

**Α.Τ.Ε.Ι ΠΑΤΡΑΣ**

**ΣΧΟΛΗ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ ΚΑΙ ΟΙΚΟΝΟΜΙΑΣ**

**ΤΜΗΜΑ ΛΟΓΙΣΤΙΚΗΣ**

# **ΠΤΥΧΙΑΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ**

**ΘΕΜΑ:** Η ΙΣΗ ΑΜΟΙΒΗ ΓΙΑ ΕΡΓΑΣΙΑ ΙΣΗΣ ΑΞΙΑΣ ΣΥΜΦΩΝΑ ΜΕ ΤΟ ΑΡΘΡΟ 22 ΠΑΡ.1 ΕΔΑΦΙΟ Β ' ΤΟΥ ΣΥΝΤΑΓΜΑΤΟΣ ΥΠΟ ΤΟ ΦΩΣ ΤΗΣ ΝΟΜΟΛΟΓΙΑΣ ΤΩΝ ΕΛΛΗΝΙΚΩΝ ΔΙΚΑΣΤΗΡΙΩΝ .

## **ΕΡΓΑΣΙΑ ΤΩΝ ΣΠΟΥΔΑΣΤΡΙΩΝ:**

ΠΑΝΤΕΛΟΓΛΟΥ ΕΥΤΥΧΙΑΣ Α.Μ. :5911  
ΠΟΛΥΖΟΥ ΜΑΡΙΑΣ Α.Μ. :6057  
ΤΣΙΓΑΡΟΥ ΚΑΝΕΛΛΑΣ Α.Μ. :6150



## ΚΕΦΑΛΑΙΟ Β

### ΠΡΟΫΠΟΘΕΣΕΙΣ ΕΦΑΡΜΟΓΗΣ ΤΗΣ ΑΡΧΗΣ ΙΣΗΣ ΜΕΤΑΧΕΙΡΙΣΗΣ ΣΤΗΝ ΣΧΕΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

- |  |        |
|--|--------|
| 1. Ύπαρξη ενεργού σχέσης εργασίας                        | σελ.22 |
| 2. Παροχή νόμιμη   | σελ.23 |
| 3. Παροχή εκούσια  | σελ.24 |
| 4. Απασχόληση στην ίδια εκμετάλλευση                     | σελ.26 |
| 5. Όμοιες αντικειμενικά καταστάσεις                      | σελ.27 |
| 6. Έλλειψη ειδικού και σοβαρού λόγου για διαφοροποιήσεις | σελ.29 |

## ΚΕΦΑΛΑΙΟ Γ

### ΑΡΧΗ ΤΗΣ ΙΣΗΣ ΜΕΤΑΧΕΙΡΙΣΗΣ ΚΑΙ ΣΥΜΒΑΤΙΚΗ ΕΛΕΥΘΕΡΙΑ

- |                        |        |
|------------------------|--------|
| i) Συμβατική ελευθερία | σελ.31 |
| ii) Παραίτηση          | σελ.33 |

## ΚΕΦΑΛΑΙΟ Δ

Η ΕΝΝΟΙΑ ΤΗΣ ΑΜΟΙΒΗΣ σελ.35

## ΚΕΦΑΛΑΙΟ Ε

### ΚΑΤΗΓΟΡΙΕΣ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ

Α) Υπάλληλοι – Εργάτες	σελ.38
Β) Πλήρως και μερικώς απασχολούμενοι εργαζόμενοι	σελ.42
Γ) Εργαζόμενοι με σχέση εργασίας δημόσιου και ιδιωτικού δικαίου	σελ.45
Δ) Χρόνος πρόσληψης	σελ.46

## ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΣΤ

### Α) ΠΕΔΙΟ ΕΦΑΡΜΟΓΗΣ ΤΗΣ ΑΡΧΗΣ ΤΗΣ ΙΣΗΣ ΜΕΤΑΧΕΙΡΙΣΗΣ

1. Οικειοθελείς παροχές	σελ.48
2. Συμβατικές παροχές	σελ.49
3. Διευθυντικό δικαίωμα	σελ.49
4. Το δικαίωμα της καταγγελίας	σελ.50

### Β ) ΣΥΝΕΠΕΙΕΣ ΠΟΥ ΠΡΟΚΥΠΤΟΥΝ ΑΠΟ ΤΗΝ ΠΑΡΑΒΑΣΗ ΤΗΣ ΑΡΧΗΣ ΤΗΣ ΙΣΗΣ ΜΕΤΑΧΕΙΡΙΣΗΣ

σελ.55

### Γ ) ΣΥΝΟΠΤΙΚΑ ΤΑ ΝΟΜΟΘΕΤΗΜΑΤΑ ΓΙΑ ΤΗΝ ΑΡΧΗΣ ΤΗΣ ΙΣΗΣ ΜΕΤΑΧΕΙΡΙΣΗΣ

σελ.59

Δ ) ΕΠΙΣΚΟΠΗΣΗ ΤΩΝ ΔΙΚΑΣΤΙΚΩΝ ΑΠΟΦΑΣΕΩΝ ΤΗΣ ΤΕΛΕΥΤΙΑΣ

ΔΕΚΑΕΤΙΑΣ

σελ.60

Ε ) ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ

σελ.101

ΣΤ ) ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

σελ.105

## ΕΠΕΞΗΓΗΣΗ ΣΥΝΤΟΜΟΓΡΑΦΙΩΝ

- ΜονΠΑΘ = Μονομελές Πρωτοδικείο Αθηνών
- ΟΛΑΠ = Ολομέλεια Αρείου Πάγου
- Α.Π. = Άρειος Πάγος
- ΣΣΕ = Συλλογική Σύμβαση Εργασίας
- ΔΕΝ = Δελτίο Εργατικής Νομοθεσίας
- Δ.Α = Διαιτητική Απόφαση
- Εφ.Αθ = Εφετείο Αθηνών
- ΕΕΔ = Επιθεώρηση Εργατικού Δικαίου
- ΕΛΛΔνη = Ελληνική Δικαιοσύνη
- ΚποΔ = Κώδικας Πολιτικής Δικονομίας
- Π.Δ. = Προεδρικό Διάταγμα
- ΔΣΚ = Δικηγορικός Σύλλογος Καλαμάτας
- Ε.Σ.Σ.Ε = Ειδική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας

## ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Η αρχή της ίσης μεταχείρισης αποτελεί θεμελιώδη αρχή του Ελληνικού Δικαίου. Πηγάζει από το Ελληνικό Σύνταγμα, το οποίο με μια ευρύτερη έννοια εξετάζει όλες τις περιπτώσεις που αφορούν πέρα από το δικαίωμα της ίσης μεταχείρισης των πολιτών στις μεταξύ τους σχέσεις με το κράτος, το δικαίωμα της ίσης μεταχείρισης όταν παρέχεται εργασία ίσης αξίας τόσο στον δημόσιο τομέα, όσο και στον ιδιωτικό τομέα. Το άρθρο 22 παρ.1 εδ.β' του Ελληνικού Συντάγματος σαφώς επισημαίνει αυτήν την αρχή στις εργασιακές σχέσεις, όχι μόνο στην ισότητα αμοιβής μεταξύ ανδρών και γυναικών, αλλά στην ισότητα αμοιβής μεταξύ εργαζομένων που παρέχουν ίσης αξίας εργασία στον ίδιο εργοδότη.

Πρόκειται από τα πλέον δημοκρατικά άρθρα που καλύπτουν όλο το φάσμα των σχέσεων στον εργασιακό τομέα, τόσο στον δημόσιο όσο και στον ιδιωτικό και αποτελούν την βάση του Εργατικού Δικαίου.

Η παρούσα εργασία προσπαθεί να αναλύσει και να αναπτύξει όλες τις πτυχές που αγγίζει και καλύπτει η διάταξη του άρθρου 22 παρ.1 εδ.β', αντλώντας πληροφορίες από πονήματα έγκριτων επιστημόνων του νομικού χώρου που ασχολούνται με αυτήν την αρχή, τόσο στο Ελληνικό Σύνταγμα, όσο και στις διατάξεις του Ευρωπαϊκού Δικαίου.

## **ΚΕΦΑΛΑΙΟ Α**

### **ΕΝΝΟΙΑ ΚΑΙ ΝΟΜΙΚΗ ΘΕΜΕΛΙΩΣΗ ΤΗΣ ΑΡΧΗΣ ΤΗΣ ΙΣΗΣ ΜΕΤΑΧΕΙΡΙΣΗΣ**

#### **Α. ΕΝΝΟΙΑ ΤΗΣ ΑΡΧΗΣ ΤΗΣ ΙΣΗΣ ΜΕΤΑΧΕΙΡΙΣΗΣ**

Η αρχή της ίσης μεταχείρισης αποτελεί θεμελιώδη αρχή του εργατικού δικαίου και βασικό παράγοντα διαμόρφωσης των όρων εργασίας. Δεσμεύει την εργοδοτική συμπεριφορά στο σύνολο της και στοχεύει στη δίκαιη μεταχείριση όλων των εργαζομένων. Απαγορεύει στον εργοδότη τη δυσμενέστερη μεταχείριση του εργαζόμενου σε σύγκριση με άλλους εργαζόμενους που βρίσκονται σε όμοια κατάσταση, όταν αυτή είναι αυθαίρετη.

Η δυσμενέστερη μεταχείριση, σε βάρος ενός εργαζομένου, ή ομάδα εργαζομένων, όταν δεν συντρέχει ένας ιδιαίτερος λόγος που να δικαιολογεί κατ' αντικειμενική κρίση, αυτή την διάκριση, μπορεί να θεωρηθεί άνιση μεταχείριση. Ο εργοδότης δεν επιτρέπεται να εξαιρεί χωρίς ειδικό και σοβαρό λόγο από μια γενική ευνοϊκή ρύθμιση, που έχει καθιερώσει, έναν ή περισσότερους εργαζομένους και να τους μεταχειρίζεται δυσμενέστερα σε σχέση με τους άλλους σε ό,τι έχει να κάνει με ζητήματα αμοιβής με τη ευρεία πάντα έννοιά της. Κάθε εργαζόμενος δικαιούται, κάτω από τις ίδιες συνθήκες να έχει την ίδια μεταχείριση με τους συναδέλφους του που απασχολούνται στον ίδιο

εργοδότη.<sup>1</sup>

Η αρχή της ίσης μεταχείρισης δεν επιβάλλει εξίσωση των όρων εργασίας, μεταξύ των μισθωτών, αλλά απαγορεύει την αυθαίρετη διαφοροποίηση μεταξύ όμοιων καταστάσεων. Απαιτεί την ίση μεταχείριση των ίσων και την άνιση, ανάλογα με τις διαφορές τους, μεταχείριση των άνισων. Επομένως προσβάλλεται όχι μόνο όταν ο εργοδότης μεταχειρίζεται ουσιαστικά όμοιες καταστάσεις άνισα, αλλά και όταν ουσιαστικά ανόμοιες καταστάσεις τις αντιμετωπίζει κατά τον ίδιο τρόπο, γιατί και στην περίπτωση αυτή πρόκειται για αυθαίρετη μεταχείριση.

Η εφαρμογή της δεν εξαρτάται από την ύπαρξη ενός επιλήψιμου κινήτρου στο πρόσωπο του εργοδότη, που ενδεχομένως τον οδήγησε σε αυθαίρετες διαφοροποιήσεις. Δεν ενδιαφέρουν οι προθέσεις του εργοδότη αλλά οι συνέπειες των αποφάσεων που λαμβάνει, το γεγονός ότι αυτές οδηγούν σε αδικαιολόγητες, κατ' αντικειμενική κρίση διαφοροποιήσεις.

Η νομολογία πάγια αντιμετωπίζει την αρχή της ίσης μεταχείρισης όχι ως απλή πρακτική οδηγία για την καλόπιστη χρήση των δικαιωμάτων του εργοδότη που απορρέουν από την σύμβαση εργασίας, όπως εσφαλμένα είχαν δεχθεί παλιότερα μεμονωμένες δικαστικές αποφάσεις<sup>2</sup> αλλά ως κανόνα δικαίου που δεσμεύει τον εργοδότη και του επιβάλλει υποχρεώσεις, η παράβαση των οποίων συνεπάγεται κυρώσεις.

Σύμφωνα με τη νομολογία<sup>3</sup>, όταν ο εργοδότης προβαίνει από κάποιο λόγο που εκτιμά ελεύθερα, σε οικειοθελή παροχή προς τους εργαζομένους, επιβάλλεται να μην εξαιρεί απ' αυτήν κάποιους από το προσωπικό, εφόσον και αυτοί ανήκουν στην ίδια κατηγορία και παρέχουν τις ίδιες υπηρεσίες και κάτω από τις αυτές συνθήκες, εκτός και αν η εξαίρεση

<sup>1</sup> Βλέπε Κουκιάδης, Εργατικό Δίκαιο σελ.658, Καρακατσάνης/Γαρδίκας Ατομ.Εργ.Δίκαιο, σελ.360

<sup>2</sup> ΑΠ16/1948,84, ΑΠ353/1953,786

<sup>3</sup> ΔΕΝ 1989, 731, ΔΕΝ 1991, 129



„κατὰ την καλή πίστη λαμβανομένων υπόψη και των συναλλακτικῶν ηθῶν, είναι δίκαιη και εὐλογη κατ' αντικειμενική κρίση.

Για ορισμένα ζητήματα υπάρχουν ειδικές νομοθετικές ρυθμίσεις που συγκεκριμενοποιούν την αρχή της ίσης μεταχείρισης. Σε σχέση με τις ειδικές ρυθμίσεις ο ρόλος της γενικής αρχής της ίσης μεταχείρισης είναι επικουρικός. Όταν συντρέχουν οι προϋποθέσεις εφαρμογής τους δεν απαιτείται η προσφυγή στη γενική αρχή.

