξίσου σημαντική υπόθεση αντίστοιχου περιεχομένου που εκδίκασε το ΔΕΚ είναι αυτή του Werner Mangold κατά Rudiger Helm. [1] Η απόφαση αυτή διαφέρει αρκετά από τις προαναφερθείσες υποθέσεις και έχει να κάνει με την παραβίαση της αρχής της ίσης μεταχείρισης λόγω ηλικίας, η οποία εντοπίζεται στο γερμανικό νόμο περί ημιαπασχόλησης και συμβάσεων ορισμένου χρόνου.

Στη Γερμανία, προτού μεταφερθεί η οδηγία 1999/70/ΕΚ στην εθνική έννομη τάξη, η σύναψη σύμβασης εργασίας ορισμένου χρόνου έπρεπε να δικαιολογούταν από έναν αντικειμενικό λόγο. Σε διαφορετική περίπτωση η ανανέωση της σύμβασης μπορεί να γίνει έως τρεις φορές μέσα σε διάρκεια δύο ετών. Στο πεδίο των άνω περιορισμών δεν εμπίπτουν οι εργαζόμενοι που έχουν υπερβεί το 60^{ο} έτος της ηλικίας τους. Ο καινούριος νόμος του 2000 για τη μερική απασχόληση και τη σύναψη συμβάσεων ορισμένου χρόνου, που θεσπίστηκε προς χάριν της μεταφοράς της οδηγίας 1999/70/ΕΚ στη γερμανική έννομη τάξη, στο άρθρο 14§3 μείωνε το όριο ηλικίας στα 58 χρόνια, ενώ ο αντίστοιχος νόμος του 2002 στο ίδιο άρθρο καθόριζε ως όριο ηλικίας το 52^{ο}.

Ο δικηγόρος Rudiger Helm προσέλαβε το 2003 (πριν τη λήξη της προθεσμίας μεταφοράς της οδηγίας) τον 56χρονο Werner Mangold με σύμβαση εξαρτημένης εργασίας ορισμένου χρόνου εξάμηνης διάρκειας. Πριν τη λήξη της προθεσμίας ο Mangold προσέφυγε στο δικαστήριο ζητώντας να αναγνωριστεί ο περιορισμός της διάρκειας της σύμβασης εργασίας του, διότι αντίκειτο στο άρθρο 5 της οδηγίας 1999/70/ΕΚ και στο άρθρο 2000/78/ΕΚ (η οποία αφορά την αρχή της ισότητας στον εργασιακό χώρο).

Το Εργατοδικείο του Μονάχου υπέβαλε στο ΔΕΚ ερώτημα σχετικά με το κατά πόσο το άρθρο 6 της οδηγίας 2000/78/ΕΚ εμποδίζει την εφαρμογή εθνικής ρύθμισης η οποία επιτρέπει τη σύναψη απεριόριστων διαδοχικών συμβάσεων εργασίας ορισμένου χρόνου με εργαζόμενους άνω των 52 ετών χωρίς να υφίσταται αντικειμενικός λόγος, και αν όντως εμποδίζει την εφαρμογή έπρεπε η αντίθετη ως προς το κοινοτικό δίκαιο ειδική ρύθμιση να μείνει ανεφάρμοστη.

Το ΔΕΚ εξετάζοντας το ερώτημα αποφάνθηκε ότι υπάρχει αντικειμενικός λόγος που δικαιολογεί τη διαφορετική μεταχείριση λόγω ηλικίας και αυτός στόχευε στην εύνοια της επαγγελματικής ένταξης των ηλικιωμένων που τελούν σε ανεργία στο βαθμό που οι εργαζόμενοι αυτοί αντιμετωπίζουν σημαντικές δυσκολίες για την ανεύρεση εργασίας. Ωστόσο, τίθεται θέμα παραβίασης της αρχής της αναλογικότητας κατά την οποία πρέπει η αρχή της ίσης μεταχείρισης να συμβιβάζεται με τον επιδιωκόμενο σκοπό. Στην παρούσα φάση υπήρχε αποκλεισμός της συγκεκριμένης ομάδας εργαζομένων από το ευεργέτημα της

[1] Βλ Η απαγόρευση των διακρίσεων λόγω ηλικίας ως θεμελιώδης αρχή του κοινοτικού δικαίου, της κ. Ελένης Διονυσοπουλου – Δικηγόρου, Δ.Μ.Σ. Εργατικού δικαίου, Επιθεώρησις εργατικού δικαίου, δεκαπενθήμερη νομική έκδοση, αριθμός τεύχους 11(1587), 1 Ιουνίου 2007

σταθερότητας της απασχόλησης, στοιχείο μείζονος σημασίας για την προστασία των εργαζομένων.

