

ΕΡΓΑΤΙΚΗ ΑΡΧΗ ΚΑΙ ΣΥΝΤΑΓΜΑ

Αντώνιος Π. Μανιάτης

Διδάσκων - Αναπληρωτής Καθηγητής (ΠΔ 407/80) Πανεπιστημίου Πατρών



Περίληψη

Η εργατική αρχή εισήχθη στο Ιταλικό Σύνταγμα του 1947, με την πρόβλεψη ότι η Ιταλία είναι μία Δημοκρατία βασισμένη στην εργασία. Πρόκειται για έναν κανόνα που προσάγει τον κλασικό νομικό πολιτισμό, κατά τον οποίο το άτομο είναι «πρόσωπο», αφηρημένο υποκείμενο δικαιωμάτων και υποχρεώσεων, που δρα ελεύθερα στο χώρο της «ιδιωτικής κοινωνίας», εκμισθώνοντας την εργατική του δύναμη στον ιδιοκτήτη των παραγωγικών μέσων. Στην τρέχουσα φάση, αυτή η θεσμική εγγύηση που ενυπάρχει στο συγκριτικό Συνταγματικό Δίκαιο συνδυάζεται με ειδικότερους θεσμούς, όπως το δικαίωμα στην πραγματική απασχόληση και η σύσταση αρχή της ενότητας της νομικής θέσης των εργαζομένων και όσων εξομοιώνονται από αυτήν την άποψη με αυτούς.

Λέξεις - κλειδιά

Εργατική αρχή, πραγματική απασχόληση, αρχή της ενότητας της νομικής θέσης των εργαζομένων

Πιο χρήσιμο θα ήταν να είχε εισαχθεί ως τεχνικός όρος η έκφραση «Δημοκρατία της εργασίας» («Repubblica di lavoro»), εξ ου ο όρος «εργατική αρχή» («principio lavorista») τον οποίο έχει καθιερώσει η θεωρία. Η ίδια κάνει λόγο για μία επαναστατική σημασία του άρθρου 1, για ένα κεφάλαιο της δυτικής ιστορίας της ερμηνείας των αρχών της Γαλλικής Επανάστασης του 1789, προς την κατεύθυνση της δόμησης μίας κοινωνίας πολιτών οι οποίοι θα είναι ίσοι στις κοινωνικές ευκαιρίες απόλαυσης των δικαιωμάτων ελευθερίας⁵.

Στην πραγματικότητα, το άρθρο 1 του Συντάγματος υπήρξε το μη προμελετημένο αποτέλεσμα μίας συζήτησης ανοιχτής και ελεύθερης, μη στερημένης από διάσταση απόψεων και αντιφάσεις⁶. Το σχέδιο που είχε εκπονηθεί από την αρμόδια υποεπιτροπή όριζε στο επίμαχο σημείο, για την εργατική αρχή: «*Η εργασία είναι το ουσιαστικό θεμέλιο της κοινωνικής οικονομικής και πολιτικής οργάνωσης της Ιταλικής Δημοκρατίας*». Συνεπώς, θα μπορούσε να παρατηρηθεί ότι ο θεσμός της εργασίας προσεγγιζόταν σαν τη «βάση της βάσης» του πολιτεύματος δεδομένου ότι ως θεμέλιο του πολιτεύματος θεσπίστηκε η δημοκρατική αρχή.

Είναι αξιοσημείωτο ότι η ενεργοποίηση του Συντάγματος από το νέο όργανο του Συνταγματικού Δικαστηρίου, το 1956, είχε να κάνει με θεμελιώδη δικαιώματα δύο εργατών. Ο τοπικός φορέας του συνδικαλιστικού κινήματος, της πόλης του Πράτο, πρότεινε σε δύο πολίτες, εργάτες της υφαντουργίας, να παραβιάσουν ανοιχτά τον κανόνα του 1931 ο οποίος επέβαλλε την αδειοδότηση για κάθε μορφή διάδοσης πολιτικών ιδεών, σε προφανή αντίθεση με το άρθρο 21 του Συντάγματος, το οποίο ρητά καθιερώνει την ελευθερία του καθενός στην έκφραση του στοχασμού του⁷. Το αποτέλεσμα είναι ότι προέκυψε η μετατροπή του Συντάγματος σε μια μέγιστη παθηρχία των κοινωνικών, πολιτικών και οικονομικών σχέσεων, διαμέσου της συγκεκριμενοποίησης των αρχών του.

Ωστόσο, έχει εκφραστεί η κριτική ότι η συνταγματική καθιέρωση της εργατικής αρχής στην Ιταλική έννομη τάξη δεν φαίνεται να έχει να επιδείξει κάποια ιδιαίτερη

⁵ N. Urbinati, *Art. 1 Costituzione Italiana*, Carocci editore Sfere extra, 1a edizione, settembre 2017, p. 37.

⁶ N. Urbinati, *Art. 1 Costituzione Italiana*, Carocci editore Sfere extra, 1a edizione, settembre 2017, p. 11.

⁷ M. Fioravanti, *Art. 2 Costituzione Italiana*, Carocci editore Sfere extra, 1a edizione, settembre 2017, p. 97.

Εισαγωγή: Η εργατική αρχή

Οι ιδιαίτερες της εργασιακής σχέσης ενέχουν ένα παράδοξο σχετικό με τη μεταχείριση και το νομικό καθεστώς του ανθρώπινου σώματος στην εργασία. Ο οργανισμός του εργαζομένου είναι ταυτόχρονα το αντικείμενο της παροχής της εργασίας και το αντικείμενο έννομης προστασίας¹. Είναι ενδεικτικό του γεγονότος ότι η ονομασία «labor law» («εργατικό δίκαιο», στα αγγλικά) προέρχεται από τη γαλλική λέξη «labeur», που σημαίνει «εργασία επίπονη και παρατεταμένη». Συνεπώς, πρόκειται για το δίκαιο του μόχθου όσων εργάζονται.

Στη συνέχεια, θα εξεταστεί η εργατική αρχή, η οποία αποτελεί μία γενική, θεμελιώδη αρχή, τυπική για το Εργατικό Δίκαιο καθώς και αρχή του Συνταγματικού Δικαίου δεδομένου ότι βασικοί θεσμοί και κανόνες της εργατικής νομοθεσίας έχουν μεταπολεμικά αναβιβαστεί στο επίπεδο του τυπικού Συντάγματος, συνδεδεμένοι με τα κοινωνικά δικαιώματα².