Βλέπε π.χ. άρθρο 2 παρ.7,8 του ν.2639/1998 που επιβάλλει την ίση μεταχείριση πλήρως και μερικῶς απασχολουμένων ως προς τις αποδοχές και την άδεια αναψυχής.

## Ε. ΝΟΜΙΚΗ ΘΕΜΕΛΙΩΣΗ

### **Ι ) Η ΑΡΧΗ ΤΗΣ ΙΣΗΣ ΜΕΤΑΧΕΙΡΙΣΗΣ ΣΤΗΝ ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΕΝΝΟΜΗ ΤΑΞΗ**

Η αρχή της ίσης μεταχείρισης κατοχυρώθηκε σε συνταγματικό επίπεδο στο άρθρο 22 παρ.1 εδ.β' του Συντάγματος . Σύμφωνα με αυτό << όλοι οι εργαζόμενοι ,ανεξάρτητα από φύλο ή άλλη διάκριση ,έχουν δικαίωμα ίσης αμοιβής για παρεχόμενη εργασία ίσης αξίας >>. Το άρθρο 22 παρ.1 εδ.β' του Συντάγματος παρ' ότι κατά την διατύπωσή του αναφέρει μόνο την << ίση αμοιβή >>, εισάγει κατ' ουσία την ευρύτερη αρχή της ίσης μεταχείρισης των εργαζομένων που παρέχουν εργασία ίσης αξίας .

Σε αυτή τη θέση μας οδηγεί κατ αρχή ο όρος << αμοιβή >> , ο οποίος είναι ευρύς ιδίως σχετιζόμενος με άλλους όρους όπως <<αποδοχές>>, << μισθός >>, << αποζημίωση >>, κ.α .αλλά και η διατύπωση του άρθρου 1 της ΔΣΕ 100 που επαναλήφθηκε στο άρθρο 119 Συνθ. ΕΟΚ και σε άλλα διεθνή κείμενα και όρισε την αμοιβή υπό ευρεία έννοια ως το σύνολο των εργοδοτικών παροχών που καταβάλλονται άμεσα ή έμμεσα στον εργαζόμενο με αιτία ή αφορμή την παροχή της εργασίας.Βέβαια, η ΔΣΕ 100 όπως και το άρθρο 119 της Συνθ. ΕΟΚ απαγορεύουν μόνο διακρίσεις οφειλόμενες στο φύλο , ενώ η διάταξη του άρθρου 22 παρ.1 εδ.β' απαγορεύει κάθε διάκριση στον τομέα της αμοιβής , δηλ. αναπτύσσει ευρύτερο πεδίο εφαρμογής .

( Για το λόγο αυτό υποστηρίζεται ότι ο γενικός κανόνας ίσης αμοιβής για εργασία ίσης αξίας δεν πρέπει να ερμηνευθεί όπως ο ειδικός κανόνας για

την ισότητα αμοιβών ανδρών και γυναικών<sup>4</sup>.)

Ωστόσο, παρά το γεγονός ότι οι παραπάνω διατάξεις διαφέρουν ως προς το πεδίο εφαρμογής, και οι δυο θεσπίζουν ταυτόσημα κριτήρια "ίσης αμοιβής για εργασία ίσης αξίας (όμοια εργασία)".

Ορισμένοι, για τη νομική θεμελίωση της αρχής της ίσης μεταχείρισης στις εργασιακές σχέσεις, επικαλούνται τη διάταξη του άρθρου 4 παρ. 1 του Συντάγματος στην οποία προσδίδουν άμεση εφαρμογή και στις σχέσεις μεταξύ εργοδότη-εργαζομένου. Σύμφωνα με την άποψη αυτή η κατοχυρωμένη στην παραπάνω διάταξη επιταγή της ισότητας έχει ως αποδέκτη όχι μόνο τα κρατικά όργανα αλλά και τον ιδιώτη εργοδότη, τον οποίο και δεσμεύει άμεσα.

Αναμφίβολα, τόσο η συνταγματική αρχή της ισότητας των πολιτών όσο και η αρχή της ίσης μεταχείρισης, ως αρχή του εργατικού δικαίου ανάγονται στην βασική ιδέα ότι όμοια πράγματα πρέπει να τυγχάνουν ίσης μεταχείρισης. Αποτελούν εκδηλώσεις της αρχής της διανεμητικής δικαιοσύνης, την πραγμάτωση της οποίας και υπηρετούν η μεν πρώτη στον χώρο του δημοσίου δικαίου, η δε δεύτερη στον χώρο του ιδιωτικού. Η αρχή της ίσης μεταχείρισης προσδιορίζεται, κατά το περιεχόμενό της από τη γενική αρχή της ισότητας.

Ωστόσο, η ελληνική νομολογία σωστά προσδίδει άμεση τριτενέργεια μόνο στη διάταξη του άρθρου 22 παρ.1 εδ.β' του Συντ. & όχι στη διάταξη του άρθρου 4, ειδικότερα η διάταξη του άρθρου 22 εδ.β' κατοχυρώνει το δικαίωμα ίσης αμοιβής για ίσης αξίας εργασία για κάθε εργαζόμενο ανεξάρτητα από φύλο ή άλλη διάκριση. Έτσι ο εργαζόμενος από τη διάταξη του άρθρου 22 παρ.1 εδ' β', έχει δικαίωμα να αξιώσει από τον εργοδότη την << οικειοθελώς >> δηλ. είτε μονομερώς, είτε σε

<sup>4</sup> Βλ. Ζερδέλη, Ατομικές Εργασιακές Σχέσεις 1994 σελ.284

εκπλήρωση υποχρέωσης από ατομική σύμβαση , καταβαλλόμενη μεγαλύτερη αμοιβή σε άλλο μισθωτό του , ο οποίος ανήκει στην ίδια κατηγορία και παρέχει τις ίδιες υπηρεσίες στις ίδιες συνθήκες , εκτός αν η διαφορετική αυτή αμοιβή είναι δίκαιη και εύλογη ,σαν συνέπεια κάποιου ειδικού , κατ' αντικειμενική κρίση , λόγου. >>

Η άρνηση άμεσης τριτενέργειας στην αρχή της ισότητας δεν αποκλείει βέβαια την επίδρασή της μέσω των διατάξεων του ιδιωτικού δικαίου , κυρίως των γενικών ρητρών ,κατά την εξειδίκευση των οποίων ο δικαστής σφείλει να λαμβάνει υπόψη ως κατευθυντήριες γραμμές τις θεμελιώδεις αξιολογικές αποφάσεις της έννομης τάξης που ενσωματώνουν τα ατομικά δικαιώματα (έμμεση τριτενέργεια ).Εν πάση περιπτώσει ,η διάταξη του άρθρου 22 παρ. 1 εδ.β' ως ειδικότερη υπερισχύει έναντι της γενικής αρχής της ισότητας του άρθρου 4 παρ. 1 και για το λόγο αυτό πρέπει να θεωρηθεί ως έχουσα το προβάδισμα για τη θεμελίωση της αρχής της ίσης μεταχείρισης των εργαζομένων .

Ωστόσο, μερίδα της θεωρίας και νομολογίας θεμελιώνει την υποχρέωση του εργοδότη για ίση μεταχείριση στην αρχή της καλής πίστης (Α.Κ. 288). Ο κανόνας να μεταχειρίζεται ο εργοδότης τους εργαζόμενους που βρίσκονται σε όμοια κατάσταση κατά τον ίδιο τρόπο αποτελεί εξειδίκευση των επιταγών της καλής πίστης στο πλαίσιο της εργασιακής σχέσης . Την επιταγή αυτή παραβιάζει ο εργοδότης όταν μεταχειρίζεται δυσμενέστερα έναν εργαζόμενο σε σχέση με άλλους εργαζόμενους που βρίσκονται στην ίδια κατάσταση με αυτόν.

Σύμφωνα με μια άλλη άποψη , η δυσμενέστερη μεταχείριση ενός εργαζόμενου σε σχέση με τους υπολοίπους , ο αποκλεισμός του από μια ρύθμιση του εργοδότη με γενικό χαρακτήρα ,χωρίς να συντρέχει για τη διαφοροποίηση αυτή ένας αντικειμενικός λόγος , συνιστά προσβολή της

προσωπικότητάς του. Με δεδομένο ότι η υποχρέωση σεβασμού της προσωπικότητας του εργαζόμενου και η αποφυγή πράξεων που προσβάλλουν την αξιοπρέπεια του αποτελούν περιεχόμενο της καλής πίστης, η άποψη αυτή δεν οδηγεί σε διαφορετική θεμελίωση της αρχής της ίσης μεταχείρισης σε σχέση με την προηγούμενη άποψη.

Τέλος, μια διαφορετική θεμελίωση δεν προσφέρουν ούτε όσοι επικαλούνται την υποχρέωση πρόνοιας του εργοδότη και αυτό γιατί η υποχρέωση πρόνοιας δεν αποτελεί τίποτα άλλο παρά εκδήλωση των επιταγών της καλής πίστης στο πλαίσιο της εργασιακής σχέσης.

Η καλή πίστη δεν αποτελεί απόλυτο αξιολογικό κριτήριο και οι απορρέουσες από αυτήν υποχρεώσεις και συμπεριφορές δεν ισχύουν αδιακρίτως για όλες τις έννομες σχέσεις, αλλά εξαρτώνται σε μεγάλο βαθμό από τη φύση και τις ιδιαιτερότητες κάθε συγκεκριμένης έννομης σχέσης.

Όσον αφορά τη σχέση εξαρτημένης εργασίας, κατά την άποψή μας, δύο είναι τα κρίσιμα στοιχεία που πρέπει να ληφθούν υπόψη:

Πρώτον, το **συλλογικό στοιχείο** που υπάρχει στις εργασιακές σχέσεις και γεννιέται από τη λειτουργική τους σύνδεση στο πλαίσιο της εκμετάλλευσης και δεύτερο, το ότι ο εργαζόμενος υπόκειται στην εξουσία μονομερούς διαμόρφωσης των όρων εργασίας από τον εργοδότη και επομένως δικαιολογημένα, σύμφωνα με την καλή πίστη, εμπιστεύεται ότι κατά την άσκηση της διαπλαστικής εξουσίας του εργοδότη δεν θα τύχει άνισης μεταχείρισης σε σχέση με τους συναδέλφους του που βρίσκονται σε όμοια κατάσταση<sup>5</sup>.

Τόσο η πρόσφατη νομολογία, όσο και η θεωρία επικαλούνται για τη θεμελίωση της αρχής της ίσης μεταχείρισης, παράλληλα με το άρθρο 288

<sup>5</sup> Βλέπε Καρακατσάνη / Γαρδίκια. Ατομικό εργατικό Δίκαιο, σελ.361

Α.Κ. , και τη διάταξη του άρθρου 22 παρ.1 εδ.β' του Συντάγματος η οποία ορίζει ότι << όλοι οι εργαζόμενοι , ανεξάρτητα από φύλο ή άλλη διάκριση, έχουν δικαίωμα ίσης αμοιβής για παρεχόμενη εργασία ίσης αξίας >>. Όμως ,η παράλληλη αναφορά του άρθρου 288 Α.Κ. ούτε απαραίτητη ούτε σκόπιμη είναι πλέον ,αφού η διάταξη του άρθρου 22 παρ.1 εδ.β' κατοχυρώνει επαρκώς και πλήρως την αρχή της ίσης μεταχείρισης .

Όπως προκύπτει από τις προεργασίες για τη ψήφιση του Συντάγματος του 1975 ,το άρθρο 22 παρ.1 εδ.β' περιλήφθηκε στο Σύνταγμα εν όψει της κύρωσης και επικύρωσης της σύμβασης της Ελλάδας στις Ευρωπαϊκές Κοινοότητες ,ώστε να << ευθυγραμμισθεί αυτό το κείμενο προς τις διεθνείς συμβάσεις>> , οι οποίες θέσπισαν την απαγόρευση διακρίσεων σε θέματα αμοιβής με βάση το φύλο(άρθρο Σύμβασης 100,άρθρο 119 Συνθήκης ΕΟΚ).

Η διάταξη όμως του άρθρου 22 παρ.1 εδ.β' του Συντάγματος ,όπως προκύπτει από τη διατύπωσή της , είναι ευρύτερη από τις αντίστοιχες διατάξεις των διεθνών συμβάσεων γιατί δεν περιορίζεται μόνο στην απαγόρευση διακρίσεων στην αμοιβή που στηρίζονται στο φύλο. Έτσι γίνεται δεκτό στη νομολογία και θεωρία ότι αυτή δεν επιβάλλει μόνο την ισότητα αμοιβής μεταξύ ανδρών και γυναικών, αλλά γενικότερα την ισότητα αμοιβής μεταξύ εργαζομένων που παρέχουν εργασία ίσης αξίας.

Έτσι λοιπόν , η παραπάνω διάταξη μετέβαλλε μια ειδική εφαρμογή της απαγόρευσης διακρίσεων λόγω φύλου , σε μια γενική επιταγή ίσης αμοιβής για ίσης αξίας εργασία. Γι' αυτό το λόγο όπως αναφέραμε , η διάταξη του άρθρου 22 παρ.1 εδ.β' του Συντάγματος αν και αναφέρει κατά την διατύπωσή της μόνο την ίση αμοιβή , εισάγει κατ' ουσία την ευρύτερη αρχή της ίσης μεταχείρισης των εργαζομένων που παρέχουν

εργασία ίσης αξίας<sup>6</sup> .

Δηλαδή η ίση μεταχείριση δεν ισχύει μόνο ως προς την αμοιβή αλλά και προς τους λοιπούς όρους εργασίας .