Το ΔΕΚ κατέληξε λοιπόν στο ότι ο γερμανικός νόμος είναι αντίθετος του άρθρου 6 της οδηγίας 2000/78/ΕΚ. Επιπλέον, προχωρώντας ένα βήμα παρά πέρα αναγνώρισε αυτοτελώς την ειδική απαγόρευση των διακρίσεων λόγω ηλικίας ως γενική αρχή του κοινοτικού δικαίου και την υλοποίηση αυτής μέσω του άρθρου 6 της οδηγίας 2000/78/ΕΚ.

Β6. ΥΠΟΘΕΣΕΙΣ ΤΟΥ ΔΕΚ ΠΟΥ ΣΤΗΡΙΖΟΝΤΑΙ ΣΤΗΝ ΕΝΝΟΙΑ ΤΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΙΣΗΣ ΑΞΙΑΣ

Η πλειοψηφία των αποφάσεων του ΔΕΚ στηρίζεται σε διακρίσεις που εντοπίζονται σε όμοιες ή ίδιες εργασίες. Σε μία περαιτέρω προσπάθεια του Δικαστηρίου για να ερμηνεύσει την αρχή, επιχείρησε να προσδιορίσει εν μέρει, μέσα από τις αποφάσεις του, την εργασία ίσης αξίας. Ασχολήθηκε με την εφαρμογή της αρχής σε περιπτώσεις εργαζομένων της ίδιας υπηρεσίας ή επιχείρησης, εργαζομένων που δεν τελούσαν ίδια ή όμοια εργασία, αλλά εργασία ίσης αξίας, καθώς ακόμη και περιπτώσεων όπου η σύγκριση έγινε σε υποθετικό βαθμό.

Στην υπόθεση Defrenne,[1] η αεροσυνοδός Defrenne, σε μία περαιτέρω διεκδίκηση των δικαιωμάτων της, άσκησε αγωγή αποζημίωσης που είχε ως βάση το γεγονός ότι οι γυναίκες αεροσυνοδοί και τα μέλη του ιπτάμενου πληρώματος που εκτελούσαν ίδια καθήκοντα δεν έπαιρναν αμοιβή ίσης αξίας.

Το Δικαστήριο δέχθηκε ότι η εφαρμογή της αρχής στοχεύει στην εξάλειψη κάθε διάκρισης άμεσης ή έμμεσης μεταξύ ανδρών και γυναικών εργαζομένων, όχι μόνο όσον αφορά σε μεμονωμένες επιχειρήσεις, αλλά και σε ολόκληρους κλάδους της βιομηχανίας κι ακόμα στο σύνολο του οικονομικού συστήματος. Οπότε η άνιση αμοιβή για εργασία ίσης αξίας που προσφέρουν στην ίδια εγκατάσταση ή υπηρεσία, ιδιωτική ή δημόσια, παραβιάζει την αρχή της ίσης αμοιβής που προστατεύεται από το άρθρο 119 Συνθ.ΕΟΚ.

Επίσης, σε μία πρόσφατη απόφασή του το Δικαστήριο κλήθηκε να συγκρίνει παρόμοιες εργασίες που προσέφεραν εργάτριες εργοστασίου και άνδρες εργαζόμενοι σε κατάστημα, δηλαδή δύο εργασίες που ούτε είναι ίδιες ούτε μοιάζουν, αλλά στις οποίες μπορεί να αποδοθεί ίση αξία.[2]

Οι εργάτριες απασχολούνταν σε εργασίες όπως λύση, καθαρισμός, λίπανση και εκ νέου συναρμολόγηση τηλεφώνου και άλλου εξοπλισμού. Οι άνδρες εργαζόμενοι ασχολούνταν με τον καθαρισμό, συλλογή και μεταφορά εξοπλισμού και εξαρτημάτων και με την παροχή γενικής βοήθειας όπου χρειαζόταν. Συγκριτικά με τους άνδρες συναδέλφους τους, οι εργάτριες όχι μόνο παρείχαν εργασία μεγαλύτερης αξίας, αλλά και πληρώνονταν λιγότερο.

