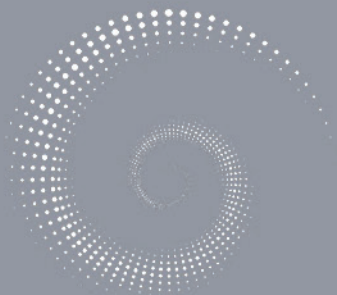


ΣΥΝΤΑΓΜΑ

Ερμηνεία κατ' άρθρο

Άρθρο 22

ΔΗΜΗΤΡΙΟΣ ΒΑΣΙΛΕΙΟΥ



Ηλεκτρονική έκδοση

ΕΠΙΜΕΛΕΙΑ

ΣΠ. ΒΛΑΧΟΠΟΥΛΟΣ, Ξ. ΚΟΝΤΙΑΔΗΣ, Γ. ΤΑΣΟΠΟΥΛΟΣ

Δεκέμβριος 2023



ΚΕΝΤΡΟ
ΕΥΡΩΠΑΪΚΟΥ
ΣΥΝΤΑΓΜΑΤΙΚΟΥ
ΔΙΚΑΙΟΥ

ΙΔΡΥΜΑ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΩΝ ΚΑΙ ΔΗΜΟΤΙΚΗΣ ΨΥΧΑΓΩΓΙΑΣ

ΣΥΝΤΑΓΜΑ
WATCH.GR

Άρθρο 22

1. Η εργασία αποτελεί δικαίωμα και προστατεύεται από το Κράτος, που μεριμνά για τη δημιουργία συνθηκών απασχόλησης όλων των πολιτών και για την ηθική και υλική εξύψωση του εργαζόμενου αγροτικού και αστικού πληθυσμού. Όλοι οι εργαζόμενοι, ανεξάρτητα από φύλο ή άλλη διάκριση, έχουν δικαίωμα ίσης αμοιβής για παρεχόμενη εργασία ίσης αξίας.

2. Με νόμο καθορίζονται οι γενικοί όροι εργασίας, που συμπληρώνονται από τις συλλογικές συμβάσεις εργασίας συναπτόμενες με ελεύθερες διαπραγματεύσεις και, αν αυτές αποτύχουν, με τους κανόνες που θέτει η διαιτησία.

3. Νόμος ορίζει τα σχετικά με τη σύναψη συλλογικών συμβάσεων εργασίας από τους δημόσιους υπαλλήλους και τους υπαλλήλους οργανισμών τοπικής αυτοδιοίκησης ή άλλων νομικών προσώπων δημοσίου δικαίου.

4. Οποιαδήποτε μορφή αναγκαστικής εργασίας απαγορεύεται. Ειδικοί νόμοι ρυθμίζουν τα σχετικά με την επίταξη προσωπικών υπηρεσιών σε περίπτωση πολέμου ή επιστράτευσης ή για την αντιμετώπιση αναγκών της άμυνας της Χώρας ή επείγουσας κοινωνικής ανάγκης από θεομηνία ή ανάγκης που μπορεί να θέσει σε κίνδυνο τη δημόσια υγεία, καθώς και τα σχετικά με την προσφορά προσωπικής εργασίας στους οργανισμούς τοπικής αυτοδιοίκησης για την ικανοποίηση τοπικών αναγκών.

5. [...]

Ερμηνευτική δήλωση: Στους γενικούς όρους εργασίας περιλαμβάνεται και ο προσδιορισμός του τρόπου και του υποχρέου είσπραξης και απόδοσης στις συνδικαλιστικές οργανώσεις της συνδρομής των μελών τους που προβλέπεται από τα καταστατικά τους.

ΔΗΜΗΤΡΙΟΣ ΒΑΣΙΛΕΙΟΥ

ΕΙΔΙΚΗ ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

Αλιπράντης Ν., «Η εργασία ως δικαίωμα: καθυπόταξη στην κακοποίηση του», *Τιμητικός Τόμος Ι. Κουκιάδη*, 2014· Αναστασόπουλος Γ., «Σύνταγμα και υποχρεωτική διαιτησία», σε: *Σύνταγμα και εργασιακές σχέσεις*, 1987· Αντωνιάδου Ε., *Ο εκούσιος χαρακτήρας της εργοδοτικής παροχής ως αντικείμενου της αρχής της ίσης μεταχείρισης των εργαζομένων*, ΔΕΕ 2019· Αρχιμανδρίτης Β., *Η επίταξη προσωπικών υπηρεσιών*, ΕΕργΔ 2017· Αχτσιόγλου Ε., *Δημόσιο συμφέρον και συλλογική αυτονομία: η υποχρέωση επαγρύπνησης του δικαστή κατά τον έλεγχο της συνταγματικότητας*, ΕΕργΔ 2013· Βάγιας Α., «*Εκ Της Τέφρας Αναγεννώμαι*». *Η υποχρεωτική διαιτησία μετά την επάνοδο της μονομερούς προσφυγής*, ΕΕργΔ 2015· Ο ίδιος, *Εξελίξεις στο δίκαιο των συλλογικών συμβάσεων και των συλλογικών διαφορών εργασίας*, ΕΕργΔ 2012· Ο ίδιος, *Ισότητα των φύλων στις εργασιακές σχέσεις*, ΝοΒ 1984· Βασιλείου Δ., *Η συλλογική αυτονομία στο Δημόσιο*, ΕΕργΔ 2017· Βενιζέλος Ευ., *Η σχέση νόμου και συλλογικών συμβάσεων εργασίας στη νομολογία της κρίσης και την αναθεώρηση του Συντάγματος*, ΕΕργΔ 2020· Ο ίδιος, *Πολιτική επιστράτευση και απεργία – Προβλήματα συστηματικής ερμηνείας των άρθρων 22 παρ. 3 και 23 παρ. 2 Συντ.*, ΕΕργΔ 1986· Βλαστός Στ., *Ισότητα και ίση μεταχείριση στις εργασιακές σχέσεις*, 1988· Γαβαλάς Ν., *Το δικαίωμα στην εργασία*, ΕΕργΔ 2017· Ο ίδιος, *Η συμμετοχή στην κοινή ανάπαυλα της Κυριακής ως οικουμενική πολιτισμική αρχή και συνταγματικό δικαίωμα κάθε εργαζόμενου ανθρώπου – Κριτική στο άρθρο 49 του ν. 4472/2017*, ΕΕργΔ 2017· Ο ίδιος, *Αντίθετες στο πρωτογενές δίκαιο της ΕΕ οι εργασιακές ρυθμίσεις του Μνημονίου ΙΙ*, ΕΕργΔ 2012· Ο ίδιος, *Η ισότητα αμοιβών ανδρών και γυναικών εργαζομένων στη νομολογία του Δικαστηρίου των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων*, ΕΕΔ 1983· Γεωργιάδου Ν., *Η αρχή της ίσης μεταχείρισης και η αρχή της ισότητας*, ΔΕΝ 2007· Η ίδια, *Η αρχή της ίσης μεταχείρισης των εργαζομένων (άρθρο 28 παρ. 1β Συντάγματος)*, 2002· Γιαννακούρου Σ., «Οι τρόποι επίλυσης των συλλογικών διαφορών εργασίας πριν και μετά την απόφαση ΣτΕ Ολ 2307/2014», σε: ΕΔΕΚΑ, *Η συλλογική διαπραγμάτευση σήμερα*, 2015· Η ίδια, *Συλλογική αυτονομία και διαιτησία. Μια κριτική ματιά στην απόφαση Ολ.ΣτΕ 2307/2014*, ΕΕργΔ 2015· Η ίδια, *Συνομολόγηση δυσμενέστερων όρων εργασίας με επιχειρησιακή σε και υπεροχή αυτών κατά τον ν. 4024/2011*, ΕΕργΔ 2012· Η ίδια, *Η ίση μεταχείριση ανδρών και γυναικών κατά το Κοινοτικό και το Ελληνικό Εργατικό Δίκαιο*, 2008· Γούλας Δ./Κοφίνης, Σ., *Ο νέος νόμος 4443/2016 για την απαγόρευση των διακρίσεων: Μία πρώτη ερμηνευτική και κριτική προσέγγιση*, ΕΕργΔ 2016· Δαγτόγλου Π., *Συνταγματικά ζητήματα συλλογικών συμβάσεων εργασίας*, ΕΕΔ 1986· Δερμιτζάκη Φ., *Μισθός και νεότητα*, ΕΕργΔ 2014· Η ίδια, *Η απαγόρευση διακρίσεων σε βάρος των εργαζομένων ορισμένου χρόνου*, 2010· Δημαρέλλης Κ., *Η συμβατότητα της πρόβλεψης ορίων αποδοκών για τους εργαζομένους του ευρύτερου δημοσίου τομέα με την αρχή της συλλογικής αυτονομίας*, ΕΕργΔ 2013· Διονυσοπούλου Ε., *Η προστασία των εργασιακών δικαιωμάτων των παράνομα διαμενόντων πολιτών τρίτων χωρών – Με αφορμή την απόφαση Chowdury v. Greece και τη θέσπιση του άρθρου 58 ν. 4384/2016*, ΕΕργΔ 2018· Η ίδια, «Οι νέοι τρόποι επίλυσης των συλλογικών διαφορών», σε: ΕΔΕΚΑ, *Η συλλογική διαπραγμάτευση σήμερα*, 2015· Δούκα Β., *Συνδικαλιστικά δικαιώματα δημοσίων υπαλλήλων*, ΕΕργΔ 2001· Δωρής Φ., «Η επίδραση της συνταγματικής αρχής της ισότητας στο ιδιωτικό δίκαιο», σε: Δ. Γούλας

(Επιμ.), *Ελευθερία των συμβάσεων και απαγόρευση των διακρίσεων*, Πρακτικά Ημερίδας 17 Σεπτεμβρίου 2018 (2019)· Ο ίδιος, *Περιορισμός του κατά το άρθρο 22 παρ. 1 εδ. β' του Συντάγματος δικαιώματος ίσης αμοιβής για παρεχόμενη εργασία ίσης αξίας με επίκληση γενικότερου συμφέροντος*, ΚριτΕ, 1994· Ζερδελής Δ., *Η απαγόρευση διακρίσεων σε βάρος των εργαζομένων ορισμένου χρόνου*, ΕΕργΔ 2023· Θεοδώρου Θ., *Απεργία και Πολιτική Επιστράτευση*, ΕΕργΔ 1986· Ο ίδιος, *Το δικαίωμα εργασίας*, ΕΕργΔ 1978· Καζάκος Αρ., *Οι πρόσφατες μεταρρυθμίσεις του δικαίου των συλλογικών συμβάσεων εργασίας*, ΕΕργΔ 2015· Ο ίδιος, «*Συλλογική αυτονομία, συλλογικές συμβάσεις εργασίας και Διαιτησία μετά τη στΕ Ολ 2307/2014*», σε: ΕΔΕΚΑ, *Η συλλογική διαπραγμάτευση σήμερα*, 2015· Ο ίδιος, *Συλλογικές συμβάσεις εργασίας και Μεσολάβηση-Διαιτησία μετά την Ολ.στΕ 2307/2014 και τον ν. 4303/2014. Από την προσφυγή στη διαιτησία μέχρι τον δικαστικό έλεγχο της διαιτητικής απόφασης*, ΕΕργΔ 2015· Ο ίδιος, *Συλλογικές συμβάσεις εργασίας και διαιτησία μετά την Π.Υ.Σ. 6/28.02.2012. Η καταστροφή του συστήματος παραγωγής συλλογικών ρυθμίσεων και η βίαιη επιστροφή στην ατομική σύμβαση εργασίας*, ΕΕργΔ 2012· Καλογερόπουλος Α., *Η ίση μεταχείριση των εργαζόμενων ανδρών και γυναικών στο κοινοτικό δίκαιο (πρόσβαση στην απασχόληση, εξέλιξη, συνθήκες εργασίας)*, ΕΛΛ/νη 1988· Ο ίδιος, *Το ευρωπαϊκό κοινοτικό δίκαιο και η αρχή της ισότητας των δύο φύλων στις εργασιακές σχέσεις*, ΝοΒ 1984· Καποδίστριας Ι., *Εισοδηματική πολιτική, συλλογικές συμβάσεις, απεργία*, ΕΕργΔ 1983· Καποτάς Π./Βοσκοκερτσιάν Χ., *Πολιτική επιστράτευση και συνταγματική νομιμότητα: Σκέψεις επί του άρθρου 1 του ν. 4325/2015*, ΕΕργΔ 2015· Καρακατσάνης Αλ., *Πολιτική επιστράτευση και εργασιακές σχέσεις*, ΕΕργΔ 1986· Ο ίδιος, «*Σύνταγμα και εργατικό δίκαιο*», σε: *Η επίδραση του Συντάγματος του 1975 επί του ιδιωτικού και του δημοσίου δικαίου*, 1975· Ο ίδιος, *Συλλογική σύμβαση εργασίας*, 1974· Καρδαράς Αθ., *Οι κανόνες του δικαίου της εργασίας και οι σχέσεις των προς τη συλλογικήν σύμβασιν*, 1978· Κατρούγκαλος Γ., *Το τέλος του εργατικού δικαίου. Συνταγματική αποτίμηση της «αντιμεταρρύθμισης» του Μνημονίου II*, ΕΕργΔ 2012· Ο ίδιος, *Οι συλλογικές διαπραγματεύσεις των δημοσίων υπαλλήλων*, ΤοΣ 2006· Ο ίδιος, *Προβλήματα συνταγματικότητας του νέου θεσμού των συλλογικών διαπραγματεύσεων στο Δημόσιο*, ΕΔΔΔ 2006· Ο ίδιος, *Τα δικαιώματα ισότητας στο ευρωπαϊκό κοινοτικό δίκαιο*, ΕΕΕυρΔ 2006· Ο ίδιος, *Τα κοινωνικά δικαιώματα*, 2006· Κατρούγκαλος Γ./Αχτσιόγλου Ε., «*Μνημονιακές*» πολιτικές και *Εργατικό Δίκαιο*, ΕΕργΔ 2012· Κιοσσέ-Παυλίδου Λ., «*Οι ενώσεις προσώπων ως πρωτοβάθμιες συνδικαλιστικές οργανώσεις*», σε: ΕΔΕΚΑ, *Η συλλογική διαπραγμάτευση σήμερα*, 2015· Κόκοτα Β., *Επαγγελματική ελευθερία*, 2014· Κοντιάδης Ξ., *Συνταγματικές εγγυήσεις και θεσμική οργάνωση του συστήματος κοινωνικής ασφάλειας I*, 2004· Ο ίδιος, *Κράτος πρόνοιας και κοινωνικά δικαιώματα*, 1997· Κουβαράς Η., *Σχόλιο στην απόφαση του ΕΔΔΑ Chowdury και λοιποί κατά Ελλάδα (υπόθεση Μανωλάδα)*, ΔτΑ 2018· Κουκιάδης Ι., *Δίκαιο της κρίσης, δίκαιο μεταρρύθμισης ή κατάλυσης της προστασίας της εργασίας*, ΕΕργΔ 2012· Ο ίδιος, «*Συλλογικές διαπραγματεύσεις στο δημοσιοϋπαλληλικό κλάδο – Προτάσεις για νομοθετική ρύθμιση*», σε: *Χαρμόσουνον Αριστόβουλου Μάνεση II*, 1998· Ο ίδιος, *Ιδιαιτερότητες των συλλογικών διαπραγματεύσεων στη δημόσια διοίκηση*, ΕΕργΔ 1997· Κουκιάδης Ι./Δοξάκης Ε., *Τα νέα όρια συλλογικής διαπραγμάτευσης στον ευρύτερο δημόσιο τομέα και οι διαφορές με τον ιδιωτικό τομέα μετά τους μνημονιακούς νόμους*, ΕΕργΔ 2014· Κουκούλη-Σπηλιωτοπούλου Σ., *Η κοινοτική αρχή τής ισότητας αμοιβών και το*

Ελληνικό δίκαιο, ΕΕργΔ 1988 = ΕλλΔ/νη 1988· Η ίδια, *Ισότητα των φύλων στις εργασιακές σχέσεις. Ζητήματα εφαρμογής και συμφωνίας με το κοινοτικό δίκαιο του ν. 1414/1984*, ΝοΒ 1984· Η ίδια, *Οι διεθνείς συμβάσεις εργασίας στην ελληνική έννομη τάξη – Σύμβαση 100 και ισότητα αμοιβών ανδρών και γυναικών*, 1985· Κραβαρίτου Γ., *Η ίση μεταχείριση στην Ευρωπαϊκή Ένωση και η απαγόρευση των διακρίσεων*, ΕΕργΔ 2006· Κώνστα Α.-Μ./Σαρπαδάνη Μ., «Η ισότητα των φύλων στην εργασία και η προώθηση της συμφιλίωσης της επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής», σε: Κέντρο Διεθνούς και Ευρωπαϊκού Οικονομικού Δικαίου, *Ευρωπαϊκός Κοινωνικός Χάρτης και Χάρτης Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της Ένωσης*, 2023· Λαδάς Δ., «Η αρχή της ίσης μεταχείρισης εργαζομένων σε εκμεταλλεύσεις ομίλου επιχειρήσεων», σε: *Οι όμιλοι επιχειρήσεων*, 26^ο Πανελλήνιο Συνέδριο Εμπορικού Δικαίου, 2017· Ο ίδιος, «Η ένωση προσώπων», σε: ΕΔΕΚΑ, *Η συλλογική διαπραγμάτευση σήμερα*, 2015· Λεβέντης Γ., *Η μονομερής προσφυγή στη διαιτησία*, ΔΕΝ 2022· Ο ίδιος, *Οι συνταγματικές εγγυήσεις της συλλογικής αυτονομίας*, ΕΕργΔ 2017· Ο ίδιος, «Η νέα ρύθμιση της διαιτησίας», σε: ΕΔΕΚΑ, *Η συλλογική διαπραγμάτευση σήμερα*, 2015· Ο ίδιος, *Η αρχή της ίσης αμοιβής για ίσης αξίας εργασία (άρθρο 22 παρ. 1 εδ. β΄ του Συντ.)*, ΚριτΕ 1994· Ο ίδιος, *Συλλογική αυτονομία και κρατικός παρεμβατισμός στο εργατικό δίκαιο*, 1981· Ο ίδιος, *Τα κοινωνικά δικαιώματα του πολίτη*, ΤοΣ 1976· Ληξουριώτης Ι., *Ελευθερία της εργασίας*, ΕΕργΔ 2017· Ο ίδιος, «Χρόνος ισχύος των ΣΣΕ υπό το πρίσμα του σεβασμού της συλλογικής αυτονομίας», σε: ΕΔΕΚΑ, *Η συλλογική διαπραγμάτευση σήμερα*, 2015· Ο ίδιος, *Τί κατάλαβε το Συμβούλιο της Επικρατείας για τη διαιτησία*, ΕΕργΔ 2015· Μανιτάκης Αντ., «Η συλλογική αυτονομία ως ατομικό δικαίωμα και συνταγματικός θεσμός: Με αφορμή την Π.Ν.Π. της 18.10.1985», σε: *Σύνταγμα και εργασιακές σχέσεις*, 1987· Μαντούβαλου Β., *Το δικαίωμα στην εργασία κατά την ΕΣΔΑ*, ΕΕργΔ 2017· Μουδόπουλος Σ., *Τα συναφή με τη συνδικαλιστική ελευθερία δικαιώματα και η φαλκίδευση της ανεμπόδιστης άσκησής τους από την ελληνική θεωρία του Εργατικού Δικαίου*, ΕΕργΔ 2012· Ο ίδιος, «Το δικαίωμα εργασίας στη διάταξη της παραγράφου 1 του άρθρου 22 του Συντάγματος», σε: *Σύνταγμα και εργασιακές σχέσεις*, 1987 = Ο ίδιος, *Συλλογικό Εργατικό Δίκαιο. Μεθοδολογικές προσεγγίσεις*, 2005· Ο ίδιος, *Η συνταγματική προστασία του δικαιώματος για διαπραγματεύσεις*, ΝοΒ 1984 = Ο ίδιος, *Συλλογικό Εργατικό Δίκαιο. Μεθοδολογικές προσεγγίσεις*, 2005· Ο ίδιος, *Περιεχόμενο και κατοχύρωση της συλλογικής αυτονομίας. Σκέψεις με αφορμή την υπ΄ αριθ. 920/1983 απόφαση του ΜΠρΑθηνών*, ΝοΒ 1983 = Ο ίδιος, *Συλλογικό Εργατικό Δίκαιο. Μεθοδολογικές προσεγγίσεις*, 2005· Μπακόπουλος Α., *Η ισότητα αμοιβών στο κοινοτικό δίκαιο*, ΕΕργΔ 1988 = ΕλλΔνη 1988· Μπακόπουλος Κ., *Τα όρια εφαρμογής της αρχής της ίσης μεταχείρισης στην αμοιβή και η σχέση της με την ελευθερία των συμβάσεων*, ΝοΒ 1995 = Ο ίδιος, *Συμβολές στο εργατικό δίκαιο*, 2017· Μπένης Κ., *Η επίταξη προσωπικών υπηρεσιών και η αναγκαστική εργασία*, ΕΕργΔ 1980· Ντάσιος Λ., *Η πολιτική επιστράτευση των απεργών σε περίοδο ειρήνης*, ΕΕργΔ 1986· ΟΛΜΕ, *Το δικαίωμα ελεύθερων συλλογικών διαπραγματεύσεων στη δημόσια διοίκηση*, Πρακτικά Ημερίδας 13 Φεβρουαρίου 1993, 1994· Ορφανίδης Δ., *Το δικαίωμα στην εργασία*, ΕΕργΔ 2008· Παπαδημητρίου Κ., *Η απώλεια των σημείων ισορροπίας και η αποδόμηση στις συλλογικές εργασιακές σχέσεις υπό το φως των ρυθμίσεων των ν. 4024/2011 και 4046/2012*, ΕΕργΔ 2012· Παραράς Π., *Οικονομική Ελευθερία*, 2019· Ο ίδιος, *Η ελευθερία της εργασίας και το δικαίωμα προς εργασία του άρθρου 22 παρ. 1 του*

Συντάγματος, ΤοΣ 1979 = Ο ίδιος, *Res Publica II. Δικαιώματα του Ανθρώπου*, 2014· Παυλόπουλος Α., *Η συνταγματική προστασία της εργασίας*, 2021· Περτσινίδου Α., *Παρατηρήσεις επί της αρχής της ίσης μεταχείρισης στις συμβάσεις εργασίας προσωρινής απασχόλησης*, ΔΕΝ 2022· Ρώτης Β., «Ο περιορισμός της παντοδυναμίας του νομοθέτη στα πλαίσια των διατάξεων του άρθρου 22 παρ. 2 του Συντάγματος», σε: *Σύνταγμα και εργασιακές σχέσεις*, 1987· Σεβαστίδης Χρ., *Η επίταξη των απεργών – Με αφορμή την ψήφιση του ν. 4325/2015*, ΕΛΛΔ/νη 2015· Τάχος Α., *Άνιση μισθολογική μεταχείριση υπό το φως του Συντάγματος και των διεθνών συμβάσεων*, ΕΕργΔ 2003· Τραυλός-Τζανετάτος Δ., «Κατάσταση ανάγκης», δημόσιο συμφέρον και έλεγχος συνταγματικότητας – *Με αφορμή την 2307/2014 απόφαση της Ολομέλειας του Συμβουλίου της Επικρατείας*, ΕΕργΔ 2015· Ο ίδιος, *Οι συλλογικές συμβάσεις εργασίας στη μνημονιοκρατούμενη Ελλάδα*, ΕΕργΔ 2012· Ο ίδιος, *Συλλογική αυτονομία, γενικό συμφέρον και εξυγίανση δημόσιας επιχειρήσης*, 1998· Ο ίδιος, *Το δικαίωμα εργασίας στο πεδίο έντασης μεταξύ Συντάγματος και κοινωνικής πραγματικότητας*, ΤοΣ 1975 = Ο ίδιος, *Εργατικό δίκαιο και βιομηχανική κοινωνία*, 1977· Τσάτσος Δ./Κοντιάδης Ξ., *Συνταγματική και νομοθετική κατοχύρωση της υποχρέωσης διαπραγμάτευσης για την κατάρτιση συλλογικής σύμβασης εργασίας*, ΝοΒ 2010· Τσιτσιπά Έ., «Το δικαίωμα στην εργασία στον Αναθεωρημένο Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Χάρτη και στο δίκαιο της ΕΕ», σε: ΚΔΕΟΔ, *Ευρωπαϊκός Κοινωνικός Χάρτης και Χάρτης Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της Ένωσης*, 2003· Χρυσόγονος Κ., *Η απαγόρευση της αναγκαστικής εργασίας και η επίταξη προσωπικών υπηρεσιών*, 1992*.

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

I. Το δικαίωμα εργασίας (άρθρο 22 παρ. 1 εδ. α')	9
1. Κατευθυντήρια αρχή;	9
2. Αποκλειστικά κοινωνικό δικαίωμα;	10
3. Φορείς – Αποδέκτες.....	12
4. Πεδίο εφαρμογής	12
5. Περιεχόμενο του δικαιώματος.....	12
II. Ίση αμοιβή για εργασία ίσης αξίας (άρθρο 22 παρ. 1 εδ. β')	20
1. Εισαγωγικά	20
2. Φορείς – Αποδέκτες.....	22
3. Περιεχόμενο του δικαιώματος.....	23
4. Διαμόρφωση του δικαιώματος από τον νόμο	26
III. Η συλλογική αυτονομία (άρθρο 22 παρ. 2).....	27
1. Εισαγωγικά για τη συλλογική αυτονομία	27

* Επιπροσθέτως για το άρθρ. 22 παρ. 4 η παρατιθέμενη υπό το άρθρο 21 παρ. 1 εδ. α' βιβλιογραφία.

2. Αντικειμενικό πεδίο εφαρμογής και προστασίας.....	27
Α. Σχετικές συνταγματικές διατάξεις	27
Β. Έννοια, σκοπός και λειτουργίες του δικαιώματος	28
Γ. Άσκηση νομοθετικής αρμοδιότητας κατά παραχώρηση;.....	29
Δ. Το περιεχόμενο των συλλογικών συμβάσεων	31
Ε. Ο χαρακτήρας των ρυθμίσεων των σσε	32
ΣΤ. Η διαμόρφωση της συλλογικής αυτονομίας από τον νόμο	34
α. Η υποχρέωση του νομοθέτη για θέσπιση ενός συστήματος συλλογικών συμβάσεων.....	34
β. Είδη και συρροή συλλογικών συμβάσεων εργασίας	35
γ. Αρμοδιότητα για την κατάρτιση συλλογικής σύμβασης εργασίας.....	37
δ. Η διάρκεια των συλλογικών συμβάσεων εργασίας.....	38
3. Περιορισμοί της συλλογικής αυτονομίας – Η ρύθμιση όρων εργασίας από τον νόμο	40
Α. Η έννοια των «γενικών όρων εργασίας» στο άρθρο 22 παρ. 2	40
Β. Όρια του νομοθέτη για τον περιορισμό της συλλογικής αυτονομίας	42
4. Η διαιτησία	49
IV. Η συλλογική αυτονομία των δημοσίων υπαλλήλων (άρθρο 22 παρ. 3).....	53
1. Συλλογικές συμβάσεις δημοσίων υπαλλήλων πριν από τη συνταγματική αναθεώρηση του 2001	53
2. Ο ν. 2738/1999.....	56
3. Το άρθρο 22 παρ. 3 Σ. μετά τη συνταγματική αναθεώρηση του 2001	57
4. Η απαγόρευση των συλλογικών διαπραγματεύσεων για μισθολογικά ζητήματα από τον νόμο	59
V. Η απαγόρευση της αναγκαστικής εργασίας (άρθρο 22 παρ. 4).....	60
1. Εισαγωγικά	60
2. Φορείς-αποδέκτες	61
3. Περιεχόμενο	61
4. Η επίταξη προσωπικών υπηρεσιών	63

I. ΤΟ ΔΙΚΑΙΩΜΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ (ΑΡΘΡΟ 22 ΠΑΡ. 1 ΕΔ. Α')

1. Κατευθυντήρια αρχή:

Ο Άρειος Πάγος αποδίδει ενίοτε, ιδίως σε παλαιότερες αποφάσεις του, στο άρθρο 22 παρ. 1 εδ α' κατευθυντήριο απλώς χαρακτήρα¹. Η θέση αυτή, δεν στηριζόταν σε κάποια ιδιομορφία του κοινωνικού δικαιώματος εργασίας, αλλά στην αντίληψη γενικότερα για τα κοινωνικά δικαιώματα που αρνείτο σε αυτά τον χαρακτήρα γνήσιου θεμελιώδους δικαιώματος εφόσον από αυτά δεν γεννώνται συγκεκριμένες αγωγίμες αξιώσεις². Ανάλογη αντίληψη κυριαρχούσε άλλωστε παλαιότερα ακόμη και για το άρθρο 5 παρ. 1 Σ., που έχει αμυντικό χαρακτήρα, λόγω του γενικού και αόριστου χαρακτήρα του. Όμως οι αντιλήψεις αυτές είναι ήδη ξεπερασμένες³.

Μάλιστα, σε αποφάσεις που αφορούν τη δια νόμου λύση συμβάσεων εργασίας ή την αναίρεση γενόμενων υπηρεσιακών μεταβολών εργαζομένων σε επιχειρήσεις του δημόσιου τομέα, υποθέσεις δηλαδή ανάλογες με εκείνες εξ αφορμής των οποίων ο Άρειος Πάγος απέδιδε παλαιότερα στο δικαίωμα εργασίας κατευθυντήριο απλώς χαρακτήρα⁴, ο Άρειος Πάγος έχει ήδη εγκαταλείψει την άποψη αυτή. Στη νεότερη νομολογία του όσον αφορά το ζήτημα αυτό ο Άρειος Πάγος θεωρεί το άρθρο 22 παρ. 1 εδ. α' ως ειδικότερη εκδήλωση του άρθρου 5 παρ. 1 Σ.⁵. Η άποψη ότι πρόκειται

¹ ΟΛΑΠ 2/1998, ΕΕργΔ 1999, διαθέσιμη στο [link](#). Πρβλ. επίσης ΑΠ 681/1987, ΕΕργΔ 1988, σελ. 352 επ. · και ΑΠ 805/1990, ΕΕργΔ 1990, σελ. 726 επ. Βλ. κριτική του Δ. Ζερδελή, *Εργατικό Δίκαιο – Ατομικές εργασιακές σχέσεις*, 5η εκδ., 2022, παρ. 7 πλγρ. 9, σελ. 258 επ.

² Βλ. ΟΛΑΠ 3/1998: «Το δικαίωμα όμως αυτό, ως «κοινωνικό δικαίωμα», δεν υλοποιείται, όπως όλα τα κοινωνικά δικαιώματα, παρά μόνον εφόσον ο νομοθέτης αποφασίσει να συμμορφωθεί προς τις σχετικές συνταγματικές διατάξεις, που έχουν επομένως κατευθυντήριο απλώς χαρακτήρα. Ως εκ τούτου η παραπάνω διάταξη του Συντάγματος δεν είναι κανόνας δικαίου και επομένως διατάξεις νόμου που τυχόν δεν συμμορεύονται προς τις κατευθύνσεις αυτές, άρα και οι πιο πάνω του ν. 2190/1994, υπό την εκδοχή ότι εμπίπτουν σε αυτή την κατηγορία, δεν είναι αντισυνταγματικές».

³ Βλ. σχετικά αντί άλλων Ξ. Κοντιάδη, «Το κανονιστικό περιεχόμενο των κοινωνικών δικαιωμάτων κατά τη νομολογία του Συμβουλίου της Επικρατείας», σε: *ΤιμΤομ ΣτΕ*, 2004, σελ. 268 επ.

⁴ Βλ. τις μνημονεύμενες στην υποσ. 1 αποφάσεις.

⁵ Η σχετική διατύπωση την οποία επαναλαμβάνει πλέον σταθερά ο Άρειος Πάγος, έχει ως εξής: «Με τη διάταξη αυτή [ενν.: 5 παρ. 1 Σ.] ανάγεται σε ατομικό δικαίωμα η συμμετοχή στην εν γένει οικονομική δραστηριότητα και κατοχυρώνεται η οικονομική ελευθερία. Ιδιαίτερη εκδήλωση της οικονομικής ελευθερίας είναι η ελευθερία στην εργασία, δηλαδή το δικαίωμα καθενός να εργάζεται, χωρίς να παρεμποδίζεται σχετικώς και να επιλέγει ο ίδιος, χωρίς περιορισμό, το είδος, τον τόπο και τη διάρκεια της απασχόλησής του (άρθρο 22 παρ. 1 του Συντάγματος)». Βλ. αντί άλλων ΟΛΑΠ 5/2014, διαθέσιμη στο [link](#). Από τη νεώτερη νομολογία, βλ. ΑΠ 1083/2020, διαθέσιμη στο [link](#) · 594/2021, διαθέσιμη στο [link](#). Μόνο στο άρθρο 5 παρ. 1, χωρίς αναφορά στο άρθρο 22, στηριζόταν ακόμη η ΟΛΑΠ 33/2002, διαθέσιμη στο [link](#).

για κατευθυντήρια αρχή, στη νεότερη νομολογία του Αρείου Πάγου, συναντάται μόνο σποραδικά, αποκλειστικά σε υποθέσεις διαθεσιμότητας εργαζομένων με ιδιωτικού δικαίου σύμβαση εργασίας στον δημόσιο τομέα του άρθρου 90 του ν. 4172/2013⁶, προκειμένου να αιτιολογηθεί ότι η απόλυση προσωπικού από το Δημόσιο δεν αντίκειται αυτή καθ' εαυτή στο Σύνταγμα (αποτέλεσμα για το οποίο ο κατευθυντήριος χαρακτήρας της διάταξης δεν είναι καν απαραίτητος) και δεν απαντάται πια γενικότερα. Αντιθέτως, ο Άρειος Πάγος στη νεότερη νομολογία του επανειλημμένα στηρίζεται στο άρθρο 22 παρ. 1 εδ. α' (βλ. παρακάτω υπό 9), χωρίς παρόμοια αναφορά.

2. Αποκλειστικά κοινωνικό δικαίωμα;

- 3 Ενωρίς μετά τη θέσπιση του Συντάγματος στη θεωρία ανέκυψε διαμάχη περί της φύσης του δικαιώματος ως αποκλειστικά κοινωνικού ή ως ταυτόχρονα ατομικού και κοινωνικού, η οποία δεν φαίνεται να έχει επιλυθεί μέχρι σήμερα. Μία άποψη στη θεωρία υποστηρίζει ότι το ατομικό δικαίωμα εργασίας, δηλαδή η «ελευθερία εργασίας», με την έννοια της ελευθερίας για κατάρτιση, διαμόρφωση των όρων και λύση της σύμβασης εργασίας με καταγγελία, ορθότερο είναι να θεωρείται πως εξακολουθεί να υπάγεται αποκλειστικά στο άρθρο 5 παρ. 1, μαζί με την οικονομική ελευθερία όλων των προσώπων, ενώ το δικαίωμα εργασίας, νοούμενο συνήθως αποκλειστικά ως κοινωνικό δικαίωμα για εργασία, στο άρθρο 22 παρ. 1 εδ. α' Σ.⁷. Την άποψη αυτή ακολουθεί κατά βάση το Συμβούλιο Επικρατείας⁸. Άλλη άποψη εκλαμβάνει το δικαίωμα εργασίας ως ταυτόχρονα ατομικό και κοινωνικό δικαίωμα, θεωρεί δηλαδή ότι το άρθρο 22 παρ. 1 εδ. α' καλύπτει τόσο την (κλασική) ελευθερία εργασίας, ως ειδικότερη εκδήλωση του άρθρου 5 παρ. 1 Σ., όσο και τη διάστασή του ως κοινωνικού δικαιώματος⁹.