Η παραπάνω διάταξη μπορεί βέβαια να αποτελέσει τη βάση για τη θεμελίωση της γενικής αρχής της ίσης μεταχείρισης -τουλάχιστον σε θέματα αμοιβής στα οποία αναφέρεται η ρύθμιση του άρθρου- μόνο υπό την προϋπόθεση ότι αυτή αναπτύσσει άμεση τριτενέργεια και επομένως δεσμεύει όχι μόνο τον νομοθέτη ή άλλους φορείς κανονιστικής εξουσίας αλλά και τον ιδιώτη εργοδότη .

Αυτό όπως αναφέραμε παραπάνω, δέχονται πάγια η νομολογία και η θεωρία και τη θέση αυτή τη στηρίζουν τόσο στο σκοπό όσο και στη διατύπωση της διάταξης από την οποία προκύπτει ότι ο αποδέκτης της επιταγής του άρθρου δεν είναι μόνο ο νομοθέτης (κρατικός ή επαγγελματικός ) αλλά και ο μεμονωμένος εργοδότης : <<Από την αρχή αυτή που καθιερώνει δεν δεσμεύεται μόνο ο νομοθέτης ως προς την ίση σε σχέση με την αμοιβή μεταχείριση των εργαζομένων κάτω από ίδιες συνθήκες στην ίδια εργασία και στον ίδιο εργοδότη αλλά συνάγεται συγχρόνως και κανόνας δημοσίας τάξεως , με τον οποίο παρέχεται απευθείας στον εργαζόμενο το δικαίωμα να αξιώσει από τον εργοδότη του την οικειοθελή παροχή που αυτός καταβάλλει σε άλλο μισθωτό του , ο οποίος ανήκει στην ίδια κατηγορία και παρέχει τις ίδιες υπηρεσίες ανεξάρτητα από τον χρόνο πρόσληψής του>> .

Η ΑΠ 21Δ/1992 (ΔΕΝ 1993, 68) σαφώς αναφέρει τα εξής :

<< Η διάταξη του άρθρου 22 παρ.1' εδ.β' του Συντάγματος προσέδωσε και συνταγματικό κύρος στην αρχή ότι οι εργαζόμενοι που παρέχουν ίσης αξίας εργασία έχουν δικαίωμα ίσης αμοιβής >> .

<sup>6</sup> (Λεβέντης ,Κριτική Επιθεώρηση 1994/2 σελ.288).

Αυτό που πρέπει να επισημάνουμε , είναι ,ότι βέβαια υπάρχουν και αποφάσεις που αρνούνται την άμεση τριτενέργεια της διάταξης του άρθρου 22 παρ.1 εδ.β' στις εργασιακές σχέσεις περιορίζοντας έτσι το πεδίο εφαρμογής της στις κανονιστικές ρυθμίσεις .<< Η διάταξη αυτή ούσα καθοριστική των ορίων εντός των οποίων οφείλει να κινηθεί ο νομοθέτης για τον καθορισμό της αμοιβής τους υπό τις αυτές συνθήκες παρεχόντων την εργασία τους , ανεξαρτήτως του φύλου , δεν ρυθμίζει και τα όρια τους (πέραν των νομίμων ή συμβατικών ) εξ' ελευθεριότητας των παροχών του εργοδότη προς τους μισθωτούς >> . Όμως αυτές οι αποφάσεις είναι μεμονωμένες και δεν μπορούν να κλονίσουν την κρατούσα άποψη, ότι δηλαδή το άρθρο 22 παρ. 1 εδ.β' αναπτύσσει άμεση τριτενέργεια και επομένως αποτελεί πλήρη και επαρκή βάση για τη θεμελίωση της αρχής της ίσης μεταχείρισης των εργαζομένων.



## **II ) Η ΑΡΧΗ ΤΗΣ ΙΣΗΣ ΜΕΤΑΧΕΙΡΙΣΗΣ ΣΤΗΝ ΚΟΙΝΟΤΙΚΗ ΕΝΝΟΜΗ ΤΑΞΗ**

### **1) ΑΡΘΡΟ 119 ΣΥΝΘΗΚΗΣ ΕΟΚ**

Η ισότητα αμοιβής ανδρών και γυναικών καθιερώνεται στην κοινοτική έννομη τάξη , από τη θεμελιώδη διάταξη του άρθρου 119 της Συνθήκης της Ε.Ο.Κ ,η οποία τέθηκε σε πλήρη εφαρμογή μετά την προσχώρηση της Ελλάδας στην Ευρωπαϊκή Κοινότητα (1/1/1981).

Σύμφωνα με την διάταξη αυτή , << κάθε κράτος -μέλος εξασφαλίζει κατά τη διάρκεια του πρώτου του σταδίου ένταξης του στην ΕΟΚ και διατηρεί στη συνέχεια την εφαρμογή της αρχής της ισότητας των αμοιβών δια όμοια εργασία μεταξύ εργαζομένων ανδρών και γυναικών >> .Ο σκοπός του άρθρου είναι διττός :

#### **Οικονομικός και Κοινωνικός :**

Πρώτον , λαμβάνοντας υπόψη του τον διαφορετικό ρυθμό εξέλιξης των κοινωνικών νομοθεσιών των διαφόρων κρατών -μελών στοχεύει , στα πλαίσια του ενδοκοινοτικού ανταγωνισμού , οι επιχειρήσεις που είναι εγκατεστημένες σε κράτη που έχουν ήδη καθιερώσει την αρχή της ισότητας να μην βρίσκονται σε μειονεκτική θέση απέναντι σε επιχειρήσεις εγκατεστημένες σε χώρες που δεν έχουν εξαλείψει ακόμα τις ανισότητες αμοιβών μεταξύ ανδρών και γυναικών εργαζομένων .

Δεύτερον, η διάταξη αυτή εντάσσεται στους κοινωνικούς στόχους της ΕΕ η οποία σύμφωνα με το προοίμιό της οφείλει να εξασφαλίσει συγχρόνως ,με κοινή δράση και πρόοδο , την σταθερή βελτίωση των όρων διαβίωσης και απασχόλησης των εργαζομένων Ευρωπαϊκών λαών.

Πρόκειται ασφαλώς για μια θεμελιώδους σημασίας διάταξη ,η οποία ανήκει στις βάσεις της Ευρωπαϊκής ένωσης προκειμένου να επιτευχθεί η οικονομική και κοινωνική και πολιτική ενοποίηση των ευρωπαϊκών λαών.<sup>7</sup>

Η διάταξη αυτή όπως έχει ερμηνευθεί από το ΔΕΚ ,έχει άμεση τριπενέργεια στις εσωτερικές έννομες τάξεις των κρατών μελών και δημιουργεί δικαιώματα και υποχρεώσεις όχι μόνο στις σχέσεις του ατόμου με το κράτος ,αλλά και στις σχέσεις μεταξύ ιδιωτών. Οι ιδιώτες έχουν το δικαίωμα να την επικαλούνται ενώπιον του Δικαστηρίου και να θεμελιώνουν το δικαίωμα που απορρέει από αυτήν απευθείας ,χωρίς δηλαδή να απαιτείται η παρεμβολή διατάξεων του εθνικού δικαίου κάθε κράτους .

Η διάταξη αυτή ,όπως και το άρθρο 22 παρ.1 εδ.β' του Ελληνικού Συντάγματος , έχει άμεση ισχύ και εφαρμογή και στις ιδιωτικές έννομες σχέσεις και επομένως περιορίζει την ιδιωτική αυτονομία και αυθαιρεσία του εργοδότη ,όταν αυτή επιχειρείται .

Πρέπει να διευκρινισθεί ότι σήμερα αναγνωρίζεται η υπεροχή του ευρωπαϊκού δικαίου σε σχέση με το εσωτερικό δίκαιο ,οπότε σε περίπτωση σύγκρουσης ρυθμίσεως ελληνικού νόμου με την κοινοτική οδηγία -εφόσον αυτή έχει ενταχθεί στο ελληνικό σύστημα -θα υπερισχύσει η ρύθμιση της κοινοτικής οδηγίας ,ακόμα και αν αυτή είναι διατυπωμένη σε προεδρικό διάταγμα .

Για την καλύτερη εφαρμογή του άρθρου 119 Συνθ. ΕΟΚ έχουν εκδοθεί

---

<sup>7</sup> Συλλογή Νομολογίας 1976, σελ:179

δύο σχετικές οδηγίες ,τις οποίες θα αναπτύξουμε παρακάτω : η οδηγία 75/117/ΕΟΚ και η οδηγία 76/207/ΕΟΚ .

## 2 ) Οι οδηγίες 75/117 και 76 /207 / ΕΟΚ

Για να κατανοήσουμε καλύτερα τη σημασία των οδηγιών αυτών πρέπει να γνωρίζουμε ακριβώς τι είναι η κοινοτική οδηγία .

Στην Ευρωπαϊκή Ένωση ,αποτελεί την κυριότερη μορφή παραγωγής κανόνων δικαίου . Οι κοινοτικές οδηγίες εντάσσονται στο ελληνικό νομικό σύστημα είτε με νόμο, (π.χ. νόμος για τις ομαδικές απολύσεις ) είτε με προεδρικό διάταγμα (π.χ. για τα συμβούλια εργαζομένων).

Τις δύο αυτές οδηγίες που θα εξετάσουμε παρακάτω , εξέδωσε το Συμβούλιο Υπουργών με στόχο την πραγμάτωση της ισότητας των φύλων τόσο στα θέματα της αμοιβής ,όσο και στους λοιπούς όρους εργασίας και αποτελούν τις σπουδαιότερες από μια σειρά οδηγιών που έχουν εκδοθεί . Η οδηγία 75/117 εκδόθηκε για την ταχύτερη και αποτελεσματικότερη εφαρμογή της αρχής που θεσπίζει το άρθρο 119, μπορεί ουσιαστικά να επαναλαμβάνει τον κανόνα του άρθρου 119, (το οποίο περιορίζει το πεδίο εφαρμογής της αρχής της ισότητας στις <<όμοιες>> μόνο εργασίες ), διευκρινίζει όμως το αντικειμενικό πεδίο εφαρμογής και επιβάλλει πρόσθετα μέτρα τα οποία αποβλέπουν κυρίως στη βελτίωση της δικαστικής προστασίας των εργαζομένων , όταν θεωρούν ότι θίγονται .

Συγκεκριμένα ,το άρθρο 1 παρ.1 της Οδηγίας ορίζει τα εξής:

<<Η αρχή της ισότητας μεταξύ ανδρών και γυναικών εργαζομένων που προβλέπεται στο άρθρο 119 της Συνθήκης και η οποία θα αποκαλείται στο

εξής << αρχή της ισότητας των αμοιβών συνεπάγεται ,για την ίδια εργασία ή για εργασία στην οποία αποδίδεται ίση αξία , την κατάργηση για το σύνολο των στοιχείων αμοιβής ,κάθε διάκρισης με βάση το φύλο >>.

Η δεύτερη οδηγία , απαγορεύει κάθε άμεση ή έμμεση διάκριση λόγω φύλου αναφορικά με την πρόσβαση στην απασχόληση , τον επαγγελματικό προσανατολισμό, την επαγγελματική εκπαίδευση , τις συνθήκες εργασίας και την απόλυση .

Δηλαδή ,το άρθρο 119 της Συνθήκης ΕΟΚ και η οδηγία 75/117 αφορούν την ίση μεταχείριση ανδρών και γυναικών στην αμοιβή ,η οδηγία 76/207 επεκτείνει την αρχή της ίσης μεταχείρισης στο σύνολο των όρων και συνθηκών εργασίας .

Από τα παραπάνω προκύπτει ότι το άρθρο 119 Συνθ. ΕΟΚ δεν επαρκεί για να θεμελιώσει στο σύνολό της την αρχή της ίσης μεταχείρισης των εργαζομένων ,αφού αναφέρεται μόνο στην ισότητα αμοιβών μεταξύ ανδρών και γυναικών , ωστόσο τα κριτήρια της << αμοιβής >> και της << εργασίας ίσης αξίας >>, είναι ταυτόσημα με αυτά του Ελληνικού Συντάγματος και ως εκ τούτου μπορούν και πρέπει να ερμηνεύονται υπό το πρίσμα της κοινοτικής νομολογίας και νομοθεσίας .

Από αυτή την άποψη, το άρθρο 119 Συνθ. ΕΟΚ αποτελεί εν μέρει και αυτό πηγή της Συνταγματικής ισότητας των αμοιβών που θεσπίζει το άρθρο 22 παρ.1 εδ.β' .

## ΚΕΦΑΛΑΙΟ Β

### **ΠΡΟΫΠΟΘΕΣΕΙΣ ΕΦΑΡΜΟΓΗΣ ΤΗΣ ΑΡΧΗΣ ΙΣΗΣ ΜΕΤΑΧΕΙΡΙΣΗΣ ΣΤΗ ΣΧΕΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ**

Οι προϋποθέσεις αυτές είναι:

#### **1. Η ύπαρξη ενεργού σχέσης εργασίας.**

Για την εφαρμογή της ίσης μεταχείρισης, προϋπόθεση είναι η ύπαρξη ενεργού σχέσης εργασίας. Αυτό σημαίνει πως η υποχρέωση του εργοδότη για ίση μεταχείριση δεν υπάρχει κατά το χρόνο πριν από τη σχέση εργασίας καθώς και το χρόνο που ακολουθεί μετά τη λήξη της.

Έτσι π.χ. δεν μπορεί να υποχρεωθεί ο εργοδότης, με βάση την αρχή της ίσης μεταχείρισης, σε επαναπρόσληψη κάποιου μισθωτού, γιατί επαναπροσέλαβε άλλους. Και αν ακόμη η ύπαρξη ενεργού σχέσης εργασίας δεν αναχθεί σε αυτοτελή προϋπόθεση εφαρμογής της αρχής της ίσης μεταχείρισης, η διάκριση των εργαζομένων που απασχολούνται στην επιχείρηση και εργαζομένων που για οποιοδήποτε λόγο έχει λυθεί η σχέση εργασίας τους, αποτελεί κατ' αρχήν επιτρεπτό κριτήριο διαφοροποίησης, εκτός αν πρόκειται για παροχές που χορηγούνται μεν μετά τη λύση της σύμβασης όμως ο λόγος χορήγησής τους ανάγεται στο παρελθόν, ανατρέχει στο χρόνο που ήταν ενεργός η σύμβαση. Στην περίπτωση αυτή μία τυχόν διαφοροποίηση με βάση το παραπάνω κριτήριο θα είναι αυθαίρετη και επομένως θα προσβάλλει την αρχή της ίσης μεταχείρισης.