Το Δικαστήριο με το σκεπτικό ότι ελλοχεύει ο κίνδυνος ο εργοδότης να αναθέτει πρόσθετες ή επαχθέστερες εργασίες στους εργαζόμενους ενός συγκεκριμένου φύλου, τους οποίους και θα αμείβει λιγότερο, έκρινε ότι η αρχή

---

[1] Βλ. Εταιρία Νομικών Βορείου Ελλάδος, Οι αρχές του ευρωπαϊκού δικαίου των συμβάσεων – Ισότητα των δύο φύλων στις εργασιακές σχέσεις – Κοινοτικό δίκαιο και εξελίξεις στη νομολογία του Αρείου Πάγου, σελ.129-131

[2] Βλ. Roger Blanpain – Ιωάννης Κουκιάδης, Το κοινοτικό δίκαιο της εργασίας - Πριν και μετά το Μάαστριχτ, σελ.132

της ίσης αμοιβής για ίση εργασία επεκτείνεται και σε ίση αμοιβή για εργασία ίσης αξίας στην περίπτωση που η εργασία του αιτούντος εκτιμάται ως μεγαλύτερης αξίας από εκείνη του προσώπου με το οποίο ο αιτών ζήτησε να συγκριθεί.

Τέλος, στην υπόθεση Wendy Smith κατά Macarthys Ltd [1] το Δικαστήριο κλήθηκε να αποφανθεί όχι επί πραγματικών περιστατικών, αλλά βάσει υποθέσεων. Ειδικότερα, η Wendy Smith ήταν διευθύντρια αποθήκης με εβδομαδιαίες αποδοχές £50 και παραπονέθηκε για διάκριση στις αποδοχές γιατί ο άνδρας προκάτοχός της πριν από τέσσερις μήνες είχε αποδοχές £60. Το Δικαστήριο έκρινε ότι μπορεί να γίνει δεκτή η διαφορά στις απολαβές των εργαζομένων της ίδιας θέσης εργασίας κατά διαφορετικές περιόδους, αν αυτή μπορεί να εξηγηθεί επί τη λειτουργία και επίδραση παραγόντων που είναι άσχετη με οποιαδήποτε διάκριση του φύλου. Τέτοιοι παράγοντες μπορεί να είναι το χρονικό διάστημα που μεσολαβεί ανάμεσα στις περιόδους απασχόλησης, μία αλλαγή στις γενικές οικονομικές συνθήκες ή η άσκηση αυστηρότερης εισοδηματικής πολιτικής. Αν δεν συντρέχει όμως κανένας από τους παραπάνω λόγους και η διάκριση έγκειται στη διαφορά φύλου, τότε προκύπτει παραβίαση της αρχής της ίσης αμοιβής επεκτείνεται και σε καταστάσεις μη ταυτόχρονης παροχής ίσης εργασίας.

Στην παραπάνω υπόθεση, τέθηκε δε το ερώτημα του κατά πόσο θα ήταν εφικτό μία γυναίκα εργαζόμενη να απαιτήσει τις αποδοχές που θα δικαιούταν η ίδια αν ήταν άνδρας, ακόμη και αν δεν υπήρχε ταυτόχρονα μαζί της ή πριν από εκείνη κανένας άνδρας που κάνει την ίδια εργασία. Το Δικαστήριο αποφάνθηκε ότι σε μία τέτοια περίπτωση όπου απαιτούνται συγκριτικές μελέτες ολόκληρων κλάδων βιομηχανίας η επεξεργασία των κριτηρίων εκτίμησης αρμόζει να γίνει μέσω της συνεργασίας της Κοινότητας και των εθνικών νομοθετών.

[1] Βλ. Roger Blanpain – Ιωάννης Κουκιάδης, Το κοινοτικό δίκαιο της εργασίας - Πριν και μετά το Μάαστριχτ, σελ.133-134

ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ

Στην Ελλάδα η ίση αμοιβή και η απαγόρευση των διακρίσεων εν γένει, κατοχυρώνεται από ένα πλέγμα συνταγματικών και νομοθετικών διατάξεων. Πιο συγκεκριμένα η απαγόρευση των διακρίσεων των αμοιβών κατοχυρώνεται ήδη από το πρώτο ελληνικό σύνταγμα της μεταπολίτευσης του 1975, στο άρθρο 22§1εδ.β του Συντάγματος. Το άρθρο αυτό είναι ιδιαίτερα καινοτόμο, διότι όχι απλά δεν περιορίζει την ισότητα της αμοιβή μόνο μεταξύ ανδρών και γυναικών, αλλά την επεκτείνει και μεταξύ όλων των εργαζομένων, απαγορεύοντας τις διακρίσεις λόγω θρησκείας, φυλής και εθνικότητας. Επιπλέον, καινοτομεί απαγορεύοντας τις μισθολογικές διακρίσεις τόσο για τις περιπτώσεις που παρέχεται ίδια ή όμοια εργασία, αλλά και όταν παρέχεται εργασία ίσης αξίας.