⁶ Βλ. ενδεικτικά ΑΠ 1339/2018, διαθέσιμη στο [link](#).

⁷ Αρ. Μάνεσης, *Συνταγματικά δικαιώματα Α΄ – Ατομικές ελευθερίες*, σελ. 164 επ. · Π. Παραράς, *Η ελευθερία της εργασίας και το δικαίωμα προς εργασία του άρθρου 22 παρ. 1 του Συντάγματος*, ΤοΣ 1979, σελ. 259 επ. · Χ. Τσιλιώτης, «Οικονομική Ελευθερία», σε: Σ. Βλαχόπουλος (επιμ.), *Θεμελιώδη Δικαιώματα*, 2^η εκδ., 2022, [16] 3, σελ. 345 επ. · Ι. Ληξουριώτης, *Ελευθερία της εργασίας*, ΕΕργΔ 2017, σελ. 289 επ., 292 επ., ιδίως 296.

⁸ Α. Παυλόπουλος, *Η συνταγματική προστασία της εργασίας*, 2021, σελ. 170, μ.π.π.

⁹ Βλ. Π. Δαγτόγλου, *Ατομικά δικαιώματα*, 4^η εκδ. 2012, πλγρ. 1086, σελ. 772 και διεξοδικότερα, πλγρ. 1088, σελ. 774 επ., ο οποίος όμως στο δικαίωμα εργασίας περιλαμβάνει και τις ανεξάρτητες υπηρεσίες· τους ελεύθερους επαγγελματίες περιλαμβάνει, αν και πιο διστακτικά, και ο Κ. Χρυσόγονος, *Ατομικά και κοινωνικά δικαιώματα*, 3^η εκδ., 2006, σελ. 787· Για τους μισθωτούς: Δ.

Οι δύο αυτές αντιλήψεις δεν είναι όμως αγεφύρωτες, ούτε τόσο καθοριστικές, όσο φαντάζουν με την πρώτη ματιά. Στην πραγματικότητα, το κρίσιμο ζήτημα είναι αν, πέραν των εγγυήσεων της επαγγελματικής ελευθερίας που ισχύουν για όλους (5 παρ. 1), για τους εργαζομένους με σύμβαση εξηρημένης εργασίας το Σύνταγμα προβλέπει επιπλέον μια ουσιαστική προστασία έναντι του εργοδότη. Στα πλαίσια του άρθρου 5 παρ. 1, στο οποίο αναμφισβήτητα υπάγονται και οι εξηρημένα εργαζόμενοι, το αποτέλεσμα αυτό μπορεί να επιτευχθεί με την αναγνώριση της υποχρέωσης του νομοθέτη για προστασία του εργαζομένου έναντι του κοινωνικοτυπικά διαπραγματευτικά ισχυρότερου εργοδότη, κατόπιν στάθμισης των συγκρουόμενων συμφερόντων, ώστε ο εργαζόμενος να δύναται να ασκεί πραγματικά την επαγγελματική ελευθερία του, η οποία διαφορετικά θα στερείτο σε πολύ μεγάλο βαθμό ουσιαστικού περιεχομένου¹⁰. Πειστικότερη όμως είναι η συνδυασμένη ερμηνεία των άρθρων 5 παρ. 1 και 22 παρ. 1 εδ. α', αφού το άρθρο 22 παρ. 1 εδ. α' προβλέπει ρητά την υποχρέωση του κράτους να προστατεύει το δικαίωμα εργασίας (*«Η εργασία αποτελεί δικαίωμα και προστατεύεται από το Κράτος»*), με συνέπεια η ερμηνευτική εξαγωγή της από το άρθρο 5 παρ. 1 να παρίσταται περιττή. Συνακόλουθα, το δικαίωμα εργασίας είναι ταυτόχρονα ατομικό και κοινωνικό, με την έννοια ότι, πέραν των γενικών εγγυήσεων της επαγγελματικής ελευθερίας, που ισχύουν για όλους, για τους εργαζομένους με εξηρημένη εργασία υφίσταται μια ιδιαίτερη υποχρέωση του κράτους για θεσμική προστασία τους στη σχέση έναντι του εργοδότη, όπως προκύπτει από τον συνδυασμό των άρθρων 5 παρ. 1 και 22 παρ. 1 εδ. α'. Στο σημείο αυτό το δικαίωμα εργασίας διαφέρει σε μεγάλο βαθμό από άλλα κοινωνικά δικαιώματα, καθώς αφορά τη ρύθμιση της εργασιακής σχέσης και όχι κρατικές παροχές¹¹. Αυτό ενισχύει το κανονιστικό περιεχόμενο του

Τραυλός-Τζανετάτος, *Το δικαίωμα εργασίας στο πεδίο έντασης μεταξύ Συντάγματος και κοινωνικής πραγματικότητας*, ΤοΣ 1975, σελ. 764 επ. · Γ. Λεβέντης, *Τα κοινωνικά δικαιώματα του πολίτη*, ΤοΣ 1976, σελ. 161 επ. · Σ. Μουδόπουλος, «Το δικαίωμα εργασίας στο άρθρο 22 παρ. 1 του Συντάγματος», σε: *Σύνταγμα και εργασιακές σχέσεις*, 1987, σελ. 123 · Φ. Δερμιτζάκη, *Το δικαίωμα πραγματικής απασχόλησης των εργαζομένων από συνταγματική κυρίως σκοπιά και η σχέση του με το δικαίωμα συνδικαλιστικής δράσης*, ΕΕργΔ 2010, σελ. 65 επ., 67, μ.π.π.

¹⁰ Βλ. Δ. Ζερδελή, *ΑτομΕργΣχ*, ό.π., παρ. 7 πλγρ. 2, σελ. 254. Η άποψη αυτή κρατεί στη Γερμανία (βλ. τις παραπομπές του Δ. Ζερδελή, αυτόθι, καθώς και ErfK/Schmidt, 22. Aufl. 2022, Art. 12 GG, Rndr. 4), στον Θεμελιώδη Νόμο της οποίας δεν απαντάται διάταξη αντίστοιχου περιεχομένου με το άρθρο 22 παρ. 1 εδ. α'. Πάντως και ο Ζερδελής δέχεται τη συνδυαστική εφαρμογή των άρθρων 5 και 22 (αυτόθι, πλγρ. 5, σελ. 257).

¹¹ Ορθά εξάγει τα ανωτέρω ο Α. Παυλόπουλος, *Η συνταγματική προστασία*, ό.π., σελ. 148 επ.

δικαιώματος, το οποίο, σε ορισμένο βαθμό, έχει αυτοτέλεια και δεν εξαρτάται από προηγούμενη νομοθετική ρύθμιση.

3. Φορείς-Αποδέκτες

- 5 Φορείς του δικαιώματος είναι αποκλειστικά τα φυσικά πρόσωπα¹². Ειδικά το δικαίωμα για εργασία (βλ. σχετ. παρακάτω αρ. 7 επ.), επιφυλάσσεται μόνο στους (Ελληνες) πολίτες, κατά τα λοιπά όμως αφορά και τους αλλοδαπούς¹³. Αποδέκτης του δικαιώματος είναι το κράτος αλλά και ο μεμονωμένος εργοδότης.

4. Πεδίο εφαρμογής

- 6 Σύμφωνα με την κρατούσα άποψη το δικαίωμα εργασίας ως κοινωνικό δικαίωμα αφορά μόνο την εξηρημένη εργασία (τους μισθωτούς) και όχι τους ελεύθερους επαγγελματίες¹⁴. Στη σύγχρονη εποχή βέβαια έχει δημιουργηθεί μια όλο και διευρυνόμενη γκρίζα ζώνη που απαιτεί ιδιαίτερη αντιμετώπιση, που αφορά οικονομικά εξαρτημένα πρόσωπα για τα οποία υπάρχουν ιδιαιτερότητες όσον αφορά τη νομική εξάρτηση (βλ. σχετικά υπό το άρθρο 23 αρ. 14). Για τον ίδιο λόγο η νομολογία θεωρεί ότι το δικαίωμα εργασίας του άρθρου 22 παρ. 1 α΄ δεν αφορά τους δημοσίους υπαλλήλους, για τους οποίους προνοεί –και μάλιστα επί το προστατευτικότερο– το άρθρο 103 Σ., προβλέποντας εγγυήσεις της υπηρεσιακής τους κατάστασης και μονιμότητα. Με την έννοια αυτή μπορεί να εκληφθεί ως ειδικότερη ρύθμιση που εμπεριέχει το δικαίωμα εργασίας¹⁵.

5. Περιεχόμενο του δικαιώματος

- 7 Ορίζοντας το άρθρο 22 παρ. 1 εδ. α΄ ότι το κράτος «μεριμνά για τη δημιουργία συνθηκών απασχόλησης όλων των πολιτών» προστατεύει το κοινωνικό δικαίωμα «για» εργασία (Recht auf Arbeit), με την έννοια ότι το κράτος είναι υποχρεωμένο να ακολουθεί μια πολιτική που κατατείνει, κατά το δυνατό, στην πλήρη απασχόληση¹⁶,

¹² Κ. Χρυσόγονος, *Ατομ&ΚοινΔ*, 3^η έκδ., ό.π., σελ. 787.

¹³ *Ibidem*.

¹⁴ ΟΛΣΤΕ 3299/2014· ΣΤΕ 917/2019, 1446/2003, 12/1999, 2112/1984. Βλ. όμως Π. Δαγτόγλου, *ΑτομΔ*, ό.π.· και Κ. Χρυσόγονο, *Ατομ&ΚοινΔ*, 3^η έκδ., ό.π., (υποσ. 9).

¹⁵ ΟΛΕΛΣυν 569/2021.

¹⁶ ΑΠ 333/2022, διαθέσιμη στο [link](#)· 193/2022 διαθέσιμη στο [link](#). Βλ. επίσης Γ. Λεβέντη, *Τα κοινωνικά δικαιώματα*, ό.π., σελ. 162 επ.· Δ. Ζερδελή, *ΑτομΕργΣχ*, ό.π., παρ. 7 πλγρ. 5, σελ. 257· Ν. Αλιπράντη, «Η εργασία ως δικαίωμα: καθυπόταξη στην κακοποίησή του», σε: *ΤιμΤομ Ι. Κουκιάδη*,

να λαμβάνει μέτρα για την επαγγελματική εκπαίδευση και να στηρίζει εκείνους που αναζητούν εργασία¹⁷. Ανάλογα δικαιώματα προβλέπονται στο άρθρο 6 του Διεθνούς Συμφώνου για τα οικονομικά, κοινωνικά και μορφωτικά δικαιώματα, που υιοθετήθηκε από τα Ηνωμένα Έθνη στις 19.12.1966, το οποίο η Ελλάδα έχει κυρώσει με τον ν. 1532/1985, η ΔΣΕ 122, την οποία η Ελλάδα έχει κυρώσει με τον ν. 1423/1984, και το άρθρο 15 ΧΘΔΕΕ¹⁸.

Γίνεται γενικά δεκτό ότι στη διαμόρφωση των πολιτικών αυτών το κράτος, έχει ευρεία 8 διακριτική ευχέρεια. Εξάλλου, η ρύθμιση αυτή δεν έχει την έννοια ότι κάθε πολίτης έχει αξίωση για εξασφάλιση μιας θέσης εργασίας από το κράτος. Κάτι τέτοιο θα ερχόταν σε ευθεία σύγκρουση με άλλες διατάξεις του Συντάγματος, οι οποίες διασφαλίζουν την οικονομική ελευθερία του εργοδότη (άρθρο 5 παρ. 1), την ιδιοκτησία (άρθρο 17) αλλά και γενικότερα την ιδιωτική πρωτοβουλία στην οικονομική δραστηριότητα (άρθρο 106 παρ. 1). Μόνο σε περιορισμένο βαθμό μπορεί να υποχρεωθεί ο εργοδότης να προσλάβει αναγκαστικά κάποιον εργαζόμενο¹⁹. Ούτε έχει το κράτος την υποχρέωση να απασχολεί το ίδιο όλους τους ανέργους ή να μην απολύει εργαζομένους του (ή εργαζομένους του δημοσίου τομέα γενικότερα), μόνο και μόνο προκειμένου εκείνοι να μην απωλέσουν τη θέση εργασίας τους.

Το κοινωνικό δικαίωμα εργασίας δεν εξαντλείται όμως στο δικαίωμα «για» εργασία, 9 με την ανωτέρω έννοια. Από το άρθρο 22 παρ. 1 εδ. α', σε συνδυασμό με τα άρθρα 2 παρ. 1, 5 παρ. 1 και 25 παρ. 1, συνάγεται η προστατευτική αρχή, που αποτελεί επιπλέον

2014, σελ. 166 επ. · Γ. Θεοδόση, σε: Σ. Βλαχόπουλος (επιμ.), *ΘεμΔικ*, ό.π., [23] 15, σελ. 518 · Κ. Παπαδημητρίου, *Ατομικό Εργατικό Δίκαιο*, 2^η εκδ. 2022, σελ. 9 · Δ. Τραυλός-Τζαζατάτος, *Το δικαίωμα εργασίας*, ό.π., σελ. 770 επ.

¹⁷ Αλ. Καρακατσάνης, «Σύνταγμα και εργασιακές σχέσεις», σε: *Η επίδραση του Συντάγματος του 1975 επί του ιδιωτικού και επί του δημοσίου δικαίου*, 1976, σελ. 31 επ., 35 · Ν. Γαβαλάς, *Το δικαίωμα εργασίας*, ΕΕργΔ 2017, σελ. 275 επ., 281 · Σ. Μουδόπουλος, «Το δικαίωμα εργασίας», ό.π., σελ. 128.

¹⁸ Βλ. σχετικά Έ. Τσιτσιπά, «Το δικαίωμα στην εργασία στον Αναθεωρημένο Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Χάρτη και στο δίκαιο της ΕΕ», σε: ΚΔΕΟΔ, *Ευρωπαϊκός Κοινωνικός Χάρτης και Χάρτης Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της Ένωσης*, 2023, σελ. 29 επ., μ.π.π. · επίσης, Ν. Γαβαλά, *Το δικαίωμα εργασίας*, ό.π., σελ. 275 επ., 277 επ.

¹⁹ Όπως προβλέπεται για παράδειγμα στον ν. 2643/1998 για τα άτομα με αναπηρία, ρύθμιση που δικαιολογείται, όπως γίνεται δεκτό στη νομολογία, μεταξύ άλλων, και από το άρθρο 22 παρ. 1 εδ. α'. Βλ. σχετ. ΟΛΣΤΕ 1470/2016, διαθέσιμη στο [link](#).

και γενική αρχή του εργατικού δικαίου²⁰. Εξάλλου, από την υποχρέωση προστασίας της εργασίας από το κράτος, που προβλέπεται στο άρθρο 22 παρ. 1 εδ. α΄ προκύπτει ότι το δικαίωμα εργασίας περιλαμβάνει²¹ το δικαίωμα για δίκαιους όρους εργασίας, το δικαίωμα για προστασία της προσωπικότητας του εργαζομένου²² και για υγιείς και ασφαλείς συνθήκες εργασίας, τη συνδικαλιστική ελευθερία, καθώς και το δικαίωμα για προστασία της θέσης εργασίας από την καταχρηστική απόλυση. Μια επιπλέον σύγχρονη διάσταση, που έχει παραμεληθεί μέχρι σήμερα από τον νομοθέτη και τη νομολογία, αποτελεί επίσης και η προστασία του εργαζομένου από καταχρηστικούς συμβατικούς όρους εργασίας²³.

- 10 Σχετικά είναι και τα άρθρα 2-4 ΑΕΚΧ, που κυρώθηκε με τον ν. 4359/2016, τα οποία προβλέπουν το δικαίωμα σε δίκαιες συνθήκες (όρους) εργασίας (άρθρο 2), το δικαίωμα σε συνθήκες ασφάλειας και υγιεινής στην εργασία (άρθρο 3) και το δικαίωμα σε δίκαιη αμοιβή (άρθρο 4), καθώς και η πρόσφατη οδηγία 2022/2041 για επαρκείς

²⁰ Άρ. Καζάκος, *Συλλογικό Εργατικό Δίκαιο*, 3η εκδ. 2013, σελ. 52 επ. · Ι. Κουκιάδης, *Εργατικό Δίκαιο – Ατομικές Εργασιακές Σχέσεις*, 9^η εκδ. 2021, σελ. 128 επ. · Δ. Τραυλός-Τζανετάτος, *Η μετασυμβατική απαγόρευση του ανταγωνισμού στο εργατικό δίκαιο*, 2005, σελ. 89 επ. · Δ. Σιδέρης, *Η συνταγματική θεμελίωση της αρχής της ευνοϊκότερης ρύθμισης στο εργατικό δίκαιο*, ΔΕΝ 2015, σελ. 1345 επ., 1349.

²¹ Πρβλ. ενδεικτικά Γ. Λεβέντη, *Τα κοινωνικά δικαιώματα*, ό.π., σελ. 163 υποσ. 9 και 164 επ. · Θ. Θεοδώρου, *Το δικαίωμα εργασίας*, ΕΕργΔ 1978, σελ. 171 · Γ. Θεοδόση, σε: *ΘεμΔικ*, ό.π., [23] 15, σελ. 518 · Ν. Γαβαλά, *Το δικαίωμα εργασίας*, ό.π., σελ. 275 επ., 281 επ. · Ξ. Κοντιάδη, *Συνταγματικές εγγυήσεις και θεσμική οργάνωση του συστήματος κοινωνικής ασφάλειας Ι*, 2004, σελ. 151 επ. · Γ. Κατρούγκαλο, *Τα κοινωνικά δικαιώματα*, 2006, σελ. 139 επ. · Δ. Ζερδελή, *ΑτομΕργΣχ*, ό.π., παρ. 7 πλγρ. 5, σελ. 257.

²² Ι. Κουκιάδης, *ΑτομΕργΣχ*, ό.π., σελ. 50 επ. · Κ. Παπαδημητρίου, *ΑτομΕργΔ*, ό.π., σελ. 409 · Π. Μπουμπουχερόπουλος, *Mobbing*, 2^η εκδ. 2022, σελ. 209, υποσ. 20 μ.π.π., 220. Χαρακτηριστικά η νομολογία για τη θεμελίωση της αξίωσης για αποκατάσταση της ηθικής βλάβης σε περίπτωση καταγγελίας υπό συνθήκες που προσβάλλουν την προσωπικότητα του εργαζομένου στηρίζεται παγίως, μεταξύ άλλων, και στο άρθρο 22 παρ. 1 εδ. α΄ Σ. Πρβλ. ενδεικτικά ΑΠ 1122/2021, διαθέσιμη στο [link](#), και Π. Μπουμπουχερόπουλο, *αυτόθι*, σελ. 270.

²³ Ότι ο έλεγχος παρομοίων ρητρών επιβάλλεται από το Σύνταγμα και ότι αυτός, ελλείψει νομοθετικής ρύθμισης θα πρέπει να γίνεται με βάση το άρθρο 281 ΑΚ, προκειμένου να μην περιορίζεται υπέρμετρα η επαγγελματική ελευθερία του εργαζομένου, βλ. Δ. Ζερδελή, *ΑτομΕργΣχ*, ό.π., παρ. 15 πλγρ. 21 · *Idem*, *Καταχρηστικοί όροι εργασίας*, 2005, σελ. 60 επ. · Δ. Τραυλό-Τζανετάτο, *Η μετασυμβατική απαγόρευση*, ό.π., σελ. 45 επ., ιδίως 49 επ. · Δ. Λαδά, *Η εφαρμογή του ν. 2251/1994 στις σχέσεις εργασίας*, 2007, σελ. 26 επ. Ειδικά για τις ρήτρες αποκλειστικής απασχόλησης και τις ρήτρες παράλειψης ανταγωνισμού, βλ. ήδη το άρθρο το 189 ΚΑτομΕργΔ, όπως προστέθηκε με το άρθρο 9 του ν. 5053/2023 προς ενσωμάτωση του άρθρου 9 της οδηγίας 2019/1152.

κατώτατους μισθούς στην Ευρωπαϊκή Ένωση ([link](#))²⁴. Το άρθρο 31 ΧΘΔΕΕ προβλέπει το δικαίωμα για δίκαιες και πρόσφορες συνθήκες εργασίας. Τέλος για την προστασία σε περίπτωση αδικαιολόγητης απόλυσης προβλέπουν τα άρθρα 30 ΧΘΔΕΕ (με περιορισμένο όμως πεδίο εφαρμογής) και 24 ΑΕΚΧ²⁵.

Για την υλοποίηση των ανωτέρω απαιτείται η θέσπιση ενός νομοθετικού πλαισίου²⁶, υποχρέωση στην οποία ο νομοθέτης έχει ανταποκριθεί με τη θέσπιση της εργατικής νομοθεσίας. Η νομοθεσία αυτή, η οποία δεν μπορεί να παρατεθεί εδώ²⁷, κατά κανόνα περιλαμβάνει διατάξεις με χαρακτήρα αναγκαστικού δικαίου ή μονομερώς αναγκαστικού δικαίου, δηλαδή διατάξεις από τις οποίες απόκλιση με ατομική συμφωνία του εργαζομένου με τον κοινωνικοτυπικά διαπραγματευτικά υπερέχοντα εργοδότη επιτρέπεται μόνο αν είναι ευνοϊκότερη για τον εργαζόμενο. Σε αυτό συνίσταται ο προστατευτικός χαρακτήρας της. Ιδιαίτερα σημαντικές για τη διαμόρφωση του εργατικού δικαίου στη χώρα μας υπήρξαν παλαιόθεν²⁸ και συνεχίζουν να είναι²⁹ οι διεθνείς συμβάσεις εργασίας (ΔΣΕ) της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας (ΔΟΕ), της οποίας η Ελλάδα είναι μέλος από την ίδρυσή της (1919). Στη σύγχρονη δε εποχή καθοριστικό

11

²⁴ Βλ. σχετικά Κλ. Lörcher, Ζ. Adams και Σ. Deakin υπό τα αντίστοιχα άρθρα, σε: Bruun/Lörcher/Schömann/Clauwaert, *The European Social Charter and the Employment Relation*, 2017, σελ. 166 επ.

²⁵ Βλ. σχετικά Γ. Θεοδόση, «Η προστασία από την απόλυση στον ΑΕΚΧ και στον ΧΘΔΕΕ», σε: ΚΔΕΟΔ, *Ευρωπαϊκός Κοινωνικός Χάρτης*, ό.π., σελ. 99 επ.

²⁶ Αλ. Καρακατσάνης, «Η συνταγματική θεμελίωση των εργασιακών σχέσεων», σε: *Σύνταγμα και εργασιακές σχέσεις*, ό.π., σελ. 36.

²⁷ Πρόσφατα οι σπουδαιότερες ρυθμίσεις του ατομικού εργατικού δικαίου κωδικοποιήθηκαν στον Κώδικα Ατομικού Εργατικού Δικαίου (π.δ. 80/2022 Α' 222).

²⁸ Βλ. σχετικά Ι. Ληξουριώτη, *Διεθνές Εργατικό Δίκαιο – Διεθνής Οργάνωση Εργασίας και Θεμελιώδη Εργασιακά Δικαιώματα – Η εφαρμογή των κανόνων Διεθνούς Εργατικού Δικαίου από την Ελλάδα*, 2005, παντού, και ειδικώς για την Ελλάδα, σελ. 175 επ. Βλ. επίσης Ν. Βαλτικό, *Το διεθνές εργατικό δίκαιο ως στοιχείο της κοινωνικής πολιτικής στην Ελλάδα*, 1978. Είναι χαρακτηριστικό ότι τη ΔΣΕ 1 του έτους 1919, που αφορά το εμβληματικό ζήτημα της οκτάωρης ημερήσιας και σαρανταοκτάωρης εβδομαδιαίας εργασίας, η Ελλάδα την κύρωσε με τον ν. 2269/1920, ενώ με τους ν. 2270 έως και 2274/2020, που δημοσιεύθηκαν στο ίδιο φύλλο της ΕτΚ (Α' 145) κυρώθηκαν οι ΔΣΕ 2 – 6, για την ανεργία, την εργασία εγκύων γυναικών και για τις τεκούσες μητέρες, για την παιδική εργασία και την παιδική εργασία ανηλίκων. Επικαιροποιημένη λίστα ΔΣΕ που έχει κυρώσει η Ελλάδα είναι διαθέσιμη στο [link](#).

²⁹ Έτσι, με τον ν. 4808/2021 (άρθρο 1) κυρώθηκε η ΔΣΕ 190 του έτους 2019 για την εξάλειψη της βίας και παρενόχλησης στον κόσμο της εργασίας και θεσπίσθηκε σχετική εθνική ειδική νομοθεσία (άρθρα 2-23).

είναι το ενωσιακό δίκαιο, που περιλαμβάνει πολλές και σημαντικές οδηγίες, που έχουν τον χαρακτήρα ελάχιστης εναρμόνισης, επιτρέποντας ευνοϊκότερες για τους εργαζομένους εθνικές ρυθμίσεις (άρθρο 153 παρ. 4 ΣΛΕΕ). Η τήρηση της εργατικής νομοθεσίας εποπτεύεται από τη διοίκηση και ειδικότερα από την Επιθεώρηση Εργασίας, που σήμερα αποτελεί ανεξάρτητη αρχή (άρθρο 102 ν. 4808/2021). Τέλος, κεντρικό ρόλο για τη διάπλαση και την αποτελεσματικότητα της εργατικής νομοθεσίας και της συνταγματικής προστασίας αυτής έχει η νομολογία, η οποία μάλιστα παγίως δέχεται ότι ο νομικός χαρακτηρισμός της σύμβασης ως σύμβασης εξαρτημένης εργασίας ή ως άλλου είδους σύμβασης τελικά απόκειται στα δικαστήρια, τα οποία δεν δεσμεύονται όχι μόνο από τον χαρακτηρισμό στον οποίο προβαίνουν τα μέρη αλλά ούτε και από τον (τυχόν εσφαλμένο) χαρακτηρισμό στον οποίο προβαίνει ο νόμος³⁰.

- 12 Το δικαίωμα εργασίας δεν προδικάζει όμως μια εργατική νομοθεσία με ορισμένο περιεχόμενο. Ο νομοθέτης σταθμίζοντας άλλους συνταγματικούς σκοπούς και δικαιώματα³¹ έχει ευρύ περιθώριο εκτίμησης και δύναται να τροποποιεί τους κανόνες που διέπουν τις εργασιακές σχέσεις, ακόμη και επί το δυσμενέστερο για τους εργαζομένους³². Το πλαίσιο εντός του οποίου δύναται αυτός να κινηθεί οριοθετείται

³⁰ Ορθά επισημαίνεται το ανωτέρω από τον Άρ. Καζάκο, *Εργατικό δίκαιο, ένα «μεροληπτικό» δίκαιο – Η προστατευτική αρχή και οι εφαρμογές της στο ατομικό και το συλλογικό εργατικό δίκαιο*, ΕΕργΔ 2023, σελ. 833 επ., 839. Για το ότι ο ορθός νομικός χαρακτηρισμός απόκειται τελικά στα δικαστήρια από το Σύνταγμα, βλ. αντί άλλων πολλών ΟΛΑΠ 3/2021, 13/2017· ΑΠ 7/2011, διαθέσιμες στο [link1](#), [link2](#) και [link3](#) αντίστοιχα.

³¹ Για παράδειγμα, ΟΛΣτΕ 1684/2022, σκ. 20, διαθέσιμη στο [link](#): αναστολή της εργασιακής σχέσης εργαζομένων που δεν είχαν εμβολιασθεί κατά την περίοδο της πανδημίας του covid. Βλ. και τις επ' αυτής παρατηρήσεις Ι. Ληξουριώτη, ΔΕΕ 2022, 1600 επ.

³² Βλ. ΣτΕ 2678/2018, σκ. 20, διαθέσιμη στο [link](#), και την εκεί μνημονευόμενη νομολογία. Η άποψη ότι το συγκεκριμένο επίπεδο προστασίας που προβλέπει κάθε φορά ο νόμος, με την έννοια ότι αυτό δύναται στο εξής μόνο να βελτιώνεται από τον νομοθέτη («*απόλυτο κοινωνικό κεκτημένο*»), που είχε υποστηριχθεί παλαιότερα (Π. Παραράς, *Η ελευθερία της εργασίας*, ό.π., σελ. 271), δεν επικράτησε. Κριτική της θεωρίας αυτής βλ. σε Κ. Μαυριά, «Τα κοινωνικά δικαιώματα στο Σύνταγμα του 1975», σε: *Οι συνταγματικές ελευθερίες στην πράξη*, 1986, σελ. 183 επ., 196 επ.· και Δ. Τσάτσο, *Συνταγματικό Δίκαιο*, Τομ. Γ΄, 3^η εκδ. 1987, σελ. 208· Κ. Χρυσόγονο, *Ατομικά και κοινωνικά δικαιώματα*, 5^η εκδ., 2023, σελ. 68 επ. Αντιθέτως, υπέρ του «*σχετικού κοινωνικού κεκτημένου*», ως ουσιαστικό περιεχόμενο του άρθρου 22 παρ. 1 εδ. α΄, Κ. Χρυσόγονο, ό.π., σελ. 784· Ι. Κουκιάδη, *ΑτομΕργΣχ*, ό.π., σελ. 47 επ. Γενικότερα για τη θεωρία του κοινωνικού κεκτημένου, βλ. Ξ. Κοντιάδη, *Συνταγματικές εγγυήσεις*, ό.π., σελ. 129 επ. Όπως ορθά επισημαίνει ο Άγγ. Στεργίου, *Κοινωνικά δικαιώματα*, 2023, σ. 14, το βάρος θα πρέπει να πέφτει στην ουσία των κοινωνικών δικαιωμάτων, στην παγιοποίησης υπαρχουσών ρυθμίσεων, οι οποίες μπορούν και πρέπει να αλλάζουν· κρίσιμη είναι η προστατευ-

από το δικαίωμα εργασίας και την επιχειρηματική ελευθερία του εργοδότη, τα οποία επιβάλλουν ένα ελάχιστο όριο προστασίας του εργαζομένου (Untermaßverbot) και ένα ανώτατο όριο επιβάρυνσης του εργοδότη (Übermaßverbot)³³. Με τον τρόπο αυτό το δικαίωμα εργασίας εγγυάται ένα ελάχιστο όριο προστασίας του εργαζομένου έναντι του εργοδότη και επιπλέον δικαιολογεί, μέχρις ενός ορίου, τον περιορισμό της επιχειρηματικής ελευθερίας του εργοδότη από τον νομοθέτη³⁴.

Θα πρέπει να σημειωθεί ότι οι ανωτέρω λειτουργίες του δικαιώματος εργασίας δεν αποτυπώνονται πάντα εμφανώς στη νομολογία αλλά συχνά υπολανθάνουν στον έλεγχο της άσκησης των εργοδοτικών εξουσιών μέσω των γενικών ρητρών, την έννοια των οποίων φωτίζουν, ιδίως της κατάχρησης δικαιώματος (άρθρο 281 ΑΚ)³⁵. Γενικότερα, στο εργατικό δίκαιο η νομολογιακή διάπλαση είναι ιδιαίτερα εκτεταμένη, ιδίως για ζητήματα για τα οποία ο νομοθέτης αδρανεύει. Η τυχόν έλλειψη νομοθεσίας δεν οδηγεί συνεπώς σε αδυναμία προστασίας του δικαιώματος εργασίας, αλλά αναπληρώνεται από τη νομολογία, που διαπλάθει το δίκαιο υπό το φως των σχετικών συνταγματικών διατάξεων. Χαρακτηριστικό παράδειγμα αποτελεί η νομολογιακή διάπλαση, με

13

τική τους λειτουργία.

³³ Δ. Ζερδελή, *Η συνταγματικά επιβαλλόμενη προστασία της θέσης εργασίας και η πραγμάτωσή της μέσω της ΑΚ 281*, ΕΕργΔ 2001, σελ. 1011 επ., 1026 επ. · Άρ. Καζάκος, *ΣυλλΕργΔ*, ό.π., σελ. 48 επ. και 594-595 · Δ. Γούλας, *Η απαγόρευση διακρίσεων κατά τη διαδικασία σύναψης της σύμβασης εξαρτημένης εργασίας*, 2019, σελ. 124 επ. · *Idem*, *Εργασιακές σχέσεις αθλητών*, 2014, σελ. 74 επ., 112 επ., 121 επ.

³⁴ Γ. Θεοδόσης, σε: *ΘεμΔικ*, ό.π., [23] 23, σελ. 520 · Κ. Παπαδημητρίου, *ΑτομΕργΔ*, ό.π., σελ. 9. Χαρακτηριστικό παράδειγμα αποτελεί η ΑΠ 721/2018, σκ. 11, διαθέσιμη στο [link](#), με την οποία κρίθηκε ότι η αξίωση πραγματικής απασχόλησης του άρθρου 656 ΑΚ (= άρθρο 7 ΚΑτομΕργΔ), χωρίς να απαιτείται να συντρέχει προς τούτο ιδιαίτερο ηθικό συμφέρον του εργαζομένου για την πραγματική απασχόλησή του δεν παραβιάζει την επιχειρηματική ελευθερία του εργοδότη. Άλλωστε, όπως αναφερόταν και στην αιτιολογική έκθεση του ν. 4139/2013, η αξίωση πραγματικής απασχόλησης, εναρμονίζεται καλύτερα με το δικαίωμα εργασίας. Βλ. σχετικά Δ. Βασιλείου, *Η αξίωση πραγματικής απασχόλησης σύμφωνα με το νέο άρθρο 656 ΑΚ (άρθρο 61 Ν. 4139/2013)*, ΕΕργΔ 2013, σελ. 553 επ., 557 επ.

³⁵ Βλ., ενδεικτικά, Γ. Λεβέντη, σε: Γ. Λεβέντη/Κ. Παπαδημητρίου, *Ατομικό Εργατικό Δίκαιο*, 2011, σελ. 909 επ. Έτσι, για παράδειγμα η νομολογία περιόρισε σε αρκετά μεγάλο βαθμό δια του άρθρου 281 το προβλεπόμενο από τον νόμο δικαίωμα του εργοδότη να θέτει για ορισμένο διάστημα και για την αντιμετώπιση οικονομικών προβλημάτων της επιχείρησής τους εργαζομένους σε εκ περιτροπής εργασία, τον οποίο μεγάλο μέρος της θεωρίας θεωρεί αντισυνταγματικό. Βλ. σχετικά Χρ. Τιμπούκη, *Όψεις της μονομερώς επιβαλλόμενης εκ περιτροπής εργασίας ενώπιον του Αρείου Πάγου*, ΕΕργΔ 2022, σελ. 105 επ. · Φ. Δερμιτζάκη, *Η μονομερώς επιβαλλόμενη εκ περιτροπής εργασία*, ΕΕργΔ 2012, σελ. 1169 επ.