Ορθά επομένως η νομολογία<sup>8</sup> δέχεται ότι η αρχή της ίσης μεταχείρισης εφαρμόζεται και όταν η παροχή γίνεται μεν σε χρόνο μεταγενέστερο της λύσης της σύμβασης, αλλά με αναδρομική ενέργεια για το χρόνο που η σύμβαση ήταν ενεργός, λόγω των υπηρεσιών που παρασχέθηκαν από τον εργαζόμενο έως τη λύση της σύμβασης, γιατί και τότε η παροχή ταυτίζεται με εκείνη που γίνεται κατά τη διάρκεια της σύμβασης.

Δεν χρειάζεται όμως οπωσδήποτε έγκυρη σύμβαση εργασίας γιατί η ανάγκη ίσης μεταχείρισης συνδέεται κατ' εξοχήν με το πραγματικό γεγονός της εργασίας περισσότερων προσώπων στον ίδιο χώρο. Θα πρέπει να σημειωθεί ότι τελευταία αναγνωρίσθηκε ως γενικότερη αρχή που μπορεί να ισχύσει και για τις άλλες ενοχικές συμβάσεις όταν υπάρχουν περισσότερα πρόσωπα. Π.χ. έμμισθοι δικηγόροι<sup>9</sup>.

## **2. Παροχή νόμιμη**

Νομική προστασία για παράνομες παροχές δεν νοείται<sup>10</sup>. Όπως στο χώρο του δημοσίου δικαίου ισότητα υπάρχει στη νομιμότητα και όχι στην παρανομία, έτσι και στο χώρο του ιδιωτικού δικαίου αξίωση για << ίση μεταχείριση στην παρανομία >> δεν υφίσταται.

Η αρχή της ίσης μεταχείρισης δεν εφαρμόζεται όταν πρόκειται για παροχές που καταβάλλει ο εργοδότης σε ορισμένους θεωρώντας από πλάνη ότι τις οφείλει βάσει κανονιστικών ρυθμίσεων. Όταν ένας κανόνας δικαίου από νομική πλάνη του εργοδότη, εφαρμόζεται εσφαλμένα, κανένας δεν μπορεί να αξιώσει για τον εαυτό του, επικαλούμενος την

<sup>8</sup> Α.Π. 879/1982, ΔΕΝ 1983, 1029.ΑΠ 1724/1984, ΔΕΝ 1987, 881.

<sup>9</sup> Βλ. Κουκιάδη Ι., εργατικό δίκαιο, Β' έκδοση, σελ.661, Α.Π. 532/1979,ΕΕΔ 39, 131.

<sup>10</sup> Βλ. Κουκιάδη Ι., Εργατικό Δίκαιο, Β' έκδοση, σελ 661

αρχή της ίσης μεταχείρισης, την ίδια εσφαλμένη εφαρμογή. Κι εδώ αξίωση για << ίση μεταχείριση στην πλάνη >> δεν νοείται.

### **3. Παροχή εκούσια**

Η εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης προϋποθέτει εκούσια παροχή του εργοδότη. Έτσι δεν εφαρμόζεται η αρχή της ίσης μεταχείρισης όταν η παροχή επιβάλλεται από διάταξη νόμου, διαιτητική απόφαση, συλλογική σύμβαση ή άλλη κανονιστική διάταξη, γιατί τότε πρόκειται για υποχρεωτική παροχή του εργοδότη. Επίσης δεν εφαρμόζεται όταν πρόκειται για παροχές που καταβάλλει ο εργοδότης από πλάνη ως προς την υποχρεωτικότητά τους.

Στις εκούσιες παροχές του εργοδότη ανήκουν οι οικειοθελείς παροχές, δηλαδή πολλές φορές οι εργοδότες πέρα από τον καταβαλλόμενο νόμιμο ή συμφωνημένο μισθό χορηγούν οικειοθελώς στους εργαζομένους τους διάφορες παροχές, τακτικά ή έκτακτα, για μικρό ή μακρύ διάστημα, για διάφορες αιτίες έχοντας σαν κίνητρο μεγαλύτερη απόδοση και ζήλο για τη δουλειά τους. Οι ανωτέρω παροχές μπορούν ενίοτε να καταλήξουν σε σιωπηρή συμφωνία για τακτική καταβολή τους και να αποτελέσουν προσαύξηση του μισθού, αν ο εργοδότης δεν επιφύλαξε ρητά από την αρχή το δικαίωμά του για αυθαίρετη διακοπή τους και ανάκληση. Επομένως, εφόσον χαρακτηρίζονται σαν τακτικές αποδοχές, δεν επιτρέπεται να περικοπούν μονομερώς. Αντίθετα, παροχές που δίνονται από τον εργοδότη οικειοθελώς και από ελευθεριότητα (χωρίς νόμιμη ή συμβατική υποχρέωση), με τη διευκρίνιση από την αρχή ότι θα μπορεί να παύει η χορήγησή τους οποτεδήποτε, δεν θεωρούνται τακτικές αποδοχές. Έτσι, μπορεί να τις περικόψει, χωρίς η ενέργειά του αυτή να αποτελεί

μονομερή βλαπτική μεταβολή των όρων σύμβασης εργασίας. Στις οικειοθελείς - με την παραπάνω έννοια - παροχές εφαρμόζεται η αρχή της ίσης μεταχείρισης.

Η αρχή της ίσης μεταχείρισης δεν εφαρμόζεται μόνο στις μονομερείς παροχές, αλλά και στις συμβατικές παροχές του εργοδότη προς τον εργαζόμενο, εφόσον και αυτές θεωρούνται οικειοθελείς όσον αφορά την αρχή της ίσης μεταχείρισης.

Με άλλα λόγια, η αρχή της ίσης μεταχείρισης δεν απαγορεύει στον εργοδότη την παροχή οικειοθελών ή και συμβατικών μισθοδοτικών ή άλλων πλεονεκτημάτων, πέραν των νομίμων, αλλά τον υποχρεώνει να παρέχει τα ίδια πλεονεκτήματα και στους άλλους εργαζόμενους της ίδιας κατηγορίας ή ειδικότητας, αποκλείοντας την αυθαίρετη άνιση μεταχείριση ενός ή περισσότερων μισθωτών του που δεν είναι αντικειμενικά δικαιολογημένη. Πρέπει όμως η παροχή να είναι επιτρεπτή και από το νόμο γιατί αν έγινε κατά παράβαση απαγορευτικής διάταξης δεν μπορεί να υποχρεωθεί ο εργοδότης να παρανομήσει έναντι και των άλλων μισθωτών. Π.χ. αν σε ορισμένους μισθωτούς του παραχώρησε παράνομα υπερωριακή απασχόληση ή ανεπίτρεπτη εργασία κατά Κυριακές δεν υποχρεούται να πράξει το ίδιο και για τους άλλους μισθωτούς του.

Σε περίπτωση μεταβίβασης της επιχείρησης, κρίθηκε ότι ο νέος εργοδότης, που εξακολουθεί να δίνει σε κάποιον ή σε κάποιους από αυτούς που ανήκουν στην ίδια κατηγορία μισθωτών την παροχή που οικειοθελώς τους χορηγήθηκε από τον προκάτοχό του, δεν σημαίνει πως παραβιάζει την αρχή της ίσης μεταχείρισης, όταν δεν τη χορηγεί και στους άλλους συναδέλφους τους που περιήλθαν μεταγενέστερα στις ίδιες συνθήκες με αυτούς που παίρνουν ήδη την παροχή. Και τούτο διότι η συνέχιση της χορήγησής τους στους πρώτους γίνεται για την εκπλήρωση



ex lege υποχρέωσης του νέου εργοδότη, δεν αποτελεί δηλαδή οικειοθελή παροχή εκ μέρους του, έτσι ώστε να μην υποχρεώνεται να την καταβάλλει και στους υπολοίπους .

#### **4. Απασχόληση στην ίδια εκμετάλλευση**

Η ύπαρξη συμβατικού δεσμού με διαφορετικούς εργοδότες δικαιολογείται άριστη μεταχείριση των εργαζομένων. Ακόμα και όταν η εργασία παρέχεται κάτω από τις ίδιες συνθήκες, στην ίδια εκμετάλλευση που ανήκει από κοινού σε δύο επιχειρήσεις, οι εργαζόμενοι της μιας επιχείρησης δεν μπορούν να αξιώσουν ίση μεταχείριση με τους εργαζομένους της άλλης επιχείρησης.

Αν, επίσης, ο ίδιος εργοδότης έχει περισσότερες εκμεταλλεύσεις, δεν μπορεί να ισχύσει το μέτρο της ίσης μεταχείρισης ανάμεσα στους μισθωτούς των διαφορετικών εκμεταλλεύσεων.

Ως προς την ορθότητα της άποψης αυτής διατυπώνονται σοβαρές αντιρρήσεις που κατά την άποψή μας είναι δικαιολογημένες και αυτό γιατί στην πράξη, επειδή οι συνθήκες εργασίας είναι διαφορετικές, σε κάθε μία από τις περισσότερες εκμεταλλεύσεις, συχνά θα υπάρχουν λόγοι που θα δικαιολογούν τη διαφορετική μεταχείριση των απασχολούμενων σε αυτές ως προς ορισμένες παροχές. Έτσι, π.χ. αν ένας οργανισμός που διαθέτει μεγάλο αριθμό χωριστών εκμεταλλεύσεων πανελλαδικά, αποφασίσει τη χορήγηση πρόσθετων μισθολογικών παροχών στο προσωπικό ή μια

εφάπαξ παροχή κατά τη λύση της σύμβασης, δεν βλέπουμε για ποιο λόγο το πεδίο εφαρμογής της αρχής της ίσης μεταχείρισης θα πρέπει να καλύπτει όλες τις εκμεταλλεύσεις.

Άρα η επιταγή για ίση μεταχείριση απευθύνεται στον εργοδότη και καλύπτει επομένως όλη του την επιχείρηση χωρίς να ενδιαφέρει αν ο εργοδότης διαθέτει μια ή περισσότερες εκμεταλλεύσεις.

Άλλωστε και η ελληνική νομολογία, δεν έχει αρνηθεί την εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης για τον λόγο ότι οι εργαζόμενοι απασχολούνται σε διαφορετικές εκμεταλλεύσεις του ίδιου εργοδότη.

## **5. Όμοιες αντικειμενικά καταστάσεις**

Αυτό είναι το πιο λεπτό σημείο γιατί από τον τρόπο με τον οποίο μπορεί να αντιλαμβάνεται κανείς αυτή την προϋπόθεση εξαρτάται η περισσότερο ή λιγότερο πλατιά εφαρμογή της αρχής, αφού βασική θέση της νομολογίας είναι ότι η αρχή της ίσης μεταχείρισης δεν επιβάλλει την εξυγίανση των όρων εργασίας. Θα πρέπει να δεχτούμε ότι και όταν δεν υπάρχει απόλυτη ταυτότητα όρων και συνθηκών, η εφαρμογή της αρχής δεν αποκλείεται παρά μόνον αν η διαφορά είναι τέτοια που να δικαιολογεί διαφορετική μεταχείριση.

Ο εργοδότης είναι ελεύθερος να προσδιορίζει την ή τις κατηγορίες προσωπικού, που αφορά την ευνοϊκή ρύθμιση την οποία εισάγει, με κριτήρια που επιλέγει ο ίδιος (π.χ. πτυχίο, αρχαιότητα στην υπηρεσία κ.λ.π.) με συνέπεια να εξαιρούνται από τη ρύθμιση αυτή εργαζόμενοι για το μόνο λόγο ότι δεν ανήκουν στην κατηγορία που όρισε ο ίδιος. Από τον σκοπό όμως της παροχής δεσμεύεται, με την έννοια ότι δεν μπορεί να εξαιρεί ορισμένες κατηγορίες εργαζομένων. Αν η διαφορετική αυτή

μεταχείριση δεν δικαιολογείται εν όψει του σκοπού της παροχής που αυτός καθόρισε, αλλιώς θα του παρεχόταν η εξουσία να αυθαιρετεί.

Ο εργοδότης που χορηγεί στο προσωπικό παροχές με βάση κάποια γενικά κριτήρια, πρέπει να προσδιορίσει τις προϋποθέσεις χορήγησης της παροχής κατά τέτοιο τρόπο ώστε κανείς εργαζόμενος και καμιά κατηγορία εργαζομένων να μην αποκλείεται αυθαίρετα ή αδικαιολόγητα από τη χορήγησή τους. Επομένως, χωρεί ένας δικαστικός έλεγχος ως προς το αν η διαφοροποίηση στην οποία προβαίνει ο εργοδότης ανταποκρίνεται στον επιδιωκόμενο με την παροχή σκοπό.

Σύμφωνα με το Γερμανικό Εργατικό Ακυρωτικό, η χορήγηση σε μια κατηγορία εργαζομένων μεγαλύτερης αμοιβής σε σχέση με μία άλλη κατηγορία που παρέχει μεγαλύτερη εργασία, δεν προσκρούει στην αρχή της ίσης μεταχείρισης, όταν για τις συγκεκριμένες θέσεις εργασίας που κατέχει η πρώτη κατηγορία, λόγω των συνθηκών που επικρατούν στην αγορά εργασίας, χωρίς τη χορήγηση πρόσθετων οικονομικών κινήτρων καθίσταται αδύνατη η εξεύρεση ή διατήρηση του προσωπικού.