Εκτός από την συνταγματική κατοχύρωση της αρχής της ίσης αμοιβής για εργασία ίσης αξίας, υπάρχει και η νομοθετική κατοχύρωση, η οποία κατοχυρώνεται κυρίως στους νόμους 46/75, 3488/2006 και 1414/1984. Ο νόμος 46/75 κυρώνει την πρώτη διεθνή ρύθμιση για την ισότητα της αμοιβής, δηλαδή την Διεθνή Σύμβαση Εργασίας 100. Ο νόμος 3488/2006 ορίζει ότι η κατάταξη των επαγγελμάτων για τον καθορισμό των αμοιβών πρέπει να βασίζεται σε κοινά κριτήρια για άνδρες και γυναίκες και να εφαρμόζεται χωρίς διακρίσεις φύλου. Τέλος, ο νόμος 1414/1984 δίνει περαιτέρω εξειδίκευση στη συνταγματική αρχή της ίσης αμοιβής, επαναλαμβάνοντας το κείμενο των κοινοτικών οδηγιών 76/207 και 75/117.

Και στη διεθνή σκηνή υπάρχει όμως έντονη δράση για την κατοχύρωση της αρχής. Η αρχή προστατεύεται κυρίως από το άρθρο 119 Συνθ.ΕΟΚ (νυν 141 Συνθ.ΕΚ), το οποίο τέθηκε αυτόματα σε εφαρμογή στην Ελλάδα μετά την ένταξη της χώρας στην Ευρωπαϊκή Κοινότητα. Σημαντική προστασία βρίσκει επίσης η αρχή στο άρθρο 23§2 της Οικουμενικής Διακήρυξης των Δικαιωμάτων του Ανθρώπου του 1948, στο άρθρο 39§2 της Συνθήκης ιδρύσεως της ΕΟΚ, στο άρθρο 4§3 του Ευρωπαϊκού Κοινωνικού Χάρτη του Τορίνο του 1961, αλλά και στη Διεθνή Σύμβαση Εργασίας 100 του 1951. Τέλος, σημαντική είναι και η προσφορά της οδηγίας 75/117 στην προστασία της αρχής, με την οποία διευκρινίζεται ότι στην έννοια της όμοιας αμοιβής για την οποία κάνει λόγο το άρθρο 119 Συνθ.ΕΟΚ, περιλαμβάνεται και η εργασία ίσης αξίας.

Παρότι σε πολλά σημεία η ελληνική νομοθεσία αποτέλεσε το μέσο μεταφοράς των επιταγών της διεθνούς νομοθεσίας στην έννομη ελληνική τάξη, υπάρχουν ορισμένα σημεία στα οποία η διαφοροποίηση είναι έντονη. Πιο συγκεκριμένα ο νόμος 1414/1984 παρουσιάζει ασυμφωνίες τόσο με τις οδηγίες 76/207 και 75/117 τις οποίες και θέλησε να ενισχύσει, αλλά και με το άρθρο 119 Συνθ.ΕΟΚ. Ειδικότερα, ενώ το άρθρο 119 Συνθ.ΕΟΚ εφαρμόζεται αδιακρίτως σε όσους απασχολούνται τόσο με σχέση ιδιωτικού δικαίου όσο και με δημοσίου δικαίου, ο νόμος 1414/1984 θέλησε να καλύψει μόνο τους μισθωτούς ιδιωτικού

δικαίου και όσους ασκούν ελεύθερα επαγγέλματα, καθώς και τους παρέχοντες ανεξάρτητες υπηρεσίες, όπως συμπληρώνεται με το νόμο 1835/1989.

Τα μειονεκτήματα του εν λόγω νόμου δεν σταματούν όμως εδώ. Ο νόμος 1414 χαρακτηρίζει την αμοιβή ως αντάλλαγμα της προσφερόμενης εργασίας, περιέχει δηλαδή περιοριστικότερο ορισμό τα αμοιβής έναντι του άρθρου 119 Συνθ.ΕΟΚ., όπου ως αμοιβή θεωρείται όχι μόνο ο βασικός μισθός ή το ημερομίσθιο, αλλά και κάθε άλλη παροχή σε χρήμα ή είδος, την οποία άμεσα ή έμμεσα καταβάλλει ο εργοδότης στον εργαζόμενο λόγω της εργασιακής σχέσης ή εξαιτίας της απασχόλησης (επιδόματα, μπόνους, αποζημιώσεις). Επομένως, για την καλύτερη και πληρέστερη προστασία των εργαζομένων θα πρέπει να λαμβάνεται υπόψη η έννοια της αμοιβής όπως την ορίζει το άρθρο 119 Συνθ.ΕΟΚ.