βάση το άρθρο 281 ΑΚ, του δικαίου των ουσιαστικών περιορισμών της εργοδοτικής καταγγελίας, το οποίο ο νομοθέτης είχε παραλείψει να ρυθμίσει, προστασία που, όπως γίνεται δεκτό από τον Άρειο Πάγο, έχει συνταγματικό έρεισμα, μεταξύ άλλων, στο άρθρο 22 παρ. 1 εδ. α³⁶. Παρά τα συνταγματικά θεμέλια της προστασίας αυτής όμως, ο Άρειος Πάγος συνεχίζει –μη πειστικά³⁷– να αποδέχεται την αναίτιώδη καταγγελία· ιδιαίτερα προβληματική δε, εξ επόψεως της συνταγματικής προστασίας, είναι η πάγια νομολογία ότι το βάρος επίκλησης και απόδειξης της συνδρομής λόγου που καθιστά καταχρηστική την καταγγελία βαρύνει εξ ολοκλήρου τον εργαζόμενο, ο οποίος συνήθως δεν έχει πρόσβαση στις σχετικές πληροφορίες και αποδείξεις, που ευρίσκονται στη σφαίρα του εργοδότη, το οποίο καθιστά αναποτελεσματική την (συνταγματικά επιβαλλόμενη) προστασία του εργαζομένου³⁸. Πάντως, με βάση τη νομολογία μπο-

³⁶ ΑΠ 1107/2021, διαθέσιμη στο [link](#) · 744/2020 διαθέσιμη στο [link](#) · 1368/2019, διαθέσιμη στο [link](#): «Η στέρηση από τον εργαζόμενο της θέσης εργασίας, η οποία αποτελεί τη βάση της οικονομικής και κοινωνικής του ύπαρξης χωρίς τη συνδρομή ιδιαίτερων λόγων που να δικαιολογούν επαρκώς την καταγγελία, δεν συμβιβάζεται με τις θεμελιώδεις συνταγματικές αξιολογήσεις, με τις οποίες, το συμφέρον του εργαζομένου στη διατήρηση της εργασιακής σχέσεως έχει αναχθεί σε συνταγματικά προστατευόμενη έννομη θέση (άρθρα 2 παρ. 1, 5 και 22 παρ. 1 του Συντάγματος». Για τα συνταγματικά θεμέλια της προστασίας από την καταγγελία από τη θεωρία βλέπε αντί άλλων Δ. Ζερδελή, *Η συνταγματικά επιβαλλόμενη προστασία της θέσης εργασίας*, ό.π., σελ. 1011 επ. · Idem, *ΑτομΕργΣχ*, ό.π., παρ. 29 πλγρ. 50 επ., σ. 1399 επ. · Φ. Δερμιτζάκη, *Ο δικαστικός έλεγχος της καταγγελίας της σύμβασης εργασίας αορίστου χρόνου*, ΕΕργΔ 2011, σελ. 881 επ.

³⁷ Κριτικά μεταξύ άλλων και εξ επόψεως του δικαιώματος εργασίας, Δ. Ζερδελής και Φ. Δερμιτζάκη ό.π. (υποσ. χxxvι). Η αναίτιώδης καταγγελία κατά την ορθότερη άποψη δεν συμβιβάζεται με το άρθρο 24 περ. α' ΑΕΚΧ, το οποίο προβλέπει «το δικαίωμα όλων των εργαζομένων να μη λύεται η εργασιακή τους σχέση χωρίς βάσιμο λόγο που να συνδέεται με την ικανότητα ή τη συμπεριφορά τους ή να βασίζεται στις λειτουργικές απαιτήσεις της επιχείρησης, της εγκατάστασης ή της υπηρεσίας». Βλ. σχετικά Γ. Θεοδόση, «Η προστασία από την απόλυση», ό.π., σελ. 99 επ., 104 επ., μ.π.π. Επίσης, Δ. Βασιλείου, *Το άρθρο 24 του ΑΕΚΧ και η επίδρασή του στο ελληνικό δίκαιο της καταγγελίας*, ΕΕργΔ 2017, σελ. 881 επ. · και Idem, *Περιορισμοί της εργοδοτικής καταγγελίας και προστασία από αθέμιτη απόλυση*, ΕΕργΔ 2017, σελ. 535 επ., με δικαιουσγκριτικές παρατηρήσεις.

Ο Άρειος Πάγος αντίθετα έχει κρίνει ότι η αναίτιώδης καταγγελία δεν παραβιάζει την ανωτέρω διάταξη του ΑΕΚΧ. Βλ. ΑΠ 1512/2018 και 366/2020, διαθέσιμες στο [link1](#) και [link2](#) αντίστοιχα.

³⁸ Βλ., αντί άλλων, κριτική σε Δ. Ζερδελή, *Ζητήματα αποτελεσματικής έννομης προστασίας στις εργατικές διαφορές – Βάρος απόδειξης και προσωρινή έννομη προστασία*, ΔΕΕ 2016, σελ. 602 επ. · Φ. Δερμιτζάκη, *Η κατάργηση των ρητρών μονιμότητας*, ΕΕργΔ 2015, σελ. 69 επ. Αντίθετα, το BVerfG θεωρεί ότι από το άρθρο 12 του Θεμελιώδους Νόμου (επαγγελματική ελευθερία του εργαζομένου) επιβάλλεται το βάρος επίκλησης και απόδειξης να κατανέμεται μεταξύ εργοδότη και εργαζομένου, προκειμένου να μπορεί ο τελευταίος να ασκεί αποτελεσματικά το συνταγματικό δικαίωμα του. Βλ. σχετικά BVerfG v. 27.01.1998 – 1 BvL 15/87, AP Nr. 17 zu παρ. 23 KSchG 1969 = AuR 1998, 207 m.

ρούμε να πούμε ότι το Σύνταγμα επιβάλλει την προστασία του εργαζομένου από την καταγγελία, όταν συντρέχουν ορισμένες περιστάσεις, όπως όταν η απόλυση γίνεται επειδή ο εργαζόμενος άσκησε δικαιώματά του, όταν αντί της καταγγελίας υπήρχε άλλη λιγότερο επαχθής για τον εργαζόμενο επιλογή (*ultima ratio*), όταν η καταγγελία παρίσταται δυσανάλογη ή όταν η επιλογή του απολυτέου είναι αυθαίρετη. Οδηγό αποτελεί άλλωστε και ο σχετικός κατάλογος του παραρτήματος στο άρθρο 24 ΑΕΚΧ. Η ειδικότερη όμως διαμόρφωση του δικαίου της καταγγελίας τελικά απόκειται στον νομοθέτη³⁹, αρκεί η ρύθμιση του νόμου να εξασφαλίζει τη συνταγματικά επιβαλλόμενη προστασία με αρκούντως αποτελεσματικό τρόπο⁴⁰.

Anm. Buschmann, διαθέσιμη στο [link](#) · και 1 BvL 22/87, AuR 1998, 209 με παρατ. Buschmann, διαθέσιμη στο [link](#) · ErfK/Schmidt, ό.π., Rdnr. 36 ff. Προσφάτως μάλιστα ο Άρειος Πάγος ορθά διευκόλυνε τον εργοδότη που αντιμετωπίζει αντίστοιχες αποδεικτικές δυσχέρειες στην περίπτωση οφειλής μισθών υπερημερίας, αναγνωρίζοντας την αξίωση πληροφόρησής του και το δικαίωμα να ασκήσει επίσκεψη μέχρι να τη λάβει, στηριζόμενος το δικαίωμα δικαστικής προστασίας (άρθρο 20 παρ. 1 Σ.) και δίκαιης δίκης (άρθρο 6 ΕΣΔΑ). Βλ. ΑΠ 1220/2022, διαθέσιμη στο [link](#) · και 1862/2022, διαθέσιμη στο [link](#) · καθώς και το σχόλιο στην τελευταία της Μ. Χασιριτζόγλου, ΕλλΔ/νη 2023, σελ. 1402 επ. Αντίστοιχες αποτελεσματικές λύσεις προσήκουν και στην καταγγελία. Το πρόβλημα αυτό αντιμετωπίσθηκε εν μέρει από τον νομοθέτη με το άρθρο 66 παρ. 2 ν. 4808/2021 (ήδη 339 παρ. 2 ΚΑτομΕργΔ), που προβλέπει σχετικά αποδεικτικές διευκολύνσεις υπέρ του εργαζομένου εφόσον πρόκειται για καταγγελία παράνομη ή εκδικητική του άρθρου 339 παρ. 1 ΚΑτομΕργΔ, όπως και με αρκετές διατάξεις ενωσιακής προέλευσης που προβλέπουν περιπτώσιολογικά ανάλογες ρυθμίσεις. Βλ. σχετικά Δ. Βασιλείου, *Το βάρος επίκλησης και απόδειξης και ο αναίρετικός έλεγχος στη δίκη της καταγγελίας*, ΕΕργΔ 2022, σελ. 947 επ · Δ. Ζερδελή, *ΑτομΕργΣχ*, ό.π., παρ. 29 πλγρ. 90 επ., σελ. 1426 επ. Το πρόβλημα παραμένει όμως όσον αφορά την καταχρηστική απόλυση, που αφορά σπουδαίες περιπτώσεις άκυρης απόλυσης με συνταγματικά θεμέλια, όπως η παράβαση της *ultima ratio* ή η εσφαλμένη (αυθαίρετη) επιλογή του απολυτέου.

³⁹ Έτσι, για παράδειγμα, η νομολογία έκρινε συνταγματική την κατάργηση, με το άρθρο 5 παρ. 2 της ΠΥΣ 6/2012, των υφιστάμενων ρητρών μονιμότητας που προβλέπονταν τότε στον νόμο, καθώς και σε συλλογικές ή ατομικές συμβάσεις εργασίας, επειδή το εντάσσονταν στο γενικότερο πλέγμα μέτρων για την αντιμετώπιση της δημοσιονομικής κρίσης, χωρίς να κριθούν δυσανάλογες. Έτσι, ΟΛΣΤΕ 2307/2014, σκ. 38, διαθέσιμη στο [link](#), με αντίθετη μειοψηφία · ΟΛΑΠ 11/2017, σκ. ΙΙΙ, διαθέσιμη στο [link](#). Για την (πειστικότερη) αντίθετη άποψη βλ. από τη θεωρία αντί άλλων Φ. Δερμιτζάκη, *Η κατάργηση των ρητρών μονιμότητας*, ό.π., σελ. 69 επ., ιδίως 84 επ.

⁴⁰ Προβληματική εκ της απόψεως αυτής είναι η πρόσφατη ρύθμιση του άρθρου 6 παρ. 3 του ν. 4808/2021 (ήδη 333 παρ. 3 ΚΑτομΕργΔ), καθ' ο μέρος επιτρέπει στον εργοδότη να απαλλαγεί από την υποχρέωσή του για επαναπασχόληση του εργαζομένου και για μισθούς υπερημερία με την καταβολή μιας πρόσθετης αποζημίωσης, η οποία δεν μπορεί να ξεπερνά το διπλάσιο της νόμιμης αποζημίωσης απόλυσης, ακόμη και αν δεν καλύπτεται η ζημία που υπέστη ο εργαζόμενος. Η ρύθμιση αυτή παραβιάζει πάντως μετά βεβαιότητας το άρθρο 24 περ. β ΑΕΚΧ. Βλ. ΕΕΚΔ απόφ. της 06.09.2016, *Finnish Society of Social Rights κατά Φινλανδίας*, αρ. προσφ. 107/2014, διαθέσιμη στο

II. ΙΣΗ ΑΜΟΙΒΗ ΓΙΑ ΕΡΓΑΣΙΑ ΙΣΗΣ ΑΞΙΑΣ (ΑΡΘΡΟ 22 ΠΑΡ. 1 ΕΔ. Β΄)

1. Εισαγωγικά

- 14 Το άρθρο 22 παρ. 1 εδ. Β΄ αποτελεί καινοτομία του Συντάγματος του 1975. Αποτελεί ειδικότερη εκδήλωση της αρχής της ισότητας, γι' αυτό και η νομολογία πολύ συχνά βασίζεται σε αυτό από κοινού με το άρθρο 4 παρ. 1⁴¹. Επίσης συνδέεται στενά με το δικαίωμα για δίκαιους όρους εργασίας και, ως εκ τούτου, αποτελεί εκδήλωση του δικαιώματος εργασίας που κατοχυρώνεται στο προηγούμενο εδάφιο του ίδιου άρθρου [22 παρ. 1 εδ. α΄]⁴².
- 15 Στο εργατικό δίκαιο η αρχή της ίσης μεταχείρισης διαπλάσθηκε από τη νομολογία με βάση το άρθρο 288 ΑΚ πολύ πριν από τη θέσπιση του άρθρου 22 παρ. 1 εδ. Β΄ και αποτελεί έκτοτε γενική αρχή του⁴³. Αξιοσημείωτο είναι ότι και πριν από τη συνταγματική αναθεώρηση του 2001 (και τη σχετική τροποποίηση του άρθρου 25 παρ. 1 Σ) γινόταν δεκτό ότι το άρθρο 22 παρ. 1 εδ. Β΄ τριτενεργεί στις σχέσεις μεταξύ εργοδότη και εργαζομένου⁴⁴.
- 16 Πολλοί λόγοι έχουν υποστηριχθεί για τη δικαιολόγηση της αρχής της ίσης μεταχείρισης, όπως η ιδέα της διανεμητικής δικαιοσύνης, η συλλογική διάσταση της εργασιακής σχέσης, η υποχρέωση πρόνοιας του εργοδότη⁴⁵. Όλοι οι ανωτέρω λόγοι ασφαλώς

[link](#) · της 11.09.2019, *Confederazione Generale Italiana del Lavoro (CGIL) κατά Ιταλίας*, αρ. προσφ. 158/2017, διαθέσιμη στο [link](#) · της 05.07.2022, *Syndicat CFDT de la métallurgie de la Meuse κατά Γαλλίας*, αρ. προσφ. 175/2019, διαθέσιμη στο [link](#). Βλ. σχετικά, αντί άλλων, Ν. Παπαδόπουλο, *Το ανώτατο όριο της «πρόσθετης αποζημίωσης» απόλυσης του άρθρου 66 παρ. 3 ν. 4808/2021 και η συμβατότητά του με το άρθρο 24 του Αναθεωρημένου Ευρωπαϊκού Κοινωνικού Χάρτη*, ΕΕργΔ 2023, σελ. 433 επ., μ.π.π.

⁴¹ Σύμφωνα με την πάγια διατύπωση πολλών αποφάσεων η αρχή της ίσης μεταχείρισης «απορρέει από τη διάταξη του άρθρου 288 ΑΚ και ευρίσκει έρεισμα και στα άρθρα 4 παρ. 1 και 22 παρ. 1 εδ. Β΄ του Συντάγματος». Βλ. ΑΠ 180/2019, διαθέσιμη στο [link](#) · 961/2014, διαθέσιμη στο [link](#) · 1584/2012, διαθέσιμη στο [link](#) · 1031/2012, διαθέσιμη στο [link](#) · 300/2012, διαθέσιμη στο [link](#) · 1210/2009, διαθέσιμη στο [link](#) · 793/2008, διαθέσιμη στο [link](#) · 247/2008, διαθέσιμη στο [link](#) · 700/2006, διαθέσιμη στο [link](#).

⁴² Γ. Λεβέντης, *Η αρχή της ίσης αμοιβής για ίσης αξίας εργασία (άρθρο 22 παρ. 1 εδ. Β΄ του Συντ.)*, ΚριτΕ 1994, σελ. 287 επ., 287 · Ν. Γεωργιάδου, *Η αρχή της ίσης μεταχείρισης των εργαζομένων (άρθρο 28 παρ. 1β Συντάγματος)*, 2002, σελ. 24 επ.

⁴³ Πρβλ. αντί άλλων Αλ. Καρακατσάνη, *Η έννομος τάξις της εκμεταλλεύσεως*, 1969, σελ. 207 επ.

⁴⁴ Πρβλ. Φ. Δωρή, «Η επίδραση της συνταγματικής αρχής της ισότητας στο ιδιωτικό δίκαιο», σε: Δ. Γούλας (Επιμ.), *Ελευθερία των συμβάσεων και απαγόρευση των διακρίσεων*, 2019, σελ. 29.

⁴⁵ Βλ. Δ. Ζερδελή, *ΑτομΕργΣχ*, ό.π., παρ. 9 πλγρ. 13 επ., σελ. 312 επ. · Αλ. Καρακατσάνη, *Η έννομος τάξις*, ό.π., σελ. 207 επ.

περιγράφουν ορισμένες όψεις της αρχής. Σε τελική ανάλυση όμως το δικαίωμα ίσης μεταχείρισης ανάγεται στην προστασία του εργαζομένου από τη δομική διαπραγματευτική ανωτερότητα του εργοδότη⁴⁶. Αυτό μαρτυρά το γεγονός ότι το δικαίωμα ίσης μεταχείρισης εφαρμόζεται όχι μόνο όταν ο εργοδότης έχει από τον νόμο ή τη σύμβαση εργασίας το δικαίωμα να διαπλάθει μονομερώς την εργασιακή σχέση, αλλά ακόμη και όταν συμβάλλεται με τον εργαζόμενο με την ατομική σύμβαση εργασίας⁴⁷.

Την ίση αμοιβή ανδρών και γυναικών προβλέπει η ΔΣΕ 100 του 1951 «περί ισότητας της αμοιβής μεταξύ αρρένων και θηλέων εργαζομένων δι' εργασίαν ίσης αξίας», που κυρώθηκε από την Ελλάδα με τον ν. 46/1975. Το ίδιο δικαίωμα προβλέπεται επίσης στο άρθρο 4 παρ. 3 ΑΕΚΧ, που κυρώθηκε με τον ν. 4359/2016, και στην ταυτάριθμη διάταξη του ΕΚΧ του 1961. Επιπρόσθετα, το άρθρο 20 ΑΕΚΧ αναφέρεται ευρύτερα στην ισότητα ευκαιριών ανεξαρτήτως φύλου (πρόσβαση στην εργασία, στην επαγγελματική εκπαίδευση, στην επαγγελματική εξέλιξη, περιλαμβανομένων των προαγωγών κλπ.)⁴⁸. Εξάλλου, τη διακριτική μεταχείριση των εργαζομένων, μεταξύ άλλων όσον αφορά την αμοιβή, με βάση τη φυλή, το χρώμα, το φύλο, το θρήσκευμα, τα πολιτικά φρονήματα, την εθνική καταγωγή και την κοινωνική προέλευση απαγορεύει η ΔΣΕ 111, που κυρώθηκε με τον ν. 1424/1984.

Στο ενωσιακό δίκαιο η αρχή της ίσης αμοιβής ανεξαρτήτως φύλου προβλεπόταν ήδη στο άρθρο 119 της Συνθήκης της Ρώμης και αναγνωρίσθηκε ενωρίς από το ΔΕΕ ως γενική αρχή του κοινοτικού δικαίου και θεμελιώδες δικαίωμα, εκδήλωση της γενικής αρχής της ισότητας, με άμεση και οριζόντια εφαρμογή⁴⁹. Σήμερα το δικαίωμα για ίση αμοιβή ανδρών και γυναικών προβλέπεται στο άρθρο 157 ΣΛΕΕ (πρώην άρθρο 141 ΣυνΘΕΚ), καθώς και στο άρθρο 23 ΧΘΔΕΕ. Σχετικές είναι και αρκετές οδηγίες (βλ.

17

18

⁴⁶ Φ. Δερμιτζάκη, *Η απαγόρευση διακρίσεων σε βάρος των εργαζομένων ορισμένου χρόνου*, 2010, σελ. 71 επ.

⁴⁷ Για το ότι η αρχή της ίσης μεταχείρισης εφαρμόζεται ακόμη και σε παροχές που γίνονται σε εκπλήρωση υποχρέωσης από ατομική σύμβαση, βλ. αντί άλλων ΑΠ 75/2009 [link](#) · Δ. Ζερδελή, *ΑτομΕργΣχ*, ό.π., παρ. 9 πλγρ. 35, σελ. 325 · Γ. Λεβέντη, σε: *Ατομικό εργατικό δίκαιο*, ό.π., σελ. 642.

⁴⁸ Βλ. σχετικά Α-Μ. Κώνστα/Μ. Σαρπαδάνη, «Η ισότητα των φύλων στην εργασία και η προώθηση της συμφιλίωσης της επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής», σε: ΚΔΕΟΔ, *Ευρωπαϊκός Κοινωνικός Χάρτης*, ό.π., σελ. 139 επ.

⁴⁹ ΔΕΕ, αποφάσεις της 08.04.1976, *Defrenne II*, C-43/75, ECLI:EU:C:1976:56, σκ. 40, διαθέσιμη στο [link](#) · και της 15.06.1978, *Defrenne III*, C-149/77, ECLI:EU:C:1978:130, σκέψεις 26-29, διαθέσιμη στο [link](#). Βλ. σχετικά Σ. Γιαννακούρου, *Η ίση μεταχείριση ανδρών και γυναικών κατά το Κοινοτικό και το Ελληνικό Εργατικό Δίκαιο*, 2008, σελ. 11 επ. · Δ. Ζερδελή, *Ευρωπαϊκό Εργατικό Δίκαιο*, 2020, σελ. 71.

παρακάτω αρ. 31). Σύμφωνα με το ΔΕΕ όλες οι ανωτέρω ρυθμίσεις αποτελούν ειδικότερες εκδηλώσεις της γενικής αρχής της ίσης μεταχείρισης του άρθρου 20 ΧΘΔΕΕ, που αποτελεί γενική αρχή του ευρωπαϊκού εργατικού δικαίου⁵⁰.

2. Φορείς-Αποδέκτες

- 19 Ενωρίς η νομολογία έκρινε ότι η διάταξη εφαρμόζεται μόνο στους εργαζομένους με σύμβαση εξηρημένης εργασίας, συμπεριλαμβανομένων όμως και των μισθωτών του δημοσίου⁵¹. Για διακρίσεις μεταξύ υπαλλήλων με δημοσίου δικαίου εργασιακή σχέση, οι οποίοι δεν υπάγονται στο άρθρο 22 παρ. 1 εδ. β΄ σύμφωνα με την κρατούσα άποψη, παραμένει όμως εφαρμοστέο το άρθρο 4 παρ. 1⁵². Πάντως, σύμφωνα με τη νομολογία η άνιση μεταχείριση μεταξύ υπαλλήλων του στενού δημόσιου τομέα με εργασιακή σχέση δημοσίου και ιδιωτικού δικαίου δεν αντίκειται σε καμία από τις ως άνω διατάξεις, λόγω των διαφορετικών συνθηκών προσλήψεως, υπηρεσιακής εξέλιξεως και λύσεως της υπηρεσιακής σχέσης⁵³, εννοώντας προφανώς την ιδιαίτερη υπηρεσιακή κατάσταση και τη μονιμότητα των δημοσίων υπαλλήλων (άρθρο 103 Σ.). Τα ανωτέρω αντίκεινται όμως στη ρήτρα 4 σημ. 1 της οδηγίας 1999/70 για τους εργαζομένους με ορισμένου χρόνου συμβάσεις, επειδή βασίζονται στον πρόσκαιρο χαρακτήρα των συμβάσεων εργασίας ως ορισμένου χρόνου⁵⁴.

⁵⁰ Δ. Ζερδελής, *ΕυρΕργΔ*, ό.π., σελ. 84.

⁵¹ ΑΕΔ 16/1983 ΕΕργΔ 1984, σελ. 249 επ. · ΟΛΑΠ 3/1997 ΕΕργΔ 1997, σελ. 585 επ. · ΣτΕ 763/1982, ΕΕργΔ 1984, σελ. 250 επ.

⁵² Κ. Χρυσόγονος, *Ατομ&ΚοινΔ*, 5η έκδ., ό.π., σελ. 235.

⁵³ ΟΛΑΠ 3/1997 ΕΕργΔ 1997, σελ. 585 επ. · ΑΠ 1067/2020, διαθέσιμη στο [link](#) · ΑΠ 1219/2021 διαθέσιμη στο [link](#).

⁵⁴ Βλ. αντί άλλων ΔΕΕ, αποφ. της 20.06.2019, *Ustariz Aróstegui*, C-72/18, EU:C:2019:516, σκ. 43-45, διαθέσιμη στο [link](#). Στη σύγχρονη εποχή, που οι αποδοχές των δημοσίων υπαλλήλων και των εργαζομένων με αορίστου χρόνου σύμβαση στον δημόσιο τομέα έχουν εξομοιωθεί από τον νομοθέτη (άρθρο 7 παρ. 1 εδ. α΄ ν. 4354/2015), παρόμοια ζητήματα ανακύπτουν συνήθως όταν η δυσμενής διάκριση γίνεται σε βάρος εργαζομένων με ορισμένου χρόνου σύμβαση. Η λύση αυτή του ενωσιακού δικαίου είναι άλλωστε ορθότερη και για το εθνικό δίκαιο, αφού τα ανωτέρω χαρακτηριστικά δεν έχουν στην πραγματικότητα καμία επίδραση στην αξία της εργασίας. Δικαιολογημένες τυχόν ανάγκες για διαφορετική μεταχείριση ορθότερο είναι να αντιμετωπίζονται, όπως στο ενωσιακό δίκαιο, όχι στο κατά τον έλεγχο αν εφαρμόζεται η αρχή της ίσης μεταχείρισης, αλλά αν αυτή είναι κατ' εξαίρεση δικαιολογημένη, ενόψει του σκοπού της συγκεκριμένης επίμαχης παροχής.

Σε αντίθεση πάντως με το άρθρο 4 παρ. 1, το άρθρο 22 παρ. 1 εδ. β' περιλαμβάνει και τους αλλοδαπούς⁵⁵. 20

Δεν υπάγονται στο άρθρο 22 παρ. 1 εδ. β' οι παρέχοντες εργασία με ανεξάρτητη σχέση, καθώς κάτι τέτοιο θα ήταν ασυμβίβαστο με τη συμβατική ελευθερία (βλ. σχετικά, καθώς και για την «γκρίζα ζώνη» των οικονομικά εξηρημένων εργαζομένων, υπό το άρθρο 23 αρ. 14). 21

Αποδέκτες του δικαιώματος είναι το κράτος, τα συμβαλλόμενα σε συλλογικές συμβάσεις μέρη (βλ. παρακάτω αρ. 29), καθώς και ο ίδιος ο εργοδότης (βλ. παρακάτω αρ. 27)⁵⁶. 22

3. Περιεχόμενο του δικαιώματος

Αν και η διάταξη εκκινεί με την απαγόρευση των διακρίσεων λόγω φύλου, εν συνεχεία απαγορεύει γενικά κάθε άλλη διάκριση όσον αφορά την αμοιβή για εργασία ίσης αξίας, χωρίς να απαιτείται η συνδρομή κάποιων άλλων προσωπικών χαρακτηριστικών. Συνακόλουθα, το άρθρο 22 παρ. 1 εδ. β' καθιερώνει την αρχή της ισότητας και της ίσης μεταχείρισης όσον αφορά την αμοιβή γενικά, ήτοι την αρχή της ίσης αμοιβής για ίσης αξίας εργασία για όλους τους εργαζομένους⁵⁷. Η έννοια της αμοιβής νοείται ευρέως και περιλαμβάνει κάθε χρηματική ή σε είδος παροχή του εργοδότη προς τον εργαζόμενο από ή εξ αφορμής της σύμβασης εργασίας⁵⁸. Έτσι γίνεται δεκτό ότι το δικαίωμα αφορά ακόμη και την αποζημίωση απόλυσης, η οποία αποτελεί υπό ευρεία έννοια αντάλλαγμα της παρασχεθείσας εργασίας⁵⁹. Ωστόσο, το κριτήριο της ίσης αξίας 23

⁵⁵ Γ. Λεβέντης, σε: *Ατομικό εργατικό δίκαιο*, ό.π., σελ. 634.

⁵⁶ *Idem*, *Η αρχή της ίσης αμοιβής*, ό.π., σελ. 288.

⁵⁷ Π. Δαγτόγλου, *ΑτομΔ*, ό.π., πλγρ. 1388· Δ. Ζερδελής, *ΑτομΕργΣχ*, ό.π., παρ. 10 πλγρ. 100 σελ. 403 επ.

⁵⁸ ΟΛΑΠ 3/1995, διαθέσιμη στο [link](#), υπ' αριθ. 2 στο σκεπτικό· Ν. Γεωργιάδου, *Η αρχή της ίσης μεταχείρισης*, ό.π., σελ. 6.

⁵⁹ ΟΛΑΠ 30/2005, διαθέσιμη στο [link](#)· ΟΛΑΠ 4/2012, διαθέσιμη στο [link](#)· ΑΠ 62/2015, διαθέσιμη στο [link](#). Παρά ταύτα το ανώτατο όριο αποζημίωσης του άρθρου 2 παρ. 2 του α.ν. 173/1967 (ήδη άρθρο 328 παρ. 2 ΚΑτομΕργΔ), που αφορά τους εργαζομένους στο δημόσιο ή σε επιχειρήσεις κοινής ωφέλειας, σύμφωνα με τη νομολογία δικαιολογείται από την ανάγκη της προστασίας της περιουσίας των εν λόγω εργοδοτικών φορέων για την επίτευξη του κοινωφελούς σκοπού τους. Βλ. αντί άλλων πολλών ΑΠ 934/2019, διαθέσιμη στο [link](#). Επίσης, η διακριτική μεταχείριση από τον νόμο των εργατών σε σχέση με τους υπαλλήλους όσον αφορά την αποζημίωση απόλυσεως, που ίσχυε μέχρι πρόσφατα, θεωρήθηκε επίσης δικαιολογημένος από τη νομολογία. ΑΠ 1281/2010, διαθέσιμη στο [link](#). Βλ. κριτικά Δ. Ζερδελή, *ΑτομΕργΣχ*, ό.π., παρ. 4 πλγρ. 15 υποσ. 25, σελ. 105· Δ. Βασιλείου, *Περιορισμοί της εργοδοτικής καταγγελίας*, ό.π., σελ. 535 επ, 542, μ.π.π. και δικαιosuγκριτικές

εργασίας δεν είναι απόλυτο, καθώς ο μισθός έχει και μια κοινωνική διάσταση. Έτσι δεν αντίκειται στην ίση μεταχείριση η λήψη υπόψη κοινωνικών κριτηρίων, όπως συμβαίνει παραδοσιακά με τα επιδόματα γάμου ή τέκνων, τα οποία άλλωστε επιτελούν επίσης συνταγματικού επιπέδου σκοπούς⁶⁰.

- 24** Γίνεται γενικά δεκτό ότι το άρθρο 22 παρ. 1 εδ. β΄ κατοχυρώνει δικαίωμα του εργαζομένου⁶¹.
- 25** Το άρθρο 22 παρ. 1 εδ. β΄ επιβάλλει την ομοιόμορφη μεταχείριση, όσον αφορά την αμοιβή, των εργαζομένων που ευρίσκονται σε όμοια κατάσταση, ήτοι των εργαζομένων που έχουν τα ίδια μεταξύ τους προσόντα, παρέχουν τις ίδιες ποιοτικά και ποσοτικά υπηρεσίες υπό τις ίδιες συνθήκες, για την εξυπηρέτηση της ίδιας κατηγορίας αναγκών, εκτός αν η δυσμενής διάκριση ορισμένων εξ αυτών δικαιολογείται από κάποιο ειδικό και σοβαρό, κατ' αντικειμενική κρίση, λόγο⁶².
- 26** Όπως προαναφέρθηκε, το άρθρο 22 παρ. 1 εδ. β΄ εφαρμόζεται ανεξαρτήτως της πηγής που προβλέπει την παροχή, είτε δηλαδή η αμοιβή καθορίζεται από τον νόμο⁶³ ή με συλλογική σύμβαση εργασίας⁶⁴ ή στο επίπεδο της ατομικής σύμβασης εργασίας (π.χ. με την ατομική σύμβαση εργασίας). Η πηγή από την οποία πηγάζει η παροχή επηρεάζει όμως τη λειτουργία της διάταξης.
- 27** Ειδικότερα, προκειμένου να εφαρμοσθεί η αρχή της ίσης μεταχείρισης στο επίπεδο της ατομικής σύμβασης εργασίας, θα πρέπει η επίμαχη παροχή να είναι εκούσια («οικειοθελής») για τον εργοδότη, να μην είναι δηλαδή αυτή υποχρεωτική για τον εργοδότη με βάση τον νόμο ή μία συλλογική σύμβαση εργασίας, αλλά να έχει καθορισθεί αυτή με βάση (και) τη δική του ρητή ή σιωπηρή βούληση (όπως με την ατομική σύμβαση εργασίας, με πρακτική της εκμετάλλευσης ή με την καταβολή οικειοθελών παροχών, ακόμη και από ελευθεριότητα). Μόνο τότε συντρέχει περίπτωση παραβίασης της αρχής της ίσης μεταχείρισης από τον (ίδιο τον) εργοδότη. Ενδεχομένως όμως να συντρέχει

αναφορές. Το ζήτημα επιλύθηκε νομοθετικά με το άρθρο 64 του ν. 4808/2021, που εξομοίωσε την αποζημίωση απολύσεως υπαλλήλων και εργατών.

⁶⁰ Γ. Λεβέντης, *Η αρχή της ίσης αμοιβής*, ό.π., σελ. 290.

⁶¹ Αντί άλλων πολλών Π. Δαγτόγλου, *ΑτομΔ*, ό.π., πλγρ. 1388.

⁶² Ενδεικτικά: ΟΛΑΠ 13/2003, διαθέσιμη στο [link](#).

⁶³ Κ. Χρυσόγονος, *Ατομ&ΚοινΔ*, 5η έκδ., ό.π., σελ. 237.

⁶⁴ Αντί άλλων πολλών ΑΠ 1563/2021, σκ. 4, μ.π.π., διαθέσιμη στο [link](#). Πρβλ. επίσης, Ι. Κουκιάδη, *ΑτομΕργΣχ*, ό.π., σελ. 905· Ν. Γεωργιάδου, *Η αρχή της ίσης μεταχείρισης*, ό.π., σελ. 7 επ.

παραβίαση του άρθρου 22 παρ. 1 εδ. β' (από κοινού με το άρθρο 4 παρ. 1 Σ.) από τον νόμο ή από συλλογική σύμβαση εργασίας (βλ. σχετικά παρακάτω αρ. 29).

Στη θεωρία υποστηρίζεται ότι προκειμένου να εναρμονισθεί η αρχή της ίσης μεταχείρισης με τη συμβατική ελευθερία θα πρέπει να γίνει δεκτό ότι αυτή εφαρμόζεται μόνο αν η παροχή ακολουθεί έναν (φανερό ή κεκαλυμμένο) γενικό κανόνα που έθεσε ο εργοδότης. Συνέπεια αυτού θα ήταν να μην ελέγχεται ο ατομικός μισθός που υπήρξε το αποτέλεσμα ατομικής διαπραγμάτευσης, εφόσον δεν ακολουθεί κάποιον γενικό κανόνα⁶⁵. Η άποψη αυτή δεν γίνεται όμως δεκτή στη νομολογία⁶⁶.

Στη συλλογική σύμβαση εργασίας το άρθρο 22 παρ. 1 εδ. β' εφαρμόζεται μόνο μεταξύ των εργαζομένων που υπάγονται στο πεδίο ισχύος της⁶⁷. Οι εργαζόμενοι που δεν είναι μέλη της συνδικαλιστικής οργάνωσης που συμβλήθηκε σε αυτήν, ούτε υπάγονται σε αυτήν για άλλο λόγο εκ του νόμου (φερ' ειπείν λόγω κήρυξής της ως γενικά υποχρεωτικής ή επειδή πρόκειται για επιχειρησιακή συλλογική σύμβαση, η οποία εκ του νόμου εφαρμόζεται σε όλο το προσωπικό⁶⁸) δεν δικαιούνται τις παροχές που προβλέπονται σε αυτή, ο δε εργοδότης δεν είναι υποχρεωμένος να επεκτείνει την παροχή και σε εκείνους, ούτε με βάση την αρχή της ίσης μεταχείρισης⁶⁹. Αυτό αποτελεί συνέπεια της συλλογικής αυτονομίας (βλ. και παρακάτω αρ. 49). Αν όμως ο εργοδότης επεκτείνει μια παροχή ή συνολικά την ισχύ μίας συλλογικής σύμβασης πέραν του κύκλου των εργαζομένων στους οποίους αυτή είναι υποχρεωτικά εφαρμοστέα, για παράδειγμα με ατομική ρήτρα παραπομπής, τότε δεσμεύεται από την αρχή της ίσης μεταχείρισης και για τους εργαζομένους που κανονικά δεν θα υπάγονταν στη συλλογική σύμβαση εργασίας, καθώς στην περίπτωση αυτή πρόκειται για συμφωνία την οποία έχει κάνει οικειοθελώς ο εργοδότης⁷⁰.