Όταν αφορά το << επίδομα ανθυγιεινής εργασίας >>, εφόσον η συγκεκριμένη παροχή συνδέεται με βλαπτικές για την υγεία συνθήκες που συνεπάγεται η εκτέλεση ορισμένης εργασίας και δίνεται ως αντιστάθμισμα γι' αυτές, τυχόν διαφοροποιήσεις με βάση την κατοχή πτυχίου και ο αποκλεισμός των μη πτυχιούχων μολονότι παρέχουν την εργασία τους κάτω από τις ίδιες συνθήκες και εκτίθενται στους ίδιους κινδύνους, παραβιάζουν την αρχή της ίσης μεταχείρισης.

## **6. Έλλειψη ειδικού και σοβαρού λόγου για διαφοροποιήσεις .**

Οι διαφοροποιήσεις δικαιολογούνται από την ύπαρξη ενός ειδικού και σοβαρού κατ' αντικειμενική κρίση λόγου που καθιστά δίκαιη και εύλογη τη διαφορετική μεταχείριση.

Δύο είναι οι περιπτώσεις στις οποίες κάθε διαφοροποίηση θεωρείται εκ των προτέρων ανεπίτρεπτη και επομένως αποβαίνει περιττός ο έλεγχος της συνδρομής ειδικών και σοβαρών λόγων που να δικαιολογούν τη διαφοροποίηση στην οποία προβαίνει ο εργοδότης, είναι οι λεγόμενες περιπτώσεις απόλυτης απαγόρευσης διαφοροποιήσεων.

Π.χ υπάρχουν διατάξεις του κοινοτικού και εθνικού δικαίου που καθιερώνουν την αρχή της ίσης αμοιβής ανδρών και γυναικών και απαγορεύουν κάθε διάκριση που βασίζεται στο φύλο. Επίσης δεν μπορεί μια διάκριση να έχει ως κριτήριο θρησκευτικές ή πολιτικές πεποιθήσεις του εργαζόμενου, το αν είναι μέλος σωματείου ή όχι, αν έχει συνδικαλιστική δράση ή όχι, την εθνικότητα κ.λ.π.

Όταν δεν συντρέχει περίπτωση απόλυτης απαγόρευσης, η επιβαλλόμενη από την αρχή της ίσης μεταχείρισης απαγόρευση διαφοροποιήσεων είναι σχετική, με την έννοια ότι αυτή επιτρέπεται εφόσον συντρέχει ένας ειδικός και σοβαρός κατ' αντικειμενική κρίση λόγος.

Κριτήρια που μπορούν να δικαιολογήσουν διαφορετική μεταχείριση μεταξύ των εργαζομένων αποτελούν π.χ. στάθμη εκπαίδευσής τους, αρχαιότητα, διαβάθμισή τους βάσει τυπικών και ουσιαστικών προσόντων τους, η εμπειρία και η αποδοτικότητα, ο βαθμός ευθύνης για την εκτέλεση της εργασίας κλπ.

Το εάν τα παραπάνω στοιχεία δικαιολογούν πράγματι τις διαφοροποιήσεις του εργοδότη ως προς τη χορήγηση οικειοθελών παροχών θα κριθεί στη συγκεκριμένη κάθε φορά περίπτωση εν όψει του σκοπού της παροχής.

Ο σκοπός της παροχής δεν προκύπτει μόνο από το συγκεκριμένο χαρακτηρισμό που τυχόν έδωσε ο εργοδότης σε αυτή: << επίδομα καλής απόδοσης >>, << επίδομα παραγωγικότητας >>, << επίδομα βάρδιας >>, κ.λ.π.

Ο χαρακτηρισμός αυτός αποτελεί μια πρόσθετη ένδειξη μα δεν συνιστά και το μόνο κριτήριο για τον προσδιορισμό του σκοπού της παροχής γιατί αποφασιστική σημασία για τον προσδιορισμό του έχουν κατά πρώτο λόγο οι προϋποθέσεις υπό τις οποίες χορηγείται. Σε περίπτωση αμφισβήτησης ο εργοδότης πρέπει να αποδείξει συγκεκριμένους αντικειμενικούς λόγους που δικαιολογούν, λαμβάνοντας υπ' όψιν και το σκοπό της παροχής, τη διαφοροποίηση, έτσι ώστε η επιλογή του να μην εμφανίζεται αυθαίρετη και επομένως αντίθετη από την αρχή της ίσης μεταχείρισης.

## ΚΕΦΑΛΑΙΟ Γ

### ΑΡΧΗ ΤΗΣ ΙΣΗΣ ΜΕΤΑΧΕΙΡΙΣΗΣ ΚΑΙ ΣΥΜΒΑΤΙΚΗ ΕΛΕΥΘΕΡΙΑ

#### **Ι) ΣΥΜΒΑΤΙΚΗ ΕΛΕΥΘΕΡΙΑ**

Η αρχή της συμβατικής ελευθερίας, πάνω στην οποία στηρίζεται όλο το ιδιωτικό δίκαιο και είναι συνταγματικά κατοχυρωμένη, θέτει όρια στην αρχή της ίσης μεταχείρισης ο καθορισμός των οποίων όμως αμφισβητείται.

Α) Κατά μία άποψη η αρχή εφαρμόζεται μόνο στα γενικά μέτρα του εργοδότη. Σύμφωνα με αυτήν την άποψη, όταν ο εργοδότης καθιερώνει μια γενική ρύθμιση, απαγορεύεται από την αρχή της ίσης μεταχείρισης δυσμενέστερη μεταχείριση εργαζομένου ή κατηγορίας εργαζομένων σε σύγκριση με άλλα μέλη ή κατηγορίες εργαζομένων σε σύγκριση με άλλα μέλη ή κατηγορίες του προσωπικού που βρίσκονται σε όμοια κατάσταση, καθώς και ο αποκλεισμός τους από τη ρύθμιση αυτή. Η εφαρμογή της ρύθμισης αυτής του εργοδότη περιορίζεται στα μέτρα εκείνα που έχουν γενικό-συλλογικό χαρακτήρα.

Πρόκειται για μέτρα που αναφέρονται στη συμπεριφορά του μισθωτού (τυπικοί όροι) αλλά περιλαμβάνουν και κάθε παροχή που αφορά ουσιαστικούς όρους και που αποφασίζεται με πρωτοβουλία του εργοδότη για αόριστο αριθμό εργαζομένων.

Η αρχή της ίσης μεταχείρισης δεν απαγορεύει την εϋνοϊκότερη μεταχείριση, βάσει ατομικών συμφωνιών μεμονομένων εργαζομένων σε σχέση με τους λοιπούς. Έτσι το γεγονός ότι ο εργοδότης συμφώνησε με έναν εργαζόμενο την χορήγηση μιας πρόσθετης μισθολογικής αμοιβής σε αυτόν, δεν δίνει στους άλλους το δικαίωμα να διεκδικήσουν την παροχή με βάση την αρχή της ίσης μεταχείρισης.

Στην περίπτωση όμως που πίσω από τις ατομικές συμφωνίες υποκρύπτεται μία ρύθμιση που στηρίζεται σε κριτήρια που μπορούν να γενικευθούν, το προβάδισμα αυτό της συμβατικής ελευθερίας δεν πρέπει να αναγνωρίζεται.

Η αρχή της ίσης μεταχείρισης αποτελεί περιορισμό της συμβατικής ελευθερίας όταν i) με αρχικές μονομερείς αποφάσεις του εργοδότη ή με συμβάσεις που αφορούν προσωπικό ή ομάδα εργαζομένων, διαμορφώνεται μια ενιαία κατάσταση από την οποία εξαιρούνται ορισμένοι αδικαιολόγητα, ii) οι διαφοροποιήσεις με τις συμβάσεις σε βάρος ορισμένων μισθωτών γίνονται με κριτήρια που δεν έχουν σχέση με το καλώς εννοούμενο συμφέρον της επιχείρησης, (π.χ. λόγοι εκδίκησης κ.λ.π.).

Η διάκριση ανάμεσα σε επιτρεπτή προνομιακή μεταχείριση και σε απαγορευμένη ή δυσμενή μεταχείριση έχει βέβαια σχέση και με τον αριθμό των προσώπων το οποίο αφορά μια συγκεκριμένη ρύθμιση. Αλλά και όταν ο αριθμός αυτός δεν αποτελεί πλειοψηφία και πάλι δεν αποκλείεται η εφαρμογή της ίσης μεταχείρισης, εφόσον από το σύνολο των περιστάσεων προκύπτει ότι δημιουργείται μια ιδιαίτερη τάξη πραγμάτων.

Β) Η άποψη αυτή όμως δεν είναι η κρατούσα στη θεωρία και τη νομολογία.

Σύμφωνα με την κρατούσα λοιπόν άποψη, η αρχή της ίσης μεταχείρισης εφαρμόζεται και επί μεμονομένων ατομικών συμφωνιών που συνάπτει ο εργοδότης.

Για παράδειγμα, ο εργοδότης που καταβάλλει σε εργατοτεχνίτη της επιχείρησής του μειωμένο συμβατικό ωρομίσθιο σε σχέση με άλλους συναδέλφους του που παρέχουν την ίδια εργασία και υπό τους αυτούς όρους και συνθήκες απασχόλησης, παραβιάζει την αρχή της ίσης μεταχείρισης των μισθωτών.

## **ii) Παραίτηση**

Δεν πρέπει να συγχέεται η ελευθερία χορήγησης ατομικών πλεονεκτημάτων με το θέμα παραίτησης από το δικαίωμα για ίση μεταχείριση. Έχουν διατυπωθεί πολλές γνώμες για το θέμα αυτό. Σύμφωνα με μία από αυτές, η αρχή της ίσης μεταχείρισης έχει αναγκαστικό χαρακτήρα και συνεπώς η παραίτηση δεν είναι δυνατή από αυτήν. Σύμφωνα με μία άλλη γνώμη, είναι δυνατή από το μισθωτό η αποδοχή μιας άνιση μεταχείρισης, όμως δεν επιτρέπεται η γενική παραίτηση.

Η πρώτη γνώμη πρέπει να θεωρηθεί σαν η πιο σωστή ακόμα και αν η θεμελίωση της αρχής της ίσης μεταχείρισης στηριχθεί στο άρθρο 288 Α.Κ. και δεν γίνει επίκληση του άρθρου 22 του Συντάγματος, δεδομένου ότι ο κανόνας του άρθρου 288 Α.Κ. είναι αναγκαστικού δικαίου.

Ακόμη όμως και στην περίπτωση που ο μισθωτός δεχθεί να παραιτηθεί από την αξίωση για ίση μεταχείριση πρέπει να ελεγχθεί αν η παραίτηση αποτελεί προϊόν ελεύθερης δικαιοπρακτικής απόφασης του εργαζομένου ή αν ο σχετικός όρος έχει επιβληθεί μονομερώς από τον εργοδότη. Έτσι η



συμφωνία μεταξύ εργοδότη και εργαζομένου υπόκειται σε δικαστικό έλεγχο και είναι έγκυρη μόνο όταν δικαιολογείται από την ύπαρξη ενός ειδικού ή σοβαρού λόγου.

Τέλος, υπόψη και το άρθρο 11 Π.Δ. 87/2002, σύμφωνα με το οποίο: <<Η απόλυση εργαζομένου που αποτελεί αντίδραση του εργοδότη λόγω καταγγελίας σε βάρος αυτού, στο επίπεδο της επιχείρησης ή άσκησης δικαστικής προσφυγής για τη μη τήρηση της αρχής της ίσης μεταχείρισης, είναι άκυρη >>.

## ΚΕΦΑΛΑΙΟ Α

### Η ΕΝΝΟΙΑ ΤΗΣ ΑΜΟΙΒΗΣ

Ως αμοιβή ορίζεται, κατά την έννοια του άρθρου 119 της Συνθήκης της ΕΟΚ , οι συνήθειες βασικοί ή ελάχιστοι μισθοί ή αποδοχές και όλα τα άλλα οφέλη που παρέχονται άμεσα ή έμμεσα, σε χρήμα ή σε είδος, από τον εργοδότη στον εργαζόμενο, λόγω της σχέσης εργασίας. Πρότυπο για την διατύπωση του άρθρου 119 της Συνθήκης της ΕΟΚ αποτέλεσε το άρθρο 1 της ΔΣΕ 100 το οποίο ορίζει: << ο όρος αμοιβή περιλαμβάνει το ημερομίσθιο ή την συνήθη αντιμισθία, βασική ή κατώτατη, καθώς και κάθε άλλο όφελος καταβαλλόμενο αμέσως ή εμμέσως σε χρήμα ή σε είδος από τον εργοδότη στον εργαζόμενο έναντι της απασχόλησής του >>. Σύμφωνα όμως με τον ν.1414/1984, με το άρθρο 4 παρ.2 , << ως αμοιβή νοείται ο μισθός και κάθε άλλη πρόσθετη παροχή που καταβάλλεται από τον εργοδότη στον εργαζόμενο άμεσα ή έμμεσα, σε χρήμα ή σε είδος, ως αντάλλαγμα της παρεχόμενης εργασίας >>.

Λόγω της υπεροχής του κοινοτικού δικαίου υπερισχύει η έννοια της αμοιβής όπως καθορίζεται από τις διατάξεις του άρθρου 119 της Συνθήκης της ΕΟΚ και του άρθρου 1 της Οδηγίας 75/117/ΕΟΚ οι οποίες έχουν άμεση εφαρμογή και επομένως οι σχετικές αξιώσεις στηρίζονται άμεσα στις διατάξεις αυτές.