A. Η εργατική αρχή ως οργανωτική βάση του πολιτεύματος

Η Ιταλία είναι ένα Κράτος δικαίου³, το οποίο έχει στηριχτεί το συνταγματικό του πολιτισμό στο θεσμό της εργασίας. Ειδικότερα, κατά το Σύνταγμα η χώρα αυτή είναι μία Δημοκρατία βασισμένη στην εργασία, πράγμα που σημαίνει ότι είναι καθιερωμένη η εργατική αρχή: η εργασία συνιστά την κεντρική αξία της έννομης τάξης και το κριτήριο που καθοδηγεί την εθνική πολιτική, η οποία πρέπει να κατευθύνεται στη μέγιστη απασχόληση⁴. Ειδικότερα, επί λέξει, το πρώτο χωρίο του άρθρου 1 ορίζει το εξής: «*Η Ιταλία είναι μία δημοκρατική Πολιτεία, βασισμένη στην εργασία*». Διευκρινίζεται ότι είναι δύσκολο να αποδοθεί γλωσσικά ο χρησιμοποιούμενος όρος «Repubblica», δηλαδή αβασίλευτη Δημοκρατία, στα ελληνικά, ιδίως στην οριακή περίπτωση στην οποία χρησιμοποιείται και ο συγγενής όρος «δημοκρατικός», όπως στη συγκεκριμένη περίπτωση.

¹ Emm. Mazuyer, *Le corps et le droit au travail : au cœur d'un paradoxe*, LaRevDDH 8 2015.

² A. Maniatis, *Droits sociaux et travail*, RRI 2017-3, pp. 975-984.

³ A. Μανιάτης, *Προς το Ιταλικό Κράτος Δίκαιο*, DigestaOnLine 2018.

⁴ F. del Giudice, *Compendio di Diritto Costituzionale*, Edizioni Giuridiche Simone 2016, p. 118.

προσέγγιση στα εργατικά ζητήματα, παρά την «πλειοδοσία» σε διακηρύξεις υπέρ των εργαζομένων.

Όσον αφορά την ελληνική έννομη τάξη, με το Σύνταγμα του 1822 η Ελλάδα έκανε το πρώτο φιλελεύθερο βήμα υπέρ του θεσμού της εργασίας. Συμπεριλήφθηκε στο πρώτο πολιτεύμα της χώρας διάταξη κατά την οποία στην ελληνική επικράτεια ούτε πωλείται ούτε αγοράζεται άνθρωπος. Προβλήθηκε επίσης ότι αργυρόντος παντός γένους και πάσης θρησκείας, μόλις πατήσει το ελληνικό έδαφος, είναι ελεύθερος και ακαταζήτητος από το δεσπότη του. Η ελληνική θεωρία δεν κάνει λόγο για μία (ιδιαιτέρη) «εργατική αρχή», τουλάχιστον ως μία αυτοτελή οργανωτική βάση του πολιτεύματος. Προφανώς, υπάρχει ως οργανωτική βάση μία γενικότερο περιεχομένου θεμελιώδης αρχή, η σύνθετη απαίτηση του κοινωνικού κράτους δικαίου. Ενώ η αρχή του κοινωνικού κράτους είχε συνταγματική τυπική ισχύ και πριν την αναθεώρηση του 2001, μετουσιώθηκε σε ρητά διατυπωμένη για πρώτη φορά με την αναθεώρηση, και μάλιστα εν συνθήσει με την άλλη μη ρητά διατυπωμένη, τη δικαιοκρατική, με προσθήκη στη διάταξη της παρ. 1 εδ. α' του άρθρου 25.

Ειδικότερα επισημαίνεται ότι αρχικά, στο συγκριτικό δίκαιο, σημειώθηκε ο «εξανθρωπισμός» του ιδιωτικού δικαίου για τη σύμβαση εργασίας έναντι του παραδοσιακού μοντέλου του σχετικού με τη μίσθωση πράγματος (η οποία παρέπεμπε στο θεσμό της μίσθωσης δούλων⁸). Για τη νομικο-πολιτική ιδεολογία, το άτομο είναι «πρόσωπο», αφηρημένο υποκείμενο δικαιωμάτων και υποχρεώσεων, που δρα ελεύθερα στο χώρο της «ιδιωτικής κοινωνίας», εκμισθώνοντας την εργατική του δύναμη στον ιδιοκτήτη των παραγωγικών μέσων⁹. Αργότερα, ο εξανθρωπισμός αυτός συνοδεύθηκε από μία «κοινωνικοποίηση» του ζητήματος της εργασίας στο πεδίο του Συνταγματικού Δικαίου. Η αυτοτελής ρητή πρόβλεψη του Κράτους Πρόνοιας, προφανώς ιδιαίτερα υπέρ όσων απασχολούνται με σύμβαση εξαρτημένης εργασίας, αποτελεί μία ενίσχυση του νομικού συστήματος της εργασίας. Η Δημοκρατία είναι το πολιτεύμα των κοινωνικών εταίρων, συνεπώς και των εργαζομένων οι οποίοι προστατεύονται σε ατομικό και συλλογικό επίπεδο από την ίδια.

⁸ Α. Καρακατσάνης, *Ατομικό Εργατικό Δίκαιο*, Εκδόσεις Αντ. Ν. Σάκουλα Αθήνα – Κομοτηνή 1990, σ. 25.

⁹ Θ. Παπαχρίστου, *Εισαγωγή στην Κοινωνιολογία του Δικαίου 1. Το θεωρητικό πλαίσιο*, Έκδοση Αντ. Ν. Σάκουλα Αθήνα – Κομοτηνή 1984, σ. 91.