Ένα ακόμη σημείο στο οποίο υστερεί ο νόμος 1414 είναι σχετικά με την εφαρμογή ενός συστήματος επαγγελματικής κατάταξης για τον καθορισμό των αμοιβών, αφού βάσει του νόμου αυτού δίνεται μία πιο χαλαρή διατύπωση και δεν αποκλείονται κατηγορηματικά οι όποιες συγκαλυμμένες διακρίσεις, πράγμα το οποίο γίνεται στην οδηγία 75/117.

Εκτός όμως από το νόμο 1414, ασυμφωνίες παρουσιάζονται και μεταξύ του άρθρου 22§1εδ.β του Συντάγματος και του άρθρου 119 Συνθ.ΕΟΚ. Σε γενικές γραμμές τα δύο άρθρα έχουν πολλά κοινά σημεία, και αυτό είναι λογικό αν αναλογιστεί κανείς ότι και τα δύο έχουν για αφετηρία τη Διεθνή Σύμβαση Εργασίας 100, που αποτέλεσε πρότυπο όχι μόνο αυτών των δύο διατάξεων, αλλά όλων των διεθνών κειμένων που επιβάλλουν την ισότητα αμοιβής. Κι ενώ τα κριτήρια εφαρμογής των δύο άρθρων είναι ταυτόσημα αποτελώντας τη βασικότερη ομοιότητα των δύο άρθρων, το πεδίο ισχύος τους διαφέρει σημαντικά. Το άρθρο 119 Συνθ.ΕΟΚ περιορίζει το πεδίο ισχύος του μόνο για διακρίσεις λόγω φύλου, σε αντίθεση με το κατά πολύ ευρύτερό του άρθρο 22§1εδ.β του Συντάγματος το οποίο διασφαλίζει την αρχή της ίσης αμοιβής για εργασία ίσης αξίας από οποιασδήποτε μορφής διάκριση. Αυτή η διαφοροποίηση έχει ως αποτέλεσμα να μην καθίσταται εφικτή η συνθεμελίωση της γενικής αρχής της ισότητας των αμοιβών στα δύο άρθρα, χωρίς αυτό να σημαίνει ότι η κοινοτική ρύθμιση τίθεται στο περιθώριο. Εξάλλου όσον αφορά την ερμηνεία των εννοιών της αμοιβής και της εργασίας ίσης αξίας αυτές είθισται να ερμηνεύονται υπό το φως της κοινοτικής ρύθμισης και της νομολογίας του Ευρωπαϊκού Δικαστηρίου.

Στο σημείο αυτό αξίζει να αναφερθεί ότι συμπληρωματικές στην αρχή της ίσης αμοιβής για εργασία ίσης αξίας είναι και άλλες αρχές και δικαιώματα:

- Το δικαίωμα στην εργασία, το οποίο κατοχυρώνεται με το άρθρο 22§1 του Συντάγματος και βάσει του οποίου οι πολίτες έχουν αξίωση έναντι του κράτους για τη δημιουργία και διατήρηση υψηλού επιπέδου πραγματικής απασχόλησης. Επίσης αναφορά στο συγκεκριμένο δικαίωμα κάνει και το άρθρο 18 του Κοινωνικού Χάρτη.