Το ΔΕΚ , στηριζόμενο στην διατύπωση του άρθρου 119, προχώρησε σε μια ευρύτατη ερμηνεία της έννοιας της αμοιβής η οποία περιλαμβάνει εκτός από τις αποδοχές και κάθε άλλου είδους παροχή, τακτική ή έκτακτη, αποζημιώσεις απόλυσης, διευκολύνσεις (ταξίδια, εισιτήρια, χρηματοδοτήσεις κ.α.), ακόμα κι αν γίνουν σε εξαρτημένα από τον

μισθωτό πρόσωπα. Αρκεί να καταβάλλονται άμεσα ή έμμεσα ( σε χρήμα ή σε είδος) από τον εργοδότη και να θεμελιώνεται η συνάφεια με την σχέση εργασίας, να λαμβάνει δηλαδή ο εργαζόμενος τις παροχές << λόγω της σχέσης εργασίας >>. Έτσι κρίθηκε ότι αποτελούν στοιχεία της αμοιβής η αποζημίωση σε περίπτωση αποχώρησης, η διατήρηση της αμοιβής σε περίπτωση ασθένειας, τα έξοδα μεταφοράς στον τόπο εργασίας, διευκολύνσεις στις συγκοινωνίες ακόμη κι αν αυτές δεν εξυπηρετούν την μετάβαση στον τόπο εργασίας διατηρούνται και μετά την λύση της σύμβασης<sup>11</sup>.

Στοιχεία της αμοιβής θεωρούνται όσα παρέχονται έμμεσα από τον εργοδότη καθώς και παροχές κάθε είδους χορηγούμενες στον εργαζόμενο στην διάρκεια της απασχόλησης ή και μετά την λήξη της. Αμοιβή αποτελούν και οι εισφορές σε νομοθετικά οργανωμένο σύστημα κοινωνικής ασφάλισης, όταν καταβάλλονται από τον εργοδότη για λογαριασμό του εργαζομένου.

Στην ευρύτατη έννοια της αμοιβής του άρθρου 119 της Συνθήκης κρίθηκε ότι εμπίπτει και η αποζημίωση που, βάσει νόμου, υποχρεούται να καταβάλλει ο εργοδότης στα μέλη των συμβουλίων εργαζομένων, ως αντιστάθμισμα για την απώλεια των αποδοχών τους, όταν απέχουν από την εργασία τους λόγω της παρακολούθησης επιμορφωτικών μαθημάτων για την απόκτηση των αναγκαίων γνώσεων για την άσκηση των καθηκόντων τους στα συμβούλια εργαζομένων. Παρόλο που η αποζημίωση αυτή δεν απορρέει, ως τέτοια, από την σύμβαση εργασίας και δεν καταβάλλεται ως αντάλλαγμα για την παρεχόμενη εργασία, σύμφωνα με το ΔΕΚ, πρέπει να θεωρηθεί << αμοιβή >> κατά την έννοια του

---

<sup>11</sup> Βλ. Ζερδελή Δημήτρη: Ατομικές εργασιακές σχέσεις σελ.283-286

άρθρου 119, δεδομένου ότι αποτελεί όφελος χορηγούμενο εμμέσως από τον εργοδότη λόγω της υφιστάμενης σχέσης εργασίας<sup>12</sup>.

Σύμφωνα με την νομολογία τόσο του ΔΕΚ όσο και των ελληνικών δικαστηρίων, στην ευρύτετη έννοια της αμοιβής, όπως αυτή καθορίζεται στο άρθρο 119 της συνθήκης της ΕΟΚ και στο άρθρο 1 της Οδηγίας 75/117/ΕΟΚ, «περιλαμβάνονται και τα παρεχόμενα στον εργαζόμενο επιδόματα οικογενειακών βαρών και τα επιδόματα γάμου και παιδιών ως προς τα οποία δεν επιτρέπεται καμιά διάκριση με βάση το φύλο». Τα επιδόματα οικογενειακών βαρών συνδέονται με την οικογενειακή κατάσταση του εργαζομένου, χορηγούνται όμως τακτικά ως αντάλλαγμα της παρεχόμενης εργασίας και επομένως αποτελούν << αμοιβή >><sup>13</sup>.

---

<sup>12</sup> Βλ. Ζερδελή Δημήτρη: Ατομικές εργασιακές σχέσεις σελ.286

<sup>13</sup> Βλ. Ζερδελή Δημήτρη: Ατομικές εργασιακές σχέσεις σελ.288

## ΚΕΦΑΛΑΙΟ Ε

### ΚΑΤΗΓΟΡΙΕΣ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ

Η αρχή της ίσης μεταχείρισης εφαρμόζεται, όχι μόνο σε μεμονωμένους εργαζόμενους, αλλά και σε διάφορες κατηγορίες εργαζομένων. Παρακάτω θα αναλύσουμε το πεδίο διαφοροποιήσεων σε μερικές κατηγορίες εργαζομένων.

#### **Α) Υπάλληλοι – Εργάτες**

Πρώτα απ' όλα θα αρχίσουμε αναλύοντας τις έννοιες του υπάλληλου και του εργάτη. Υπάλληλος, σύμφωνα με το άρθρο 1ν.δ. 2655/1953, θεωρείται << παν πρόσωπο κατά κύριο επάγγελμα ασχολούμενων επ' αντιμισθία, ανεξαρτήτως τρόπου πληρωμής, σε υπηρεσία ιδιωτικού καταστήματος, γραφείου ή εν γένει επιχειρήσεως ή οποιασδήποτε εργασίας και ο οποίος παρέχει εργασία αποκλειστικά ή κατά κύριο χαρακτήρα μη σωματική. Δεν θεωρούνται υπάλληλοι οι υπηρέτες κάθε κατηγορίας καθώς και κάθε πρόσωπο το οποίο χρησιμοποιείται στην παραγωγή, σαν βιομηχανικός, βιοτεχνικός, μεταλλευτικός ή γεωργικός εργάτης ή ως βοηθός ή μαθητευόμενος των εν λόγω κατηγοριών ή παρέχει υπηρετικές υπηρεσίες >>. Αντίθετα, εργάτης είναι ο εργαζόμενος

ο οποίος παρέχει εργασία κυρίως σωματική που συνήθως είναι εκτελεστική εργασία<sup>14</sup>.

Από την παραπάνω ανάλυση προκύπτει ότι το κριτήριο διάκρισης ανάμεσα σε υπαλλήλους και εργάτες στηρίζεται στην φύση της εργασίας που παρέχεται. Υπάλληλος είναι εκείνος που παρέχει εργασία μη σωματική δηλαδή εργασία κατά την οποία προέχει το πνευματικό στοιχείο καθώς και το στοιχείο της πρωτοβουλίας. Επιπλέον, αναλαμβάνει την ευθύνη οπουδήποτε χρειαστεί. Από την άλλη πλευρά, ο εργάτης θεωρείται εκτελεστής των εντολών που του δίνονται χρησιμοποιώντας την μυϊκή του δύναμη.

Ουσιαστικά πρόκειται για μια διαφοροποίηση ανάμεσα σε αυτούς που εργάζονται στα γραφεία και σε εκείνους που εργάζονται στον χώρο της παραγωγής. Οι αντιλήψεις αυτές όμως θεωρούνται ξεπερασμένες, γιατί αρκετοί από εκείνους που εργάζονται στην παραγωγή προσφέρουν πνευματική εργασία. Ωστόσο για να χαρακτηριστεί κάποιος ως υπάλληλος πρέπει να έχει θεωρητικές γνώσεις που να του επιτρέπουν να παρέχει εργασία πνευματικής φύσεως. Αν είναι απλός κάτοχος μιας τεχνικής χωρίς να έχει θεωρητικές γνώσεις (τεχνίτης) θεωρείται εργάτης. Από την ανάλυση των εννοιών του υπαλλήλου και του εργάτη συμπεραίνουμε ότι κριτήριο διάκρισης δεν αποτελεί ο τρόπος αμοιβής δηλαδή με ημερομίσθιο ή με μηνιαίο μισθό όπως ίσχυε παλαιότερα. Είναι δηλαδή δυνατό να αμείβεται κάποιος με ημερομίσθιο και να είναι υπάλληλος ή να αμείβεται με μηνιαίο μισθό και να είναι εργάτης.

Η διάκριση ανάμεσα σε υπαλλήλους και εργάτες έχει επιβληθεί από τα πρώτα βήματα του εργατικού δικαίου και έχει ως συνέπεια την διαφορετική τους μεταχείριση. Στην πρώτη φάση της ιστορίας του

<sup>14</sup> Βλ. Ι. Κουκιάδη: Εργατικό Δίκαιο – Ατομικές εργασιακές σχέσεις σελ. 259, β' έκδοση

εργατικού δικαίου οι υπάλληλοι, θεωρώντας ότι ανήκουν στην μικροαστική τάξη, διαχώριζαν την θέση τους από την εργατική τάξη. Την αντίληψη αυτή διευκόλυνε το γεγονός ότι οι υπάλληλοι πρόσφεραν λιγότερο κοπιαστική εργασία και περισσότερο (ευπρεπή) με το να βρίσκονται κοντά στον εργοδότη, να συνεργάζονται μαζί του και να μετέχουν έτσι κατά κάποιο τρόπο στην διοίκηση των επιχειρήσεων. Αντίθετα, σήμερα οι υπάλληλοι όλο και πιο λίγο θεωρούν τους εαυτούς τους συνεργάτες του εργοδότη.

Είναι γεγονός ότι η διάκριση των εργαζομένων σε διάφορες κατηγορίες καταλήγει σε βάρος εκείνων που παρέχουν σωματική εργασία δηλαδή των εργατών, οι οποίοι όμως, εξαιτίας ακριβώς των δυσμενών συνθηκών της εργασίας τους θα έπρεπε να απολαμβάνουν ευνοϊκότερη μεταχείριση σε θέματα όπως: το ύψος της αποζημίωσης σε περίπτωση απόλυσής τους από τον εργοδότη, η χρονική διάρκεια της ετήσιας άδειας μετ' αποδοχών, η απροειδοποίητη απόλυσή τους που γίνεται από τους εργοδότες (η αρ 77/1994 απόφαση του Μονομελούς Πρωτοδικείου Ναυπλίου έκρινε αντισυνταγματικές τις διατάξεις που αφορούν την απροειδοποίητη απόλυση των εργατών και την καταβολή σε αυτούς μηδαμινού ποσού αποζημίωσης γιατί παραβιάζουν το άρθρο 4 του Συντάγματος που αφορά την ισότητα)<sup>15</sup>.

Η προνομιακή θέση των υπαλλήλων σε σχέση με τους εργάτες ανάγκασε πολλές φορές τον νομοθέτη να παραχωρήσει αυτός την ιδιότητα του υπαλλήλου σε ορισμένες κατηγορίες μισθωτών για τις οποίες λίγο ή πολύ αμφισβητούνταν στην πράξη η ορθή κατάταξή τους. Το ίδιο έγινε και με κανονιστικές διατάξεις που εκδόθηκαν κατ' εξουσιοδότηση του νόμου. Πρόκειται για υπαλλήλους κατ' απονομή (τυπικό κριτήριο)

<sup>15</sup> Ελ. Σπυριδούλα Αλεξοπούλου Μπαλοπούλου: Στοιχεία εργατικού δικαίου σελ.22

οπότε δεν ερευνάται η φύση της παρεχόμενης εργασίας αλλά η εκπλήρωση των προϋποθέσεων για την υπαγωγή στον νόμο.

Η διάκριση μεταξύ υπαλλήλων και εργατών και η δυσμενέστερη μεταχείριση της μιας κατηγορίας σε σχέση με την άλλη, ως προς μια συγκεκριμένη παροχή, δεν πρέπει να είναι αυθαίρετη. Ο εργοδότης είναι δυνατό να επιδιώκει διαφορετικούς σκοπούς με την χορήγηση μιας συγκεκριμένης παροχής στο προσωπικό του, σκοπούς διαφορετικούς από εκείνους που είναι συνδεδεμένοι με την χορήγησή της. Οι σκοποί αυτοί δικαιολογούν την διαφορετική μεταχείριση των υπαλλήλων σε σχέση με τους εργάτες καθώς και άλλων κατηγοριών εργαζομένων. Παρακάτω θα αναφέρουμε ένα παράδειγμα που να επιβεβαιώνει τον παραπάνω ισχυρισμό:

Μια επιχείρηση αποτελείται από τεχνικούς με ιδιαίτερη εξειδίκευση και μεγάλη επαγγελματική εμπειρία, προσόντα απαραίτητα για την εκτέλεση των καθηκόντων τους. Ο εργοδότης επομένως είναι πολύ δύσκολο να βρει νέους υπαλλήλους για τις συγκεκριμένες θέσεις εργασίας σε περίπτωση αποχώρησής τους. Γι' αυτό τον λόγο προκειμένου να εξασφαλίσει την παραμονή τους στην επιχείρηση, τους χορηγεί μια πρόσθετη οικειοθελή παροχή στο τέλος του έτους, με την ρητή επιφύλαξη επιστροφής της σε περίπτωση παραίτησης του εργαζομένου πριν από ορισμένη προθεσμία. Επομένως ο σκοπός της παροχής, ανεξάρτητα από την ονομασία που της δίνεται, δικαιολογεί την διάκριση ανάμεσα σε εργάτες και σε υπαλλήλους<sup>16</sup>.

<sup>16</sup> Βλ. Ζερδελή Δημήτρη: Ατομικές εργασιακές σχέσεις σελ.205,206



## Β) Πλήρως και μερικώς απασχολούμενοι εργαζόμενοι

Για να αναλύσουμε τις έννοιες του πλήρους και του μερικού απασχολούμενου εργαζόμενου πρέπει να γνωρίζουμε τις έννοιες της πλήρους και της μερικής απασχόλησης. Πλήρης απασχόληση είναι η καθημερινή και με πλήρες ωράριο παροχή εργασίας.