B. Υπαγωγή του Εργατικού Δικαίου στο πεδίο του Δημοσίου Δικαίου

Ζήτημα τίθεται αν μπορεί να θεωρηθεί ότι το Εργατικό Δίκαιο, κλάδος που παραδοσιακά υπάγεται στο Ιδιωτικό Δίκαιο (όντας αυτονομισμένος από το Αστικό Δίκαιο), έχει και στοιχεία Δημοσίου Δικαίου. Διάφορα επιχειρήματα έχουν διατυπωθεί από όσους διαβλέπουν μια κατά κάποιον τρόπο μεικτή φύση αυτού του κλάδου. Μία από τις ερμηνευτικές προσεγγίσεις θεμελιώσης έγκειται στο γεγονός ότι το Εργατικό Δίκαιο ρυθμίζει μεν σχέσεις ιδιωτικού δικαίου ανάμεσα σε ιδιώτες, παράλληλα όμως σε ορισμένα θέματα εφαρμόζονται κανόνες δημόσιας τάξης (ενώ επιτρέπει αλλαγές υπέρ των εργαζομένων). Παράδειγμα αυτής της φιλεργατικής δυναμικής είναι ότι ο εργαζόμενος δεν επιτρέπεται να εργάζεται με μισθό μικρότερο από τα ελάχιστα όρια αμοιβής, ενώ μπορεί να συμφωνηθεί να παίρνει μεγαλύτερο μισθό. Για το λόγο αυτό θεωρείται ότι έχει μεικτά χαρακτηριστικά, Ιδιωτικού Δικαίου και Δημοσίου Δικαίου¹⁰.

Κατά άλλη προσέγγιση, το Εργατικό Δίκαιο υπάγεται εν μέρει στο Δημόσιο Δίκαιο, όσον αφορά δηλαδή τους κανόνες του Συλλογικού Εργατικού Δικαίου, ιδίως τις συλλογικές συμβάσεις εργασίας. Αν η συνδικαλιστική οργάνωση είναι ένα νομικό πρόσωπο του Αστικού Δικαίου, ωστόσο αναπτύσσει μία δυναμική συμβολής σε θεσμούς συλλογικής αυτονομίας. Αναφορικά με αυτήν την ιδιαιτερότητα του Εργατικού Δικαίου ως κλάδου, επισημαίνεται ότι η αυτονομία δεν συνεπάγεται απλώς μία νομοθέτηση που δεν προέρχεται από το νομοθετικό όργανο του Κράτους αλλά συμπληρώνει τους τυπικούς νόμους, όπως γίνεται στο πεδίο του Δημοσίου Δικαίου με τις κανονιστικές πράξεις της Διοίκησης. Η αυτονομία συνδέεται και με την ίδια την Πολιτεία, η οποία με το συνθησμένο για το Δημόσιο Δίκαιο θεσμό των κανονιστικών πράξεων έχει τη διακριτική ευχέρεια να παρεμβαίνει στις συλλογικές εργασιακές σχέσεις. Για παράδειγμα, ο Υπουργός Εργασίας, με απόφαση που εκδίδει μετά από σύμφωνη γνώμη του Ανωτάτου Συμβουλίου Εργασίας, μπορεί να επεκτείνει την ισχύ μίας συλλογικής σύμβασης εργασίας και να την κηρύξει γενικά υποχρεωτική για όλους τους εργαζόμενους του κλάδου ή του επαγγέλματος. Ωστόσο, με το Ν. 4024/2011 προβλέφθηκε ότι για όσο χρονικό διάστημα διαρκεί η εφαρμογή του Μεσοπρόθεσμου Πλαισίου Δημοσιονομικής Στρατηγικής αναστέλλεται η δυνατότητα επέκτασης της

¹⁰ Ν. Γεωργιάδου, *Εισαγωγή στο Εργατικό Δίκαιο*, Εκδόσεις Δελτίου Εργατικής Νομοθεσίας, Αθήνα 2012, σσ. 24-25.

ισχύος των κλαδικών και ομοιοεπαγγελματικών συλλογικών συμβάσεων εργασίας¹¹. Επομένως, ο εργοδότης που αποχωρεί από την αντιπροσωπευτική ένωση των εργοδοτών δεν είναι υποχρεωμένος να τηρήσει τη συλλογική σύμβαση. Η αναστολή της διάταξης για την επεκτασιμότητα, όπως και εκείνων για την υπερίσχυση των επιχειρησιακών συλλογικών συμβάσεων, προβλεπόμενες ότι ίσχυε έως το τέλος του Προγράμματος Οικονομικής Προσαρμογής¹². Αυτό σήμαινε μείωση του χαρακτήρα του Εργατικού Δικαίου ως Συλλογικού Εργατικού Δικαίου ανεξάρτητα από το εξεταζόμενο ζήτημα της μερικής υπαγωγής του στο Δημόσιο Δίκαιο.

Εκτιμάται ότι το Συλλογικό Εργατικό Δίκαιο έχει κατά ευρύτερη προσέγγιση στοιχεία Δημοσίου Δικαίου, μολονότι και αυτό δεν παύει να αποτελεί, όπως κατά μείζονα λόγο το Ατομικό Εργατικό Δίκαιο, κυρίως Ιδιωτικό Δίκαιο δεδομένου ότι επικεντρώνεται κατ' αρχάς σε έννομες σχέσεις μεταξύ ιδιωτών. Πρόκειται για τον ίδιο τον πρωταρχικό θεσμό του συνδικαίου, ο οποίος μπορεί να παραλληλιστεί με τον παρόμοιο θεσμό του πολιτικού κόμματος. Όπως τα κόμματα προσεγγίζονται από τη δημοσιολογική θεωρία ως ιδιόμορφοι θεσμοί του Δημοσίου Δικαίου, ακόμη και στην περίπτωση που έχουν προσλάβει τυπικά τη μορφή του σωματίου, έτσι, έστω και κατά ήσωνα λόγο, οι συνδικαλιστικές οργανώσεις αποτελούν σημαντικούς θεσμούς του δημοκρατικού πολιτεύματος, δεδομένου ότι η Δημοκρατία δεν είναι μόνον πολιτική αλλά και εργατική - συμμετοχική.