Πάντως, ανεξαρτήτως αν η παραβίαση έγινε από τον νόμο, από τα συμβαλλόμενα σε συλλογική σύμβαση μέρη ή από τον ίδιο τον εργοδότη, σύμφωνα με την πάγια νομο-

⁶⁵ Δ. Ζερδελής, *ΑτομΕργΣχ*, ό.π., παρ. 4 πλγρ.29 επ.

⁶⁶ Γ. Λεβέντης, σε: *Ατομικό εργατικό δίκαιο*, ό.π., σελ. 647 επ.

⁶⁷ ΑΠ 942/2015, διαθέσιμη στο [link](#) · 2063/2014, διαθέσιμη στο [link](#) · 690/2012, διαθέσιμη στο [link](#) · 1085/2011, διαθέσιμη στο [link](#).

⁶⁸ Στην ΑΠ 942/2015, διαθέσιμη στο [link](#), δεν είναι εμφανές, με βάση τα αναφερόμενα στη απόφαση περιστατικά, γιατί απορρίφθηκε τελικά ο σχετικός λόγος αναιρέσης, δεδομένου ότι οι εργαζόμενοι υπάγονταν στην επίμαχη σεε εκ του νόμου, καθώς αυτή ήταν επιχειρησιακή.

⁶⁹ Βλ. τις μνημονευόμενες στην υποσ. 57 αποφάσεις ΑΠ.

⁷⁰ Ν. Γεωργιάδου, *Η αρχή της ίσης μεταχείρισης*, ό.π., σελ. 164.

28

29

30

λογία του Αρείου Πάγου η άνιση ρύθμιση είναι ανίσχυρη ως αντισυνταγματική και η παροχή θα επεκταθεί και στους εργαζομένους σε βάρος των οποίων έγινε η δυσμενής διάκριση, οι οποίοι έχουν αξίωση να λάβουν απευθείας από τον εργοδότη την παροχή που στερήθηκαν, γιατί μόνο έτσι μπορεί να αρθεί η κατάσταση που δημιουργήθηκε από την παραβίαση της ανωτέρω αρχής⁷¹.

4. Διαμόρφωση του δικαιώματος από τον νόμο

- 31** Όπως προαναφέρθηκε, η νομολογία διέπλεσε την αρχή της ίσης μεταχείρισης με βάση το άρθρο 288 ΑΚ (καλόπιστη εκπλήρωση της παροχής), και εξακολουθεί να εφαρμόζει τη διάταξη αυτή, συνήθως από κοινού με το άρθρο 22 παρ. 1 εδ. Β΄ ή/και 4 παρ. 1. Η ειδική νομοθεσία που έχει θεσπισθεί στο πεδίο της ίσης μεταχείρισης σχετίζεται στο σύνολό της με την ενσωμάτωση σχετικών οδηγιών της ΕΕ. Οι οδηγίες αυτές διακρίνονται σε δύο μεγάλες κατηγορίες: (α) εκείνες που αναφέρονται σε ορισμένα προσωπικά χαρακτηριστικά των εργαζομένων και (β) εκείνες που αφορούν ορισμένους τύπους συμβάσεων εργασίας.
- 32** Στην πρώτη κατηγορία ανήκουν η οδηγία 2006/54, για την αρχή των ίσων ευκαιριών και της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών σε θέματα εργασίας και απασχόλησης⁷², η οποία έχει ενσωματωθεί στο ελληνικό δίκαιο με τον ν. 3896/2010 (ήδη άρθρα 33 επ. ΚΑτομΕργΔ), καθώς και οι οδηγίες 2000/43, για την αρχή της ίσης μεταχείρισης προσώπων ασχέτως φυλετικής ή εθνοτικής τους καταγωγής, και 2000/78, για τη διαμόρφωση γενικού πλαισίου για την ίση μεταχείριση στην απασχόληση και την εργασία όσον αφορά τις διακρίσεις λόγω θρησκείας ή πεποιθήσεων, ειδικών αναγκών, ηλικίας ή γενετήσιου προσανατολισμού, που έχουν ενσωματωθεί με τον ν. 4443/2016 (ήδη άρθρα 15 επ. ΚΑτομΕργΔ).
- 33** Στη δεύτερη κατηγορία ανήκουν οδηγίες που απαγορεύουν διακρίσεις σε βάρος εργαζομένων με ορισμένους τύπους συμβάσεων εργασίας, σε σχέση με τους συγκρίσιμους εργαζομένους με αορίστου χρόνου σύμβαση. Πρόκειται για την οδηγία 1997/81 για τη μερική απασχόληση, η οποία έχει ενσωματωθεί στο ελληνικό δίκαιο με το άρθρο 38 του ν. 1892/1990, όπως ισχύει (ήδη άρθρο 106 ΚΑτομΕργΔ), 1999/70 για τους εργαζομένους με ορισμένου χρόνου σύμβαση, η οποία έχει ενσωματωθεί στο ελληνικό

⁷¹ Βλ. από την πρόσφατη νομολογία ΑΠ 435/2022, διαθέσιμη στο [link](#) · ΑΠ 942/2015, διαθέσιμη στο [link](#)

⁷² Βλ. σχετικά Α-Μ. Κώνστα/Μ. Σαρπαδάνη, «Η ισότητα των φύλων», ό.π., σελ. 156 επ.

δίκαιο με τα π.δ. 81/2003, για τον ιδιωτικό τομέα, και 164/2004, για τον δημόσιο τομέα (ήδη άρθρα 87 επ. και 96 επ. ΚΑτομΕργΔ, αντίστοιχα) και 2008/104 για την εργασία μέσω εταιρείας προσωρινής απασχόλησης, η οποία έχει ενσωματωθεί στο ελληνικό δίκαιο με τα άρθρα 113 επ. του ν. 4052/2012 (ήδη άρθρα 107 επ. ΚΑτομΕργΔ). Η απαγόρευση διακρίσεων στις περιπτώσεις αυτές αποσκοπεί στο να μην χρησιμοποιούνται οι τύποι αυτοί συμβάσεων εργασίας από τους εργοδότες προκειμένου να στερούν από τους εργαζομένους δικαιώματα που θα είχαν κανονικά, υποσκάπτοντας με τον τρόπο αυτό την «κανονική» σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου.

III. Η ΣΥΛΛΟΓΙΚΗ ΑΥΤΟΝΟΜΙΑ (ΑΡΘΡΟ 22 ΠΑΡ. 2)

1. Εισαγωγικά για τη συλλογική αυτονομία

Πριν από το Σύνταγμα του 1975 ο θεσμός των συλλογικών συμβάσεων εκκινείτο στο επίπεδο του απλού νόμου, χωρίς συνταγματική κατοχύρωση. Προηγούμενα Συντάγματα αναφέρονταν όμως μόνο στο δικαίωμα του συνεταιρίζεσθαι, από το οποίο μπορούσε να συναχθεί η συνδικαλιστική ελευθερία, χωρίς όμως συνταγματική κατοχύρωση των συλλογικών συμβάσεων.

34

Για τη διεθνή προστασία βλ. υπό το άρθρο 23 παρ. 1.

35

2. Αντικειμενικό πεδίο εφαρμογής και προστασίας

A. Σχετικές συνταγματικές διατάξεις

Το άρθρο 22 παρ. 2 Σ. εφαρμόζεται στους εργαζομένους με σύμβαση εξηρημένης εργασίας⁷³. Η συλλογική αυτονομία των εργαζομένων με δημοσίου δικαίου σχέση ρυθμίζεται στο άρθρο 22 παρ. 3 Σ.

36

Το άρθρο 22 παρ. 2 Σ. αναφέρει ρητά τις συλλογικές συμβάσεις ως πηγή δικαίου για τη ρύθμιση όρων εργασίας. Ωστόσο, η συνταγματική προστασία της συλλογικής αυτονομίας πηγάζει κατεξοχήν από το άρθρο 23 παρ. 1 Σ., το οποίο εγγυάται την ανεμπόδιστη άσκηση των συναφών με τη συνδικαλιστική ελευθερία δικαιωμάτων, μεταξύ των οποίων περιλαμβάνεται αναμφίβολα η συλλογική αυτονομία⁷⁴. Για τον λόγο αυτό συχνά η νομολογία στηρίζεται και στις δύο συνταγματικές αυτές διατάξεις, λαμβάνοντας μάλιστα πολλές φορές επιπλέον υπόψη και το κοινωνικό δικαίωμα εργασίας (άρθρο

37

⁷³ Για τα προσομοιάζοντα με εργαζομένους πρόσωπα, βλ. υπό το άρθρο 23 αρ. 14.

⁷⁴ Αντί άλλων πολλών Π. Δαγτόγλου, *ΑτομΔ*, ό.π., πλγρ. 1151.

22 παρ. 1 εδ. α΄ Σ.)⁷⁵. Συνακόλουθα, τα άρθρα 23 παρ. 1 και 22 παρ. 2 Σ. αποτελούν μια τελολογική ενότητα⁷⁶. Όπως μάλιστα παρατήρησε ορθά πρόσφατα το Συμβούλιο της Επικρατείας, χωρίς τη συλλογική αυτονομία η συνδικαλιστική ελευθερία θα ήταν δικαίωμα «ρητορικού απλώς χαρακτήρα»⁷⁷.

- 38 Βέβαια, συνθήτως γίνεται δεκτό ότι το άρθρο 22 παρ. 2 Σ. οριοθετεί τη συλλογική αυτονομία από τον νόμο. Όπως θα δούμε όμως στην οικεία θέση (βλ. παρακάτω αρ. 60 επ.), στην πραγματικότητα η συνταγματική αυτή διάταξη από μόνη της δεν προσφέρει κανένα κριτήριο για τον σκοπό αυτό.

Β. Έννοια, σκοπός και λειτουργίες του δικαιώματος

- 39 Συλλογική αυτονομία είναι το δικαίωμα των συνδικαλιστικών οργανώσεων των εργαζομένων και των επαγγελματικών οργανώσεων εργοδοτών ή, σε ορισμένες περιπτώσεις, μεμονωμένων εργοδοτών να καθορίζουν με συλλογικές συμβάσεις ελεύθερα όρους εργασίας, οι οποίοι ισχύουν αναγκαστικά ως ελάχιστα όρια για τις σχέσεις εργασίας που καλύπτονται από αυτές.
- 40 Σκοπό έχει να αντισταθμίσει τη διαπραγματευτική μειονεξία των εργαζομένων κατά την ατομική διαπραγμάτευση των όρων εργασίας με τους εργοδότες, η οποία επιτρέπει την επιβολή της βούλησης των κοινωνικοτυπικά ισχυρότερων εργοδοτών και δημιουργεί έναν ανταγωνισμό, ο οποίος κατά κανόνα συμπιέζει τους μισθούς και γενικότερα οδηγεί σε λιγότερο ευνοϊκούς για τους εργαζομένους όρους εργασίας⁷⁸. Με τη ρύθμιση των όρων εργασίας σε συλλογικό επίπεδο επιδιώκεται να αποκατασταθεί –κατά το δυνατό– η διαπραγματευτική ισοδυναμία μεταξύ των μερών, ώστε η ρύθμιση που θα συμφωνηθεί σε συλλογικό επίπεδο να αποτελεί έκφραση της ελεύθερης βού-

⁷⁵ ΟΛΣτΕ 2307/2014, σκ. 22, διαθέσιμη στο [link](#). Από την παλαιότερη νομολογία βλ. επίσης ΟΛΣτΕ 632/1978 ΕΕργΔ 1978, σελ. 269 επ., σελ. 270 · ΟΛΑΠ 626/1980 ΕΕργΔ 1980, σελ. 566 επ., σελ. 567 · ΣτΕ 2426/1983 ΔΕΝ 1983, σελ. 1927 επ.

⁷⁶ Γ. Λεβέντης, *Συλλογική αυτονομία και κρατικός παρεμβατισμός*, 1981, σελ. 90 · Κ. Παπαδημητρίου, *Συλλογικό εργατικό δίκαιο*, 3^η εκδ., 2023, σελ. 5 επ.

⁷⁷ ΣτΕ 2175/2022, σκ. 6, διαθέσιμη στο [link](#).

⁷⁸ Δ. Ζερδελής, *Συλλογικό Εργατικό Δίκαιο*, 3η έκδ., 2019, πλγρ. 267 · Αλ. Καρακατσάνης, *Η συλλογική σύμβαση εργασίας*, 1974, σελ. 51 · Άρ. Καζάκος, *ΣυλλΕργΔ*, ό.π., σελ. 60 · Ι. Κουκιάδης, *Εργατικό Δίκαιο – Συλλογικές Εργασιακές Σχέσεις*, 3η έκδ., 2021, σελ. 348 · Γ. Λεβέντης, *Συλλογικό εργατικό δίκαιο*, 3η έκδ., 2023, σελ. 4 · Idem, *Συλλογική αυτονομία*, ό.π., σελ. 71 επ.

λησης και των δύο πλευρών⁷⁹. Όπως λέγεται χαρακτηριστικά, πρόκειται για ιδιωτική αυτονομία που ασκείται σε συλλογικό επίπεδο⁸⁰.

Εκτός αυτού, οι συλλογικές συμβάσεις έχουν και μια οργανωτική λειτουργία· δημιουργούν μια τάξη με ομοιόμορφους κανόνες ελάχιστης προστασίας, στην οποία μπορούν να προσανατολίζονται οι ενδιαφερόμενοι εργοδότες και εργαζόμενοι, και θέτουν ελάχιστα όρια στον ανταγωνισμό των επιχειρήσεων και των εργαζομένων όσον αφορά τους όρους εργασίας⁸¹.

Τέλος, η συλλογική αυτονομία έχει και μια ειρηνοποιό λειτουργία⁸², αν και στο ελληνικό δίκαιο, στο οποίο –σε αντίθεση με άλλες έννομες τάξεις– η απεργία δεν συνδέεται υποχρεωτικά με τη δυνατότητα επίλυσης των συλλογικών διαφορών με την κατάρτιση συλλογικών συμβάσεων, αυτό δεν ισχύει απόλυτα. Χωρίς όμως τη δυνατότητα κατάρτισης συλλογικών συμβάσεων εργασίας η συνδικαλιστική δράση θα περιοριζόταν αποκλειστικά στην αγωνιστική/δικεκδικητική λειτουργία της⁸³ και η επίλυση των συλλογικών διαφορών, με σχετική έστω σταθερότητα, θα ήταν ιδιαίτερα δυσχερής.

Γ. Άσκηση νομοθετικής αρμοδιότητας κατά παραχώρηση;

Συχνά στη νομολογία και θεωρία αναφέρεται ότι τα συλλογικώς διαπραγματευόμενα μέρη ασκούν, ως φορείς δημόσιας εξουσίας κατά παραχώρηση από το κράτος, νομοθετική εξουσία που έχει παραχωρηθεί σε αυτά από το άρθρο 22 παρ. 2 Σ.⁸⁴ Με βάση την αντίληψη αυτή, η σχέση μεταξύ της ρύθμισης του νόμου και της συλλογικής αυτονομίας αποτελεί κατανομή νομοθετικής αρμοδιότητας μεταξύ κρατικού και «επαγγελματικού» νομοθέτη⁸⁵. Όμως αυτό δεν είναι ακριβές. Καταρτίζοντας συλλογικές συμβάσεις εργασίας τα συμβαλλόμενα μέρη προβαίνουν σε μια αυτόνομη συμβατική

⁷⁹ Αλ. Καρακατσάνης, *Συλλογικό εργατικό δίκαιο*, 3^η εκδ. 1992, παρ. 149, σελ. 111 επ· Δ. Ζερδελής, *ΣυλλΕργΔ*, 3η έκδ., ό.π., πλγρ. 267. Βλ. και U. Preis/D. Ulber, *Funktion und Funktionsfähigkeit der Tarifautonomie*, FS Kempen, 2013, σελ. 15 επ.

⁸⁰ Δ. Ζερδελής, *Συλλογικό Εργατικό Δίκαιο*, 5^η εκδ., 2021, παρ. 8 πλγρ. 324, σελ. 140 επ.· Άρ. Καζάκος, *ΣυλλΕργΔ*, ό.π., σελ. 60· Δ. Λαδάς, *Το δίκαιον της εκμεταλλεύσεως*, 2021, σελ. 129.

⁸¹ Πρβλ. ΟΛΣΤΕ 4555/1996, σκ. 7, διαθέσιμη στο [link](#)· Αλ. Καρακατσάνη, *Η συλλογική σύμβασις*, ό.π., σελ. 51· Δ. Ζερδελής *ΣυλλΕργΔ*, 3η έκδ., ό.π., πλγρ. 268· U. Preis/D. Ulber, *Funktion und Funktionsfähigkeit*, ό.π., σελ. 16.

⁸² Αλ. Καρακατσάνης, *Η συλλογική σύμβασις*, ό.π., σελ. 51.

⁸³ Λ. Ντάσιος, *Σχόλιο στη ΣτΕ 632/1978*, ΕΕργΔ 1978, σελ. 265 επ, σ. 266.

⁸⁴ Αντί άλλων πολλών ΑΠ 519/2021, διαθέσιμη στο [link](#).

⁸⁵ Βλ. Ι. Κουκιάδη, *ΣυλλΕργΣχ*, ό.π., σελ. 349 επ. και 478· Γ. Λεβέντη, *Συλλογική αυτονομία*, ό.π., σελ. 44 (βλ. όμως τον ίδιο, πιο επιφυλακτικά, *ΣυλλΕργΔ*, ό.π., σελ. 334).

ρύθμιση, η οποία απλώς μεταφέρεται –χάριν προστασίας των εργαζομένων– από το ατομικό στο συλλογικό επίπεδο. Τα μέρη δεν ασκούν δημόσια εξουσία αλλά ένα θεμελιώδες δικαίωμά τους⁸⁶.

- 44 Οι συλλογικές συμβάσεις αναπτύσσουν βέβαια κανονιστική ισχύ, η οποία πηγάζει ευθέως από το άρθρο 22 παρ. 2 Σ., το οποίο προβλέπει ρητά τις συλλογικές συμβάσεις ως πηγή του εργατικού δικαίου⁸⁷. Ως εκ τούτου, κατά τη διαμόρφωση του δικαιώματος από τον νομοθέτη οι συλλογικές συμβάσεις πρέπει να έχουν υποχρεωτικά άμεση και αναγκαστική ισχύ (βλ. και άρθρο 7 παρ. 1 ν. 1876/1990)⁸⁸. Αυτό εξυπηρετεί ωστόσο την ανάγκη η συλλογική ρύθμιση να ισχύει αναγκαστικά στις συμβάσεις εργασίας που καταλαμβάνει και, ως εκ τούτου, εξασφαλίζει το θεμελιώδες δικαίωμα, δεν μεταβάλλει τη φύση του. Τα συλλογικώς διαπραγματευόμενα μέρη δεν οφείλουν να προσανατολίζονται στο γενικό συμφέρον, όπως αυτό προσδιορίζεται από το κράτος⁸⁹. Αυτό αποτελεί ρόλο του νομοθέτη και, όπως θα δούμε, τη βάση για τον περιορισμό της συλλογικής αυτονομίας, στο μέτρο βέβαια που κάτι τέτοιο επιτρέπεται από το Σύνταγμα. Παρά την ιδιαιτερότητα λοιπόν ότι οι συλλογικές συμβάσεις εργασίας έχουν κανονιστική ισχύ, η σχέση μεταξύ νομοθετικής ρύθμισης και συλλογικής αυτονομίας είναι του ίδιου είδους με εκείνη υφίσταται μεταξύ του νόμου και κάθε άλλου θεμελιώδους δικαιώματος. Τα ανωτέρω επιβεβαιώνονται άλλωστε, τουλάχιστον κατ' αποτέλεσμα, και από τα πορίσματα της νομολογίας, σύμφωνα με τα οποία τα όρια μεταξύ συλλογικής αυτονομίας και του νόμου δεν προκύπτουν από το αντικείμενο ή το είδος της ρύθμισης, όπως ασφαλώς θα γινόταν αν το Σύνταγμα προέβαινε σε κατανομή νομοθετικής αρμοδιότητας, αλλά αποκλειστικά από το αν η ρύθμιση του νόμου συνιστά κατά περίπτωση θεμιτό περιορισμό της συλλογικής αυτονομίας ή όχι (βλ. σχετ. παρακάτω, αρ. 69 επ.).

- 45 Πάντως, επειδή οι συλλογικές συμβάσεις αναπτύσσουν κανονιστική ισχύ, γίνεται

⁸⁶ Δ. Ζερδελής, *ΣυλλΕργΔ*, 5^η εκδ., ό.π., πλγρ. 267 και 281. Βλ. και BAG 9.12.2020, 10 AZR 332/20 (A), σκ. 50, διαθέσιμη στο [link](#) · ErfK/Linsenmaier, 22. Aufl. 2022, Art. 9 GG, Rndr. 56.

⁸⁷ Γ. Λεβέντης, *ΣυλλΕργΔ*, ό.π., σελ. 333 επ. · Κ. Παπαδημητρίου, *ΣυλλΕργΔ*, ό.π., σελ. 99 · Ι. Ληξουριώτης, *Ατομικές εργασιακές σχέσεις*, 7^η εκδ. 2021, σελ. 34.

⁸⁸ Δ. Ζερδελής, *ΣυλλΕργΔ*, 5^η εκδ., ό.π., πλγρ. 325 · Ι. Κουκιάδης, *ΣυλλΕργΣχ*, ό.π., σελ. 479 · Γ. Λεβέντης, *ΣυλλΕργΔ*, ό.π., σελ. 334.

⁸⁹ Δ. Ζερδελής, *ΣυλλΕργΔ*, 5^η εκδ., ό.π., πλγρ. 281. Η ελεύθερη λειτουργία της συλλογικής αυτονομίας, πάντως, δεν αντιστρατεύεται αλλά αποτελεί μέρος του γενικού συμφέροντος, κατά την αξιολόγηση του συντακτικού νομοθέτη.

δεκτό ότι τα συμβαλλόμενα σε αυτήν μέρη δεσμεύονται από την αρχή της ισότητας και της ίσης μεταχείρισης. Οι εργαζόμενοι που, αν και υπάγονται στη συλλογική σύμβαση, αποκλείστηκαν από την ευνοϊκή για εκείνους ρύθμιση δικαιούνται να απαιτήσουν την εφαρμογή αυτής απευθείας από τον εργοδότη, σύμφωνα με την επεκτατική εφαρμογή της αρχής της ισότητας (άρθρ. 4 παρ. 1 και 22 παρ. 1 εδ. β' Σ. Βλ. σχετ. ανωτέρω, αρ. 26, 29). Ωστόσο, όσον αφορά την εφαρμογή των θεμελιωδών δικαιωμάτων απαιτείται προσοχή. Η συλλογική σύμβαση αποτελεί συμφωνία των μερών, η οποία απλώς λαμβάνεται σε συλλογικό επίπεδο, όχι ετερόνομη ρύθμιση από φορέα δημόσιας εξουσίας. Δεν μπορεί συνεπώς να υπόκειται στις ίδιες δεσμεύσεις και να ελέγχεται με τον ίδιο τρόπο, όπως ο νομοθέτης, ιδίως όσον αφορά τον έλεγχο αναλογικότητας⁹⁰.

Δ. Το περιεχόμενο των συλλογικών συμβάσεων

Το Σύνταγμα δεν προβλέπει κανένα περιορισμό ως προς το αντικείμενο των συλλογικών συμβάσεων εργασίας. Αντικείμενο των συλλογικών συμβάσεων εργασίας μπορεί να αποτελέσει συνεπώς κάθε όρος εργασίας, κάθε ζήτημα δηλαδή που συνδέεται άμεσα με την εργασιακή σχέση⁹¹.

46

Βέβαια, κύριο (και καίριο) αντικείμενο των συλλογικών συμβάσεων αποτελεί συνήθως ο καθορισμός ελαχίστων ορίων για τον μισθό αλλά και για άλλους ουσιαστικούς όρους εργασίας, για όρους εργασίας δηλαδή που επιδρούν άμεσα στη σχέση παροχής και αντιπαροχής, όπως ο χρόνος εργασίας, οι άδειες, τυχόν πρόσθετες παροχές κ.λπ. Αλλά και κάθε άλλο ζήτημα που αφορά τη σύναψη, τη λειτουργία και τη λύση της σύμβασης εργασίας, καθώς και τους παράγοντες που επηρεάζουν τα ζητήματα αυτά, μπορεί και συνηθίζεται να ρυθμίζονται με συλλογικές συμβάσεις (βλ. και άρθρο 2 παρ. 1 ν. 1876/1990)⁹². Αυτό μπορεί να αφορά ακόμη και επιχειρηματικές αποφάσεις, αρκεί να επηρεάζουν άμεσα τις εργασιακές σχέσεις, όπως το κλείσιμο της επιχείρησης ή η μεταφορά των εγκαταστάσεών της (βλ. και άρθρο 2 περ. 4 ν. 1876/1990). Το ζήτημα

47

⁹⁰ Ibidem, πλγρ. 278. Βλ. και ErfK/Linsenmaier, ό.π., Rn 56.

⁹¹ Σύμφωνα με την ΟΛΣτΕ 5024/1987, ειδικά τα ζητήματα της υποχρεωτικής κοινωνικής ασφάλισης επιφυλάσσονται στην αποκλειστική μέριμνα του κράτους (22 παρ. 5 Σ.) και δεν μπορούν να αποτελέσουν αντικείμενο συλλογικών συμβάσεων εργασίας. Ο νόμος όμως στο σημείο αυτό πρόβλεψε κάπως ευρύτερα ότι οι συλλογικές συμβάσεις εργασίας μπορούν να ρυθμίζουν «[ζ]ητήματα κοινωνικής ασφάλισης, εκτός από τα συνταξιοδοτικά, εφόσον δεν έρχονται σε αντίθεση με τη συνταγματική τάξη και την πολιτική των δημόσιων φορέων κοινωνικής ασφάλισης» (άρθρο 2 περ. 5 επ. ν. 1876/1990).

⁹² Γ. Λεβέντης, *Συλλογική αυτονομία*, ό.π., σελ. 222 · Δ. Ζερδελής, *ΣυλλΕργΔ*, 5^η εκδ., ό.π., πλγρ. 276.

αυτό, όπως και η συνταγματικότητα του άρθρου 2 περ. 4 ν. 1876/1990 από την άποψη του περιορισμού της επιχειρηματικής ελευθερίας (άρθρο 5 παρ. 1 Σ.), είναι βέβαια αμφισβητούμενο, όχι όμως τόσο από την άποψη της δυνατότητας ρύθμισης παρομοίων θεμάτων με συλλογικές συμβάσεις εργασίας (ιδίως επιχειρησιακές), ο αποκλεισμός της οποίας δεν φαίνεται δικαιολογημένος, όσο σχετικά με το αν παρόμοια ζητήματα μπορούν να αποτελέσουν νόμιμο αίτημα απεργίας⁹³. Τέλος, η συλλογική σύμβαση εργασίας (και ειδικότερα το ενοχικό μέρος αυτής) μπορεί να αφορά και ζητήματα της ίδιας της διαδικασίας διαπραγμάτευσης και κατάρτισής τους και γενικότερα τις σχέσεις μεταξύ των συμβαλλόμενων μερών. Όλα τα ανωτέρω επιβεβαιώνονται και στο επίπεδο του νόμου με το άρθρο 2 ν. 1876/1990.

Ε. Ο χαρακτήρας των ρυθμίσεων των σσε

48 Η ρύθμιση όρων εργασίας με συλλογικές συμβάσεις εργασίας γίνεται με τρόπο κανονιστικό, δηλαδή γενικό και αφηρημένο. Η κανονιστική ισχύς των συλλογικών συμβάσεων εργασίας, εφόσον ο νόμος δεν ορίζει διαφορετικά, περιορίζεται όμως κατ' αρχήν αποκλειστικά στα μέλη των συμβαλλόμενων οργανώσεων, τα οποία και εκπροσωπούν⁹⁴. Η ισχύς τους όμως μπορεί να επεκτείνεται, εντός των ορίων του πεδίου εφαρμογής τους, και στα μη μέλη των συνδικαλιστικών οργανώσεων που συμβλήθηκαν, με την κήρυξη της συλλογικής σύμβασης ως γενικά υποχρεωτικής, με κανονιστική πράξη της διοίκησης. Αυτό δεν παραβιάζει τη συλλογική αυτονομία ή την αρνητική συνδικαλιστική ελευθερία (βλ. υπό το άρθρο 23 αρ. 27), υπαγορεύεται δε από το δημόσιο συμφέρον, της εφαρμογής ομοιόμορφων όρων εργασίας σε συγκεκριμένο επαγγελματικό τομέα και την προστασία της συλλογικής ρύθμισης από ανεπιθύμητο ανταγωνισμό⁹⁵. Με βάση τον νόμο η επέκταση μπορεί να γίνει με απόφαση του υπουργού Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων (άρθρο 11 παρ. 2 ν. 1876/1990, όπως ισχύει), κατόπιν αιτιολογημένης γνώμης («πορίσματος») του Ανωτάτου Συμβουλίου Εργασίας, μετά από διαβουλεύσεις με τα συμβαλλόμενα στη συλλογική σύμβαση μέρη, εφόσον υποβληθεί σχετική αίτηση από κάποιο εξ αυτών, με την οποία τεκμηριώνονται οι επιπτώσεις της επέκτασης στην ανταγωνιστικότητα

⁹³ Βλ. τη σχετική συζήτηση σε Γ. Λεβέντη, *ΣυλλΕργΔ*, ό.π., σελ. 363 επ. · Δ. Ζερδελή, *ΣυλλΕργΔ*, 5^η εκδ., ό.π., σελ. 163 επ. και 374, καθώς και υπό το άρθρο 23 αρ. 50 επ.

⁹⁴ Δ. Ζερδελής, *ΣυλλΕργΔ*, 5^η εκδ., ό.π., πλγρ. 283.

⁹⁵ ΟλΣτΕ 4555/1996 ΕΕργΔ 1997, σελ. 197 επ., σελ. 199.

και την απασχόληση. Προϋπόθεση αποτελεί να δεσμεύονται ήδη από τη συλλογική σύμβαση εργασίας εργοδότες που απασχολούν ποσοστό μεγαλύτερο του 50% των εργαζομένων του κλάδου ή του επαγγέλματος, το οποίο πρέπει να βεβαιώνεται από την αρμόδια υπηρεσία του ως άνω υπουργείου. Το ανωτέρω ποσοστό που προβλέπει ο νόμος υπό τις σύγχρονες συνθήκες είναι πολύ υψηλό, ενόψει της μείωσης της κάλυψης από συνδικαλιστικές οργάνωσης που παρατηρείται διεθνώς και ειδικά στη χώρα μας. Για τον λόγο αυτό σε άλλες χώρες έχει μειωθεί το ποσοστό που απαιτείται ή και έχει απαλειφθεί τελείως η προϋπόθεση αυτή για την επέκταση της ισχύος της συλλογικής σύμβασης. Το ίδιο (η επέκταση συλλογικής σύμβασης εργασίας σε πρόσωπα που δεν καταλαμβάνονται από την ισχύ της) μπορεί να γίνει και με νόμο, προφανώς χωρίς καμία προϋπόθεση κάλυψης ορισμένου ποσοστού εργαζομένων από τη συλλογική σύμβαση (βλ. παρακ. αρ. 69).

Οι συλλογικές συμβάσεις εργασίας θέτουν ελάχιστα όρια, τα οποία υπερισχύουν έναντι κάθε αντίθετης δυσμενέστερης ατομικής συμφωνίας μεταξύ εργοδότη και εργαζομένου, τις οποίες παραμερίζουν, με βάση την αρχή της εύνοιας. Σε αυτό έγκειται η προστατευτική λειτουργία που επιφυλάσσει το Σύνταγμα στη συλλογική αυτονομία σε σχέση με την ιδιωτική αυτονομία. (Για τη σχέση της συλλογικής αυτονομίας με τον – ουσιαστικό– νόμο, βλ. παρακάτω αρ. 66 επ.). Οι συλλογικές συμβάσεις δεν έχουν όμως τη δυνατότητα να παρεμβαίνουν άμεσα σε ατομικούς όρους εργασίας, μεταβάλλοντας φερ' ειπείν ατομικούς μισθούς ή προβλέποντας ανώτατα όρια για αυτούς, καθώς αυτό θα προσέκρουε στην ιδιωτική αυτονομία των μερών της ατομικής σύμβασης⁹⁶. Ο εργοδότης και ο εργαζόμενος έχουν πάντοτε, με βάση την ελευθερία των συμβάσεων, την ευχέρεια να συμφωνούν ευνοϊκότερους όρους εργασίας με την ατομική σύμβαση εργασίας, χωρίς η ευχέρεια αυτή να μπορεί να αποκλεισθεί με συλλογική σύμβαση εργασίας⁹⁷. Ρήτρες συλλογικών συμβάσεων εργασίας με τις οποίες θα απαγορευόταν η ευνοϊκότερη για τον εργαζόμενο ατομική συμφωνία είναι άκυρες, είτε αφορούν μέλη των συμβαλλόμενων οργανώσεων είτε όχι. Το ίδιο ισχύει και για ρήτρες που θα απαγόρευαν τυχόν στον εργοδότη να χορηγήσει τις παροχές μιας συλλογικής σύμβασης εργασίας και στους εργαζομένους που τυχόν δεν καταλαμβάνονται από την ισχύ της (π.χ. σε εργαζομένους που δεν είναι μέλη της συνδικαλιστικής οργάνωσης που κατήρτισε μια κλαδική συλλογική σύμβαση εργασίας, η οποία δεν έχει

49

⁹⁶ Δ. Ζερδελής, *ΣυλλΕργΔ*, 5^ο εκδ., ό.π., πλγρ. 617.

⁹⁷ ΟΛΑΠ 26/2007, διαθέσιμη στο [link](#) · και 5/2011, διαθέσιμη στο [link](#).

κρηυχθεί γενικά υποχρεωτική)⁹⁸. Δεν ισχύει όμως και το αντίστροφο: Αν ο εργοδότης δεν επεκτείνει τις παροχές μιας συλλογικής σύμβασης εργασίας στους εργαζομένους που για οποιοδήποτε λόγο δεν καταλαμβάνονται από την ισχύ της ούτε ευθέως, ούτε με βάση τον νόμο, δεν παραβιάζει την αρχή της ίσης μεταχείρισης ή την αρνητική συνδικαλιστική ελευθερία των εργαζομένων (βλ. ανωτ. αρ. 29).