- Το δικαίωμα για δίκαιη αμοιβή, το οποίο κατοχυρώνεται στο άρθρο 4§1 του Ευρωπαϊκού Κοινωνικού Χάρτη και κατά το οποίο δίκαιη αμοιβή θεωρείται εκείνη που εξασφαλίζει στον εργαζόμενο και την οικογένειά του ένα αξιοπρεπές επίπεδο διαβίωσης
- Η αρχή της ισότητας των Ελλήνων έναντι του νόμου, η οποία προστατεύεται από το άρθρο 4§1 του Συντάγματος, από το άρθρο 4§2 του Συντάγματος το οποίο ορίζει ότι οι Έλληνες και οι Ελληνίδες έχουν ίσα δικαιώματα και υποχρεώσεις και από το άρθρο 13 της Συνθήκης ΕΚ.
- Τέλος, η αρχή της ίσης μεταχείρισης, η οποία είναι και η πιο κοντινή στην αρχής της ίσης αμοιβής και για πολλούς θεωρείται και ταυτόσημη. Η προστασία της συγκεκριμένης αρχής είναι έντονη, κυρίως στη διεθνή νομολογία. Στην Ελλάδα προστατεύεται όχι μόνο από τα άρθρα 4§§1&2 και 22§1εδ.β του Συντάγματος, αλλά και από το άρθρο 116§2 το οποίο επιτρέπει τις διαφοροποιήσεις ως προς το φύλλο μόνο για σοβαρούς λόγους, αλλά και από το νόμο 3488/2006 που ορίζει την κατάταξη των επαγγελμάτων. Ειδικότερα όσον αφορά του ευρωπαίους πολίτες, αυτοί απολαμβάνουν και την προστασία του άρθρου 141 της Συνθ. ΕΚ και των οδηγιών 75/117 και 76/207 του Συμβουλίου της Ευρωπαϊκής Ένωσης . Επιπλέον με την οδηγία 76/207 του 1976 ενισχύεται η εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης ως προς τη δυνατότητα επαγγελματικής απασχόλησης, επαγγελματικής κατάρτισης, προαγωγής και ως προς τις εργασιακές συνθήκες, με την οδηγία 2000/78 γίνεται λόγος για την αρχή της ισότητας στον εργασιακό χώρο και με την οδηγία 2000/43 γίνεται αναφορά στην εφαρμογή της αρχής της ισότητας ασχέτως φυλής ή εθνικής καταγωγής. Τέλος, ιδιαίτερης σημασίας, είναι και το 12ο Πρωτόκολλο της Ευρωπαϊκής Σύμβασης για τα Δικαιώματα του Ανθρώπου, που προστατεύει κυρίως τους αλλοδαπούς.

Όσον αφορά τώρα την ερμηνεία της αρχής στην ελληνική έννομη τάξη, αυτή επικεντρώθηκε κυρίως σε δύο σημεία:

- Στην έννοια της αμοιβής, η οποία οδήγησε σε μία πλούσια νομολογία για τη φύση των οικογενειακών επιδομάτων ιδίως στο δημόσιο τομέα
- Στις αποκλίσεις και εξαιρέσεις από την εφαρμογή της αρχής σε ότι αφορά στο διαφορετικό καθεστώς απασχόλησης με σχέση δημοσίου ή ιδιωτικού δικαίου

Ένα άλλο ζήτημα εξίσου σημαντικό με αυτό των οικογενειακών επιδομάτων, με το οποίο ασχολήθηκε κυρίως η νομολογία του ΔΕΚ είναι η σύνταξη ως μορφή αμοιβής. Συμπερασματικά προκύπτει ότι η σύνταξη αποτελεί αμοιβή, γιατί αιτία καταβολής της είναι η παρεχόμενη εργασία και αυτή η αιτία δεν αλλάζει είτε η σύνταξη καταβάλλεται δυνάμει κρατικού συνταξιοδοτικού, είτε δυνάμει ιδιωτικού συνταξιοδοτικού συστήματος. Από τη στιγμή όμως που η σύνταξη αποτελεί μισθό, τέθηκε θέμα παραβίασης της αρχής σχετικά με τα όρια ηλικίας συνταξιοδότησης μεταξύ ανδρών και γυναικών. Εξήγηση σε αυτή τη διαφοροποίηση δίνεται μέσα από βιολογικούς, ψυχολογικούς και κοινωνικούς παράγοντες, οι οποίοι συνδέονται αναγκαία και αντικειμενικά με τη φύση της

γυναίκας. Συνεπώς, δεν πρόκειται για διάκριση λόγω φύλου σε βάρος των ανδρών. Το δε κοινοτικό δίκαιο αναγνωρίζει αυτή τη διαφορά ως παρέκκλιση από την αρχή της ίσης μεταχείρισης.

Τέλος, δύο εξίσου σημαντικά ζητήματα που προέκυψαν ήταν αυτό της προστασίας από την αρχή των αλλοδαπών ναυτικών σε πλοία με ελληνική σημαία, αλλά και των εργαζομένων με σχέση μερικής απασχόλησης.