Είναι αξιοσημείωτο ότι η τάση επιβολής νομικών απαγορεύσεων και περιορισμών στις εργασιακές σχέσεις είναι ένα φαινόμενο το οποίο δεν εντοπίζεται στην ιστορία μόνο των ατομικών εργασιακών σχέσεων (π.χ. οι καταργημένοι θεσμοί της δουλείας και του αποκλεισμού των γυναικών από την αγορά εργασίας...) αλλά και των συλλογικών. Για παράδειγμα, η δημιουργία των συνδικαλιστικών οργανώσεων απαγορευόταν στη Γερμανία ήδη από το 1731, στην Αγγλία από το 1799 και στη Γαλλία από το 1791. Οι απαγορεύσεις καταργήθηκαν μόλις το 1824 στην Αγγλία, το 1869 στη Γερμανία και το 1884 στη Γαλλία¹³. Ουσιαστικά, παρατηρείται μία ευρύτερη αμηνχία των συνταγματικών Κρατών στο δικαίωμα του συνεταιρίζεσθαι, από το

¹¹ Ν. Γεωργιάδου, *Εισαγωγή στο Εργατικό Δίκαιο*, Εκδόσεις Δελτίου Εργατικής Νομοθεσίας, Αθήνα 2012, σ. 127.

¹² Μ. Λαμπροπούλου, *Αυξήσεις μισθών Αναπαύτη και η αύξηση του κατώτατου μισθού*, Πρώτο business stories Θέμα, Κυριακή 7 Ιανουαρίου 2018, σ. 5.

¹³ Ν. Γεωργιάδου, *Εισαγωγή στο Εργατικό Δίκαιο*, Εκδόσεις Δελτίου Εργατικής Νομοθεσίας, Αθήνα 2012, σ. 112.

οποίο αυτονομήθηκε το νεότερο δικαίωμα του συνδικαλιζέσθαι, συμπεριλαμβανομένου και του θεσμού των εργατικών κέντρων ο οποίος στην Ιταλία έδρασε εποικοδομητικά στην ενεργοποίηση της συνταγματικής δικαιοσύνης, όπως επισημάνθηκε. Παράδειγμα αποτελεί η περίπτωση του ελληνικού Συντάγματος του 1844, στο οποίο επιλέχθηκε να παραλειφθεί η καθιέρωση του δικαίωματος του συνεταιρίζεσθαι.

Γ. Ο «επαναπροσλαμβανόμενος» εργαζόμενος και η κατάργηση εργοδοτικών δικαιωμάτων

Στο ιστορικό κλίμα των απαγορεύσεων του συνδικαλιστικού κινήματος κατά μείζονα λόγο δεν είχε θέση η απεργία, η οποία αναδόθηκε τελικά, με έναν ανορθόδοξο τρόπο.

Δεδομένου ότι κανένα θεμελιώδες δικαίωμα απεργίας δεν είχε θεσπιστεί, το υποκατάστατο που ανέκυψε ήταν ένα ανταντακλαστικό ξέσπασμα, μία μίνι-επανάσταση, ιδίως χειρωνακτών εργαζομένων, σε τοπικό επίπεδο, περιορισμένο αποκλειστικά σε ιδιωτικές παραγωγικές μονάδες¹⁴. Οι εργαζόμενοι υπέβαλλαν ομαδικά τις παραιτήσεις τους από τις θέσεις εργασίας τους, πλένοντας τους εργοδότες, σε περιόδους έλλειψης εργατικών χεριών, να βελτιώσουν τους άθλιους όρους εργασίας και τις αποδοχές τους. Στο πλαίσιο μίας οικονομίας με στοιχειώδους εκμηχανισμένη βιομηχανία, κάποιες φορές οι εργοδότες δεν είχαν πολλές επιλογές εξεύρεσης νέου αυτόχθονος εργατικού προσωπικού και, υποχωρώντας στην πίεση που ασκούσε η ομαδική παύση των εργαζομένων, τους επαναπροσλάμβαναν, βελτιώνοντας σε κάποιο βαθμό τους όρους εργασίας. Ωστόσο, τις περισσότερες φορές οι απεργιοί κατέληγαν να βρεθούν οριστικά εκτός αγοράς εργασίας. Απεργία και ανεργία αποτελούσαν ένα ενιαίο φαινόμενο σε αυτήν την περίπτωση, είτε λόγω αδιαλλαξίας του εργοδότη είτε λόγω οριστικού κλεισίματος του εργοστασίου στο οποίο πρόσφεραν τις υπηρεσίες τους οι απολυόμενοι. Η θεωρία έχει επισημάνει ότι το απεργιακό φαινόμενο, πέραν της ζημιόγόνου για τον εργοδότη επίδρασης του, είχε γενετικά έναν προφανή «αυτοκαταστροφικό» χαρακτήρα που θα μπορούσε ενδεχομένως να θεωρηθεί εύλογος. Σήμερα, οι συνθήκες γένεσης του φαινομένου της απεργίας έχουν εκλείψει,

¹⁴ Ι. Ληξουριώτης, *Απεργία: Το τίμημα της μείωσης*, Φυλελεύθερος Πέμπτη 11 Ιανουαρίου 2018, σ. 23.

λόγω χάρη έχει επέλθει πλήρης αλλαγή στην οργάνωση και στις τεχνικές της παραγωγής.

Σε κάθε περίπτωση, η ιστορία της γένεσης της απεργίας, ακριβέστερα η προϊστορία η σχετική με το μετέπειτα καθιερωμένο θεσμό της απεργίας, μπορεί να παραβληθεί με την ιστορία της γένεσης του κοινοβουλευτικού συστήματος, ως συστήματος διακυβέρνησης στην Ελλάδα. Στο Σύνταγμα του 1844, δεν προβλεπόταν όχι μόνον η πολιτικά «επικίνδυνη» ελευθερία του συνεταιρίζεσθαι αλλά και η κοινοβουλευτική αρχή. Πρόεκυψε όμως στην πράξη ένας «ανάστροφος κοινοβουλευτισμός», με την έννοια ότι οι κυβερνήσεις που δεν είχαν την υποστήριξη της πλειοψηφίας των βουλευτών δεν απομακρύνονταν από την εξουσία αλλά διαλύονταν η βουλή.