- 50 Η αρχή της εύνοιας αποτελεί γενική αρχή του εργατικού δικαίου για όλες τις περιπτώσεις συρροής ρυθμίσεων από διάφορες πηγές, όχι μόνο στη σχέση μεταξύ ατομικής και συλλογικής σύμβασης εργασίας⁹⁹. Όμως, στη σχέση μεταξύ νόμου και συλλογικής σύμβασης η αρχή της εύνοιας δεν ισχύει υποχρεωτικά εκ του Συντάγματος. Έτσι, ο νομοθέτης μπορεί να ορίζει ότι από μία ρύθμιση του νόμου δύνανται να γίνονται αποκλίσεις προς οποιαδήποτε κατεύθυνση (είτε ευνοϊκότερη, είτε δυσμενέστερη για τους εργαζομένους), εφόσον αυτές συμφωνούνται με συλλογική, όχι όμως και με την ατομική σύμβαση εργασίας (ενδοτικό για τις συλλογικές συμβάσεις δίκαιο, *tarifdispositives Recht*)¹⁰⁰. Η ιδιαίτερη αυτή μεταχείριση των συλλογικών συμβάσεων οφείλεται στο ότι αυτές εξασφαλίζουν την ελεύθερη βούληση κατά τεκμήριο των συμβαλλομένων, αφού τα συμβαλλόμενα σε αυτές μέρη είναι κατά τεκμήριο ισοδύναμα. Είναι όμως προφανές ότι από διατάξεις αυτού του χαρακτήρα πηγάζουν ιδιαίτεροι κίνδυνοι καταχρήσεων και, δικαιοπολιτικά τουλάχιστον, συχνά είναι προβληματικές¹⁰¹.

ΣΤ. Η ΔΙΑΜΟΡΦΩΣΗ ΤΗΣ ΣΥΛΛΟΓΙΚΗΣ ΑΥΤΟΝΟΜΙΑΣ ΑΠΟ ΤΟΝ ΝΟΜΟ

⁹⁸ Τέτοιες ατομικές ρήτρες στατικής ή δυναμικής παραπομπής σε συλλογική σύμβαση, είναι πολύ διαδεδομένες στην πράξη. Βλ. π.χ. ΑΠ 621/2022 ΝΟΜΟΣ. Η επίδρασή τους στη συλλογική αυτονομία δεν είναι πάντως μονοσήμαντη: Αφενός μεν ενισχύουν τη δραστηκότητα των συλλογικών συμβάσεων, καθώς –έστω και με τον έμμεσο αυτό τρόπο– αυξάνουν το ποσοστό των σχέσεων εργασίας που καλύπτουν αυτές. Από την άλλη μεριά αδυνατίζουν το κίνητρο των εργαζομένων να προσχωρούν σε συνδικαλιστικές οργανώσεις, καθώς επιτρέπουν να απολαμβάνουν τα οφέλη από την κατάρτισή τους, χωρίς όμως να φέρουν και τα αντίστοιχα βάρη (φερ' ειπείν, την καταβολή εισφορών). Βέβαια, αυτό δημιουργεί ένα δυσεπίλυτο πρόβλημα «λαθρεπιβάτη» (*free rider, Trittbrettfahrer*). Βλ. Ι. Κουκιάδη, *ΣυλλΕργΣχ*, ό.π., σελ. 57.

⁹⁹ ΟΛΑΠ 5/2011, διαθέσιμη στο [link](#) · ΟΛΑΠ 26/2007, διαθέσιμη στο [link](#) · ΟΛΑΠ 1/2007, διαθέσιμη στο [link](#).

¹⁰⁰ Βλ. Ι. Κουκιάδη, *ΣυλλΕργΣχ*, ό.π., σελ. 365 επ., υπό 3 · Γ. Λεβέντη, *ΣυλλΕργΔ*, ό.π., σελ. 471 επ. · Δ. Ζερδελή, *ΣυλλΕργΔ*, 5^η εκδ., ό.π., πλγρ. 289. Αυτό θα πρέπει να ορίζεται ρητά, γιατί διαφορετικά θα έχει εφαρμογή η γενική αρχή της εύνοιας. Αν ο νομοθέτης επιτρέπει απόκλιση και με την ατομική σύμβαση, τότε πρόκειται για ενδοτικό δίκαιο.

¹⁰¹ Δ. Ζερδελής, *ΣυλλΕργΔ*, 5^η εκδ., ό.π., πλγρ. 289. Βλ. επίσης ErfK/Linsenmaier, ό.π., Rndr. 89.

α. Η υποχρέωση του νομοθέτη για θέσπιση ενός συστήματος συλλογικών συμβάσεων

Η κατοχύρωση της συλλογικής αυτονομίας στο επίπεδο του Συντάγματος δεν αρκεί προκειμένου να μπορέσει να ασκηθεί το δικαίωμα στην πράξη. Απαιτείται η διαμόρφωσή του από τον νομοθέτη, ο οποίος οφείλει να θεσπίσει ένα πλήρες και αποτελεσματικό σύστημα συλλογικών συμβάσεων εργασίας. Η διαμόρφωση αυτή δεν αποτελεί επιφύλαξη νόμου, ούτε περιορισμό του δικαιώματος αλλά, αντιθέτως, προϋπόθεση για να καταστεί εφικτή η άσκησή του¹⁰². Κατά τη διαμόρφωση της συλλογικής αυτονομίας ο νομοθέτης οφείλει να προσανατολίζεται στον σκοπό της διασφάλισης της αποτελεσματικής άσκησής της και να μην θέτει εμπόδια σε αυτήν, ούτε να την υπονομεύει¹⁰³. Αυτό δεν σημαίνει όμως ότι το Σύνταγμα προδιαγράφει ένα συγκεκριμένο σύστημα συλλογικών διαπραγματεύσεων και συλλογικών συμβάσεων, όσον αφορά τα είδη των συλλογικών συμβάσεων, τους κανόνες συρροής, την εκπροσώπηση κ.λπ.¹⁰⁴. Στην υποχρέωσή του αυτή ο νομοθέτης έχει ανταποκριθεί με τον ν. 1876/1990.

51

β. Είδη και συρροή συλλογικών συμβάσεων εργασίας

Σύμφωνα με το άρθρο 3 παρ. 1 ν. 1876/1990 οι συλλογικές συμβάσεις εργασίας μπορούν να είναι εθνικές γενικές, κλαδικές, επιχειρησιακές και ομοιοεπαγγελματικές. Πρόβλημα τίθεται από το γεγονός ότι ο νόμος δεν προβλέπει την κατάρτιση συλλογικών συμβάσεων εργασίας στο επίπεδο ομίλου. Δεν είναι σαφές ότι αυτό αποκλείει την κατάρτιση συλλογικών συμβάσεων εργασίας ομίλου επιχειρήσεων, με κατάλληλη ερμηνεία και εφαρμογή των διατάξεων για την επιχειρησιακή συλλογική σύμβαση

52

¹⁰² Δ. Ζερδελής, *ΣυλλΕργΔ*, 5^η εκδ., ό.π., πλγρ. 269 · Γ. Λεβέντης, *ΣυλλΕργΔ*, ό.π., σελ. 24 επ. · Κ. Παπαδημητρίου, *ΣυλλΕργΔ*, ό.π., σελ. 95.

¹⁰³ ΣτΕ 2175/2022, σκ. 6, η οποία πολύ ορθά δεν αναφέρεται μόνο στην ίδρυση και λειτουργία των συνδικαλιστικών οργανώσεων αλλά και στα μέσα συνδικαλιστικής δράσης, ιδίως τη συλλογική αυτονομία. Βλ. και Δ. Ζερδελή, *ΣυλλΕργΔ*, 5^η εκδ., ό.π., πλγρ. 273 επ. · Γ. Λεβέντης, *ΣυλλΕργΔ*, ό.π., σελ. 25.

¹⁰⁴ Δ. Ζερδελής, *ΣυλλΕργΔ*, 3η έκδ., ό.π., πλγρ. 271. Η άποψη της ΣτΕ 3025/1986, σύμφωνα με την οποία «με τις συνταγματικές αυτές διατάξεις κατοχυρώνεται μεν ο θεσμός της συλλογικής αυτονομίας των επαγγελματικών οργανώσεων αλλά όπως αυτός είχε ήδη διαμορφωθεί κατά περιεχόμενο και εκάστη από τον κοινό νομοθέτη κατά την ψήφιση του Συντάγματος», υπήρξε μεμονωμένη και δεν επικράτησε.

εργασίας¹⁰⁵. Η λύση αυτή είναι και συνταγματικά επιβεβλημένη, καθώς δεν διαφαίνεται κανένας λόγος που να δικαιολογεί τον αποκλεισμό μιας τέτοιας δυνατότητας¹⁰⁶.

53 Όσον αφορά τη συρροή των συλλογικών συμβάσεων ισχύει κατ' αρχήν η αρχή της εύνοιας (άρθρο 10 παρ. 1 ν. 1876/1990), η οποία από μερίδα της θεωρίας υποστηρίζεται ότι έχει και συνταγματική κατοχύρωση¹⁰⁷. Σύμφωνα με τη ρύθμιση του νόμου, ειδικά οι ομοιοεπαγγελματικές συλλογικές συμβάσεις υποχωρούν έναντι των επιχειρησιακών ή κλαδικών σσε, ακόμη και αν οι τελευταίες είναι δυσμενέστερες (άρθρο 10 παρ. 2 εδ. 1 ν. 1876/1990). Επίσης, οι τοπικές κλαδικές ή ομοιοεπαγγελματικές σσε υπερισχύουν των εθνικών κλαδικών ή ομοιοεπαγγελματικών σσε (άρθρο 10 παρ. 2 εδ. 1 ν. 1876/1990). Κατά τη διάρκεια ισχύος του μεσοπρόθεσμου προγράμματος δημοσιονομικής προσαρμογής, σε περίπτωση συρροής κλαδικής και επιχειρησιακής συλλογικής σύμβασης εργασίας επικρατούσαν οι τελευταίες, ακόμη και αν ήσαν δυσμενέστερες, ίσχυε δηλαδή η αρχή της ειδικότητας (άρθρο 10 παρ. 2 ν. 1876/1990, όπως ίσχυε μετά την τροποποίησή του με τα άρθρα 37 παρ. 5 ν. 4024/2011, 16 παρ. 1 ν. 4472/2017 και πέμπτο παρ. 1 ν. 4475/2017)¹⁰⁸. Ωστόσο σε μια χώρα όπως η Ελλάδα, στην οποία κυριαρχούν οι πολλές μικρομεσαίες και πολύ μικρές επιχειρήσεις, το να εξασφαλισθεί ότι τα επιχειρησιακά σωματεία είναι αρκετά ισχυρά για να συνάψουν επιχειρησιακές συλλογικές συμβάσεις που αποτελούν προϊόν ισότιμης διαπραγμάτευσης χωρίς να υποσκάπτεται η συλλογική αυτονομία, είναι εξαιρετικά δυσχερές (βλ. και παρακάτω αρ. 57 για το ζήτημα των ενώσεων προσώπων). Συνεπώς, αν και κατά την ορθότερη άποψη η αρχή της ειδικότητας δεν μπορεί να θεωρηθεί ως *a priori* αντισυνταγματική, κρίσιμο είναι το γενικότερο περιβάλλον¹⁰⁹. Η αρχή της εύνοιας, η

¹⁰⁵ Πρβλ. σχετικά την εμβριθή μελέτη του Δ. Τραυλού-Τζανετάτου, «Οι συλλογικές διαπραγματεύσεις στους ομίλους επιχειρήσεων – Επίκαιροι προβληματισμοί», σε: Idem, *Το Εργατικό Δίκαιο στους ομίλους επιχειρήσεων*, 2014, σελ. 140 επ. (= ΚριτΕ 1995, σελ. 223 επ.). Ότι ο νόμος αποκλείει τις ομιλικές συλλογικές συμβάσεις εργασίας, Ι. Κουκιάδης, *ΣυλλΕργΣχ*, ό.π., σελ. 493 · Δ. Ζερδελής, *ΣυλλΕργΔ*, 5^η εκδ., ό.π., πλγρ. 419. Αντίθετοι Γ. Λεβέντης, *ΣυλλΕργΔ*, ό.π., σελ. 392 επ. · Κ. Παπαδημητρίου, *ΣυλλΕργΔ*, ό.π., σελ. 392.

¹⁰⁶ Υπέρ της αντισυνταγματικότητας της απαγόρευσης φαίνεται να τάσσεται ο Ι. Κουκιάδης, *ΣυλλΕργΣχ*, ό.π., σελ. 495 επ.

¹⁰⁷ Βλ. συναφώς Άρ. Καζάκο, *ΣυλλΕργΔ*, ό.π., σελ. 54-57 · Γ. Κατρούγκαλο/Ε. Αχτσιόγλου, «Μνημονιακές» πολιτικές και Εργατικό Δίκαιο, *ΕΕργΔ* 2012, σελ. 1333 (1341).

¹⁰⁸ Βλ. συναφώς Σ. Γιαννακούρου, *Συνομολόγηση δυσμενέστερων όρων εργασίας με επιχειρησιακή σσε και υπεροχή αυτών κατά τον ν. 4024/2011*, *ΕΕργΔ* 2012, σελ. 1151.

¹⁰⁹ Άλλωστε, όπως αποδεικνύουν εμπειρικές μελέτες, τα αποτελέσματα της συλλογικής διαπραγμάτευσης δεν καθορίζονται μόνο από αυτούς καθ' εαυτούς τους κανόνες συρροής που προβλέπει

οποία επανήλθε, τουλάχιστον κατ' αρχήν¹¹⁰, μετά τη λήξη του ως άνω προγράμματος, αντισταθμίζει ακριβώς την αδυναμία αυτή.

γ. Αρμοδιότητα για την κατάρτιση συλλογικής σύμβασης εργασίας

Οι προϋποθέσεις που πρέπει να συντρέχουν για να μπορούν οι συνδικαλιστικές οργανώσεις εργαζομένων να συνάπτουν συλλογικές συμβάσεις εργασίας δεν ταυτίζονται με εκείνες που τίθενται γενικά για την ίδρυσή τους, οι οποίες είναι πολύ λιγότερο αυστηρές. Και αυτό, επειδή πρέπει να διασφαλίζεται ότι οι συνδικαλιστικές οργανώσεις των εργαζομένων που καταρτίζουν τις συλλογικές συμβάσεις είναι αρκούτως ισχυρές ώστε να επιτυγχάνεται –κατά το δυνατόν– διαπραγματευτική ισοδυναμία μεταξύ των μερών¹¹¹. Διαφορετικά, η συλλογική αυτονομία δεν μπορεί να εκπληρώσει τον σκοπό της. Παρόμοια ανάγκη δεν συντρέχει όμως και για τις εργοδοτικές οργανώσεις, που είναι το ισχυρότερο μέρος. Μάλιστα, στις επιχειρησιακές συλλογικές συμβάσεις εργασίας συμβαλλόμενος είναι ο ίδιος ο μεμονωμένος εργοδότης (άρθρο 6 παρ. 1 εδ. Β' ν. 1876/1990).

Για να εξυπηρετήσει τον σκοπό αυτό ο νόμος έχει επιλέξει το κριτήριο της αντιπροσωπευτικότητας¹¹². Αρμόδια για την κατάρτιση της συλλογικής σύμβασης, από την πλευρά των εργαζομένων, είναι η πιο αντιπροσωπευτική συνδικαλιστική οργάνωση, η οποία σύμφωνα με το καταστατικό της είναι του ιδίου είδους και πεδίου δραστηριότητας με τη συλλογική σύμβαση που θα καταρτισθεί (άρθρο 3 παρ. 3 επ. σε συνδ. με το άρθρο

54

55

ο νόμος αλλά από το πόσο αποκεντρωμένη ή συγκεντρωτική είναι η διαπραγμάτευση εν τοις πράγμασι, το οποίο μπορεί να εξαρτάται από τον βαθμό συντονισμού ή μη των συνδικαλιστικών οργανώσεων των εργαζομένων. Βλ. T. Boeri, *The economics of imperfect labour markets*, 3η εκδ., 2021, σελ. 106 επ. Έτσι, για παράδειγμα, στη Γερμανία, στην οποία για τη συρροή των συλλογικών συμβάσεων εργασίας ανέκαθεν ίσχυε η αρχή της ειδικότητας, εν τοις πράγμασι κυριαρχούν οι κλαδικές συλλογικές συμβάσεις εργασίας.

¹¹⁰ Εξαιρούνται όμως οι επιχειρήσεις που αντιμετωπίζουν σοβαρά οικονομικά προβλήματα και βρίσκονται σε καθεστώς προπτωχευτικής ή παραπτωχευτικής ή πτωχευτικής διαδικασίας ή εξωδικαστικού συμβιβασμού ή οικονομικής εξυγίανσης (άρθρο 10 παρ. 2 ν. 1876/1990, όπως τροποποιήθηκε με το άρθρο 55 ν. 4635/2019),

¹¹¹ I. Κουκιάδης, *ΣυλλΕργΣχ*, ό.π., σελ. 282 υπό ββ.

¹¹² Για την αρχή της αντιπροσωπευτικότητας ως θεμιτό κριτήριο για την επιλογή των αρμόδιων για την κατάρτιση συλλογικών συμβάσεων σύμφωνα με το άρθρο 11 ΕΣΔΑ, αλλά και τη ΔΣΕ 98, καθώς και το άρθρο 6 ΑΕΚΧ, βλ. την πρόσφατη ΕΔΔΑ αποφ. της 05.07.2022, υποθ. 815/18 και 4 ακόμη, *Association of Civil Servants and Union for Collective Bargaining and Others v. Germany*, σκέψεις, 31 επ. και 60, διαθέσιμη στο [link](#). Για τα συστήματα που ισχύουν διεθνώς για την ικανότητα κατάρτισης συλλογικών συμβάσεων βλ. Σ. Γιαννακούρου, *Αντιπροσωπευτικότητα των συνδικαλιστικών οργανώσεων και συλλογική διαπραγμάτευση: προς αναζήτηση νέων κανόνων*, ΕΕργΔ 2018, σελ. 293 επ.

6 παρ. 1 εδ. α΄ ν. 1872/1990). Ειδικά για την κατάρτιση επιχειρησιακής συλλογικής σύμβασης εργασίας αρμόδιο είναι, κατά σειρά προτεραιότητας, είτε το επιχειρησιακό σωματείο, αν υπάρχει, ή μια ένωση προσώπων που μπορεί να δημιουργηθεί για τον σκοπό αυτό και αν δεν υπάρχει ούτε τέτοια, η πρωτοβάθμια κλαδική οργάνωση (άρθρο 3 παρ. 5 ν. 1872/1990). Η αντιπροσωπευτικότητα κρίνεται με βάση τον αριθμό των μελών των συνδικαλιστικών οργανώσεων που ψήφισαν στην τελευταίες εκλογές για την ανάδειξη διοίκησης (άρθρο 6 παρ. 2 ν. 1876/1990), κριτήριο το οποίο είναι αντικειμενικό και υπόκειται σε δικαστικό έλεγχο, επιτρέπει δε στις ανταγωνιστικές συνδικαλιστικές οργανώσεις να αναγνωρισθούν οποτεδήποτε εκείνες ως πιο αντιπροσωπευτικές, με την προσέλευση νέων μελών. Επιπλέον, η συνδικαλιστική ελευθερία των ανταγωνιστικών συνδικαλιστικών οργανώσεων δεν περιορίζεται υπέρμετρα, καθώς έχουν το δικαίωμα να παρεμβαίνουν στις διαπραγματεύσεις για την κατάρτιση συλλογικών συμβάσεων εργασίας (άρθρο 4 παρ. 5 ν. 1876/1990), να προσχωρούν σε συλλογικές συμβάσεις εργασίας που έχουν ήδη καταρτισθεί (άρθρο 11 παρ. 1 ν. 1876/1990), καθώς και να κηρύσσουν απεργία, χωρίς κανένα περιορισμό.

- 56 Πρόβλημα συνταγματικότητας προκλήθηκε όταν με το άρθρο 37 παρ. 1 του ν. 4024/2011 προβλέφθηκε για πρώτη φορά η αρμοδιότητα κατάρτισης επιχειρησιακών συλλογικών συμβάσεων από ενώσεις προσώπων, ιδίως επειδή ενόσω διαρκούσε το μεσοπρόθεσμο πλαίσιο δημοσιονομικής προσαρμογής οι συλλογικές συμβάσεις αυτές υπερίσχυαν ακόμη και τυχόν ευνοϊκότερων όρων των κλαδικών συλλογικών συμβάσεων εργασίας (άρθρο 10 παρ. 2 ν. 1876/1990, όπως ίσχυε μετά την τροποποίησή του με τον ν. 4024/2011). Όπως επιβεβαιώθηκε και στην πράξη, οι ενώσεις αυτές, οι οποίες συνήθως συστήνονταν από ολίγα πρόσωπα μόνο και μόνο για να καταρτίσουν την επιχειρησιακή συλλογική σύμβαση που υπέσκαπτε την ευνοϊκότερη κλαδική και διαλύονταν αμέσως μετά, δεν έχουν ούτε τα στοιχειώδη εκέγγυα ανεξαρτησίας και σχηματισμού ίδιας συλλογικής βούλησης, ιδίως αν πρόκειται για σχετικά μικρές επιχειρήσεις. Στην ουσία επρόκειτο για ομαδικές συμβάσεις προσχώρησης που σκοπό είχαν να υποσκάψουν νόμιμες συλλογικές συμβάσεις¹¹³. Μετά τη λήξη του μεσοπρό-

¹¹³ Βλ. αντί άλλων, CEACR, *Observation adopted 2018*, published 108th ILC session, 2019, διαθέσιμο στο [link](#): «*The Committee had previously expressed concern that, given the prevalence of small enterprises in the Greek labour market, the facilitation of association of persons, combined with the abolition of the favourability principle set out first in Act No. 3845/2010 and given concrete application in Act No. 4024/2011, would have a severely detrimental impact upon the foundation of collective bargaining in the country*».

θεσμου προγράμματος δημοσιονομικής προσαρμογής, επειδή οι ενώσεις προσώπων δεν μπορούν πια να χρησιμοποιηθούν για να υποσκάψουν τυχόν ευνοϊκότερες κλαδικές συμβάσεις, το ζήτημα –αν και συνεχίζει να παραμένει υπαρκτό– απώλεσε σε μεγάλο βαθμό την οξύτητά του.

δ. Η διάρκεια των συλλογικών συμβάσεων εργασίας

Σύμφωνα με το άρθρο 8 παρ. 1 του ν. 1876/1990 οι συλλογικές συμβάσεις εργασίας συνάπτονται για ορισμένο ή αόριστο χρόνο. Με το άρθρο 2 παρ. 1 της ΠΥΣ 6/2012 ορίσθηκε όμως ότι οι συλλογικές συμβάσεις εργασίας καταρτίζονται πλέον υποχρεωτικά μόνο για ορισμένο χρόνο, ο οποίος δεν μπορεί να υπερβαίνει τα τρία έτη. Η ρύθμιση αυτή θεωρήθηκε θεμιτή από τη νομολογία, με την αιτιολογία ότι αποσκοπεί στην επαναδιαπραγμάτευση και προσαρμογή των όρων¹¹⁴. Η θεωρία, όμως είναι αντίθετη. Είναι βέβαια αληθές ότι από μόνο του το χρονικό διάστημα των τριών ετών δεν είναι υπερβολικά μικρό, ώστε να τίθεται πρόβλημα εκ της επόψεως αυτής. Όμως η δέσμευση από μια συλλογική σύμβαση αορίστου χρόνου, η οποία μετά την παρέλευση ενός έτους μπορούσε να καταγγελθεί ελεύθερα με τακτική καταγγελία από οποιοδήποτε από τα μέρη (άρθρ. 12 παρ. 1 ν. 1876/1990, όπως ίσχυε) είναι εξαιρετικά μικρή. Μάλιστα, είναι μικρότερη από εκείνη που προκύπτει από μια ορισμένου χρόνου σύμβαση διάρκειας δύο ή τριών ετών με το νέο δίκαιο, για την καταγγελία της οποίας απαιτείται επίκληση μεταβολής των συνθηκών (άρθρο 12 παρ. 1 ν. 1876/1990). Ζήτημα υπερβολικής δέσμευσης των μερών από αορίστου χρόνου συλλογικές συμβάσεις εργασίας δεν μπορούσε συνεπώς να τεθεί, όπως δεν τίθεται για καμία άλλου είδους σύμβαση, όση διάρκεια κι αν έχει, εφόσον προβλέπεται δικαίωμα τακτικής καταγγελίας¹¹⁵. Ούτε διαφαίνεται κάποιο δημόσιο συμφέρον που να δικαιολογεί το να καθίσταται ανίσχυρη μια σύμβαση, από την οποία δεν επιθυμούν να αποστούν τα ίδια τα συμβαλλόμενα μέρη, παρόλο που είναι ελεύθερα να το πράξουν. Το να εξαναγκάζονται τα μέρη από τον νομοθέτη, παρά τη θέλησή τους, να επαναδιαπραγματεύονται τακτικά τις συλλογικές συμβάσεις εργασίας, όχι μόνο δεν αποτελεί πειστικό λόγο δημοσίου συμφέροντος, εισάγει στη συλλογική

¹¹⁴ ΟΛΣΤΕ 2307/2014, σκ. 25, διαθέσιμη στο [link](#).

¹¹⁵ Γενικότερα για την τακτική καταγγελία στις διαρκείς συμβάσεις, η οποία αποτρέπει την υπερβολική δέσμευση των μερών, βλ. Μ. Σταθόπουλο, *Γενικό Ενοχικό Δίκαιο*, 5^η εκδ. 2018, παρ. 21, πλγρ. 134, σελ. 1244. Πρβλ. και Λ. Γεωργακόπουλο, *Το δίκαιο των διαρκών ενοχών*, 1979, σελ. 121.

αυτονομία εμμέσως ένα λειτουργικό στοιχείο, το οποίο είναι αντίθετο προς τη φύση του ως θεμελιώδους δικαιώματος. Άλλωστε η ρύθμιση αυτή θέτει ένα αδικαιολόγητο εμπόδιο στη ρύθμιση ζητημάτων, τα οποία από τη φύση τους έχουν την ανάγκη μιας πιο μακροχρόνιας προοπτικής ισχύος, όπως τη θέσπιση κανονισμών εργασίας ή τη συμφωνία προγραμμάτων ομαδικής ασφάλισης προσωπικού. Η ρύθμιση αυτή αντιστρατεύεται λοιπόν τη συλλογική αυτονομία και ουδόλως προάγει αυτήν, ως θα όφειλε με βάση το άρθρο 23 παρ. 1 Σ., και σε κάθε περίπτωση είναι δυσανάλογη¹¹⁶.

- 58 Οξύτερο γίνεται, άλλωστε, το πρόβλημα και με τον δραστικό περιορισμό της μετενέργειας των συλλογικών συμβάσεων εργασίας, με το άρθρο 2 παρ. 4 της ΠΥΣ 6/2012¹¹⁷, την οποία επίσης έκρινε συνταγματική το ΣτΕ με την ανωτέρω απόφαση. Ειδικότερα, σύμφωνα με το άρθρο 9 παρ. 5 ν. 1876/1990, το οποίο καταργήθηκε εμμέσως από την ανωτέρω διάταξη, μετά την πάροδο της εκ του νόμου παράτασης της ισχύος της συλλογικής σύμβασης εργασίας (σήμερα: τρεις μήνες), οι υφιστάμενοι όροι εργασίας εξακολουθούσαν να ισχύουν μέχρις ότου λυθεί ή τροποποιηθεί η ατομική σύμβαση εργασίας. Οι ρυθμίσεις της συλλογικής σύμβασης που έληξε εξακολουθούσαν δηλαδή να ισχύουν, ως ενδοτικό όμως δίκαιο, χάνοντας τον αναγκαστικό χαρακτήρα τους. Σκοπός της μετενέργειας ήταν να προστατευθεί ο εργαζόμενος στη νέα (ατομική) διαπραγμάτευση με τον εργοδότη, αφού διαφορετικά μετά τη λήξη της σσε στις περισσότερες περιπτώσεις θα καλύπτονταν μόνο από τα ελάχιστα όρια του νόμου, περιλαμβανομένου του ελάχιστου μισθού, που είναι στοιχειώδης, χωρίς όμως υπερβολική δέσμευση του εργοδότη, αφού στο στάδιο της μετενέργειας επιτρέπεται αντίθετη ατομική συμφωνία. Μετά την ΠΥΣ 6/2012 (άρθρο 2 παρ. 4) η μετενέργεια καλύπτει μόνο τον βασικό μισθό και τέσσερα επιδόματα. Με τη ρύθμιση αυτή η διαπραγματευτική δύναμη του εργαζομένου καθίσταται εξαιρετικά ασθενής, αφού απαιτείται συμφωνία του εργοδότη ακόμη και για να διατηρήσει ο εργαζόμενος τους προηγούμενους όρους εργασίας, ιδίως τον μισθό που ελάμβανε.

¹¹⁶ Πρβλ. για όλα τα ανωτέρω Δ. Ζερδελή, *ΣυλλΕργΔ*, 5^η εκδ., ό.π., πλγρ. 542 επ. · Ι. Κουκιάδη, *ΣυλλΕργΣχ*, ό.π., σελ. 680 επ. · Γ. Λεβέντη, *ΣυλλΕργΔ*, ό.π., σελ. 448 επ., ο οποίος προτείνει και μια σύμφωνη με τα άρθρα 23 παρ. 1 και 22 παρ. 2 Σ. ερμηνεία του άρθρου 2 της ΠΥΣ (σελ. 449 επ.). Ο Ι. Ληξουριώτης, «Χρόνος ισχύος των ΣΣΕ υπό το πρίσμα του σεβασμού της συλλογικής αυτονομίας», σε: ΕΔΕΚΑ, *Η συλλογική διαπραγμάτευση σήμερα*, 2015, 83 επ., σελ. 91 επ., αν και δεν θεωρεί τη ρύθμιση αντισυνταγματική τη χαρακτηρίζει, για τους ίδιους λόγους, άστοχη.

¹¹⁷ Τη ρύθμιση αυτή έκρινε επίσης συνταγματική η ΟΛΣτΕ 2307/2014, σκ. 25, διαθέσιμη στο [link](#).

3. Περιορισμοί της συλλογικής αυτονομίας – Η ρύθμιση όρων εργασίας από τον νόμο

A. Η έννοια των «γενικών όρων εργασίας» στο άρθρο 22 παρ. 2

Όπως προαναφέρθηκε, το άρθρο 22 παρ. 2, θεωρείται ότι οριοθετεί τη συλλογική αυτονομία από τη ρύθμιση όρων εργασίας με νόμο¹¹⁸. Στην πραγματικότητα όμως το γράμμα του άρθρου 22 παρ. 2 Σ., ελάχιστα προσφέρει, αν προσφέρει κάτι, για την οριοθέτηση αυτή.

Σύμφωνα με το γράμμα του άρθρου 22 παρ. 2 Σ., ο νομοθέτης καθορίζει τους «γενικούς» όρους εργασίας. Από την έννοια αυτή δεν προκύπτει όμως, εξ αντιδιαστολής, ότι υπάρχουν «ειδικία» όροι εργασίας, οι οποίοι τάχα εκφεύγουν από τη ρυθμιστική εξουσία του νομοθέτη και ανατίθενται για ρύθμιση στη συλλογική αυτονομία¹¹⁹, ούτε ότι ο νομοθέτης και η συλλογική αυτονομία έχουν τάχα διαφορετικό αντικείμενο. Το λεγόμενο από τον Άρειο Πάγο ότι γενικοί όροι εργασίας έχουν ως αντικείμενο τη γενική διάπλαση της εργασιακής σχέσης¹²⁰, απλώς περιγράφει το συνθήτως συμβαίνον¹²¹. Ασφαλώς ο νομοθέτης είναι εκείνος που κατά κύριο λόγο διαπλάθει γενικά την εργασιακή σχέση. Οι συλλογικές συμβάσεις, λόγω του κατακερματισμένου και αρκετά ευμετάβλητου χαρακτήρα τους, δεν θα μπορούσαν να το κάνουν κάτι τέτοιο με αποτελεσματικό τρόπο. Αυτό δεν σημαίνει όμως ότι οι συλλογικές συμβάσεις δεν μπορούν και εκείνες να έχουν ως αντικείμενο τα ίδια ακριβώς ζητήματα¹²².

Το ότι σύμφωνα με το άρθρο 22 παρ. 2 Σ. οι συλλογικές συμβάσεις «συμπληρώνουν» τους γενικούς όρους εργασίας που καθορίζει ο νόμος δεν σημαίνει ότι πρέπει να προηγείται η ρύθμιση του νόμου, για να μπορεί αυτή εν συνεχεία να συμπληρωθεί με συλλογικές συμβάσεις εργασίας (αν και αυτό είναι σύνθημα), ούτε ότι με συλλογικές συμβάσεις μπορούν να ρυθμισθούν μόνο τα κενά που αφήνει, ελεύθερα κατά την κρίση του, ο νομοθέτης¹²³. Ούτε περιορίζεται ο νομοθέτης ως προς το είδος των θεμάτων που μπορεί να ρυθμίσει.

¹¹⁸ Βλ. αντί άλλων, Ι. Κουκιάδη, *ΣυλλΕργΣχ*, ό.π., σελ. 24.

¹¹⁹ *Ibidem*, σελ. 364.

¹²⁰ ΟΛΑΠ 626/1980· ΑΠ 331/1989· ΟΛΑΠ 2/1996 ΕΕργΔ 1996, σελ. 600 επ., σελ. 602 επ.· ΑΠ 1265/2005, διαθέσιμη στο [link](#). Έτσι ήδη Αλ. Καρακατσάνης, «Το Σύνταγμα και το Εργατικό Δίκαιο», σε: *Η επίδραση του Συντάγματος του 1975*, ό.π., σελ. 31 επ.

¹²¹ Ι. Κουκιάδης, *ΣυλλΕργΣχ*, ό.π., σελ. 365.

¹²² Γ. Λεβέντης, *ΣυλλΕργΔ*, ό.π., σελ. 31.

¹²³ Δ. Ζερδελής, *ΣυλλΕργΔ*, 5^η εκδ., ό.π., πλγρ. 289.

- 62 Παγίως δέχεται η νομολογία¹²⁴ ότι «γενικοί όροι εργασίας», τους οποίους καθορίζει ο νομοθέτης κατά το γράμμα του άρθρου 22 παρ. 2 Σ., νοούνται όλες οι εργατικού δικαίου ρυθμίσεις που γίνονται με τρόπο κανονιστικό, έχουν δηλαδή χαρακτήρα γενικό και αφηρημένο.
- 63 Τέλος, ούτε το πεδίο εφαρμογής των ρυθμίσεων του νόμου αποτελεί κριτήριο οριοθέτησης μεταξύ του νόμου και της συλλογικής αυτονομίας. Ο νόμος, όπως και η συλλογική σύμβαση εργασίας, δύναται να αφορά όλους τους εργοδότες και εργαζομένους της χώρας, ορισμένη μόνο κατηγορία εξ αυτών ή ακόμη και μια μόνο μεμονωμένη επιχείρηση¹²⁵.
- 64 Εν κατακλείδι, από τον νομοθέτη δεν έχει αφαιρεθεί καμία ρυθμιστική αρμοδιότητα ο νόμος δύναται να ρυθμίσει οποιοδήποτε θέμα εργατικού δικαίου και η νομοθετική ρύθμιση μπορεί να έχει οποιοδήποτε πεδίο εφαρμογής. Με αυτήν την έννοια η νομολογία χαρακτηρίζει τον νομοθέτη ως τον «πρωταρχικό φορέα» της αρμοδιότητας για ρύθμιση των όρων εργασίας. Ανάλογα ισχύουν όμως και για τις συλλογικές συμβάσεις. Συνακόλουθα, το Σύνταγμα δεν προέβη σε κανενός είδους κατανομή αρμοδιότητας μεταξύ του νόμου και της συλλογικής αυτονομίας· στην πραγματικότητα μοιράζονται ακριβώς το ίδιο αντικείμενο.