Μερική απασχόληση είναι η παροχή εργασίας μικρότερης σε χρόνο από την πλήρη με καταβολή μειωμένου μισθού. Η μερική απασχόληση εμφανίζεται σε διάφορες μορφές όπως:

α) Καθημερινή απασχόληση με μειωμένο ωράριο,

β) Απασχόληση για λιγότερες από 5 ή 6 ημέρες την εβδομάδα με μειωμένο ωράριο

γ) Απασχόληση για λιγότερες από 5 ή 6 ημέρες την εβδομάδα με πλήρες ωράριο

δ) Εκ περιτροπής εργασία.

Άρα οι εργαζόμενοι που ασχολούνται με την πλήρη και την μερική απασχόληση ονομάζονται πλήρως και μερικώς απασχολούμενοι αντίστοιχα. Το άρθρο 2 παρ 7 του ν.2639/1998 ορίζει ότι << οι αποδοχές των μερικώς απασχολούμενων μισθωτών δεν μπορεί να είναι κατώτερες από αυτές που προβλέπονται από τις διατάξεις για τους απασχολούμενους κατά το κανονικό ωράριο εργασίας για την ίδια εργασία και αντιστοιχούν στις ώρες εργασίας της μερικής απασχόλησης >>. Ο νόμος αυτός αναφέρεται στα ελάχιστα νόμιμα όρια αποδοχών<sup>17</sup>.

Επιπλέον, υποχρεωτικά, η μερική απασχόληση πρέπει να γίνεται με γραπτή συμφωνία εργοδότη και εργαζόμενου που καθορίζει τον μισθό και

<sup>17</sup> Βλ. Ζερδελή Δημήτρη: Ατομικές εργασιακές σχέσεις σελ:207

τον χρόνο απασχόλησης. Σε περίπτωση που ο εργαζόμενος δεν συναινέσει στην μερική απασχόληση και ο εργοδότης τον απολύσει για τον λόγο αυτό τότε η απόλυση είναι άκυρη. Οι μερικώς απασχολούμενοι δικαιούνται άδεια με αποδοχές, επίδομα αδείας και η ασφάλισή τους γίνεται για όλες τις ημέρες εργασίας που πραγματοποιούν. Για το θέμα της μερικής απασχόλησης η ΓΣΕΕ εμμένει στην θέση της ότι πρέπει να λειτουργεί σε τέτοια πλαίσια που να μην υποκαθιστά την πλήρη και σταθερή απασχόληση.

Η διαφορετική μεταχείριση των μερικώς απασχολούμενων εργαζόμενων σε σχέση με τους πλήρως απασχολούμενους εργαζόμενους θα πρέπει να δικαιολογείται από τον σκοπό της παροχής που δίνεται από τον εργοδότη, όπως ακριβώς ίσχυε και στην περίπτωση των υπαλλήλων με τους εργάτες.

Πρόσφατες νομοθετικές ρυθμίσεις στα κράτη μέλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης, οι οποίες ρυθμίζουν την μερική απασχόληση, απαγορεύουν γενικά την διαφορετική μεταχείριση με βάση τον χρόνο εργασίας και επομένως την δυσμενέστερη μεταχείριση της κατηγορίας των μερικώς απασχολούμενων σε σχέση με τους εργαζόμενους πλήρους απασχόλησης, εκτός αν συντρέχουν αντικειμενικοί λόγοι που δικαιολογούν την διαφορετική μεταχείριση. Οι ρυθμίσεις αυτές αποσκοπούν στην προώθηση της μερικής απασχόλησης σε τομείς όπου υπάρχει ανάγκη για αυτή την μορφή απασχόλησης καθώς και στην αποτροπή του κινδύνου δυσμενέστερης μεταχείρισης της κατηγορίας των μερικώς απασχολούμενων, η οποία δυσμενέστερη μεταχείριση, οδηγεί στην έμμεση διάκριση με βάση το φύλο επειδή η συντριπτική πλειοψηφία των μερικώς απασχολούμενων εργαζομένων είναι γυναίκες. Παραβιάζοντας τις διατάξεις των άρθρων 38 παρ.2 του ν.1892/1990, άρθρο 22 παρ1 εδ.β'

του Συντάγματος ,119 Συνθ. ΕΟΚ. Οι ρυθμίσεις αυτές δεν αποτελούν απλά νομοθετικά ρυθμισμένες εκδηλώσεις της γενικής αρχής της ίσης μεταχείρισης αλλά περιορίζουν σημαντικά την συμβατική ελευθερία και, στα θέματα που ρυθμίζουν, καταργούν το προβάδισμα της συμβατικής ελευθερίας έναντι της αρχής της ίσης μεταχείρισης.

Η δυσμενέστερη μεταχείριση της κατηγορίας των μερικώς απασχολουμένων εργαζόμενων σε σχέση με τους εργαζόμενους πλήρους απασχόλησης ως προς τον μισθό απαγορεύεται και αυτή η απαγόρευση συνίσταται τόσο σε μέτρα που παίρνει ο εργοδότης από την μεριά του όσο και συμβατικές ρυθμίσεις ανεξάρτητα αν έχουν γενικό χαρακτήρα ή όχι ( η ισότητα στην αμοιβή προϋποθέτει ότι οι μερικώς απασχολούμενοι παρέχουν εργασία ίσης αξίας με τους πλήρους απασχολούμενους )<sup>18</sup>.

Όπως ισχύει και στην κατηγορία των υπαλλήλων και των εργατών, η διαφορετική μεταχείριση των μερικώς απασχολουμένων, ως προς μια ορισμένη παροχή που δίνεται από τον εργοδότη, δεν προσβάλλει την αρχή της ίσης μεταχείρισης όταν συντρέχουν αντικειμενικοί λόγοι που να δικαιολογούν αυτή την διαφοροποίηση. Αυτό θα κριθεί ανάλογα με τον σκοπό της παροχής η οποία προβλέπεται από κανονιστικές ρυθμίσεις ή χορηγείται οικειοθελώς από τον εργοδότη στους εργαζόμενους.

Τέλος, το γεγονός ότι ο μερικώς απασχολούμενος έχει και μια άλλη παράλληλη απασχόληση η οποία αποτελεί την κύρια πηγή βιοπορισμού του δεν δικαιολογεί την μειωμένη ωριαία αμοιβή του σε σχέση με τον εργαζόμενο πλήρους απασχόλησης που παρέχουν όμοια εργασία. Ατομικές συμφωνίες που προβλέπουν την χορήγηση μικρότερης αμοιβής σε μερικώς απασχολούμενους που έχουν άλλη κύρια απασχόληση είναι αντίθετες σε διατάξεις του αναγκαστικού δικαίου, που απαγορεύουν την

<sup>18</sup> Βλ. Ζερδέλη Δημήτρη: Ατομικές εργασιακές σχέσεις σελ.206,207

δυσμενέστερη μεταχείρισή τους σε σχέση με τους εργαζόμενους πλήρους απασχόλησης, για το λόγο αυτό είναι άκυρες<sup>19</sup>.

### **Γ) Εργαζόμενοι με σχέση δημοσίου και ιδιωτικού δικαίου**

Η νομική μορφή της σχέσης που συνδέει τους εργαζόμενους με τον εργοδότη οδηγεί στην σημαντική διάκριση των εργαζομένων με σχέση δημοσίου δικαίου και των εργαζομένων με σχέση ιδιωτικού δικαίου. Το ιδιωτικό δίκαιο αναφέρεται σε σχέσεις προσώπων που δεν είναι φορείς πολιτικής εξουσίας ενώ το δημόσιο δίκαιο ρυθμίζει σχέσεις ανάμεσα σε μέρη από τα οποία το ένα τουλάχιστον είναι φορέας δημόσιας εξουσίας<sup>20</sup>.

Σύμφωνα με την νομολογία, λόγος που δικαιολογεί την διαφορετική μεταχείριση δύο εργαζομένων σε θέματα αμοιβής, αν και παρέχουν τις ίδιες υπηρεσίες, συντρέχει όταν ο ένας παρέχει την εργασία του με σχέση δημοσίου δικαίου και ο άλλος με σχέση ιδιωτικού δικαίου. Αυτό γίνεται επειδή ο καθένας από αυτούς τους μισθωτούς υπόκειται σε διαφορετικό νομικό καθεστώς ως προς την ρύθμιση των όρων της εργασιακής του σχέσης, της αμοιβής, της υπηρεσιακής εξέλιξης, της κοινωνικής ασφάλισης, πράγμα που επιτρέπει διακρίσεις ως προς την αμοιβή<sup>21</sup>.

---

<sup>19</sup> Βλ: Ζερδελή Δημήτρη: Ατομικές εργασιακές σχέσεις σελ:208

<sup>20</sup> Βλ: Σπυριδούλα Αλεξοπούλου Μπαλοπούλου: Στοιχεία εργατικού δικαίου σελ.7

<sup>21</sup> Βλ: Ζερδελή Δημήτρη: Ατομικές εργασιακές σχέσεις σελ:212

## Α) Χρόνος πρόσληψης

Ο διαφορετικός χρόνος πρόσληψης δεν δικαιολογεί από μόνος του την διαφορετική μεταχείριση των εργαζομένων εκτός αν η πρόσληψη έγινε με διαφορετικές προϋποθέσεις και συνεπώς οι εργαζόμενοι δεν τελούν υπό αυτές τις συνθήκες. Για παράδειγμα στην υπόθεση που απασχόλησε την ΟΛΑΠ. 34/1998 (Ε.Εργ.Δ. 1999,215) πρόκειται για παροχή προβλεπόμενη από κανονιστική ρύθμιση. Σε αυτή την περίπτωση, η Ολομέλεια δέχτηκε ότι ο διαφορετικός χρόνος εισόδου στην υπηρεσία δικαιολογούσε αντικειμενικά την διαφορετική μεταχείριση των εργαζομένων, που παρείχαν την ίδια εργασία, ως προς την χορήγηση χρονοεπιδόματος ( ευνοϊκότερος υπολογισμός του χρονοεπιδόματος για όσους είχαν προσληφθεί έως την 1/10/1979 ). Στην απόφαση όμως αυτή η Ολομέλεια του Αρείου Πάγου δεν αρκέστηκε στον χρόνο πρόσληψης αυτόν καθαυτόν, όπως προηγούμενες αποφάσεις του ίδιου δικαστηρίου, αλλά στήριξε την ευνοϊκότερη μεταχείριση όσων προσλήφθηκαν έως την 1/10/1979 στην αρχαιότητά τους. Η αρχαιότητα μπορεί να αποτελέσει αντικειμενικό λόγο διαφοροποίησης. Αυτή η άποψη δεν είναι απόλυτη γιατί μπορεί η αρχαιότητα των εργαζομένων να συνεπάγεται εμπειρία αλλά και οι νεοπροσληφθέντες εργαζόμενοι ( δηλαδή αυτοί που προσλήφθηκαν μετά την 1/10/1979 ) μπορούν να αποκτήσουν την ανάλογη εμπειρία εξαιτίας της συνεχόμενης παραμονής τους στην υπηρεσία<sup>22</sup>.

Η αρχή της ίσης μεταχείρισης δεν δεσμεύει πάντως τον εργοδότη για το μέλλον. Ο εργοδότης έχει την δυνατότητα να μεταβάλει ή να καταργήσει μια γενική ρύθμιση που είχε καθιερώσει στο παρελθόν να

<sup>22</sup> Βλ: Ζερδελή Δημήτρη: Ατομικές εργασιακές σχέσεις σελ.213

μεταβάλει έναν κανόνα που ο ίδιος έθεσε. Για παράδειγμα να συμφωνήσει με τους νεοπροσλαμβανόμενους ότι αυτοί δεν θα λάβουν μια οικειοθελή παροχή που ήδη χορηγείται σε όσους απασχολούνται στην επιχείρηση.

## ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΣΤ

### Α) ΠΕΔΙΟ ΕΦΑΡΜΟΓΗΣ ΤΗΣ ΑΡΧΗΣ ΤΗΣ ΙΣΗΣ ΜΕΤΑΧΕΙΡΙΣΗΣ

Η αρχή της ίσης μεταχείρισης βρίσκει εφαρμογή στις ακόλουθες ειδικότερες περιπτώσεις:

#### 1. ΟΙΚΕΙΟΘΕΛΕΙΣ ΠΑΡΟΧΕΣ

Στις λεγόμενες μονομερείς παροχές του εργοδότη προς τον εργαζόμενο. Οι παροχές αυτές, όταν παρέχονται μονομερώς από τον εργοδότη σε περισσότερους εργαζομένους, πρέπει να παρέχονται με αντικειμενικά κριτήρια σε όλους όσους συγκεντρώνουν τα κριτήρια αυτά.

Πρόσθετες όμως παροχές σε μισθωτούς που εργάζονται σε διαφορετικές συνθήκες, προσφέρουν περισσότερη εργασία ή έχουν ιδιαίτερη ικανότητα δεν παραβιάζουν την αρχή της ίσης μεταχείρισης. Ωστόσο αυτές οι εξαιρέσεις πρέπει να στηρίζονται σε δίκαιη και εύλογη κρίση. Έτσι, η αδικαιολόγητη στέρηση του καφέ από έναν συγκεκριμένο μισθωτό, τη στιγμή που ο εργοδότης προσέφερε από ένα καφέ σε όλους τους υπαλλήλους του, δίνει σε αυτόν που θίγεται δικαίωμα για αποζημίωση.

Άλλα παραδείγματα είναι τα εξής: προαγωγές, ένταξη σε μισθολογικά κλιμάκια ή βαθμό, μείωση χρόνου εργασίας, μονιμοποίηση των προσωρινά προσληφθέντων κλπ.

## 2. ΣΥΜΒΑΤΙΚΕΣ ΠΑΡΟΧΕΣ

Η αρχή της ίσης μεταχείρισης εφαρμόζεται στις συμβατικές παροχές είτε αυτές έχουν γενικό χαρακτήρα, είτε ατομικό. Αυτή, όπως είπαμε, είναι η κρατούσα άποψη πλέον στα δικαστήρια.