Εξάλλου, η ιστορία του υποκατάστατου της απεργίας δείχνει ότι το ζητούμενο ήταν η επαναπρόσληψη καθενός από τους τυπικά παραιτημένους εργαζομένους, κατά το μέτρο του δυνατού με καλύτερη θέση των όρων εργασίας. Δύο αιώνες μετά, ο όρος «επαναπρόσληψη» παραμένει σε χρήση στο πλαίσιο του Εργατικού Δικαίου, τουλάχιστον του Ατομικού. Χρησιμοποιείται στην περίπτωση ενός απασχολούμενου (όχι μόνον εργαζομένου αλλά και ενός ελεύθερου επαγγελματία - δικηγόρου που συνδέεται με σύμβαση έμμισθης εντολής ιδιωτικού δικαίου αορίστου χρόνου με οποιονδήποτε εντολέα), ο οποίος ζητεί δικαστικά να επαναφερθεί στα καθήκοντά του λόγω ακυρότητας της καταγγελίας της σύμβασης. Ωστόσο, όταν η νομολογία δέχεται την ακυρότητα της απόλυσης, έχει την τάση να κάνει λόγο για «επαναπρόσληψη». Η ορολογία αυτή εκτιμάται ότι είναι αντιφατική δεδομένου ότι πρόκειται για μία ενιαία σύμβαση η οποία είναι σε ισχύ και έχει ένα λαμβάνοντα χαρακτήρα εύνοιας προς τον εργοδότη εφόσον τα δικαστήρια – τουλάχιστον πριν τη σχετική τροποποίηση του άρθρου 656 ΑΚ με το άρθρο 61 του Ν. 4139/2013 – είχαν διαμορφώσει πάγια νομολογία ότι δεν μπορούσαν να υποχρεώσουν τον εργοδότη σε «επαναπρόσληψη» του εργαζομένου. Ωστόσο, αυτή η απόλυτη θέση έχει μετριάσει ως εξής: «... ο εργοδότης διαθέτοντας με βάση το διεθνικό δικαίωμα την εξουσία να ρυθμίζει όλα τα θέματα που ανάγονται στην οργάνωση και λειτουργία της επιχειρησείας του για την επίτευξη των σκοπών της, δεν έχει κατ' αρχήν, εκτός από αντίθετη συμφωνία, υποχρέωση να απασχολεί τον μισθωτό και η μη αποδοχή εκ μέρους του των προσφερομένων υπηρεσιών αυτού δεν έχει κατά τις εν λόγω διατάξεις άλλες συνέπειες εκτός από εκείνες που επέρχονται από την υπηρημερία του. Η κατ' αρχήν όμως νόμιμη

άρνηση του εργοδότη να αποδεχθεί την εργασία του μισθωτού καθίσταται παράνομη όταν υπερβαίνει προφανώς τα κριτήρια, που θέτει το άρθρο 281 ΑΚ και αποβαίνει έτσι καταχρηστική, όπως όταν θίγει υλικά ή ηθικά συμφέροντα του εργαζομένου ή επιφέρει χωρίς λόγο προσβολή της προσωπικότητάς του κατά τα άρθρα 59, 914 και 932 ΑΚ, οπότε παρέχεται σ' αυτόν αξίωση για την άρση της προσβολής και την παράλειψη της στο μέλλον, καθώς και για χρηματική ικανοποίηση λόγω ηθικής βλάβης»¹⁵. Σε πρόσφατη υπόθεση κρίθηκε ότι τέτοια περιστατικά, μετά την τροποποίηση του άρθρου 656 εδ. α' ΑΚ, η οποία έχει εφαρμογή και στη συγκεκριμένη εκκρεμιά κατά την έναρξη της ισχύος της διάταξης υπόθεση, δεν ήταν αναγκαία¹⁶. Με αυτήν τη νομοθετική εισαγωγή του δικαιώματος για εκ νέου πρόσληψη και πραγματική απασχόληση του άκυρα απολυμένου, «... ο νομοθέτης πρόκρινε την προστασία της προσωπικότητας του εργαζομένου και το δικαίωμα στην εργασία, που αποτελεί βασικό στόχο του κοινωνικού κράτους και με τη ρύθμιση αυτή δεν περιορίζεται δυσανάλογα και υπέρμετρα το δικαίωμα για ελεύθερη ανάπτυξη της προσωπικότητας και της οικονομικής ελευθερίας». Συνεπώς, σε περίπτωση απόλυσης, όπως στην επίδικη περίπτωση η οποία ενείχε εκδίκητο χαρακτήρα, δεν παραβιάζεται η συνταγματικά κατοχυρωμένη οικονομική και επαγγελματική ελευθερία του εργοδότη με τη νομοθετικά προβλεπόμενη παροχή του δικαιώματος πραγματικής απασχόλησης στον υπάλληλο.

Ο εργοδότης στην ελληνική έννομη τάξη έχει χάσει την τελευταία τεσσαρακονταετία σημαντικά δικαιώματά του κατά το Εργατικό Δίκαιο, από την ανταπεργία (lock out) μέχρι τη μη επαναπρόσληψη του άκυρα απολυμένου εργαζομένου.

A. Η εργατική αρχή και η αρχή της ενότητας της νομικής θέσης των εργαζομένων

Η εργατική αρχή δεν είναι ούτε «εργοδοτική», με έστω και συγκεκαλυμμένη είνονα προς τον εργοδότη έναντι του υπαλλήλου του, ούτε «εργασιακή», με ουδέτερο το Κράτος στη σχέση εργαζομένου – εργοδότη. Πρόκειται για έναν κανόνα πολυσύνθετο (παροχή εργασίας και αναστολή αυτής, ιδίως με τη συμμετοχή σε απεργία) και πολυδύναμο (εργασιακές σχέσεις, συμμετοχή στην πολιτική ζωή, ελευθερία της

¹⁵ ΑΠ 312/2017.

¹⁶ ΑΠ 721/2018, Επιθεώρησης Εργατικού Δικαίου Τόμος 78^ο Ιανουάριος 2019, Αριθ. Τεύχ. 1 (1802), σσ. 68-76.

στο ιστορικό γίνεσθαι. Η εργασία δεν είναι μισθωτή αλλά πραγματική. Αυτό σημαίνει ότι το συνταγματικό αγαθό της εργασίας, στην ευρύτερη δυνατή σύλληψή του (δηλαδή όχι μόνον όσον αφορά το κεντρικό ζήτημα της σύμβασης εξαρτημένης εργασίας (ιδιωτικού δικαίου) είναι ένας θεσμός συμβατός με την πρωταρχική υποχρέωση της Πολιτείας να προστατεύει την αξιοπρέπεια όλων των ανθρώπων, ιδιαίτερα των εργαζομένων, οι οποίοι είναι ταυτόχρονα παραγωγικοί και ευπρόβλητοι.