Β. Όρια του νομοθέτη για τον περιορισμό της συλλογικής αυτονομίας

- 65 Οι ανωτέρω θέσεις οδήγησαν τη νομολογία στο συμπέρασμα ότι το όριο μεταξύ ρύθμισης του νόμου και συλλογικής αυτονομίας πρέπει να αναζητηθεί στη συνταγματική προστασία της τελευταίας. Με την προστασία της συλλογικής αυτονομίας το Σύνταγμα περιόρισε την παντοδυναμία που είχε υπό τα προηγούμενα Συντάγματα ο νομοθέτης¹²⁶. Εξαιτίας της συνταγματικής κατοχύρωσης της συλλογικής αυτονομίας, η τυπική ανωτερότητα του (ουσιαστικού) νόμου, με βάση την ιεραρχία των πηγών του εργατικού δικαίου, δεν αρκεί από μόνη της για να υπερισχύσει ο νόμος. Με τον τρόπο αυτό το όλο ζήτημα τίθεται, ομολογημένα ή μη, στις ορθές του διαστάσεις: από ζήτημα

¹²⁴ Βλ. αντί άλλων ΟΛΣτΕ 632/1978 ΕΕργΔ 1978, σελ. 269 επ., σελ. 271, με παρατηρήσεις Λ. Ντάσιου και Αθ. Καρδαρά· ΟΛΑΠ 626/1980 ΕΕργΔ 1980, σελ. 566 επ., σ. 566-567, με παρατ. Αθ. Καρδαρά. Γ. Λεβέντη, *Συλλογική αυτονομία*, ό.π., σελ. 44.

¹²⁵ Έτσι ήδη ΟΛΣτΕ 80/1977 ΕΕργΔ 1977, σελ. 190 επ. Έκτοτε πάγια νομολογία.

¹²⁶ Αντί άλλων πολλών, ΣτΕ 632/1978 ΕΕργΔ 1978, σελ. 269 επ., σελ. 270· ΟΛΑΠ 626/1980 ΕΕργΔ 1980, σελ. 566 επ., 567· ΟΛΑΠ 2/1996 ΕΕργΔ 1996, σελ. 602 επ., σελ. 602· ΑΠ 1101/1987 ΕΕργΔ 1987, σελ. 812 επ., σελ. 813.

κατανομής «αρμοδιότητας ρύθμισης» ή αναζήτησης του «φορέα της αρμοδιότητας ρύθμισης» κατέστη ζήτημα αναζήτησης των ορίων των περιορισμών που μπορεί να επιβάλλει ο νομοθέτης στη συλλογική αυτονομία.

Δεν θίγει κάθε ρύθμιση του νόμου τη συλλογική αυτονομία. Το αν αυτή θίγεται, καθώς και η ένταση του περιορισμού, εξαρτάται κατ' αρχάς από τον χαρακτήρα της νομοθετικής ρύθμισης¹²⁷. **66**

Οι ενδοτικού δικαίου διατάξεις του νόμου δεν τη θίγουν καθόλου, καθώς έχουν επικουρικό χαρακτήρα και εφαρμόζονται μόνο αν δεν έχει συμφωνηθεί κάτι διαφορετικό από τα συμβαλλόμενα μέρη¹²⁸. Το ίδιο ισχύει και για τις διατάξεις νόμων που είναι ενδοτικού δικαίου για τις συλλογικές συμβάσεις (tarifdispositives Recht, βλ. ανωτέρω αρ. 51). **67**

Αν ο νόμος αποκλείει μόνο συλλογικές ρυθμίσεις που είναι δυσμενέστερες για τους εργαζομένους, επιτρέποντας όμως ευνοϊκότερες συμφωνίες (διατάξεις μονομερώς αναγκαστικού δικαίου), η συλλογική αυτονομία περιορίζεται μεν, η διάταξη του νόμου έχει όμως τον χαρακτήρα ελαχίστων ορίων προστασίας των εργαζομένων, τα οποία κατά κανόνα δικαιολογούνται από την προστατευτική αρχή και την αρχή του κοινωνικού κράτους δικαίου (άρθρα 22 παρ. 1, 25 παρ. 1)¹²⁹. Παγίως γίνεται δεκτό ότι η συλλογική αυτονομία δεν αίρει την ευχέρεια του νομοθέτη να θεσπίζει προστατευτικές διατάξεις για τους εργαζομένους, εφόσον η ρύθμιση δεν είναι αποκλειστική. Χαρακτηριστικό παράδειγμα αποτελεί ο νομοθετημένος κατώτατος μισθός (άρθρο 134 ΚΑτομΕργΔ, με το οποίο κωδικοποιήθηκε το άρθρο 103 ν. 4172/2013)¹³⁰, θα μπορούσαν όμως να θεσπισθούν με νόμο ή κανονιστική διοικητική πράξη και μονομερώς αναγκαστικοί ελάχιστοι νόμιμοι μισθοί και για ορισμένους κλάδους της οικονομίας ή για ορισμένο **68**

¹²⁷ Αθ. Καρδαράς, *Οι κανόνες δικαίου της εργασίας και η σχέση των προς τη συλλογικήν σύμβαση*, 1978, σελ. 133 επ. · Idem, *Σχόλιο στην ΟΛΣΤΕ 1202/1980*, ΕΕργΔ 1080, σελ. 511 επ., σελ. 515.

¹²⁸ Βλ. Idem, *Σχόλιο στην ΟΛΣΤΕ 1202/1980*, ό.π., σελ. 511 επ, σελ. 519, με σχόλια.

¹²⁹ Δ. Ζερδελής, *ΣυλλΕργΔ*, 3η έκδ., ό.π., πλγρ. 300 · Ι. Κουκιάδης, *ΣυλλΕργΣχ*, ό.π., σελ. 366 · Γ. Λεβέντης, *ΣυλλΕργΔ*, ό.π., σελ. 33 · Idem, *Συλλογική αυτονομία*, ό.π., σελ. 91 επ. Πρβλ. και ΟΛΑΠ 5/2011, διαθέσιμη στο [link](#) · ΟΛΑΠ 26/2007, διαθέσιμη στο [link](#) · ΟΛΑΠ 1/2007 [link](#).

¹³⁰ Βλ. σχετικά Δ. Γούλα, *Το νομικό πλαίσιο ρύθμισης του κατώτατου μισθού*, ΕΕργΔ 2019, σελ. 1 επ., σελ. 9 επ.

τόπο κ.λπ.¹³¹, όπως και να επεκταθούν με νόμο συλλογικές συμβάσεις εργασίας πέραν του πεδίου ισχύος τους¹³².

69 Όταν όμως η ρύθμιση του νόμου είναι αποκλειστική, αποκλείεται δηλαδή κάθε διαφορετική ρύθμιση με συλλογική σύμβαση εργασίας, ακόμη και αν είναι ευνοϊκότερη για τους εργαζομένους (διατάξεις αμφιμερώς αναγκαστικού δικαίου), η συλλογική αυτονομία ως προς το συγκεκριμένο θέμα αίρεται, οπότε ανακύπτει οπωσδήποτε ανάγκη δικαιολόγησής της.

70 Σύμφωνα με τη νομολογία του Συμβουλίου της Επικρατείας, για να μην παραβιάζει τη συλλογική αυτονομία μία νομοθετική ρύθμιση αμφιμερώς αναγκαστικού δικαίου, θα πρέπει να μην αποδυναμώνονται με αυτήν πλήρως οι συλλογικές συμβάσεις εργασίας· ο νομοθέτης δύναται να ρυθμίζει οποιοδήποτε ζήτημα ακόμη και αποκλειστικά, αρκεί η εργασιακή σχέση, συνολικά ορώμενη, να επιδέχεται συλλογικής ρύθμισης¹³³. Με βάση τη νομολογία αυτή κρίθηκαν αντισυνταγματικές υπουργικές αποφάσεις με τις οποίες είχαν κυρωθεί κανονισμοί εργασίας νομικών προσώπων ιδιωτικού δικαίου του δημοσίου τομέα, με τους οποίους οι εργασιακές σχέσεις με το προσωπικό είχαν ρυθμισθεί στο σύνολό τους αποκλειστικά, περιλαμβανομένου μάλιστα και του μισθού¹³⁴. Το Συμβούλιο της Επικρατείας δεν έχει διαμορφώσει όμως κάποια συγκεκριμένα κριτήρια για τη «συνολική εικόνα» που πρέπει να προκύπτει, ώστε να καταστεί η έννοια αυτή χειροπιαστή¹³⁵.

71 Συχνά αναφέρεται ότι με τη νομολογία αυτή το Συμβούλιο της Επικρατείας αναφέρεται στην προστασία ενός «πυρήνα» της συλλογικής αυτονομίας¹³⁶. Θα πρέπει όμως να επισημανθεί πως δεν πρόκειται για τον πυρήνα του δικαιώματος σύμφωνα με

¹³¹ ΟΛΑΠ 228/1982 ΕΕργΔ 1982, σελ. 446 επ., σελ. 447 επ. · ΑΠ 380/2004 ΔΕΝ 2004, σελ. 970 επ., 971.

Έτσι προσφάτως και η ΟλΣτΕ 2307/2014, σκ. 33, διαθέσιμη στο [link](#).

¹³² ΑΠ 409/1991, ΕΕργΔ 1991, σελ. 774.

¹³³ Πάγια νομολογία μετά την ΟλΣτΕ 632/1978 ΕΕργΔ 1978, σελ. 269 επ., σ. 271. Βλ., ενδεικτικά, ΣτΕ 2190/1991 ΕΕργΔ 1992, σελ. 401 επ., σελ. 401 και από την πρόσφατη νομολογία, βλ. ΣτΕ 2678/2018, σκ. 19.

¹³⁴ Βλ. αντί άλλων ΣτΕ 1046/1981 ΕΕργΔ 1982, σελ. 874 επ.

¹³⁵ Πρβλ. Ι. Κουκιάδη, *Συλλεργσχ*, ό.π., σελ. 367, υποσ. 57· Ούτε η άποψη του Β. Ρώτη, «Ο περιορισμός της παντοδυναμίας του νομοθέτη στα πλαίσια των διατάξεων του άρθρου 22 παρ. 2 του Συντάγματος», σε: *Σύνταγμα και εργασιακές σχέσεις*, ό.π., σελ. 183 επ. σελ. 194, ότι ο νομοθέτης «δεν μπορεί να εξαφανίσει ή καιρία να [...] υπονομεύσει» τη συλλογική αυτονομία, προσφέρει κάποιο σαφές κριτήριο.

¹³⁶ Έτσι π.χ. Σ. Γιαννακούρου, *Συλλογική αυτονομία και διαιτησία. Μια κριτική ματιά στην απόφαση Ολ.Στ.Ε 2307/2014*, ΕΕργΔ 2015, σελ. 41 επ., σελ. 45.

τη γενική διδασκαλία για τους περιορισμούς των θεμελιωδών δικαιωμάτων: εδώ συνταγματικής προστασίας τυγχάνει *μόνο* ο «πυρήνας», ο οποίος μάλιστα επιδέχεται περαιτέρω περιορισμών· η περιφέρεια δεν προστατεύεται καθόλου, αλλά υπόκειται ελευθέρως σε αποκλειστική ρύθμιση από τον νομοθέτη. Η νομολογία αυτή του Συμβουλίου της Επικρατείας δίνει την εντύπωση ότι αναζητά τον βαθμό στον οποίο η συλλογική αυτονομία δύναται να περιορίσει τον νομοθέτη και όχι το αντίστροφο, όπως αρμόζει σε θεμελιώδη δικαιώματα, δίνοντας με τον τρόπο αυτό προτεραιότητα στον τελευταίο (τον νομοθέτη). Δεν διαφαίνεται όμως κανένας λόγος που να δικαιολογεί τη διαφορετική αυτή αντιμετώπιση της συλλογικής αυτονομίας σε σχέση με τα άλλα θεμελιώδη δικαιώματα¹³⁷.

Ο Άρειος Πάγος, αντίθετα, ακολούθησε ενωρίς δική του νομολογιακή οδό. Ως κριτήριο για την άρση της σύγκρουσης μεταξύ νόμου και συλλογικής αυτονομίας χρησιμοποιεί το γενικότερο συμφέρον, το οποίο, σύμφωνα με τον Άρειο Πάγο, δικαιολογεί κάθε αποκλειστική ρύθμιση του νόμου¹³⁸. Την άποψη αυτή ακολούθησε και το Συμβούλιο της Επικρατείας σε υποθέσεις που αφορούν τον μισθό. Έτσι, επ' ευκαιρία νομοθετικών ρυθμίσεων που περιόριζαν ή και απαγόρευαν για ορισμένες χρονικές περιόδους τις αυξήσεις μισθών, στη νομολογία και των δύο ως άνω ανωτάτων δικαστηρίων έγινε δεκτό ότι ο μισθός, που είναι το πρώτο ιστορικά και καίριο θέμα των συλλογικών διαπραγματεύσεων, δεν μπορεί να καθορίζεται από τον νόμο αποκλειστικά, παρά μόνο για περιορισμένο χρονικό διάστημα και εφόσον η αποκλειστική αυτή ρύθμιση δικαιολογείται από λόγους γενικότερου κοινωνικού συμφέροντος που συνδέονται με τη λειτουργία της εθνικής οικονομίας¹³⁹. Αν και οι ανωτέρω αποφάσεις ενέχουν το στοιχείο της αναλογικότητας, καθώς ελήφθη υπόψη ότι οι περιοριστικές διατάξεις για

72

¹³⁷ Η άποψη αυτή θυμίζει, σε μεγάλο βαθμό, τη θεωρία του πυρήνα της συνδικαλιστικής ελευθερίας (Kernbereichslehre), η οποία παλαιότερα ήταν κρατούσα στη Γερμανία και –ορθά– έχει εγκαταλειφθεί εδώ και αρκετό καιρό από το BVerfG και το BAG. Πρβλ. για τη θεωρία αυτή Γ. Λεβέντη, *ΣυλλεργΔ*, ό.π., σελ. 26, υποσ. 55.

¹³⁸ ΟΛΑΠ 626/1980, ΕΕργΔ 1980, σελ. 566 επ., σελ. 566· ΟΛΑΠ 2/1996, ΕΕργΔ 1996, σελ. 602 επ., σελ. 602.

¹³⁹ Για το άρθρο 27 ν. 1320/1983 και την ΠΝΠ 18.10.1985, που κυρώθηκε με το άρθρο πρώτο του ν. 1584/1986, βλ. ΣτΕ 2426/1983, ΔΕΝ 1983, σελ. 1927 επ.· ΣτΕ 2370/1984, ΕΕργΔ 1985, σελ. 140, με σχόλιο της Σύνταξης· ΑΠ 1101/1987, ΕΕργΔ 1987, σελ. 810 με σχόλιο της Σύνταξης· ΟΛΣτΕ 2289/1987, ΕΕργΔ 1987, σελ. 1039 με σχόλιο της Σύνταξης· ΣτΕ 955/1988, ΕΕργΔ 1988, σελ. 984· ΣτΕ 1975/1991, ΕΕΔ 1992, σελ. 402 επ., σελ. 405 με σχόλιο Ι. Ληξουριώτη· ΣτΕ 2190/91, ΕΕργΔ 1992, σελ. 401 επ. Για το άρθρο 24 παρ. 2 του ν. 1947/1991 και εν συνεχεία το άρθρο μόνο ν. 2025/1992, βλ. ΑΠ 86/1997, ΕΕργΔ 1998, σελ. 360 επ.

τον μισθό είχαν κάθε φορά περιορισμένη χρονική διάρκεια, ο έλεγχος αυτός ήταν μόνο οριακός¹⁴⁰. Σε οριακό έλεγχο αναλογικότητας προχώρησε, επίσης, η ΟλΣτΕ 2307/2014 επ' ευκαιρία του ελέγχου συνταγματικότητας της ΠΥΣ 6/2012. Έτσι, αν και αναγνώρισε ότι τα περιοριστικά μέτρα που είχαν ληφθεί με την ΠΥΣ 6/2012, αλλά και με άλλα νομοθετήματα της περιόδου εκείνης, συνιστούσαν «σοβαρή υποχώρηση των δικαιωμάτων των εργαζομένων και αντίστοιχη εξασθένηση της θέσης τους έναντι των εργοδοτών», η Ολομέλεια του ΣτΕ τα θεώρησε συνταγματικώς δικαιολογημένα, με την αιτιολογία ότι ελήφθησαν υπό όλως εξαιρετικές περιστάσεις, εντάσσονταν σε ένα ευρύτερο σύστημα μέτρων για την αντιμετώπιση της οξύτατης δημοσιονομικής κρίσης, την αποφυγή του κινδύνου στάσης πληρωμών και κατάρρευσης της εθνικής οικονομίας και δεν εμφανίζονταν, στα πλαίσια του οριακού ελέγχου, ως μη πρόσφορα ή μη αναγκαία για την επίτευξη του σκοπού αυτού, που είναι συνταγματικώς θεμιτός. Εξάλλου δέχθηκε ότι τα μέτρα αυτά δεν έθιξαν τον πυρήνα των δικαιωμάτων που απορρέουν από τα άρθρα 22 παρ. 1 και 2 και 23 του Συντάγματος, επειδή η συνδικαλιστική ελευθερία, η συλλογική αυτονομία και το δικαίωμα της απεργίας δεν ήρθαν, αλλά συνέχισε να παρέχεται στους εργαζομένους η δυνατότητα να διεκδικούν τη βελτίωση της θέσης τους και την άμβλυση των δυσμενών συνεπειών της οικονομικής κρίσης και των επίμαχων μέτρων¹⁴¹. Παράλληλα όμως η Ολομέλεια αναγνώρισε δύο ασφαλιστικές δικλείδες ώστε οι εργαζόμενοι να μην μένουν απροστάτευτοι σε περίπτωση που, λόγω της αδύναμης θέσης τους, δεν επιτυγχάνεται η κατάρτιση συλλογικών συμβάσεων για τους όρους εργασίας τους: (α) την υποχρεωτική διαιτησία και (β) την ευχέρεια του νομοθέτη σε περίπτωση αδυναμίας επίλυσης των συλλογικών διαφορών με συλλογικές διαπραγματεύσεις να παρεμβαίνει και να ρυθμίζει ο ίδιος τους όρους εργασίας¹⁴², ευχέρεια που παγίως άλλωστε γίνεται δεκτή από τη νομολογία¹⁴³.

73 Η απόφαση αυτή δέχθηκε κριτική από τη θεωρία. Η ΟλΣτΕ 2307/2014 δεν διέκρινε μεταξύ διαμόρφωσης και περιορισμού της συλλογικής αυτονομίας. Όμως τα σπουδαιότερα μέτρα της ΠΥΣ 6/2012, ιδίως η πρόωρη λύση κάθε ισχύουσας συλλογικής σύμβασης με παράλληλο δραστικό περιορισμό της μετενέργειας και παράλληλη απαγόρευση κατάρτισης αορίστου χρόνου συλλογικών συμβάσεων εργασίας, έπρεπε να

¹⁴⁰ ΟλΣτΕ 2289/1987, ΕΕργΔ 1987, σελ. 1039 επ., σελ. 1042.

¹⁴¹ ΟλΣτΕ 2307/2014, σκ. 22, διαθέσιμη στο [link](#).

¹⁴² Ibidem.

¹⁴³ Βλ. ανωτ. αρ. 69.

είχαν εξετασθεί με βάση τον σκοπό της διασφάλισης ενός αποτελεσματικού συστήματος συλλογικών συμβάσεων εργασίας (βλ. ανωτ. αρ. 52) και, σε κάθε περίπτωση, με βάση το κοινωνικό δικαίωμα εργασίας και την αρχή του κοινωνικού κράτους δικαίου. Και αυτό επειδή, αν και θεωρητικά συνεχίζει η νομική δυνατότητα κατάρτισης συλλογικών συμβάσεων εργασίας, όπως επισήμανε το Δικαστήριο, η συλλογική διαπραγμάτευση (αλλά και η ατομική διαπραγμάτευση σε περίπτωση αποτυχίας των συλλογικών διαπραγματεύσεων) εκκινεί από εξαιρετικά δυσμενείς για τους εργαζομένους συνθήκες, οι οποίες μάλιστα αφαιρούν σε μεγάλο βαθμό κάθε κίνητρο της εργοδοτικής πλευράς να συναινεί στην κατάρτιση συλλογικών συμβάσεων εργασίας. Η επίδραση δε αυτή είναι μόνιμη. Συνεπώς, οι έκτακτες περιστάσεις στις οποίες στηρίχθηκε το ΣτΕ μόνο την προσωρινή ρύθμισή τους θα μπορούσαν να δικαιολογήσουν¹⁴⁴. Κάτι ανάλογο είχε προβλεφθεί την ίδια περίοδο για την κήρυξη των συλλογικών συμβάσεων εργασίας ως γενικά υποχρεωτικών με υπουργική απόφαση, η οποία με το άρθρο 37 του ν. 4024/2011 ανεστάλη μόνο για τη διάρκεια ισχύος του μεσοπρόθεσμου προγράμματος δημοσιονομικής προσαρμογής¹⁴⁵. Εξάλλου η απόφαση δεν προέβη σε συγκεκριμένο έλεγχο αναλογικότητας των ρυθμίσεων της ΠΥΣ 6/2012 και των λοιπών διατάξεων που συνεκτίμησε όσον αφορά τη συλλογική αυτονομία, αλλά αρκέσθηκε στη γενική διαβεβαίωση του νομοθέτη πως οι ρυθμίσεις αυτές ήταν απαραίτητες για να αποτραπεί η χρεοκοπία της χώρας και η κατάρρευση της εθνικής οικονομίας¹⁴⁶.

Πάντως, ανεξαρτήτως της ΟΛΣτΕ 2307/2014, η οποία –όπως η ίδια τονίζει– εκδόθηκε υπό όλως εξαιρετικές περιστάσεις, ο έλεγχος συμβατότητας των περιορισμών της συλλογικής αυτονομίας θα πρέπει να είναι συγκεκριμένος, να σταθμίζεται δηλαδή αν ο συγκεκριμένος περιορισμός της συλλογικής αυτονομίας και ο συγκεκριμένος σκοπός που επιδιώκεται με αυτόν, συμβιβάζεται με τη συλλογική αυτονομία και αν τηρήθηκε η αρχή της αναλογικότητας. Ασφαλώς ο νομοθέτης οφείλει να εξασφαλίζει και άλλα συνταγματικά αγαθά, με βάση το γενικό συμφέρον, και για την επιλογή των μέτρων που προκρίνει για τον σκοπό αυτό έχει ένα περιθώριο εκτίμησης που εκφεύγει του ελέγχου του δικαστή. Όμως η επίκληση και μόνο του δημοσίου

74

¹⁴⁴ Έτσι και η Σ. Γιαννακούρου, *Συλλογική αυτονομία και διαιτησία*, ό.π., σελ. 47.

¹⁴⁵ Βλ. σχετικά ΣτΕ 723/2022, σκ. 7, διαθέσιμη στο [link](#).

¹⁴⁶ Πρβλ., αντί άλλων, Άρ. Καζάκο, *Οι πρόσφατες μεταρρυθμίσεις του δικαίου των συλλογικών συμβάσεων εργασίας*, ΕΕργΔ 2015, σελ. 989 επ.· Δ. Τραυλό-Τζανετάτο, «Κατάσταση ανάγκης», *δημόσιο συμφέρον και έλεγχος συνταγματικότητας – Με αφορμή την 2307/2014 απόφαση της Ολομέλειας του Συμβουλίου της Επικρατείας*, ΕΕργΔ 2015, σελ. 5 επ.· Δ. Ζερδελή, *ΣυλλΕργΔ*, 5^η εκδ., ό.π., πλγρ. 297 επ.

συμφέροντος, δεν αρκεί για να περιορισθεί ένα θεμελιώδες δικαίωμα, χωρίς συγκεκριμένη στάθμιση των συγκεκριμένων αγαθών που θίγονται κάθε φορά. Σε αρκετές περιπτώσεις η νομολογία δέχεται, ακόμη και υπό κανονικές συνθήκες –όχι συνθήκες κρίσεως– τη συνδρομή δημοσίου συμφέροντος που δικαιολογεί την άρση της συλλογικής αυτονομίας με αμφιμερώς αναγκαστικού δικαίου διατάξεις, για σκοπούς που δεν είναι πειστικοί. Έτσι, παλαιότερα θεωρούσε ότι ο νομοθέτης ρυθμίζει αποκλειστικά τα ζητήματα του ωραρίου¹⁴⁷ και των αδειών, νομολογία που ορθά έχει ξεπερασθεί¹⁴⁸. Επίσης, μη πειστικά θεωρούν ορισμένες αποφάσεις ως αμφιμερώς αναγκαστικού δικαίου το ανώτατο όριο της αποζημίωσης απόλυσης του άρθρου 327 παρ. 1 εδ. 2 ΚΑτομΕργΔ, με το οποίο κωδικοποιήθηκε το άρθρο 5 παρ. 1 του ν. 3198/1955, σύμφωνα με το οποίο για τον υπολογισμό της δεν λαμβάνονται υπόψη οι μηνιαίες αποδοχές του εργαζομένου, κατά το ποσό που υπερβαίνουν το οκταπλάσιο του ημερομισθίου του ανειδίκευτου εργάτη, πολλαπλασιαζόμενο επί τον αριθμό 30, υπολαμβάνοντας ότι αυτό συνάδει με το Σύνταγμα¹⁴⁹. Με τον τρόπο αυτό προστατεύεται το ισχυρότερο μέρος της σύμβασης εργασίας, οι εργοδότες, και μάλιστα από τις ελεύθερες οικονομικές αποφάσεις των ιδίων, χωρίς να προκύπτει κανένας λόγος γενικού συμφέροντος που να δικαιολογεί κάτι τέτοιο, ιδίως αν πρόκειται για επιχειρησιακή συλλογική σύμβαση ή για ατομική συμφωνία.

75 Σε αρκετές περιπτώσεις η νομολογία θεωρεί, μη πειστικά, συνταγματικά θεμιτούς περιορισμούς της συλλογικής αυτονομίας που προστατεύουν το απλό ταμειακό συμφέρον του δημοσίου, όπως για παράδειγμα η κατάργηση δωρεάν εισιτηρίων για εργαζομένους δημοσίων φορέων συκοινωνιών και στενών συγγενών τους, που αναμφισβήτητα αποτελούσε μια πρόσθετη μισθολογική παροχή (και συνεπώς συλλογικά συμφωνημένο αντάλλαγμα για την παροχή εργασίας)¹⁵⁰, ή στην περίπτωση του ανώτατου ορίου αποζημίωσης απολύσεως (σήμερα: 15.000 ευρώ) για τους εργαζομέ-

¹⁴⁷ ΣτΕ 2190/1991, ΕΕργΔ 1992, σελ. 401 επ., σελ. 401.

¹⁴⁸ Βλ. αντί άλλων πολλών ΟΛΑΠ 5/2011, σκ. IV, διαθέσιμη στο [link](#).

¹⁴⁹ Βλ. ΑΠ 1176/2022, διαθέσιμη στο [link](#), με περαιτέρω παραπομπές σε παλαιότερες όμως αρεοπαγитικές αποφάσεις (ΑΠ 673/2014, 1750/2008, 227/2006, 803/2003). Μάλιστα για το ζήτημα αυτό είχε ήδη διαμορφωθεί πάγια αρεοπαγитική νομολογία περί του αντιθέτου (ότι η διάταξη δεν είναι αναγκαστικού δικαίου). Βλ. ΑΠ 833/2015, ΕΕργΔ 2016, σελ. 181· ΑΠ 1402/2017, ΔΕΝ 2018, σελ. 1375· ΑΠ 1245/2019, ΔΕΝ 2020, σελ. 1042· Βλ. επίσης, Δ. Ζερδελή, *ΑτομΕργΣχ*, ό.π., παρ. 28, πλγρ. 79 επ., σελ. 1339 επ., με παραπομπές στη νομολογία και τη θεωρία, ο οποίος ορθώς επισημαίνει ότι το ζήτημα, ενόψει της αντιφατικής νομολογίας, έπρεπε να είχε παραπεμφθεί στην Ολομέλεια.

¹⁵⁰ ΟΛΑΠ 2/1996, ΕΕργΔ 1996, σελ. 602 επ.

νους στο δημόσιο, ν.π.δ.δ. και ο.τ.α. (άρθρο 328 ΚΑτομΕργΔ, με το οποίο κωδικοποιήθηκε το άρθρο 2 παρ. 2 του αν 173/1967). Ανάλογα ισχύουν και για τις κοινωφελείς επιχειρήσεις, για τις οποίες ισχύει επίσης το ανωτέρω ανώτατο όριο αποζημίωσης, το οποίο δικαιολογείται από τη νομολογία με το επιχείρημα ότι η αποζημίωση απολύσεως επιβαρύνει τελικά τον καταναλωτή, κάτι που συμβαίνει όμως σε όλες τις επιχειρήσεις της χώρας και όχι μόνο στις κοινωφελείς. Και τούτο μάλιστα παρόλο που οι κοινωφελείς αυτές επιχειρήσεις έχουν σχεδόν στο σύνολό τους ιδιωτικοποιηθεί και δραστηριοποιούνται στην ελεύθερη ανταγωνιστική αγορά, πολλές δε εξ αυτών είναι εισηγμένες σε χρηματιστήρια, ώστε να μην δικαιολογούνται τέτοιου είδους προνόμια και από την άποψη αυτή¹⁵¹.

Συναφή ζητήματα προσβολής της συλλογικής αυτονομίας τίθενται, τέλος, και από την άποψη που υποστηρίζει το ΝΣΚ (και έχει πρακτικά επιβληθεί στην πράξη), σύμφωνα με την οποία οι μισθολογικοί όροι των εργαζομένων σε φορείς του ευρύτερου δημόσιου τομέα που εμπίπτουν στο ενιαίο μισθολόγιο (σήμερα: ν. 4354/2015) δεν επιτρέπεται να ρυθμίζονται με σσε, παρά το γεγονός ότι για τους φορείς αυτούς αναμφισβήτητα είναι εφαρμοστέο το άρθρο 22 παρ. 2 Σ., ο δε μισθός αποτελεί ζήτημα για το οποίο –όπως προαναφέρθηκε– δεν επιτρέπεται να γίνεται εξαντλητική ρύθμιση στον νόμο¹⁵². Περιορισμοί τίθενται, εξάλλου, σύμφωνα με το άρθρο 43 ν. 4484/2017 και ως προς τις μη μισθολογικές παροχές που χορηγούνται στο προσωπικό φορέων της Γενικής Κυβέρνησης¹⁵³.

4. Η διαιτισία

¹⁵¹ ΟΛΑΠ 10/1998, ΕΕργΔ 1998, σελ. 698 επ. · ΟΛΑΠ 30/1998, ΝοΒ 1999, σελ. 242 επ. · ΑΠ 646/2005, ΕΕργΔ 2005, σελ. 1194 επ. Βλ. σχετ. Δ. Τραυλό-Τζανετάτο, «Η καθιέρωση ανώτατου ορίου αποζημίωσης (άρθρο 2 παρ.2 α.ν. 173/1967) και το Σύνταγμα», σε: *Γενέθλιον Απόστολου Σ. Γεωργιάδη*, τ. II, σελ. 1777 επ.

¹⁵² Βλ. Γνωμοδοτήσεις ΝΣΚ 274/2017 και 37/2018. Βλ. επίσης ΜονΠρΡεθ 35/2016, ΤΝΠ Nomos. Πρβλ. Ι. Κουκιάδη/Ε. Δοξάκη, *Τα νέα όρια συλλογικής διαπραγμάτευσης στον ευρύτερο δημόσιο τομέα και οι διαφορές με τον ιδιωτικό τομέα μετά τους μνημονιακούς νόμους*, ΕΕργΔ 2014, σελ. 1233 επ., 1236-1240. Υπέρ της αντίθετης άποψης βλ. Δ. Βασιλείου, *Η συλλογική αυτονομία στο Δημόσιο*, ΕΕργΔ 2017, σελ. 237 επ., 245 επ. · Κ. Δημαρέλλη, *Η συμβατότητα της πρόβλεψης ορίων αποδοχών για τους εργαζομένους του ευρύτερου δημοσίου τομέα με την αρχή της συλλογικής αυτονομίας*, ΕΕργΔ 2013, σελ. 713 (717 επ.).

¹⁵³ Ως τέτοιοι φορείς νοούνται όσοι εντάσσονται στο Μητρώο Φορέων Γενικής Κυβέρνησης που καταρτίζει και επικαιροποιεί η Ελληνική Στατιστική Αρχή.

- 77** Σύμφωνα με το άρθρο 22 παρ. 2 Σ., αν οι ελεύθερες συλλογικές διαπραγματεύσεις αποτύχουν, τότε οι όροι εργασίας καθορίζονται από τη διαιτησία. Η διαιτησία αποτελεί συνεπώς επικουρικό θεσμό σε σχέση με τις ελεύθερες συλλογικές διαπραγματεύσεις¹⁵⁴. Για το περιεχόμενο και την ισχύ των διαιτητικών αποφάσεων ισχύουν τα ίδια ακριβώς με όσα προεκτέθηκαν για τις συλλογικές συμβάσεις εργασίας (άρθρο 16 παρ. 8 ν. 1876/1990)¹⁵⁵, τις οποίες και υποκαθιστούν σε περίπτωση αποτυχίας των συλλογικών διαπραγματεύσεων.
- 78** Υπό το προϊσχύον δίκαιο (ν. 3239/1955) η διαιτησία ήταν ακραιφνής κρατικός θεσμός. Το διαιτητικό δικαστήριο αποτελούσε όργανο της διοίκησης και οι διαιτητικές αποφάσεις εκτελεστές (κανονιστικές) διοικητικές πράξεις, κατά των οποίων χωρούσε αίτηση ακυρώσεως ενώπιον του Συμβουλίου της Επικρατείας. Το σύστημα αυτό επέτρεπε την κρατική παρέμβαση στη συλλογική αυτονομία. Η κατάσταση αυτή άλλαξε άρδην με τον ν. 1876/1990, με τον οποίο αρμόδιο για την παροχή υπηρεσιών μεσολάβησης και διαιτησίας κατέστη ένα νομικό πρόσωπο ιδιωτικού δικαίου, ο Οργανισμός Μεσολάβησης και Διαιτησίας (ΟΜΕΔ), ο οποίος είναι ανεξάρτητος φορέας, διοικούμενος αποκλειστικά από επαγγελματικές οργανώσεις εργοδοτών και συνδικαλιστικές οργανώσεις εργαζομένων (άρθρα 14 παρ. 3 και 17 ν. 1876/1990). Η ανάθεση της αρμοδιότητας αυτής σε ένα ν.π.ι.δ. –και όχι στην κανονιστική διοίκηση όπως προηγουμένως– κρίθηκε συνταγματική¹⁵⁶.
- 79** Το κυριότερο ζήτημα που απασχόλησε τη νομολογία και θεωρία σχετικά με τη διαιτησία είναι αν κατά την αληθή έννοια του άρθρου 22 παρ. 2 Σ. μπορεί να διαρρυθμισθεί αυτή από τον νομοθέτη ως υποχρεωτική, αν δηλαδή είναι συνταγματικά θεμιτό να γίνει προσφυγή στη διαιτησία ακόμη και αν δεν συμφωνούν σε αυτό και τα δύο διαπραγματευόμενα μέρη. Η άποψη που θεωρεί αντισυνταγματική τη ρύθμιση αυτή ενισχύεται και από τη ΔΣΕ 98 αλλά και το άρθρο 6 του ΑΕΚΧ που επιτρέπουν την υποχρεωτική διαιτησία μόνο σε πολύ στενά πλαίσια, ήτοι μόνο για επιχειρήσεις που είναι απολύτως απαραίτητες για την κάλυψη στοιχειωδών αναγκών που αφορούν τη ζωή και την υγεία του κοινωνικού συνόλου¹⁵⁷. Όσον αφορά τον ΑΕΚΧ θα πρέπει πάντως

¹⁵⁴ ΟλΣτΕ 2307/2014, σκ. 32, διαθέσιμη στο [link](#).