Ακόμη, άξιο αναφοράς είναι το ότι παρόλο που η έννοια της αμοιβής απασχόλησε πολύ τα δικαστήρια ως προς τον προσδιορισμό της, η έννοια της εργασίας ίσης αξίας δεν έχει προσδιοριστεί από τη νομολογία και αυτό διότι αναπόφευκτα τίθεται το θέμα αξιολόγησης των εργασιών και του τρόπου αξιολόγησης του περιεχομένου τους. Εκεί έγκειται και η δυσκολία εντοπισμού και διάπλασης αντικειμενικών κριτηρίων που θα κρίνουν το ισάξιο της εργασίας. Ειδικότερα στη χώρα μας, και σε αντίθεση με την κοινοτική νομολογία, παρατηρείται σημαντικό νομολογιακό κενό επί της ερμηνείας της εργασίας ίσης αξίας, αλλά και εν γένει απουσιάζει η ανάπτυξη συστημάτων αξιολόγησης της εργασίας.

Τέλος, ως γενικό συμπέρασμα προκύπτει ότι από το 1975 και μετά υπάρχει ένα σχετικά πλήρες και επαρκές θεσμικό πλαίσιο το οποίο σταδιακά συμπληρώθηκε και με τις σχετικές κοινοτικές διατάξεις και ενισχύθηκε τόσο από την νομολογία των ελληνικών δικαστηρίων, αλλά και από τη νομολογία του Ευρωπαϊκού Δικαστηρίου.

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

1. Samuel Cohn, Race, gender and discrimination at work, Foundations of Social Inquiry, 2000 by WestviewPress

2. Roger Blanpain – Ιωάννης Κουκιάδης, Το κοινοτικό δίκαιο της εργασίας – Πριν και μετά το Μάαστριχτ, Εκδόσεις Παρατηρητής, Θεσσαλονίκη 1993

3. Donna Gomien - David Harris - Leo Zwaak, Η Ευρωπαϊκή Σύμβαση των Δικαιωμάτων του Ανθρώπου και ο Ευρωπαϊκός Κοινωνικός Χάρτης: Δίκαιο και Πρακτική, Εκδόσεις Παπαζήση, Αθήνα 2001

4. Στέλιος Ε. Περράκης – Γιάννης Δ. Ληξουριώτης, Ευρωπαϊκός κοινωνικός χώρος και Κοινοτικός Κοινωνικός Χάρτης (η διεθνής, κοινοτική και ελληνική διάσταση των ρυθμίσεων), ΕΚΕΜ (Ελληνικό Κέντρο Ευρωπαϊκών Μελετών), Εκδόσεις Αντ. Ν. Σάκκουλ, Αθήνα 1990

5. Πέτρος Λινάρδος-Ρύλμον, Ηρώ Νικολακοπούλου-Στεφάνου, Πάνος Παναγιωτόπουλος, Νίκος Φραγκάκης, Εργαζόμενοι στην Ελλάδα και Ευρωπαϊκή ολοκλήρωση, Εκδόσεις Παπαζήση, Αθήνα 1994

6. Εταιρία Νομικών Βορείου Ελλάδος, Οι αρχές του ευρωπαϊκού δικαίου των συμβάσεων – Ισότητα των φύλων στις εργασιακές σχέσεις- Κοινοτικό δίκαιο και εξελίξεις στη νομολογία του Αρείου Πάγου, Εκδόσεις Σάκκουλα, Θεσσαλονίκη 1995

7. Ιωάννης Δ. Ληξουριώτης, Το νομικό καθεστώς του μετανάστη μισθωτού στην Ελλάδα – Εργασιακή και κοινωνικοασφαλιστική θέση των μη κοινοτικών μεταναστών αλλοδαπών εργαζομένων, Εκδόσεις Αντ. Ν. Σάκκουλα, Αθήνα – Κομοτηνή 1998

8. Κίμων Αλεξόπουλος – D.E.A. Δικηγόρος, Στοιχεία Εργατικού Δικαίου, 1η έκδοση, Εκδοτικός Οίκος ‘‘ Interbooks’’, 1999

9. Χαρίλαος Γ. Γκούτος – Αν. Καθηγητής του Παντείου Πανεπιστημίου, Εργατικό δίκαιο – Εισαγωγή. Ατομική σχέση εργασίας, Εκδόσεις Ε. και Α. Αναστασίου, Αθήνα 1999

10. Βασίλης Γ. Χατζόπουλος – Λέκτορας στο Δημοκρίτειο Πανεπιστήμιο Θράκης, Δικηγόρος, Κοινοτική νομοθεσία – Κείμενα πρωτογενούς και παράγωγου δικαίου, Εκδόσεις Αντ. Ν. Σάκκουλα, Αθήνα – Κομοτηνή 2001