Επομένως, από τη μια πλευρά, δεν μπορεί να ενέχει στοιχεία που να παραπέμπουν συνειρμικά σε κατάλοιπα άλλων εποχών, με θεσμούς αλλότριους από τη συγκριτική συνταγματική παράδοση σαν τη δουλεία. Από την άλλη, η εργασία αποτελεί ένα δικαίωμα του ίδιου του εργαζομένου, η άσκηση του οποίου συνίσταται σε θετικές πράξεις του ίδιου κατά τη βούλησή του, αν όχι και κατά την πρωτοβουλία του. Ο εργαζόμενος είναι λοιπόν εξοπλισμένος με το ειδικό δικαίωμα στην πραγματική απασχόληση, έναντι του οποιοδήποτε φορέα που είναι ο αντισημιβαλλόμενος του, αντί να καταλείπεται ευρεία διακριτική ευχέρεια στον τελευταίο να τον υποβιβάζει σε ένα «πάροχο υπηρεσιών» υπό εξουσιαστική αίρεση (si voluerim). Όπως δεν νοείται Δημοκρατία υπό την εξουσιαστική αίρεση του οποιοδήποτε παράγοντα του πολιτεύματος, έτσι και η εργατική Δημοκρατία συμπεριλαμβάνει την έννοια του δικαιώματος του εργαζομένου να απασχολείται πραγματικά, αναπτύσσοντας την προσωπικότητά του και δη προσφέροντας προς το κοινωνικό σύνολο.

Η κορύφωση των συνεπειών του δικαιώματος αυτού έγκειται στην οριακή περίπτωση κατά την οποία ο εργοδότης αποπειράται να λύσει την εργασιακή σχέση με μονομερή του ενέργεια. Η συνταγματική θεωρία δεν έχει επεξεργαστεί το ζήτημα της προστασίας του ιδιώτη ο οποίος υφίσταται μία άκυρη απόλυση. Η εκ νέου πραγματική απασχόληση, με τη μορφή της επανάκαμψης στην εργασία, του εκδιωχθέντος από τη θέση εργασίας ο οποίος δικαιώθηκε από τη Δικαιοσύνη αποτελεί ένα δικαίωμα που ενέχει γενικής αναγνωρίσιμης μόλις τον εικοστό πρώτο αιώνα στην ελληνική έννομη τάξη. Το δικαίωμα στην πραγματική απασχόληση, ιδιαίτερα ως προς την ειδικότερη έκφραση του δικαιώματος επαναφοράς στη θέση εργασίας του άκυρα απολυμένου εργαζομένου (όπως και του εντολοδόχου δικηγόρου, του οποίου η σύμβαση έμμισης εντολής καταγγέλθηκε άκυρα από τον εντολέα), συνιστά μία κατάκτηση του συνταγματικού πολιτισμού. Πρόκειται για ένα παράδειγμα της τέταρτης γενεάς των θεμελιωδών δικαιωμάτων, τουλάχιστον στο ελληνικό θετικό δίκαιο, όσο και αν το

διάδοσης των πολιτικών στοιχείων των εργαζομένων...). Από τη μια πλευρά, ο εργαζόμενος δεν είναι κατ' αρχάς απλώς ένας οικονομικό υποκειμένο αλλά ένας πολίτης με ιδιαίτερα δικαιώματα ακριβώς λόγω και της επαγγελματικής του ιδιότητας. Από την άλλη, δεν παύει να είναι υπόγειος έντεχνος παροχής της εργασίας, με ασφαλιστική δικλείδα το ενδεχόμενο επιβολής κυρώσεων από τον αντισυμβαλλόμενο του. Για παράδειγμα, ένας εργαζόμενος στη Γαλλία έκανε χρήση φαρμάκων που τον εμπόδιζαν να χειριστεί τα μηχανήματα της εταιρείας, οπότε ο εργοδότης έλαβε δύο διαδοχικά μέτρα εναντίον του. Πρώτον, του ανέστειλε την άδεια να οδηγεί το όχημα της επιχείρησής και, δεύτερον, τον απέλυσε, με την απόλυση να αποτελεί πειθαρχικό μέτρο. Το γαλλικό Ακυρωτικό επικύρωσε την απόλυση για αδυναμία άσκησης των υπηρεσιακών καθηκόντων. Ο εργοδότης απέκρουσε τον ισχυρισμό του αντιδίκου του ότι παραβιάστηκε η θεμελιώδης αρχή του Παιθαρχικού Δικαίου «non bis in idem» δεδομένου ότι το πρώτο από τα δύο ειλημένα μέτρα δεν είχε χαρακτήρα παθαρχικής κύρωσης¹⁷.

Από τη φύση του πράγματος προκύπτει ότι η εργατική αρχή αξίζει να προσεγγίζεται συστηματικά ως αυτοτελής και όχι απλώς ως μία έκφραση της προαναφερθείσας γενικής αρχής του κοινωνικού κράτους δικαίου. Πρόκειται για έναν κανόνα που δεν εξαντλεί τη σημασία του στο παραδοσιακό πεδίο του νομικού καθεστώτος των κατ' ιδίαν συμβάσεων εξαρτημένης εργασίας. Προτενόντας διατρέχει το Ατομικό Εργατικό Δίκαιο αλλά διέπει και το Συλλογικό, το οποίο αποτελεί και το κατεξοχήν συνδεδεμένο με το Συνταγματικό Δίκαιο. Συναφώς επισημαίνεται ότι με αυτόν συνδέονται σημαντικά θεμελιώδη δικαιώματα των πολιτών. Παράδειγμα αυτής της κατηγορίας αποτελεί το αρκετά παλαιό δικαίωμα, της δεύτερης γενεάς, στην απεργία, το οποίο άλλωστε είναι και δικαίωμα συλλογικής δράσης (για τα νομίμως συνστημένα συνδικάτα που έχουν την αρμοδιότητα της κήρυξης των απεργιακών αγώνων) και ατομικής επιλογής, με την έννοια ότι κάθε εργαζόμενος ξεχωριστά έχει το δικαίωμα να λάβει μέρος στην απεργία ή να συνεχίσει να προσφέρει τις υπηρεσίες του. Ένα δεύτερο, πλην όμως όχι δευτερευόν δικαίωμα της ίδιας θεματικής είναι το δικαίωμα του καθενός στην πραγματική του απασχόληση. Ιδιαίτερα από την άποψη του Συνταγματικού Δικαίου, αναδεικνύεται η αληθινή, νομική και όχι απλώς ηθική, διάσταση της εργασίας

¹⁷ Cour de Cassation 12/10/2017, n. 5-18836, M. – L. Tredan, *L'actualité légale et juridictionnelle*, « FC17C069 DROIT DU TRAVAIL – Niveau 2 », HEDAC de la Cour d'Appel de Versailles, 22.11.2017.