¹⁵⁵ Άρ. Καζάκος, *Η διαιτησία συλλογικών διαφορών συμφερόντων κατά τον ν. 1876/1990*, 1998, σελ. 289 επ.

¹⁵⁶ ΣτΕ 2620/1991, ΕΕργΔ 1991, σελ. 924 επ., σελ. 925 επ. · ΟΛΑΠ 25/2004, ΕΕργΔ 2004, σελ. 984.

¹⁵⁷ Για την εκτίμηση της ελληνικής ρύθμισης της διαιτησίας (πριν από τον ν. 4635/2019) όσον αφορά τη ΔΣΕ 98, βλ. αντί άλλων CEACR, *Observation adopted 2018*, ό.π.: «*The Committee nevertheless*

να σημειωθεί ότι μέχρι τον ν. 4359/2016, με τον οποίο κυρώθηκε ο ΑΕΚΧ, η Ελλάδα δεν είχε αποδεχθεί τα άρθρα 5 και 6 ΕΚΧ, οπότε ασφαλώς δεν δεσμευόταν από αυτά, ενώ με τον ν. 4359/2016, αν και τα αποδέχθηκε, επιφυλάχθηκε ως προς το δικαίωμα μονομερούς πρόσβασης στη διαιτησία (άρθρο δεύτερο ν. 4359/2016).

Η νομολογία παγίως δέχεται ότι ο νομοθέτης έχει την ευχέρεια να διαμορφώσει τη διαιτησία ως υποχρεωτική¹⁵⁸. Το ζήτημα αν το Σύνταγμα *επιβάλλει* να διαμορφώνεται η διαιτησία ως υποχρεωτική από τον νόμο, αντιμετωπίσθηκε νομολογιακά για πρώτη φορά προσφάτως, μετά τη θέσπιση του άρθρου 14 του ν. 3899/2010, που είχε περιορίσει την εξουσία των διαιτητών μόνο στον καθορισμό του βασικού μισθού, και του άρθρου 3 της ΠΥΣ 6/2012, με το οποίο είχε απαγορευθεί η μονομερής προσφυγή στη διαιτησία. Η Ολομέλεια του ΣτΕ με την υπ' αριθ. 2307/2014 απόφασή της έκρινε ότι το άρθρο 22 παρ. 2 Σ. επιβάλλει τη διαμόρφωση ενός συστήματος υποχρεωτικής διαιτησίας, το οποίο επιλαμβάνεται –επικουρικά– σε περίπτωση αποτυχίας των συλλογικών διαπραγματεύσεων για την κατάρτιση συλλογικής σύμβασης. Μάλιστα, έκρινε περαιτέρω ότι το άρθρο 22 παρ. 2 δεν επιτρέπει να περιορίζεται η εξουσία των διαιτητών κατ' αντικείμενο μόνο στον βασικό μισθό αλλά θα πρέπει αυτή να εκτείνεται στο σύνολο της συλλογικής διαφοράς.

Η άποψη αυτή έτυχε κριτικής από τη θεωρία. Το κυριότερο επιχείρημα που προβάλλεται κατά της ανωτέρω κρίσης του Συμβουλίου της Επικρατείας είναι ότι, ενώ η εθελούσια προσφυγή των διαπραγματευομένων μερών στη διαιτησία αποτελεί άσκηση του δικαιώματος συλλογικής αυτονομίας, η υποχρεωτική διαιτησία την υποσκάπτει. Και αυτό επειδή παρέχει κίνητρο στο μέρος που ευελπιστεί πως θα κερδίσει περισσό-

trusts that the Government will continue to engage with the social partners, both during its review of the law and within the context of the constitutional reform, to bring this mechanism into full compliance with the obligation to promote free and voluntary collective bargaining by eliminating, except in the cases described above, the possibility of a single party to have recourse to compulsory arbitration if the other party rejects the mediation proposal. It requests the Government to provide detailed information in this regard». Για το άρθρο 6 ΑΕΚΧ και την υποχρεωτική διαιτησία, βλ. F. Dorsssemont, σε: Bruun/Lörcher/Schömann/Clauwaert, *The European Social Charter*, ό.π., σελ. 261 επ., ιδίως 264 επ.

¹⁵⁸ ΟΛΑΠ 25/2004, ΕΕργΔ 2004, σελ. 984· ΑΠ 380/2004, ΔΕΝ 2004, σελ. 969. Ήδη όμως και πριν από τη θέση σε ισχύ του ν. 1876/1990 η νομολογία έκρινε ότι, παρά τη θέσπιση του Συντάγματος του 1975 και τη θέση σε ισχύ των άρθρων 22 παρ. 2 και 23 αυτού, το εξαιρετικά αυστηρό και παρεμβατικό σύστημα υποχρεωτικής υπαγωγής στη διαιτησία που επέβαλε ο ν. 3239/1955 εξακολουθούσε να είναι συνταγματικώς ανεκτό. Βλ. ΟΛΣτΕ 4339/1983, ΕΕργΔ 1984, σελ. 174.

τερα προσφεύγοντας στη διαιτησία, απ' ό,τι διαπραγματευόμενο με την άλλη πλευρά, να μην διαπραγματεύεται σοβαρά και να διακόπτει πρόωρα τις διαπραγματεύσεις. Συνακόλουθα, σύμφωνα με την άποψη αυτή, η υποχρεωτική διαιτησία αντίκειται στο άρθρο 22 παρ. 2 Σ.¹⁵⁹.

- 82** Δικαιοπολιτικά η άποψη αυτή έχει αρκετά επιχειρήματα υπέρ της. Όμως, δεν φαίνεται να επιβεβαιώνεται από την πραγματικότητα: Η διαιτησία σε μεγάλο βαθμό λειτούργησε ως κίνητρο για την κατάρτιση συλλογικών συμβάσεων εργασίας, η δε κατάργησή της και – αργότερα– ο δραστικός περιορισμός της (που ισχύει σήμερα) είχε ως συνέπεια η κάλυψη από (κλαδικές ιδίως) συλλογικές συμβάσεις να περιοριστεί σε πολύ μεγάλο βαθμό.
- 83** Η άποψη αυτή παραγνωρίζει εξάλλου ότι το Συμβούλιο της Επικρατείας με την υπ' αρ. 2307/2014 απόφασή του εξέτασε συνολικά το ισχύον σύστημα συλλογικών διαπραγματεύσεων, επισημαίνοντας μάλιστα ρητά στην απόφασή του ότι οι κρινόμενες στην απόφαση εκείνη νομοθετικές ρυθμίσεις που αφορούσαν τις συλλογικές συμβάσεις εργασίας αποτελούσαν σοβαρή υποχώρηση όσον αφορά την προστασία (και συνακόλουθα τη διαπραγματευτική δύναμη) των εργαζομένων, η δε υποχρεωτική διαιτησία κρίθηκε από το Συμβούλιο της Επικρατείας ως συνταγματικά επιβεβλημένη όχι μόνο για τη διαφύλαξη της κοινωνικής ειρήνης, αλλά επιπλέον και για να μην παραμένουν ακάλυπτοι οι εργαζόμενοι από συλλογικές ρυθμίσεις σε περίπτωση αποτυχίας των διαπραγματεύσεων, λόγω της ασθενούς διαπραγματευτικής τους δύναμης. Ο κίνδυνος αυτός ενισχύθηκε ιδιαίτερα με τα μέτρα που ελήφθησαν κατά την περίοδο της κρίσης, τη συνταγματικότητα των οποίων κλήθηκε να εξετάσει το ΣτΕ. Μάλιστα το Δικαστήριο αυτοπεριορίσθηκε να εξετάσει τα μέτρα αυτά μόνο όλως οριακά. Έτσι, το να θεωρηθεί η υποχρεωτική διαιτησία αντισυνταγματική ή να περιορισθεί αυτή δραστικά ανατρέπει την ισορροπία που προέκυψε ύστερα από τη συνολική εκτίμηση των συνταγματικών εγγυήσεων όσον αφορά τις συλλογικές διαπραγματεύσεις και συλλογικές ρυθμίσεις από το Συμβούλιο της Επικρατείας.
- 84** Ήδη με το άρθρο 57 του ν. 4635/2019 η μονομερής προσφυγή στη διαιτησία περιορίσθηκε μόνο στις περιπτώσεις και υπό τις αυστηρές προϋποθέσεις που προβλέπει

¹⁵⁹ Έτσι και η μειοψηφία της ΟλΣτΕ 2307/2014, σκ. 33, διαθέσιμη στο [link](#). Από τη θεωρία, Α. Βάγιας, «*Εκ Της Τέφρας Αναγεννώμαι*» – Η υποχρεωτική διαιτησία μετά την επάνοδο της μονομερούς προσφυγής, ΕΕργΔ 2015, σελ. 91 επ. · Σ. Γιαννακούρου, *Συλλογική αυτονομία και διαιτησία*, ό.π., σελ. 51 επ. · Ι. Ληξουριώτης, *Τί κατάλαβε το Συμβούλιο της Επικρατείας για τη διαιτησία*, ΕΕργΔ 2015, σελ. 107 επ. Έτσι, επίσης, Δ. Ζερδελής, *ΣυλλΕργΔ*, 5^η εκδ., ό.π., πλγρ. 662 επ. · και Γ. Λεβέντης, *ΣυλλΕργΔ*, ό.π., σελ. 541 επ.

πλέον το άρθρο 16 παρ. 2 ν. 1876/1990¹⁶⁰. Η ρύθμιση αυτή εναρμονίζεται με τη ΔΣΕ 98, φαίνεται να έρχεται όμως σε ευθεία σύγκρουση με την ΟΛΣτΕ 2307/2014¹⁶¹. Μέλλει να δούμε πώς θα αντιμετωπισθεί το ζήτημα από τη νομολογία, όταν βρεθεί ξανά η ευκαιρία να τεθεί το ζήτημα αυτό ενώπιόν της.

IV. Η ΣΥΛΛΟΓΙΚΗ ΑΥΤΟΝΟΜΙΑ ΤΩΝ ΔΗΜΟΣΙΩΝ ΥΠΑΛΛΗΛΩΝ (ΑΡΘΡΟ 22 ΠΑΡ. 3)

1. Συλλογικές συμβάσεις δημοσίων υπαλλήλων πριν από τη συνταγματική αναθεώρηση του 2001

Αν και το Σύνταγμα του 1975 αναγνώρισε το συνδικαλιστικό δικαίωμα, καθώς και το δικαίωμα απεργίας των δημοσίων υπαλλήλων (βλ. σχετικά υπό το άρθρο 23), δυνατότητα σύναψης συλλογικών συμβάσεων εργασίας για τη ρύθμιση των όρων και συνθηκών εργασίας των δημοσίων υπαλλήλων δεν αναγνωριζόταν σε αυτό¹⁶², ούτε βέβαια και πριν από αυτό. Η συλλογική αυτονομία στο άρθρο 22 παρ. 2 Σ. επιφυλάσσεται μόνο στους εργαζομένους με σύμβαση εξηρημένης εργασίας, περιλαμβανομένων πάντως των μισθωτών του Δημοσίου (βλ. άρθρα 8 παρ. 1 και 19 ν. 1876/1990), όχι για τους δημοσίους υπαλλήλους, οι οποίοι συνδέονται με το δημόσιο με μια δημοσίου δικαίου

85

¹⁶⁰ Βλ. ειδικότερα Δ. Ζερδελή, *ΣυλλΕργΔ*, 5^η εκδ., ό.π., πλγρ. 691 επ. Για τη συνταγματικότητα των κριτηρίων που εκτιμούν οι διαιτητές για την επίλυση της διαφοράς βλ. ΑΠ 850/2020, διαθέσιμη στο [link](#). Σχετικά με τις επιχειρήσεις που νομιμοποιούνται να ζητούν μονομερώς τη διεξαγωγή διαιτησίας έχει εκδοθεί η υπ' αριθ. 2/2022 απόφαση της Πενταμελούς Επιτροπής Διαιτησίας του ΟΜΕΔ (αδημ.), σύμφωνα με την οποία «ο νομοθέτης, ρυθμίζοντας με την παραπάνω διάταξη (άρθρ. 16 παρ. 2 περίπτ. α) την κατ' εξαίρεση δυνατότητα μονομερούς προσφυγής στη διαιτησία, απέβλεψε στην απρόσκοπτη παροχή των αναγκαίων υπηρεσιών για την εξυπηρέτηση βασικών αναγκών του κοινωνικού συνόλου κατά τη λειτουργική έννοια του όρου. Ως εκ τούτου δεν μπορεί η εν λόγω ρύθμιση να περιορισθεί σε μόνες τις επιχειρήσεις, οι οποίες κατά την οργανική έννοια του όρου παρέχουν τις αυτές υπηρεσίες υπό τη μορφή εταιρείας στην οποία το ελληνικό δημόσιο "δύνатаι να ασκεί άμεσα ή έμμεσα αποφασιστική επιρροή", δεδομένου άλλωστε ότι η πλειοψηφία των επιχειρήσεων που παρέχουν υπηρεσίες κοινής ωφελείας δεν ανήκουν πλέον στο δημόσιο τομέα. Ως εκ τούτου κριτήρια για το χαρακτηρισμό της επιχειρήσεως ως "κοινής ωφελείας" δεν μπορεί να αποτελεί η νομική της μορφή ή το καθεστώς που τη διέπει, αλλά η φύση των παρεχομένων υπηρεσιών ως ζωτικής σημασίας» (Παράθεση από Γ. Λεβέντη, *ΣυλλΕργΔ*, ό.π., σελ. 579 επ., ο οποίος υποστηρίζει όμως την αντίθετη άποψη, σ. 580).

¹⁶¹ Άρ. Καζάκος, *Το νέο δίκαιο των σ.σ.ε. και της διαιτησίας – Από τις συλλογικές ρυθμίσεις στην ενίσχυση του ρόλου της ατομικής σύμβασης εργασίας*, ΕΕργΔ 2020, σελ. 47 επ., σελ. 94 επ.

¹⁶² Δεν ισχύει το ίδιο για τις ευρείες κατηγορίες προσωπικού που στη σύγχρονη εποχή απασχολούνται στο Δημόσιο με συμβάσεις εργασίας ιδιωτικού δικαίου, ούτε πολύ περισσότερο για τα νομικά πρόσωπα ιδιωτικού δικαίου του δημοσίου τομέα, για τα οποία ισχύει ευθέως το άρθρο 22 παρ. 2.

έννομη σχέση που διέπεται από την αρχή της νομιμότητας¹⁶³. Μάλιστα, πριν από τη συνταγματική αναθεώρηση του 2001, η ρύθμιση με συλλογική σύμβαση εργασίας των όρων και συνθηκών εργασίας των δημοσίων υπαλλήλων εθεωρείτο ότι προσέκρουε ευθέως στο άρθρο 80 παρ. 1 Σ., σύμφωνα με το οποίο «*Μισθός, σύνταξη, χορηγία ή αμοιβή ούτε εγγράφεται στον προϋπολογισμό του Κράτους ούτε παρέχεται χωρίς οργανικό ή άλλο ειδικό νόμο*», καθώς και στις πολλές επιφυλάξεις νόμου του άρθρου 103 Σ. Το πρώτο βήμα για την αναγνώριση της συλλογικής αυτονομίας των δημοσίων υπαλλήλων στη χώρα μας αποτέλεσε η κύρωση των ΔΣΕ 151 και 154, με τους ν. 2405/1996 και 2403/1996 αντίστοιχα, χωρίς όμως να θεσπισθεί ταυτόχρονα τυπικός νόμος που να καθιστά δυνατή την πρακτική εφαρμογή των διεθνών δεσμεύσεων που –πρωθύστερα– ανέλαβε η χώρα. Μέχρι να θεσπισθεί τελικά ο ν. 2738/1999 (βλ. σχετ. παρακάτω υπ' αριθ. 93 επ.) απαιτήθηκε να περάσουν άλλα τρία έτη.

86 Η ΔΣΕ 151 αφορά ειδικά τις συλλογικές διαπραγματεύσεις των δημοσίων υπαλλήλων, που είχαν εξαιρεθεί από το πεδίο εφαρμογής της ΔΣΕ 98 (άρθρο 6), με σκοπό την προαγωγή των συλλογικών διαπραγματεύσεων των δημοσίων υπαλλήλων, υποβοηθούμενων –όταν αυτό απαιτείται– από τις υπηρεσίες ανεξάρτητων μεσολαβητών¹⁶⁴. Η ΔΣΕ 151 δεν απαιτεί με τις διαπραγματεύσεις αυτές να επιδιώκεται η κατάρτιση συλλογικής σύμβασης. Συνεπώς για τη ΔΣΕ 151 αρκεί η καθιέρωση διαδικασιών διαλόγου που δεν έχουν απαραίτητα ως σκοπό την επίτευξη συμφωνίας, ήτοι αρκούν απλές διαβουλεύσεις με τους δημοσίους υπαλλήλους για τον καθορισμό των όρων απασχόλησής τους¹⁶⁵.

87 Η ΔΣΕ 154, αντίθετα, η οποία αποτελεί εξειδίκευση της θεμελιώδους ΔΣΕ 98 για τις συλλογικές διαπραγματεύσεις και δεν αφορά μόνο τους δημοσίους υπαλλήλους, αλλά και τους εργαζομένους του ιδιωτικού τομέα, επιβάλλει οι συλλογικές διαπραγματεύσεις να αποσκοπούν καλόπιστα στην επίτευξη συμφωνίας. Έτσι, εφόσον μια χώρα επιλέξει να κυρώσει τη ΔΣΕ 154, αν ασφαλώς συνεχίζει να μην είναι απαραίτητο να

¹⁶³ Για την εξέλιξη των αντιλήψεων ως προς το ζήτημα αυτό, βλ. Δ. Βασιλείου, *Η συλλογική αυτονομία*, ό.π., σελ. 237 επ., με δικαιosuγκριτικές παρατηρήσεις.

¹⁶⁴ Βλ. σχετικά αναλυτικά Ι. Ληξουριώτη, *ΔιεθΕργΔ*, ό.π., σελ. 140 επ. · και Δ. Βασιλείου, *Η συλλογική αυτονομία*, ό.π., σελ. 240 επ.

¹⁶⁵ CEACR, *Collective bargaining in the public service - A way forward - General Survey concerning labour relations and collective bargaining in the public service - Report III (Part 1B)*, 2013, αρ. 324, σελ. 119, διαθέσιμο στο [link](#). Βλ. επίσης Β. Gernigon, *Labour relations in the public and para-public sector*, 2007, σελ. 9, διαθέσιμο στο [link](#).

επιτυγχάνεται πάντοτε η κατάρτιση συμφωνίας¹⁶⁶, δεν αρκούν πια οι απλές διαβουλεύσεις με τους εκπροσώπους των δημοσίων υπαλλήλων. Παρά ταύτα δεν είναι απαραίτητο η επιδιωκόμενη συμφωνία να λαμβάνει τη μορφή συλλογικής σύμβασης. Το άρθρο 1 παρ. 3 ΔΣΕ 154 ειδικά για τις συλλογικές διαπραγματεύσεις των δημοσίων υπαλλήλων παρέχει ευρεία ευελιξία, προκειμένου να μην αποθαρρυνθεί η κύρωση της ΔΣΕ 154 από κράτη που δεν επιθυμούν να εγκαταλείψουν τον έλεγχο των όρων απασχόλησης των δημοσίων υπαλλήλων από τον νομοθέτη¹⁶⁷, επιτρέποντας να υιοθετηθούν από την εθνική νομοθεσία ή πρακτική «ειδικοί τρόποι εφαρμογής» της. Έτσι, κρίσιμη είναι τελικά η πρακτική αποτελεσματικότητα των συμφωνιών που επιτυγχάνονται, χωρίς για τη συμμόρφωση με τη ΔΣΕ 154 να ενδιαφέρει αν οι συμφωνίες αυτές λαμβάνουν ορισμένο τύπο, ούτε αν προσδίδεται σε αυτές αυτοδύναμη νομική ισχύ ή αν –αντιθέτως– απαιτείται κύρωσή τους από τον νομοθέτη. Ακόμη και «συμφωνίες κυριών», εφόσον γίνονται σεβαστές στην πράξη, είναι αρκετές για τη συμμόρφωση προς τη ΔΣΕ 154. Επίσης, κατά τις συλλογικές διαπραγματεύσεις, λαμβάνονται υπόψη οι εύλογοι (ιδίως χρονικοί) περιορισμοί που οφείλονται στην υποχρέωση για τήρηση των κοινοβουλευτικών διαδικασιών, προκειμένου να καταρτισθεί ο κρατικός προϋπολογισμός¹⁶⁸. Τα αποτελέσματα των διαπραγματεύσεων πρέπει όμως να τυγχάνουν εφαρμογής στην πράξη¹⁶⁹. Έτσι η καταψήφιση από τον νομοθέτη της συμφωνίας που επιτεύχθηκε δεν είναι δυνατή¹⁷⁰.

Συνακόλουθα, ούτε η ΔΣΕ 154, ούτε η ΔΣΕ 151 απαιτούν την επίτευξη συμφωνίας, ούτε πολύ περισσότερο την κατάρτιση συλλογικών συμβάσεων εργασίας με αυτοδύναμη ισχύ, όπως τις γνωρίζουμε στον ιδιωτικό τομέα, για τους δημοσίους υπαλλήλους. Οι χώρες που έχουν κυρώσει τη ΔΣΕ 154, δεν επιτρέπεται όμως να νομοθετούν

88

¹⁶⁶ B. Gernigon, *Labour relations*, ό.π., σελ. 10.

¹⁶⁷ Τη ΔΣΕ 151 έχουν κυρώσει 48 χώρες, τη δε 154 την έχουν κυρώσει 43 χώρες. Βλ. CEACR, *Collective bargaining in the public service*, ό.π., Appendix III – Ratifications, σελ. 235 επ, διαθέσιμο στο [link](#).

¹⁶⁸ B. Gernigon, *Labour relations*, ό.π., σελ. 10 επ.

¹⁶⁹ CEACR, *Collective bargaining in the public service*, ό.π., αρ. 263 επ., σελ. 89 επ., ιδίως αρ. 266, διαθέσιμο στο [link](#): «It follows that the key factor in the implementation of Conventions Nos 151 and 154 is not the form of the collective agreement or its legal force, or whether it should be integrated into a legal enactment to be effective, or whether it can be applied directly without having been approved by another body, but rather whether it is being applied in practice (principle of effectiveness)».

¹⁷⁰ B. Gernigon, *Labour relations*, ό.π., σελ. 11.

μονομερώς τους όρους εργασίας των δημοσίων υπαλλήλων, χωρίς προηγούμενες καλόπιστες διαπραγματεύσεις που σκοπό έχουν την επίτευξη συμφωνίας, περιλαμβανομένου βέβαια και του ζητήματος του καθορισμού των μισθών¹⁷¹. Αυτό επισημαίνεται άλλωστε σταθερά στην Ελληνική Κυβέρνηση από την Επιτροπή Πραγματογνομώνων της ΔΟΕ (CEACR), καθώς ο Έλληνας νομοθέτης, παρά την κύρωση των ΔΣΕ 151 και 154, συνεχίζει να νομοθετεί μονομερώς τους μισθούς των δημοσίων υπαλλήλων, χωρίς να προηγούνται συλλογικές διαπραγματεύσεις, κατά παράβαση των διεθνών υποχρεώσεων που προκύπτουν από τις ως άνω ΔΣΕ¹⁷². Μάλιστα πλέον, μετά τον ν. 4093/2012 και εν συνεχεία τον ν. 4354/2015, το ίδιο ισχύει και για όλον τον δημόσιο τομέα, ρύθμιση που παραβιάζει το άρθρο 22 παρ. 2 Σ. (βλ. ανωτ. αρ. 77).

- 89 Όσον αφορά την αντιμετώπιση κρίσεων ισχύουν οι ίδιες γνωστές αρχές, όπως και για τη ΔΣΕ 98, δηλαδή η παρέμβαση του νομοθέτη στην περίπτωση αυτή είναι επιτρεπτή μόνο εφόσον τα μέτρα που λαμβάνονται είναι εξαιρετικά, ισχύουν για περιορισμένο χρόνο (περί την τριετία το πολύ), τηρούν την αρχή της αναλογικότητας και λαμβάνεται πρόνοια για τις ευπαθέστερες ομάδες¹⁷³.

2. Ο ν. 2738/1999

- 90 Οι συλλογικές διαπραγματεύσεις των δημοσίων υπαλλήλων στο ελληνικό δίκαιο ρυθμίσθηκαν τελικά με τον ν. 2738/1999. Ο νόμος αυτός προβλέπει δύο είδη συλλογικών ρυθμίσεων για τους δημοσίους υπαλλήλους: α) τις συλλογικές συμβάσεις εργασίας (άρθρο 3) και β) τις συλλογικές συμφωνίες (άρθρο 13).
- 91 Οι συλλογικές συμβάσεις εργασίας των δημοσίων υπαλλήλων, οι οποίες είναι οι μόνες

¹⁷¹ CEACR, *Collective bargaining in the public service*, ό.π., αρ. 324, σελ. 119, διαθέσιμο στο [link](#).

¹⁷² Βλ. όμως προσφάτως Observation (CEACR) adopted 2022, published 111st ILC session, 2023, διαθέσιμο στο [link](#): «The Committee recalls that while the special characteristics of the public service may justify a certain degree of flexibility in the modalities of collective bargaining, the broad material scope of the Convention that covers terms and conditions of employment, also applies to public employees and their organizations who should therefore be, in particular able to negotiate their wages collectively. The Committee firmly hopes that the Government will continue its efforts to promote collective bargaining for all groups of workers, including the public service, and to progressively extend the matters covered by collective bargaining. It requests the Government to provide information on all the measures taken in this respect». Για ανάλογες παλαιότερες παρατηρήσεις βλ. Observation (CEACR) adopted 2014, published 104th ILC session, 2015, διαθέσιμο στο [link](#).

¹⁷³ Βλ. σχετ. CEACR, *Collective bargaining in the public service*, ό.π., αρ. 340 επ., σελ. 123 επ. Βλ. επίσης Ι. Κουκιάδη, *Συλλεργσχ*, ό.π., σελ. 374 επ.

με αυτοδύναμη νομική ισχύ, έχουν πολύ περιορισμένο και περιοριστικά απαριθμούμενο στον νόμο αντικείμενο. Σύμφωνα με το άρθρο 3 παρ. 2 ν. 2738/1999 αντικείμενο σε μπορούν να αποτελέσουν ζητήματα κινητικότητας, εκπαίδευσης, μέτρα υγιεινής και ασφάλειας, κοινωνικής ασφάλισης (εκτός από τα συνταξιοδοτικά), άσκησης συνδικαλιστικών δικαιωμάτων, αδειών, χρόνου απασχόλησης και ερμηνείας των όρων των συλλογικών συμβάσεων εργασίας.

Για όλα τα λοιπά ζητήματα μπορούν να καταρτισθούν συλλογικές συμφωνίες. Ενδεικτικά ως αντικείμενο συλλογικών συμφωνιών στο άρθρο 13 παρ. 1 ν. 2738/1999 αναφέρονται τα ζητήματα μισθών, συντάξεων, σύστασης οργανικών θέσεων, προσόντων και τρόπου διορισμού. Όπως ορίζεται στο άρθρο 13 παρ. 2 του ν. 2738/1999 οι συλλογικές συμφωνίες δεν αποτελούν συλλογικές συμβάσεις εργασίας και δεν έχουν αυτοδύναμη νομική ισχύ, αλλά υλοποιούνται είτε με την έκδοση κανονιστικών πράξεων, όταν υπάρχει νομοθετική εξουσιοδότηση, άλλως με την προώθηση σχετικής νομοθετικής ρύθμισης. Αν και από τη θεωρία προτάθηκαν διάφορες νομικές κατασκευές για τη θεμελίωση ευθύνης της διοίκησης σε περίπτωση αθέτησης συλλογικής συμφωνίας, η ευδοκίμησή τους, όσον αφορά την «υποχρέωση» έκδοσης κανονιστικών πράξεων είναι αμφίβολη, για δε την παράλειψη ανάληψης σχετικής νομοθετικής πρωτοβουλίας το ΣτΕ έχει κρίνει ότι η ευθύνη είναι μόνο πολιτική¹⁷⁴.

Οι συλλογικές συμβάσεις και συμφωνίες του ν. 2738/1999 μπορούν να συναφθούν σε τρία επίπεδα: α) το κεντρικό, με την αντιπροσωπευτικότερη τριτοβάθμια οργάνωση, β) ανά Υπουργείο, με την αντιπροσωπευτικότερη δευτεροβάθμια οργάνωση, μόνο όμως για ειδικότερα ζητήματα και γ) σε συγκεκριμένους χώρους εργασίας, με την αντιπροσωπευτικότερη πρωτοβάθμια οργάνωση, μόνο για λεπτομερειακά εργασιακά θέματα που δεν συνεπάγονται ιδιαίτερη οικονομική επιβάρυνση. Η προβλεπόμενη στον ν. 2738/1999 διαπραγμάτευση συνεπώς είναι ιδιαίτερα συγκεντρωτική.

Επίσης προβλέπεται η τήρηση συγκεκριμένης διαδικασίας, η υποχρέωση καλόπιστης διαπραγμάτευσης, καθώς και διαδικασία μεσολάβησης, ενώπιον ειδικού σώματος, που μπορεί να συσταθεί με προεδρικό διάταγμα¹⁷⁵.

¹⁷⁴ ΣτΕ 1751 και 1752/2008. Έτσι και Α. Τάχος/Συμεωνίδης, *Ερμηνεία Υπαλληλικού Κώδικα*, 3^η εκδ., σελ. 737 επ.

¹⁷⁵ Βλ. σχετ. αναλυτικά Β. Δούκα, *Συνδικαλιστικά δικαιώματα δημοσίων υπαλλήλων*, ΕΕργΔ 2001, σελ. 577 επ.

92

93

94

3. Το άρθρο 22 παρ. 3 Σ. μετά τη συνταγματική αναθεώρηση του 2001

- 95 Προκειμένου να αρθούν οι αμφιβολίες περί της συνταγματικότητας του ν. 2738/1999, με την αναθεώρηση του 2001 προστέθηκε η (νέα) παρ. 3 στο άρθρο 22 Σ., σύμφωνα με την οποία: «*Νόμος ορίζει τα σχετικά με τη σύναψη συλλογικών συμβάσεων εργασίας από τους δημόσιους υπαλλήλους και τους υπαλλήλους οργανισμών τοπικής αυτοδιοίκησης ή άλλων νομικών προσώπων δημοσίου δικαίου*»¹⁷⁶. Έτσι οι συλλογικές διαπραγματεύσεις των δημοσίων υπαλλήλων απέκτησαν στέρεο συνταγματικό υπόβαθρο. Βέβαια, σε αντίθεση με τη συλλογική αυτονομία στο άρθρο 22 παρ. 2, η συλλογική αυτονομία των δημοσίων υπαλλήλων στο άρθρο 22 παρ. 3 τέθηκε υπό την επιφύλαξη νόμου¹⁷⁷.
- 96 Υποστηρίχθηκε ότι και μετά τη θέσπιση του άρθρου 22 παρ. 3 για τα ζητήματα που αναφέρονται στα άρθρα 80 παρ. 1 και 103 Σ. θα ήταν αντισυνταγματική η θεσμοθέτηση συλλογικών συμβάσεων που θα ίσχυαν αυτοδυνάμως, χωρίς ανάγκη υιοθέτησης των ρυθμίσεών τους από τον νομοθέτη¹⁷⁸. Η άποψη αυτή όμως δεν είναι πειστική. Οι μισθοί και άλλες αμοιβές σύμφωνα με το άρθρο 80 παρ. 1 Σ. δεν είναι ανάγκη να προβλέπονται σε τυπικό νόμο αλλά αρκεί ουσιαστικός νόμος, όπως για παράδειγμα κανονιστικές πράξεις της διοίκησης¹⁷⁹, οι δε συλλογικές συμβάσεις εργασίας αναμφισβήτητα έχουν κανονιστική ισχύ. Άλλωστε ουδέποτε αμφισβητήθηκε η συνταγματικότητα της δέσμευσης του Δημοσίου από την Ε.Γ.Σ.Σ.Ε (άρθρο 8 παρ. 2 ν. 1876/1990) ή από συλλογικές συμβάσεις του άρθρου 19 του ν. 1876/1990, όσον αφορά τους μισθωτούς του, επειδή τάχα αυτό θα αντέκειτο στα άρθρα 80 παρ. 1 ή 103 Σ. Η τροποποίηση λοιπόν του ν. 2738/1999, ώστε να είναι δυνατή η κατάρτιση σε και για ζητήματα μισθών κ.λπ.

¹⁷⁶ Θα πρέπει να επισημανθεί ότι το άρθρο 22 παρ. 3 δεν περιέχει πρόβλεψη για υποχρεωτική διαιτησία, όπως το άρθρο 22 παρ. 2 για τους εργαζομένους του ιδιωτικού τομέα.

¹⁷⁷ Ξ. Κοντιάδης, *Ο νέος συνταγματισμός και τα θεμελιώδη δικαιώματα*, 2002, σελ. 151.

¹⁷⁸ Γ. Κατρούγκαλος, *Οι συλλογικές διαπραγματεύσεις των δημοσίων υπαλλήλων*, ΤοΣ 2006, σελ. 457 επ., σελ. 473. Τη θεσμοθέτηση αυτοδύναμων σε (καθώς και την πρόβλεψη διαιτησίας) πρότεινε η ΑΔΕΔΥ το 2008. Βλ. αναλυτικά ΑΔΕΔΥ, *Νέο θεσμικό Πλαίσιο Συλλογικών Διαπραγματεύσεων στο Δημόσιο*, Πρακτικά διημερίδας Ερέτρια 3-4 Ιουλίου 2008.

¹⁷⁹ ΟΛΣΤΕ 95/2013, σκ. 5: «*Επειδή, το άρθρο 80 παρ. 1 του Συντάγματος ορίζει ότι "Μισθός, σύνταξη, χορηγία ή αμοιβή ούτε εγγράφεται στον προϋπολογισμό του Κράτους ούτε παρέχεται χωρίς οργανικό ή άλλο ειδικό νόμο". Κατά την έννοια της διατάξεως αυτής, χορήγηση μισθού ή άλλης αμοιβής, όπως είναι τα κάθε φύσεως επιδόματα, εφόσον βαρύνουν τον προϋπολογισμό του Κράτους, επιτρέπεται μόνον αν προβλέπεται από διατάξεις τυπικού νόμου ή κανονιστικής πράξεως της Διοικήσεως, εκδομένης βάσει νομοθετικής εξουσιοδότησεως, με την οποία πρέπει να καθορίζονται συγκεκριμένα κριτήρια και προϋποθέσεις για την άσκηση της κανονιστικής εξουσίας της Διοικήσεως*».