11. Νίκη Γεωργιάδου – Δ.Ν. Δικηγόρος, Η αρχή της ίσης μεταχείρισης των εργαζομένων (άρθρο 22§1εδ.β του Συντάγματος), Εκδόσεις Αντ. Ν. Σάκκουλα, Αθήνα – Κομοτηνή 2002

12. Αθανάσιος Γ. Ράικος, Συνταγματικό Δίκαιο (θεμελιώδη δικαιώματα), 2ος τόμος, 2η έκδοση, Εκδόσεις Αντ. Ν. Σάκκουλα, Αθήνα – Κομοτηνή 2002

13. Κώστας Χ. Χρυσογόνος, Ατομικά και κοινωνικά δικαιώματα, 2η έκδοση αναθεωρημένη και συμπληρωμένη, Εκδόσεις Αντ. Ν. Σάκκουλα, 2002

14. Κέντρο Ερευνών για θέματα ισότητας, Ίση αμοιβή – Προσοχή στο κενό – Μελέτες-Έρευνες, Εκδόσεις Μύρτος – Τίτος Δ. Αντύπας, 2003

15. Μιλτιάδης Κ. Λεοντάρης – Οικονομολόγος-Εργασιολόγος, Εργατικό δίκαιο – Γενικό εργατικό δίκαιο, 1ος τόμος, 15η έκδοση, Εκδοτικός οίκος «ΠΑΜΙΣΟΣ», 2005

16. Δημήτριος Θ. Ορφανίδης, Η κοινοτική αρχή της ίσης μεταχείρισης και τα όρια συνταξιοδότησης ανδρών και γυναικών, Ελληνική Επιθεώρηση Ευρωπαϊκού Δικαίου, 2007

17. Σταματίνα Γιαννακούρου, Η ίση μεταχείριση ανδρών και γυναικών κατά το κοινοτικό και ελληνικό εργατικό δίκαιο, Εκδόσεις Αντ. Ν. Σάκκουλα, Αθήνα – Κομοτηνή 2008

18. Το Σύνταγμα της Ελλάδος, όπως αναθεωρήθηκε από το ψήφισμα της 6ης Αναθεωρητικής Βουλής των Ελλήνων, Εθνικό Τυπογραφείο

19. Συνθήκη για τη θέσπιση Συντάγματος της Ευρώπης, Εθνικό τυπογραφείο, Αθήνα – Απρίλιος 2005

20. Νίκη Γεωργιάδου – Δικηγόρος, Υπότροφος Ι.Κ.Υ., Η αρχή της ίσης μεταχείρισης και οι εργαζόμενοι με σχέση δημοσίου δικαίου (άρθρο 22§1εδ.β του Συντάγματος), Δελτίον Εργατικής Νομοθεσίας – Δεκαπενθήμερο Επιστημονικό Περιοδικό, Τεύχος 1312, 1ης Ιουνίου 1999

21. Γ. Αργύρου – Δ.Ν, L.L.M. Επιστημονικός συνεργάτης Τ.Ε.Ι. Αθήνας και Ειδικός Επιστήμονας Πανεπιστημίου Πατρών – Δικηγόρος, Ίση μεταχείριση στην Απασχόληση και στο επάγγελμα – Ανάλυση της οδηγίας 2000/78/ΕΚ, Επιθεώρησις Εργατικού Δικαίου – Δεκαπενθήμερη Νομική Έκδοση, Αριθμός Τεύχους 12 (1540), Αθήνα 15 Ιουνίου 2005

22. Γιώτα Κραβαρίτου, Η ίση μεταχείριση στο δίκαιο της Ευρωπαϊκής Ένωσης και η απαγόρευση των διακρίσεων, Δεκαπενθήμερη Νομική Έκδοση, Αριθμός Τεύχους 6 (1558), Αθήνα 15 Μαρτίου 2006

23. Ελένη Διονυσοπούλου – Δικηγόρος, Δ.Μ.Σ. Εργατικού δικαίου, Η απαγόρευση των διακρίσεων λόγω ηλικίας ως θεμελιώδης αρχή του κοινοτικού δικαίου, Επιθεώρησις Εργατικού Δικαίου – Δεκαπενθήμερη Νομική Έκδοση, Αριθμός Τεύχους 11 (1587), Αθήνα 1 Ιουνίου 2007

24. Διαδίκτυο: www.ysun_greece.org/files/2007_pics/Dikaiomata_Metanastwn_2006.pdf