«μητρικό» θεμελιώδες δικαίωμα στην εργασία είναι κατά έναν αιώνα αρχαιότερο, στο συγκριτικό δίκαιο. Προφανώς, όπως προκειμένου γενικότερα για τα δικαιώματα που εμφανίζονται στο πλαίσιο μίας γενεάς, αυτά αρχικώς βρίσκονται σε μία φάση αναγνώρισης ή και περαιτέρω επισημής καθιέρωσης. Παράδειγμα για το εξεταζόμενο ζήτημα αποτελεί η αμφισβήτηση της εφαρμογής των προστατευτικών για τον άκυρα απολυμένο εργαζόμενο κανόνων στην περίπτωση της λύσης της σύμβασης έμμισης εντολής δικηγόρου. Αυτή τη τάση περιθωριοποίησης επαγγελματικών ομάδων αναδεικνύει τη σπουδαιότητα της ρητής πρόβλεψης των θεμελιωδών δικαιωμάτων στο θετικό δίκαιο. Στο πλαίσιο αυτής της συλλογιστικής, είναι εύλογη η πρόσφατη νομοθετική πρωτοβουλία για την καταγγελία της σύμβασης εργασίας από τον εργοδότη. Ειδικότερα, στο σχετικό νομοσχέδιο προβλέπεται ότι η καταγγελία θεωρείται έγκυρη εφόσον οφείλεται σε βάσιμο λόγο, κατά την έννοια του Αναθεωρημένου Ευρωπαϊκού Κοινωνικού Χάρτη. Συνεπώς, με βάση αυτήν την εξέλιξη, ο εργοδότης θα οφείλει να έχει τεκμηριωμένο λόγο προκειμένου να προβεί σε απόλυση, ο οποίος θα συνδέεται με τη συμπεριφορά και τις ικανότητες του εργαζομένου αλλά και με τις λειτουργικές ανάγκες της επιχείρησής στην οποία αυτός παρέχει τις υπηρεσίες του. Σε περίπτωση συνακόλουθης ακυρότητας της λύσης της σύμβασης εργασίας, οι εργαζόμενοι αποκτούν το δικαίωμα επαναπασχόλησης από τον εργοδότη ενώ δεν χάνουν και το δικαίωμα λήψης των αναλογούντων μισθών υπερμεριάζ.

Η εν λόγω τάση περιθωριοποίησης επαγγελματικών ομάδων θέτει επίσης στο προσκήνιο το νευραλγικό ρόλο του, σε τελευταία ανάλυση, προστατή των ατομικών ελευθεριών, του δικαστή, ο οποίος άλλωστε και αυτός υπάγεται σε ένα ιδιόζων νομικό καθεστώς απασχόλησης σε σύγκριση με τους λοιπούς εργαζόμενους. Από την προβληματική αυτή αναδεικνύεται επομένως μία αρχή εν πολλοίς ανεπεξέργαστη στο δίκαιο, η αρχή της ενότητας της νομικής θέσης των εργαζομένων, ανεξαρτήτως του επιμέρους εργασιακού τους καθεστώτος (π.χ. μόνιμη δημοσιοπαλληλική σχέση στο Δημοσίο Δίκαιο, σύμβαση εργασίας Ιδιωτικού Δικαίου, σύμβαση έμμισης εντολής...), χωρίς να παραγνωρίζεται η όποια νομικά κρίσιμη ιδιαιτερότητα των πτυχών κάθε καθεστώτος. Ο πάροχος υπηρεσιών αποτελεί το κατά τεκμήριο αδύνατο συμβαλλόμενο μέρος, ανεξαρτήτως αν απασχολείται με σύμβαση εργασίας ή όχι, όπως και αν ο εργοδότης του είναι φορέας άσκησης δημόσιας εξουσίας (Νομικό Πρόσωπο Δημοσίου Δικαίου), Νομικό Πρόσωπο Ιδιωτικού Δικαίου ή φυσικό πρόσωπο. Συναφώς

επισημαίνεται η τάση ενοποίησης των νομικών καθεστώτων απασχόλησης *ratione personae*, με το άνοιγμα των κλειστών επαγγελματίων, ιδίως των υπαλληλικών, σε αμειβόμενες επαγγελματικές δραστηριότητες, όπως λόγω χάρη εκείνη των δικηγόρων, με πρόσφατο παράδειγμα το άνοιγμα του επαγγέλματος του πυροσβεστικού υπαλλήλου¹⁸.