των δημοσίων υπαλλήλων και η αυτοδύναμη ισχύς τους, μετά την αναθεώρηση δεν αποκλείεται πλέον από το Σύνταγμα.

Όμως το ζήτημα της δυνατότητας σύναψης αυτοδύναμων συλλογικών συμβάσεων εργασίας δεν είναι ιδιαίτερα κρίσιμο. Οι περισσότερες χώρες προβλέπουν κάποιου είδους κύρωση από τον νομοθέτη (ή από τη διοίκηση) των συλλογικών συμβάσεων των δημοσίων υπαλλήλων, ιδίως όσον αφορά τα μισθολογικά ζητήματα. Σημαντικότερο είναι το ζήτημα αν ο νομοθέτης μετά τη συνταγματική αναθεώρηση διατηρεί απεριορίστα την ευχέρεια να καθορίζει ελεύθερα τους όρους εργασίας, ιδίως τους μισθούς, των δημοσίων υπαλλήλων, όπως γίνεται δεκτό από τη νομολογία¹⁸⁰.

Και μόνο η ιστορική διαδρομή που οδήγησε στη θέσπιση του άρθρου 22 παρ. 3 Σ., το γεγονός δηλαδή ότι οι ΔΣΕ 151 και 154 κυρώθηκαν για να εισαχθεί η συλλογική αυτονομία στο Δημόσιο στο ελληνικό δίκαιο, ότι ο ν. 2738/1999 ψηφίσθηκε για να μπορέσει να αποκτήσουν πρακτική εφαρμογή οι ως άνω ΔΣΕ και το γεγονός ότι το Σύνταγμα αναθεωρήθηκε προκειμένου να αρθούν οι αμφιβολίες για τη συνταγματικότητα του θεσμού επιβάλλει να γίνει δεκτό ότι μετά τη θέσπιση του νέου άρθρου 22 παρ. 3 Σ. η αρμοδιότητα για μονομερή νομοθέτηση είναι πλέον περιορισμένη. Κατά την ερμηνεία του άρθρου 22 παρ. 3 δεν μπορεί να αγνοείται το κανονιστικό περιεχόμενο των ΔΣΕ 151 και 154. Είναι αξιοσημείωτο ότι κατά τις σχετικές προπαρασκευαστικές εργασίες, ιδίως στις συζητήσεις της Επιτροπής Αναθεώρησης του Συντάγματος¹⁸¹, έγινε εκτενής αναφορά και επίκληση των ανωτέρω ΔΣΕ, γεγονός το οποίο ασφαλώς δεν μπορεί να μένει απαρατήρητο. Η βούληση του ιστορικού αναθεωρητικού νομοθέτη επιβάλλει η ερμηνεία της συνταγματικής αυτής διάταξης να γίνεται υπό το φως των ΔΣΕ 151 και 154. Ο επιβεβαιωτικός χαρακτήρας της συνταγματικής αυτής ρύθμισης, οδηγεί στο συμπέρασμα ότι ο νομοθέτης εμποδίζεται από το άρθρο 22 παρ. 3 Σ. να μεταβάλλει τους όρους εργασίας των δημοσίων υπαλλήλων, εφόσον δεν προηγούνται καλόπιστες συλλογικές διαπραγματεύσεις με σκοπό την επίτευξη συμφωνίας. Η υποχρέωση για καλόπιστες διαπραγματεύσεις, η οποία αρχικά αποτέλεσε ρύθμιση του κοινού

¹⁸⁰ Βλ., αντί άλλων πολλών, η ΟΛΣΤΕ 3177/2014 ΘΠΔΔ 2015, 810, σκ. 8, με περαιτέρω παραπομπές στη νομολογία: «[...] η επί το δυσμενέστερον μεταβολή μισθολογικού χαρακτήρα ρυθμίσεων δεν αντίκειται, κατ' αρχήν, σε καμία συνταγματική διάταξη ή συνταγματική αρχή, καθόσον ο νομοθέτης, εκτιμώντας τις εκάστοτε επικρατούσες συνθήκες και λαμβάνοντας υπόψη τη δημοσιονομική κατάσταση της χώρας, μπορεί να προβαίνει σε αναμόρφωση του μισθολογίου των υπαλλήλων του δημόσιου τομέα, κινούμενος, βεβαίως, πάντοτε εντός ευλόγων ορίων».

¹⁸¹ Βλ. ιδίως Πρακτικά Επιτροπής της 13ης Σεπτεμβρίου 2000, σελ. 226 επ.

νομοθέτη (άρθρο 2 ν. 2738/1999), ήδη αποτελεί συνταγματικού επιπέδου επιταγή, εξειδίκευση των υποχρεώσεων που θεμελιώνονται στο άρθρο 22 παρ. 3 Σ.

4. Η απαγόρευση των συλλογικών διαπραγματεύσεων για μισθολογικά ζητήματα από τον νόμο

99 Η προπεριγραφείσα πορεία που οδήγησε στην καθιέρωση της συλλογικής αυτονομίας των δημοσίων υπαλλήλων ανακόπηκε όμως πολύ γρήγορα, και αυτό παρόλο που –όπως είδαμε– αυτή είχε προηγουμένως «θωρακισθεί» με την ανάληψη διεθνών δεσμεύσεων της χώρας και τη θέσπιση ειδικής συνταγματικής διάταξης. Τις συλλογικές διαπραγματεύσεις για τον καθορισμό των μισθών των δημοσίων υπαλλήλων είχε απαγορεύσει αρχικά ήδη, πολύ πριν από τη δημοσιονομική κρίση, ο ν. 3205/2003 (άρθρο 24 παρ. 3), αφαιρώντας έτσι τους μισθούς των δημοσίων υπαλλήλων από το περιεχόμενο των συλλογικών συμφωνιών, με αποτέλεσμα οι συλλογικές διαπραγματεύσεις πρακτικά να μην λειτουργήσουν ποτέ σοβαρά όσον αφορά τους δημοσίους υπαλλήλους¹⁸². Η ρύθμιση αυτή του άρθρου 24 παρ. 3 του ν. 3205/2003, επαναλήφθηκε αργότερα αυτολεξεί στο ενιαίο μισθολόγιο του ν. 4024/2011 (άρθρο 29 παρ. 4), που το διαδέχθηκε¹⁸³. Μάλιστα το ΝΣΚ έχει γνωμοδοτήσει ότι η απαγόρευση αυτή εξακολουθεί να ισχύει και σήμερα, παρόλο που το άρθρο 29 παρ. 4 του ν. 4024/2011 καταργήθηκε από το άρθρο 34 στοιχ. α΄ του ν. 4354/2015 και παρόλο που ο ν. 4354/2015 (το ενιαίο μισθολόγιο που ισχύει σήμερα) δεν περιλαμβάνει αντίστοιχη (ρητή) ρύθμιση¹⁸⁴. Η άποψη αυτή, η ορθότητα της οποίας είναι αμφίβολη ακόμη και στο επίπεδο της ερμηνείας της ρύθμισης του νόμου¹⁸⁵, όσον αφορά τους δημοσίους

¹⁸² Βλ. Κ. Παπαδημητρίου, «Άρθρο 22», σε: Φ. Σπυρόπουλος/Ξ. Κοντιάδης/Χ. Ανθόπουλος/Γ. Γεραπετρίτης, *Σύνταγμα – Κατ’ άρθρο ερμηνεία*, 2017, πλαγιαρ. 48.

¹⁸³ Ο ν. 4024/2011, περιλάμβανε μάλιστα όχι μόνο τους δημοσίους υπαλλήλους αλλά τους μισθωτούς του Δημοσίου, οι οποίοι όμως υπάγονται αναμφισβήτητα στο άρθρο 22 παρ. 2 Σ. (και όχι στο άρθρο 22 παρ. 3 Σ., που αφορά μόνο τους δημοσίους υπαλλήλους). Εν συνεχεία με τον ν. 4093/2012 στο ενιαίο μισθολόγιο υπήχθη και ο ευρύτερος δημόσιος τομέας, πλην των ΔΕΚΟ του Κεφ. Β΄ του ν. 3429/2005 (δηλ. κατά βάση των εισηγμένων στο χρηματιστήριο δημοσίων επιχειρήσεων), με συνέπεια η απαγόρευση των συλλογικών διαπραγματεύσεων για τους μισθούς των εργαζομένων να επεκταθεί και στα ΝΠΙΔ του ευρύτερου δημόσιου τομέα, τα οποία κατεξοχήν υπάγονται στο άρθρο 22 παρ. 2 και όχι 3 και στα οποία μέχρι το 2012 καταρτιζόνταν συνήθως επιχειρησιακές συλλογικές συμβάσεις.

¹⁸⁴ Βλ. ανωτ. στην υποσ. 152.

¹⁸⁵ Βλ. κριτική σε Δ. Βασιλείου, *Η συλλογική αυτονομία*, ό.π., σελ. 237 επ., 245 επ.

υπαλλήλους έρχεται σε ευθεία σύγκρουση με το άρθρο 22 παρ. 3 Σ. (για τον ευρύτερο δημόσιο τομέα, βλ. ανωτ. αρ. 77), αφού ο μισθός αφορά οπωσδήποτε τον πυρήνα του δικαιώματος¹⁸⁶.

V. Η ΑΠΑΓΟΡΕΥΣΗ ΤΗΣ ΑΝΑΓΚΑΣΤΙΚΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ (ΑΡΘΡΟ 22 ΠΑΡ. 4)

1. Εισαγωγικά

Το Σύνταγμα δεν αρκείται στην αρνητική ελευθερία της εργασίας, η οποία θα συναγόταν ευχερώς ερμηνευτικά από τα άρθρα 5 παρ. 1 και 22 παρ. 1¹⁸⁷, αλλά στο άρθρο 22 παρ. 4 εδ. α' προβλέπει ρητά την απαγόρευση της αναγκαστικής εργασίας¹⁸⁸. Στο β' εδάφιο της ίδιας παραγράφου προβλέπεται η εξαίρεση από τον κανόνα αυτό, ήτοι ο θεσμός της επίταξης προσωπικών υπηρεσιών.

Πριν από τη θέσπιση του Συντάγματος του 1975 δεν υπήρχε ρητή συνταγματική απαγόρευση της αναγκαστικής εργασίας. Αυτή συναγόταν όμως ερμηνευτικά από τα άρθρα 4 (απαραβίαστο προσωπικής ελευθερίας) και 13 (προστασία της ζωής και της ελευθερίας) του Συντάγματος του 1952¹⁸⁹. Εξάλλου, ήδη τα Επαναστατικά Συντάγματα, όσο και τα Συντάγματα του 1844 και του 1864/1911 απαγόρευαν ρητά τον θεσμό της δουλείας¹⁹⁰.

Η απαγόρευση της αναγκαστικής εργασίας προβλέπεται στις ΔΣΕ 29, που κυρώθηκε με τον ν. 2079/1952, και 105 που κυρώθηκε με το ν.δ. 4221/1961¹⁹¹, στο άρθρο 1 παρ. 2 ΑΕΚΧ (και στην ταυτάριθμη διάταξη του ΕΚΧ του 1961), στο άρθρο 4 παρ. 2 ΕΣΔΑ¹⁹², καθώς και στο άρθρο 5 παρ. 2 ΧΘΔΕΕ.

¹⁸⁶ Έτσι, για τον ν. 3205/2003, και Γ. Κατρούγκαλος, *Οι συλλογικές διαπραγματεύσεις*, ό.π., σελ. 457 επ., 473 επ. · Idem, *Προβλήματα συνταγματικότητας του νέου θεσμού των συλλογικών διαπραγματεύσεων στο Δημόσιο*, ΕΔΔΔΔ 2006, σελ. 243 επ., σελ. 257 επ.

¹⁸⁷ Π. Δαγτόγλου, *ΑτομΔ*, ό.π., πλγρ. 1098 · Κ. Χρυσόγονος, *Ατομ&ΚοινΔ*, 5η έκδ., ό.π., σελ. 303-304.

¹⁸⁸ Η παρ. 4 έλαβε τον αριθμό αυτό μετά τη συνταγματική αναθεώρηση του 2001, λόγω προσθήκης της νέας παρ. 3 για τη συλλογική αυτονομία των δημοσίων υπαλλήλων.

¹⁸⁹ Χρ. Αγαλλόπουλος, *Η αναγκαστική εργασία*, ΕΕργΔ 1957, σελ. 298 επ. · Κ. Χρυσόγονος, *Η απαγόρευση της αναγκαστικής εργασίας και η επίταξη προσωπικών υπηρεσιών*, 1992, σελ. 23-24 και 141.

¹⁹⁰ Κ. Χρυσόγονος, *Η απαγόρευση*, ό.π., σελ. 23.

¹⁹¹ Βλ. σχετικά Ι. Ληξουριώτη, *ΔιεθΕργΔ*, ό.π., σελ. 147 επ. · Idem, *Συλλογικό εργατικό δίκαιο*, 3^η εκδ., 2021, σελ. 497 επ.

¹⁹² Βλ. σχετικά ΕΔΔΑ, απόφ. της 26.07.2005, *Siliadin κατά Γαλλίας*, αρ. προσφ. 73316/01, διαθέσιμη στο [link](#). Από τη θεωρία βλ. Ρ. Φράγκου, σε Ι. Σαρμάς/Ξ. Κοντιάδης/Χ. Ανθόπουλος, *ΕΣΔΑ*, 2021, άρθρο 4, σελ. 175 επ. · Β. Μαντούβαλου, *Το δικαίωμα στην εργασία κατά την Ε.Σ.Δ.Α.*, ΕΕργΔ 2017, σελ. 283 επ., 286 επ.

2. Φορείς-αποδέκτες

- 103** Φορείς του δικαιώματος είναι όλα τα φυσικά πρόσωπα, Έλληνες και αλλοδαποί, ανεξαρτήτως επαγγέλματος ή κατάστασης (άνεργοι, εξαρτημένα εργαζόμενοι, ελεύθεροι επαγγελματίες κ.ο.κ.), καθώς και τα νομικά πρόσωπα, εφόσον υποχρεωθούν να εκτελέσουν εργασία δια φυσικών προσώπων με τα οποία συνδέονται¹⁹³.
- 104** Αποδέκτης της υποχρέωσης κατ' αρχάς είναι το κράτος, το δικαίωμα αναπτύσσει όμως άμεση τριτενέργεια και στις σχέσεις μεταξύ ιδιωτών¹⁹⁴.

3. Περιεχόμενο

- 105** Η απαγόρευση αφορά την επιβολή της εκτέλεσης εργασίας, χωρίς τη θέληση του εργαζομένου, με τη χρήση βίας ή απειλών¹⁹⁵ ή με έμμεσο καταναγκασμό, ήτοι με την απειλή ποινικών ή διοικητικών κυρώσεων ή άλλων διοικητικών μέτρων¹⁹⁶.
- 106** Η απαγόρευση της αναγκαστικής εργασίας καταλαμβάνει και την έμμεση αναγκαστική εκτέλεση με την απαγγελία ποινής, σύμφωνα με το άρθρο 946 ΚΠολΔ, για τον εξαναγκασμό του εργαζομένου σε παροχή εργασίας¹⁹⁷. Κατά την ορθότερη άποψη δεν επιτρέπεται ούτε η αναπληρωματική εκτέλεση σύμφωνα με το άρθρο 945 ΚΠολΔ, καθώς

¹⁹³ Κ. Χρυσόγονος, *Ατομ&ΚοινΔ*, 5η έκδ., ό.π., σελ. 304 · Γ. Θεοδόσης, σε: *ΘεμΔικ*, ό.π., [23] 30 σελ. 522.

¹⁹⁴ *Ibidem*.

¹⁹⁵ Βλ. και άρθρο 323Α ΠΚ για την εμπορία ανθρώπων. Σχετική η ΕΔΔΑ, απόφ. της 30.03.2017, *Chowdury κλπ. κατά Ελλάδας*, αρ. προσφ. 21884/2015, σκ. 90, διαθέσιμη στο [link](#) · και σχετ. Εθνική Επιτροπή για τα Δικαιώματα του Ανθρώπου, *ΕΔΔΑ, Chowdury και λοιποί κατά Ελλάδας, Συστάσεις για την ουσιαστική συμμόρφωση της ελληνικής Πολιτείας*, 2018, σελ. 10, διαθέσιμη στο [link](#) · Κ. Χρυσόγονος, *Ατομ&ΚοινΔ*, 5η έκδ., ό.π., σελ. 304-305.

¹⁹⁶ Βλ. Γ. Θεοδόσης, σε: *ΘεμΔικ*, ό.π., [23] 32 σελ. 523. Χαρακτηριστικά παραδείγματα διατάξεων νόμου που προέβλεπαν παλαιότερα την παροχή αναγκαστικής εργασίας, όπως υποχρέωση για την εκτέλεση κοινωτικών εργασιών ή την εκτέλεση εργασιών που δεν είχαν σχέση με την αποστολή των ενόπλων δυνάμεων από στρατιώτες, βλ. σε Χρ. Αγαλλόπουλο, *Η αναγκαστική εργασία*, ό.π., σελ. 298 επ., 305 επ.

¹⁹⁷ Π. Δαγτόγλου, *ΑτομΔ*, ό.π., πλγρ. 1098 · Κ. Χρυσόγονος, *Ατομ&ΚοινΔ*, 5η έκδ., ό.π., σελ. 305 · Ι. Κουκιάδης, *ΑτομΕργΣχ*, ό.π., σελ. 43 υποσ. 53 · Ν. Νίκας, *Δίκαιο αναγκαστικής εκτελέσεως*, τομ. 2, 2^η εκδ., 2018, παρ. 36 πλγρ. 23, σελ. 50 · *Idem*, *Δίκαιο αναγκαστικής εκτελέσεως*, τομ. 1, 3^η εκδ., 2023, παρ. 5 πλγρ. 9, υποσ. 17, σελ. 95 · Στ.-Σπ. Πανταζόπουλος, *Αναγκαστική εκτέλεση*, 2^η εκδ., 2022, σελ. 361. Πρβλ. και τις παραπομπές της Π. Γεσίου-Φαλτσή, *Δίκαιο αναγκαστικής εκτελέσεως ΙΙα – Ειδικό μέρος*, 3^η εκδ., 2018, σελ. 44 υποσ. 3. Το άρθρο 947 δεν είναι ούτως ή άλλως εφαρμοστέο, επειδή αφορά την ανοχή πράξης και, συνακόλουθα, η παροχή εργασίας δεν μπορεί να υπαχθεί σε αυτήν.

στη σύμβαση εργασίας η υποχρέωση παροχής αυτής είναι απολύτως προσωπική¹⁹⁸ και ως εκ τούτου δεν πρόκειται για αντικαταστατή πράξη¹⁹⁹.

Απαγορευμένη αναγκαστική εργασία θα συνιστούσε επίσης ο εξαναγκασμός απεργών να προσφέρουν παρά τη θέλησή τους εργασία με την απειλή ποινής του άρθρου 946 ΚΠολΔ· όχι όμως και η απειλή ποινής για τη διακοπή απεργίας που έχει αναγνωρισθεί ως παράνομη ή καταχρηστική από το δικαστήριο, η οποία ως αντικείμενο έχει να εξαναγκασθεί η διοίκηση του επαγγελματικού σωματείου να συμμορφωθεί προς τη δικαστική απόφαση²⁰⁰.

Δεν αποτελεί πάντως αναγκαστική εργασία η μεταβολή στο πρόσωπο του εργοδότη που επέρχεται λόγω μεταβίβασης επιχείρησης (άρθρο 4 παρ. 1 πδ 178/2002, ήδη 350 παρ. 1 ΚΑτομΕργΔ) ή η κατ' αρθρ. 117 παρ. 3 του ν. 4052/2012 (ήδη άρθρο 111 παρ. 3 ΚΑτομΕργΔ) μετατροπή της συμβάσεως εργασίας του εργαζομένου με την εταιρεία προσωρινής απασχόλησης σε σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου του πρώτου με τον έμμεσο εργοδότη²⁰¹. Κατά την ορθότερη άποψη θα πρέπει πάντως να γίνει δεκτό ότι σε ανάλογες περιπτώσεις ο εργαζόμενος έχει το δικαίωμα εναντίωσης στη μεταβίβαση αυτή, καθώς διαφορετικά προσβάλλεται η ελευθερία εργασίας του και ειδικότερα η ελευθερία επιλογής του αντισυμβαλλομένου εργοδότη του (5 παρ. 1 και 22 παρ. 1)²⁰².

Σε αντίθεση με το άρθρο 4 ΕΣΔΑ, το άρθρο 22 παρ. 4 δεν επιτρέπει ούτε κατ' εξαίρεση την αναγκαστική εργασία των κρατουμένων στις φυλακές²⁰³. Σε αντιστοιχία με τη συνταγματική αυτή επιταγή στο άρθρο 40 ΣΚ (ν. 2776/1999, όπως ισχύει μετά την τροποποίησή του με τον ν. 4985/2022) ορίζεται ότι η εργασία ή απασχόληση του

¹⁹⁸ Άρθρο 651 ΑΚ. Πρβλ. σχετικά Δ. Ζερδελή, *ΑτομΕργΣχ*, ό.π., παρ. 16 πλγρ. 10, σελ. 717 επ.

¹⁹⁹ Πρβλ. σχετικά τις παραπομπές της Π. Γεσίου-Φαλτσή, *Δίκαιο αναγκαστικής εκτελέσεως*, ό.π., σελ. 44 υποσ. 4. Αντιθ. Ν. Νίκας, *Δίκαιο αναγκαστικής εκτελέσεως*, τομ. 2, ό.π., παρ. 36 πλγρ. 8, υποσ. 11, σελ. 41· επίσης, Κ. Χρυσόγονο, *Ατομ&ΚοινΔ*, 5η έκδ., ό.π., σελ. 305.

²⁰⁰ ΑΠ 857 και 858/2015, διαθέσιμες στο [link1](#) και [link2](#) αντίστοιχα· ΑΠ 543/2013, σκ. 4, διαθέσιμη στο [link](#). Σύμφ. Δ. Ζερδελής, *ΣυλλΕργΔ*, 5^η έκδ., ό.π., σελ. 429· Αντιθ. Χρ. Σεβαστίδης, *Το δικαίωμα απεργίας και ο δικαστικό έλεγχος της άσκησής του*, 2015, σελ. 166. Πρβλ. επίσης Άρ. Καζάκο, *ΣυλλΕργΔ*, ό.π., σελ. 801 επ., μ.π.π.

²⁰¹ ΑΠ 742/2009, διαθέσιμη στο [link](#).

²⁰² Δ. Ζερδελής, *ΑτομΕργΣχ*, ό.π., παρ. 35 πλγρ. 118 επ., σελ. 1776 επ.· Φ. Δερμιτζάκη, «Το δίκαιο περί μεταβίβασης επιχειρήσεων – Από δίκαιο προστασίας σε μέσο καταστρατήγησης (Το παράδειγμα των Ελληνικών Ναυπηγείων)», σε: *ΤιμΤομ Ι. Κουκιάδη*, ό.π., σελ. 237 επ., 257, 260 επ. Δεν ισχύει όμως το ίδιο και για τον εργοδότη, καθώς πρόκειται για κανόνες προστασίας των εργαζομένων.

²⁰³ Ν. Παρασκευόπουλος/Γ. Νούσκαλης, σε: Λ. Μαγαρίτης/Ν. Παπασκευόπουλος/Γ. Νούσκαλης, *Ποινολογία*, 9^η έκδ. 2020, σελ. 638.

κρατουμένου δεν έχει τιμωρητικό ή καταπιεστικό χαρακτήρα, από το οποίο συνάγεται ο εθελοντικός χαρακτήρας της εργασίας των κρατουμένων²⁰⁴. Το ίδιο ισχύει και για τη μετατροπή της ποινής φυλάκισης σε κοινωφελή εργασία, η οποία προϋποθέτει τη συναίνεση του καταδικασθέντος (άρθρο 104Α παρ. 2 ΠΚ).

4. Η επίταξη προσωπικών υπηρεσιών

- 110 Η επίταξη προσωπικών υπηρεσιών θεσπίσθηκε το πρώτο μισό του 20^{ου} αιώνα με τον ν. 325/1914, και αρχικά αφορούσε εργασιακούς κλάδους που συνδέονταν άμεσα (ταχυδρομεία, σιδηρόδρομοι, τηλεγράφοι κ.ά.) ή έμμεσα (εργαζόμενοι στον ηλεκτρισμό, στις μεταφορές, στα μεταλλωρυχεία κ.ά.) με τις στρατιωτικές ανάγκες της χώρας σε καιρό πολέμου. Το φαινόμενο αυτό γενικεύτηκε αργότερα με τους α.ν. 245/1936, 1861/1939, 1984/1939 και 1986/1939 της δικτατορίας Μεταξά, επί της οποίας μάλιστα καθιερώθηκε ο όρος «πολιτική επιστράτευση»²⁰⁵.
- 111 Σύμφωνα με το άρθρο 22 παρ. 4 Σ. η επίταξη προσωπικών υπηρεσιών²⁰⁶ επιτρέπεται μόνο στις συγκεκριμένες περιοριστικά απαριθμούμενες στη συνταγματική αυτή διάταξη καταστάσεις έκτακτης ανάγκης (πόλεμος, επιστράτευση, άμυνα της χώρας, θεομηνία, κίνδυνος δημόσιας υγείας, τοπικές ανάγκες)²⁰⁷. Επιπλέον η επίταξη προσωπικών υπηρεσιών θα πρέπει να είναι χρονικά προσδιορισμένη, να αφορά μόνο τον απολύτως αναγκαίο αριθμό ατόμων και γενικότερα να τηρείται η αρχή της αναλογικότητας²⁰⁸.
- 112 Σε συνταγματικό επίπεδο η επίταξη προσωπικών υπηρεσιών, εφόσον κηρύσσεται στις εξαιρετικές περιπτώσεις που αυτό επιτρέπεται από το Σύνταγμα, διασταυρώνεται με το δικαίωμα απεργίας²⁰⁹. Κατά το παρελθόν που το μέτρο αυτό είχε χρησιμοποι-

²⁰⁴ Ibidem. Έτσι ήδη, υπό την ισχύ του Συντάγματος του 1953· Χρ. Αγαλλόπουλος, *Η αναγκαστική εργασία*, ό.π., σελ. 298 επ., 306, με παράθεση διατάξεων της δεκαετίας του 1920 που προέβλεπαν το αντίθετο, οι οποίες έπρεπε να θεωρούνται ανίσχυρες ως αντισυνταγματικές.

²⁰⁵ Βλ. σχετικά Κ. Χρυσόγono, *Η απαγόρευση*, ό.π., σελ. 139· Β. Αρχιμανδρίτη, *Η επίταξη προσωπικών υπηρεσιών*, ΕΕργΔ 2017, σελ. 299 επ., 300.

²⁰⁶ Για την επίταξη πραγμάτων προνοεί το άρθρο 18 παρ. 5 Σ.

²⁰⁷ Γ. Λεβέντης, *ΣυλλΕργΔ*, ό.π., σελ. 761· Ευ. Βενιζέλος, *Πολιτική επιστράτευση και απεργία – Προβλήματα συστηματικής ερμηνείας των άρθρων 22 παρ. 3 και 23 παρ. 2 Συντ.*, ΕΕργΔ 1986, σελ. 726 επ., 728-729· Π. Καποτάς/Χ. Βοσκερισιάν, *Πολιτική επιστράτευση και συνταγματική νομιμότητα: Σκέψεις επί του άρθρου 1 του ν. 4325/2015*, ΕΕργΔ 2015, σελ. 864.

²⁰⁸ Ευ. Βενιζέλος, *Πολιτική επιστράτευση και απεργία*, ό.π., σελ. 730.

²⁰⁹ Γ. Λεβέντης, *ΣυλλΕργΔ*, ό.π., σελ. 761 επ., 764.

ηθεί ακόμη και ευθέως για τη διακοπή απεργιών, η νομολογία θεώρησε νόμιμο το μέτρο²¹⁰, αντιμετωπίζοντας σε αρκετές περιπτώσεις μάλιστα την έννοια του κινδύνου για τη δημόσια υγεία με εξαιρετικά μεγάλη ευρύτητα²¹¹. Η Επιτροπή Συνδικαλιστικής Ελευθερίας της ΔΟΕ, αντίθετα, έχει επανειλημμένως κρίνει ότι η επίταξη προσωπικών υπηρεσιών για τη διακοπή απεργίας αντίκειται στις ΔΣΕ 87 και 98, επισημαίνοντας ότι η αρμοδιότητα για τη διακοπή απεργίας για λόγους εθνικής ασφάλειας ή δημόσιας υγείας δεν επιτρέπεται να ανήκει στην κυβέρνηση αλλά θα πρέπει να ανατίθεται σε ανεξάρτητα όργανα²¹².

Η επίταξη προσωπικών υπηρεσιών ρυθμίζεται από το νδ 17/1974, το άρθρο 2 παρ. 5 του οποίου (όπως αντικαταστάθηκε με το άρθρο 16 του ν. 2936/2001), ορίζει ότι *«[κ]ατάσταση έκτακτης ανάγκης είναι κάθε αιφνίδια κατάσταση, που προκαλείται από φυσικά ή άλλα γεγονότα τεχνολογικά ή πολεμικά και έχει ως αποτέλεσμα τη δημιουργία ή την απειλή δημιουργίας εκτεταμένων απωλειών, ζημιών και καταστροφών σε έμψυχο ή άψυχο δυναμικό της χώρας ή την παρακώλυση και διατάραξη της οικονομικής και κοινωνικής ζωής της χώρας»*. Όπως γίνεται σχεδόν ομόθυμα δεκτό από τη θεωρία, καθ' ό μέρος η διάταξη αυτή είχε διευρύνει τις περιπτώσεις στις οποίες επιτρεπόταν η κήρυξη επίταξης προσωπικών υπηρεσιών καθ' υπέρβαση των περιοριστικώς αναφερομένων στο άρθρο 22 παρ. 4 Σ. περιπτώσεων, ήταν αντισυνταγματική²¹³. Όμως, οι περιπτώσεις στις οποίες δύναται να κηρυχθεί επίταξη προσωπικών υπηρεσιών περιορίσθηκαν αργότερα στο μέτρο που ορίζει το Σύνταγμα, αρχικά με το άρθρο 41 του ν. 3536/2005²¹⁴ και ήδη με το (νυν ισχύον) άρθρο 1 παρ. 1 του ν. 4325/2015, το οποίο ορίζει ότι *«[η] επίταξη προσωπικών υπηρεσιών μπορεί να επιβληθεί αποκλειστικά σε*

113

²¹⁰ Βλ. ενδεικτικά ΟλΣτΕ 1764/2014, σκ. 12, διαθέσιμη στο [link](#).

²¹¹ Βλ. ενδεικτικά, Κ. Χρυσόγονο, *Ατομ&ΚοινΔ*, 3^η έκδ., ό.π., σελ. 306 · Κ. Παπαδημητρίου, *ΣυλλΕργΔ*, ό.π., σελ. 233.

²¹² Πρβλ. τα συμπεράσματα της Επιτροπής στο Report No 362, November 2011, Case No 2838, διαθέσιμο στο [link](#) · No 346, June 2007, Case No 2506, διαθέσιμο στο [link](#) · No 330, March 2003, Case No 2212, διαθέσιμο στο [link](#). Επίσης, *Freedom of Association - Compilation of decisions of the Committee on Freedom of Association*, 8^η έκδ 2018, σελ. 154 αρ. 825, διαθέσιμο στο [link](#). Βλ. και Ι. Ληξουριώτη, *ΔιεθΕργΔ*, ό.π., σελ. 206 επ. · *Idem*, *ΣυλλΕργΔ*, ό.π., σελ. 499.

²¹³ Πρβλ. τις πλούσιες παραπομπές σε Γ. Λεβέντη, *ΣυλλΕργΔ*, ό.π., σελ. 762 υποσ. 367. Πρβλ. επίσης Ι. Ληξουριώτη, *Συλλογικές Εργασιακές Σχέσεις*, 3^η εκδ. 2021, σελ. 499 επ.

²¹⁴ Η ρύθμιση του νόμου αυτού έχει κριθεί ότι δεν υπερακόνιζε το άρθρο 22 παρ. 4 Σ., καθώς παρουσίαζε μικρές μόνο λεκτικές διαφορές με αυτό που δεν αλλοίωναν το περιεχόμενό του. Βλ. ΟλΣτΕ 1764/2014, σκ. 13, διαθέσιμη στο [link](#).

περίπτωση πολέμου ή επιστράτευσης ή για την αντιμετώπιση αναγκών της άμυνας της χώρας ή επείγουσας κοινωνικής ανάγκης που προκλήθηκε από θεομηνία ή ανάγκης που μπορεί να θέσει σε κίνδυνο τη δημόσια υγεία» (παρ. 1). Εξάλλου, με το άρθρο 1 παρ. 2 του ίδιου νόμου (4325/2015), σύμφωνα με το οποίο «[σ]ε καμία περίπτωση δεν επιβάλλεται πολιτική επιστράτευση ή οποιασδήποτε άλλης μορφής επίταξη προσωπικών υπηρεσιών ως μέτρο αντιμετώπισης απεργίας ή ανάλογης μορφής κινητοποιήσεις ελεύθερων επαγγελματιών ή αυτοαπασχολούμενων, πριν ή μετά την κήρυξη τους», ήρθη επίσης η διασταύρωση της επίταξης προσωπικών υπηρεσιών με το δικαίωμα απεργίας. Έτσι πλέον η επιβολή πολιτικής επιστράτευσης για την αποτροπή ή τη διακοπή απεργίας αποκλείεται²¹⁵. Πάντως, από τη ρύθμιση αυτή δεν καταλείπεται κάποιο κενό όσον αφορά την προστασία της δημόσιας υγείας, καθώς υπάρχει η δυνατότητα προσφυγής στα δικαστήρια, με ταχύτατη διαδικασία²¹⁶.

- 114 Η παραβίαση της υποχρέωσης του επιστρατευμένου προσώπου να αναλάβει τα καθήκοντά του συνιστά ποινικό αδίκημα σε βαθμό πλημμελήματος. Συγκεκριμένα, η «ανυπακοή σε πολιτική επιστράτευση εν καιρώ ειρήνης» είτε δια της άρνησης παραλαβής του σχετικού φύλλου επίταξης, είτε δια της άρνησης ή παράλειψης εκτέλεσης των υποχρεώσεων που απορρέουν από την επίταξη, απειλείται με ποινή φυλάκισης τουλάχιστον τριών μηνών, σύμφωνα με το άρθρο 1 παρ. 4 του ν. 4325/2015²¹⁷.

²¹⁵ Β. Αρχιμανδρίτης, *Η επίταξη προσωπικών υπηρεσιών*, ό.π., σελ. 303 · Γ. Θεοδόσης, σε: *ΘεμΔικ*, ό.π., [23] 37, σελ. 522.

²¹⁶ Πρβλ. Ι. Ληξουριώτη, *ΣυλλΕργΔ*, ό.π., σελ. 501.

²¹⁷ Β. Αρχιμανδρίτης, *Η επίταξη προσωπικών υπηρεσιών*, ό.π., σελ. 303 · Κ. Χρυσόγονος, *Η απαγόρευση*, ό.π., σελ. 147. Υπό το προϊσχύσαν δίκαιο του ν.δ. 17/1974 η ποινική αντιμετώπιση του φαινομένου ήταν αυστηρότερη, καθώς το άρθρο 35 παρ. 1 απειλούσε για τους παραβάτες ποινή πρόσκαιρης κάθειρξης.