Η αρχή της ενότητας (της προσέγγισης) της νομικής θέσης των εργαζομένων, κυρίως αυτών που υπόκεινται επίσημα στο διευθυντικό δικαίωμα αυτών που τους παρέχουν το χρηματικό αντάλλαγμα για τις παρεχόμενες υπηρεσίες τους, παραλληλίζεται με την αρχή της ενότητας της τέχνης, όσον αφορά το ζήτημα της νομικής προστασίας των έργων του δημιουργού. Στη γαλλική έννομη τάξη, από το 1913 και μετά οι δικαστές άρχισαν να θέτουν τις δημιουργίες της μόδας στο πεδίο της προστασίας του νόμου της 18^{ης} Μαρτίου 1806, τροποποιημένου στη συνέχεια από το νόμο της 14^{ης} Ιουλίου 1909, για τα σχέδια και υποδείγματα για τις δημιουργίες. Επομένως, η δικαστική εξουσία, προϊόντος του χρόνου, απομακρύνθηκε από τις θέσεις της, του δέκατου ένατου αιώνα. Σύμφωνα με το νομολογικό προηγούμενο, αποκλειόταν η προστασία αυτών των δημιουργιών, εξαιτίας του εφήμερου χαρακτήρα τους, ο οποίος συνδέεται με το στοιχείο της φαντασίας. Ωστόσο, η αναβάθμιση του σχεδιαστή μόδας δεν συνοδεύθηκε από μία παρόμοια εξέλιξη όσον αφορά το δικαίωμα του δημιουργού, το οποίο απέρριπτε το οποιοδήποτε έννομο συμφέρον σχετικά με τις δημιουργίες του επίμαχου τομέα. Η χρησιμοποιούμενη αιτιολογία έγκειτο στην αδυναμία εξομοίωσής τους με τις μειζονες τέχνες, οι οποίες συνιστούσαν το προτιμώμενο πεδίο της καλλιτεχνικής ιδιοκτησίας, όπως αυτή διεπόταν από τους νόμους της Γαλλικής Επανάστασης, της 19^{ης} και 24^{ης} Ιουλίου 1793, σχετικούς με την επέκταση του μονοπωλίου εκμετάλλευσης του δικαιώματος του δημιουργού¹⁹. Οι μοναδικές εξαίρεσεις συνίσταντο στα ρούχα του θεάτρου ή της αυλής, τα οποία προστατεύονταν, κατά την έννοια ότι αποτελούσαν έργα τέχνης «εκ προορισμού». Δεν ήταν παρά από το 1920 και μετά, που η νομολογία ομόφωνα αποδέχθηκε την προστασία των δημιουργιών της μόδας μέσω των νόμων του 1793, εκτιμώντας ότι μόνη της η πρωτοτυπία δικαιολογούσε την εφαρμογή του καθεστώτος προστασίας. Πρόέκυψε λοιπόν η αρχή της ενότητας της τέχνης, η οποία είναι καθιερωμένη στο νόμο της 11^{ης} Μαρτίου 1957. Σύμφωνα με αυτήν τη νομοθεσία,

¹⁸ Π.Δ. 32/2019.

¹⁹ F. Donaud, *Les droits de propriété intellectuelle sont-ils « à la mode » ?*, *Juris art etc.* décembre 2017, p. 41.

το δικαίωμα του δημιουργού προστατεύει, κατά την έννοια του άρθρου L. 112-1 του Κώδικα Διανοητικής Ιδιοκτησίας, όλα τα έργα, ανεξαρτήτως του είδους τους, της μορφής έκφρασης, της αξίας και του προορισμού.

Επίλογος: Η εργατική αρχή και ειδικότεροι θεσμοί στην εργατική Δημοκρατία

Από την παρούσα ανάλυση προκύπτει ότι η Γαλλική Επανάσταση κατοχύρωσε την οικονομική ελευθερία αλλά χρειάστηκε να διαρρέυσει μεγάλο χρονικό διάστημα για να αναγνωριστούν πνευματικά δικαιώματα στους σχεδιαστές μόδας και να καθιερωθεί η αρχή της ενότητας της τέχνης. Παρόμοιες παρατηρήσεις ισχύουν για μία άλλη ομάδα του οικονομικά ενεργού πληθυσμού, τους εργαζόμενους, οι οποίοι καλύπτονται από την εργατική αρχή. Ο κανόνας αυτός μοιάζει με τη δημοκρατία, η οποία αποτελεί ανοιχτή πρόκληση για περαιτέρω καθιέρωσή της και δη για επέκτασή της από τη δημόσια σφαίρα στην ιδιωτική. Επιπλέον, η εργατική αρχή και εκείνη της λαϊκής κυριαρχίας αποτελούν τη μορφή και τη βάση, αντίστοιχα, του πολιτεύματος, το οποίο είναι «εργατική Δημοκρατία». Ανεξάρτητα από τις επιπτώσεις της τρέχουσας δημοσιονομικής κρίσης στο περιεχόμενο του Εργατικού Δικαίου, λείπουν ακόμη σημαντικές εγγυήσεις των εργαζομένων ως προς διάφορα δικαιώματά τους. Σε αντιστάθμισμα, ενδεικτικά προτείνεται ο εκσυγχρονισμός του περιεχομένου της θεσμικής εγγύησης της εργασίας, με νεότερα εργαλεία. Στο πλαίσιο αυτό, ενδείκνυται η εισαγωγή στο Σύνταγμα θεσμών όπως το δικαίωμα του εργαζομένου για πραγματική του απασχόληση και η σύσταση αρχή της ενότητας της νομικής θέσης των εργαζομένων (π.χ. των υπηρετούντων με σύμβαση εξαρτημένης εργασίας και εκείνων που απασχολούνται με μόνιμη δημοσιοϋπαλληλική σχέση δημοσίου δικαίου) και όσον εξομοιώνονται από την άποψη αυτή με αυτούς, όπως είναι κατ' αρχάς όσοι παρέχουν σε ευρεία έννοια εργασία μη συνιστάμενη σε εμπορία (π.χ. όπως είναι οι ελεύθεροι επαγγελματίες οι οποίοι παρέχουν τις υπηρεσίες τους με σύμβαση έμμισθης εντολής). Αυτό το συνιστώμενο άνοιγμα στους παρόχους μη εξαρτημένης εργασίας θα μπορούσε να παραβληθεί με την πρόβλεψη της τριτενέργειας των θεμελιωδών δικαιωμάτων, στο άρθρο 25 παρ. 1 εδάφιο γ' του Συντάγματος.

Εξάλλου, στην τρέχουσα φάση προκύπτει μία νέα εξουσία της πληροφορίας, έτσι ώστε να συντελείται μία στην ουσία μετάβαση από την εποχή της εκβιομηχάνισης, που

συνοδεύθηκε από την ποσοτική αύξηση των συντελεστών της παραγωγής (εργασία, κεφάλαιο, φυσικοί πόροι) προς την κυριαρχία της πληροφορίας (στα ιταλικά «*informazionalismo*»), με τη χρήση των νέων τεχνολογιών²⁰. Βάση της επέκτασης των δράσεων του ηλεκτρονικού εμπορίου, σε όλες του τις παραλλαγές, γίνεται λοιπόν η συνενοχή του πελάτη – καταναλωτή. Από την άνθιση της εργατικής δύναμης στην υποβάθμισή της και στην ανάδειξη του συντελεστή της παραγωγής «διανοητικό κεφάλαιο»...

²⁰ M. Mezza, *Algoritmi di libertà. La potenza del calcolo tra dominio e conflitto*, Donzelli Editore 2018, p. 181.