## 3. ΔΙΕΥΘΥΝΤΙΚΟ ΔΙΚΑΙΩΜΑ

Άλλη περίπτωση είναι το **διευθυντικό δικαίωμα**. Ο όρος διευθυντικό χρησιμοποιείται με δύο τουλάχιστον διαφορετικές έννοιες. Κατά τη μια, την πιο ευρεία, ο εν λόγω όρος σημαίνει τη γενική ελευθερία του εργοδότη να λαμβάνει κάθε μέτρο, που έχει σχέση με την παροχή της εργασίας και κρίνει κατάλληλο για την καλή οργάνωση της επιχείρησής του. Κατά την άλλη, την πιο στενή, ο όρος αυτός σημαίνει το δικαίωμα του εργοδότη να καθορίζει μονομερώς τους όρους εργασίας, στο μέτρο που δεν καθορίζονται από κάποια άλλη πηγή.

Το διευθυντικό δικαίωμα και η αντίστοιχη υποχρέωση του εργαζομένου για συμμόρφωση σε αυτό συνυπάρχουν στη σχέση εργασίας. Απορρέουν από τη φύση της σχέσης, ως σχέσης παροχής εργασιακής ενέργειας και όχι συγκεκριμένων εργασιών. Το διευθυντικό δικαίωμα του εργοδότη συνιστά την εφαρμογή στις εργασιακές σχέσεις της εξουσίας του για οργάνωση και διεύθυνση της εκμετάλλευσης. Κατευθύνει και διευθύνει την εργασιακή σχέση ανεξάρτητα από το αν η τελευταία στηρίζεται σε έγκυρη ή σε άκυρη εργασιακή σύμβαση, με τη μόνη διαφορά ότι στην πρώτη περίπτωση οι όροι της σύμβασης εργασίας αποτελούν έναν από τους φραγμούς στην άσκηση του.



Βασικά εδώ ενδιαφέρουν τα μέτρα που από τη φύση τους έχουν γενικό χαρακτήρα που είτε αναφέρονται στη συμπεριφορά του μισθωτού (τυπικοί όροι), όπως είναι η απαγόρευση του καπνίσματος ή και σε όρους παροχής εργασίας (ουσιαστικοί όροι) όπως κατανομή εργασιών, καθιέρωση μειωμένου ωραρίου ή επιβολή υπερεργασίας ή υπερωρίας. Οδηγίες του εργοδότη που παραβιάζουν την αρχή της ίσης μεταχείρισης δεν είναι δεσμευτικές για τον εργαζόμενο.

#### **4. ΤΟ ΔΙΚΑΙΟ ΤΗΣ ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΑΣ**

Ακόμη και σε θέματα αυθαίρετης προαγωγής μπορεί να βρει εφαρμογή η αρχή της ίσης μεταχείρισης ή ακόμη απονομής βαθμού κατά της αποχώρησης ή μονιμοποίησης.

Αμφισβητήσεις υπάρχουν αντίθετα:

Α) Για τους βασικούς μισθούς, με τη δικαιολογία ότι προέχει στον καθορισμό τους η συμβατική ελευθερία. Αυτή η θέση που είπαμε δεν είναι η κρατούσα, εν πάση περιπτώσει, είναι σωστή με την προσθήκη όμως ότι η ελευθερία αυτή υπόκειται στους περιορισμούς που είδαμε πιο πάνω. Έτσι π.χ. στις γενικές αυξήσεις δεν μπορούν να γίνουν αυθαίρετες διακρίσεις.

Β) Στην άσκηση του δικαιώματος καταγγελίας της σχέσης. Σύμφωνα με μια άποψη που φαίνεται να επικρατεί τόσο στην ελληνική, όσο και στη γερμανική θεωρία, η αρχή της ίσης μεταχείρισης δεν εφαρμόζεται στο δικαίο της καταγγελίας. Επικαλούμενος ο εργαζόμενος την αρχή αυτή, δεν μπορεί να επιτύχει καμία προστασία από την απόλυση. Η διαπίστωση όμως ότι η αρχή της ίσης μεταχείρισης εφαρμόστηκε για τον περιορισμό

άλλων εργοδοτικών εξουσιών, οδήγησε γρήγορα στην εγκατάλειψη του παραπάνω επιχειρήματος που πίσω του έκρυβε την αντίληψη ότι η άσκηση του δικαιώματος της καταγγελίας εναπόκειται στην απόλυτη κρίση του εργοδότη, ότι η καταγγελία συνιστά απόλυτο ή αλλιώς «διακριτικό» δικαίωμα, μια αντίληψη που ανήκει πλέον στο παρελθόν.

Σήμερα, αν συντρέχει λόγος καταγγελίας ή όχι, κρίνεται αποκλειστικά και μόνο στο πλαίσιο των σχέσεων του εργοδότη με τον συγκεκριμένο εργαζόμενο που απολύθηκε χωρίς να διαφέρει ο τρόπος αντίδρασης από τους άλλους εργαζόμενους. Ο εργοδότης δεν υποχρεούται να προβεί σε ομοιόμορφη άσκηση του δικαιώματος της καταγγελίας στην περίπτωση που ο λόγος της καταγγελίας αφορά περισσότερους από έναν εργαζόμενους, πράγμα που θα τον εξανάγκαζε να καταγγείλει συμβάσεις εργασίας, των οποίων τη λύση δεν την επιθυμεί για διάφορους λόγους.

Η κρατούσα άποψη, που αποκλείει γενικά την εφαρμογή της ίσης μεταχείρισης στο δίκαιο της καταγγελίας, δεν είναι ορθή. Η απαγόρευση αυθαίρετων διαφοροποιήσεων την οποία επιβάλλει η αρχή της ίσης μεταχείρισης, ισχύει και στο δίκαιο της καταγγελίας. Εφόσον όμως η βαρύτητα του λόγου της καταγγελίας προκύπτει μέσα από τη συνολική εκτίμηση των συνθηκών μιας συγκεκριμένης ατομικής περίπτωσης, κατά κανόνα, δεν θα συντρέχει η απαιτούμενη για την εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης προϋπόθεση, να βρίσκονται περισσότεροι εργαζόμενοι σε όμοια κατάσταση. Δεν αποκλείεται επομένως οι καταγγελίες συμβάσεων ορισμένου χρόνου που είχαν την ίδια ακριβώς αντισυμβατική συμπεριφορά, να τύχουν διαφορετικής αξιολόγησης από το δικαστή και ορισμένες από αυτές να κριθούν έγκυρες, ενώ άλλες λόγω έλλειψης σπουδαίου λόγου άκυρες.

Επίσης, τίθεται ζήτημα επιλογής των προσώπων που τελικά θα απολυθούν. Σύμφωνα με τη νομολογία, η επιλογή δεν πρέπει να είναι αυθαίρετη, αλλά να γίνει με αντικειμενικά κριτήρια, όπως η απόδοση, η αρχαιότητα κ.λ.π.

Για τους παραπάνω λόγους πρέπει να συμφωνήσουμε με την άποψη ότι η αρχή της ίσης μεταχείρισης εφαρμόζεται και στο δίκαιο της καταγγελίας. Αυτό που επιτυγχάνεται είναι η προστασία του εργαζομένου από την απόλυση, δεν θίγονται τα συμφέροντα του εργοδότη αφού αυτός διατηρεί τη δυνατότητα να προβαίνει σε διακρίσεις, αρκεί αυτές να είναι αντικειμενικά δικαιολογημένες και αποκλείεται η αυθαιρεσία του εργοδότη στη διατήρηση μια θέσης εργασίας.

Σύμφωνα με μια άποψη, η παράβαση της αρχής της ίσης μεταχείρισης συνιστά μορφή καταχρηστικής άσκησης του δικαιώματος καταγγελίας, ενώ κατ' άλλη, η παράβαση αυτή συνεπάγεται απευθείας την ακυρότητα της καταγγελίας χωρίς να χρειάζεται η προσφυγή στη γενική ρήτρα της απαγόρευσης της κατάχρησης. Το ζήτημα δεν έχει ιδιαίτερη σημασία καθ' όσον και οι δύο απόψεις επιρρίπτουν το βάρος απόδειξης των λόγων που δικαιολογούν αντικειμενικά τη διαφορετική μεταχείριση των εργαζομένων στον εργοδότη και η συνέπεια της παράβασης της αρχής της ίσης μεταχείρισης είναι, σύμφωνα και με τις δύο απόψεις, η ίδια, η ακυρότητα της καταγγελίας.

Η αρχή της ίσης μεταχείρισης δεν έχει σχεδόν καμιά σημασία στις περιπτώσεις που ο λόγος της καταγγελίας αφορά αυτό καθεαυτό το πρόσωπο του εργαζομένου. Στις περιπτώσεις αυτές ο ίδιος ο λόγος της καταγγελίας παρέχει τα αντικειμενικά κριτήρια για διαφοροποίηση. Αντίθετα, αν ο λόγος της καταγγελίας έχει σχέση με τη συμπεριφορά του εργαζομένου είναι δυνατόν να παρουσιασθούν περιπτώσεις που ο λόγος

αυτός θα αφορά, κατά τον ίδιο τρόπο, περισσότερους του ενός εργαζομένους.

Σύμφωνα με μια άποψη, αυτό συμβαίνει όταν δύο τουλάχιστον εργαζόμενοι διαπράττουν, ενδεχομένως ενεργώντας από κοινού στο ίδιο χρονικό διάστημα την ίδια παράβαση.

Όπως επισημαίνει ο Καποδίστριας, η συμβατική ελευθερία και ειδικότερα η ελευθερία στην άσκηση του δικαιώματος της καταγγελίας προηγείται της αρχής της ίσης μεταχείρισης.

Η άποψη ότι ο εργοδότης είναι απόλυτα ελεύθερος να απολύσει όποιον εργαζόμενο επιθυμεί προς παραδειγματισμό των άλλων εργαζομένων δεν είναι ορθή.

Η αρχή της ίσης μεταχείρισης εφαρμόζεται άμεσα και στην έκτακτη καταγγελία της σύμβασης εργασίας που σε αντίθεση με την τακτική καταγγελία είναι << αιτιώδης >> με την έννοια ότι η ύπαρξη ορισμένου αντικειμενικού λόγου και μάλιστα << σπουδαίου >> αποτελεί προϋπόθεση του κύρους της. Στο σημείο αυτό θα πρέπει να παρατηρήσουμε ότι και η κρατούσα άποψη στη γερμανική θεωρία δεν αρνείται εντελώς τη σημασία της αρχής της ίσης μεταχείρισης στο δίκαιο της καταγγελίας και συγκεκριμένα στην καταγγελία για σπουδαίο λόγο.

Ναι μεν, μπορεί με την άποψη αυτή να θεμελιωθεί άμεσα η ακυρότητα της καταγγελίας στην παράβαση της αρχής της ίσης μεταχείρισης, όμως η αρχή αυτή επιδρά έμμεσα στην επιχειρούμενη από το δικαστή στάθμιση των συγκρουόμενων συμφερόντων των δύο μερών.

Ορθότερο είναι να δεχθούμε ότι η αρχή της ίσης μεταχείρισης τυγχάνει άμεσης εφαρμογής στο δίκαιο της καταγγελίας και για την εφαρμογή αυτή θα πρέπει δύο τουλάχιστον εργαζόμενοι να βρίσκονται σε όμοια, κατά τα ουσιώδη, κατάσταση.

- Σε περίπτωση που ο εργαζόμενος που απολύθηκε για σπουδαίο λόγο ισχυρισθεί ότι στο παρελθόν άλλοι συνάδελφοί του υπέπεσαν στο ίδιο παράπτωμα ή σε όμοιο με το δικό του χωρίς να απολυθούν, αυτό δεν καθιστά άκυρη την απόλυση.

- Σε περίπτωση που ο εργοδότης σύμφωνα με τον κανονισμό εργασίας για ορισμένες κατηγορίες υπαλλήλων του διατηρεί το δικαίωμα ελεύθερης καταγγελίας, η άσκηση του δικαιώματος της καταγγελίας δεν παραβιάζει την αρχή της ίσης μεταχείρισης γιατί ο εργοδότης παρέλειψε να ασκήσει το δικαίωμα αυτό απέναντι σε εργαζόμενους που ανήκουν στην ίδια κατηγορία με αυτόν που απολύθηκε.

Γ) Στο δικαίωμα της προτίμησης που έχει ο εργοδότης κατά την πρόσληψη των μισθωτών, γιατί αυτό είναι θέμα ατομικής ελευθερίας.

Ο εργοδότης είναι ελεύθερος να επιλέξει μεταξύ περισσότερων υποψηφίων το πρόσωπο που θα προσλάβει και η ελευθερία του αυτή δεν περιορίζεται από τη γενική αρχή της ίσης μεταχείρισης. Είναι όμως δυνατό, με νομοθετικές ρυθμίσεις (που συγκεκριμενοποιούν τη γενική αρχή ) να περιορισθεί η ελευθερία επιλογής του προσώπου του αντισυμβαλλόμενου. Ένα τέτοιο περιορισμό θέτουν οι διατάξεις που καθιερώνουν την ισότητα των φύλων στην πρόσβαση σε απασχόληση. Έτσι, δεν επιτρέπεται να αποτελέσει κριτήριο επιλογής το φύλο του υποψηφίου.

Δ) Τέλος, η νομολογία μας αρνείται την εφαρμογή της αρχής, όταν πρόκειται για χορήγηση παροχών, από το νόμο ή από συλλογική σύμβαση, για ορισμένες κατηγορίες μισθωτών, και σε άλλα πρόσωπα που δεν υπάγονται στη σχετική ρύθμιση.

Θα πρέπει, ως γενικότερη παρατήρηση, να σημειωθεί εδώ πως η υποχρέωση για ίση μεταχείριση υπάρχει για τον εργοδότη μόνο όσον

αφορά τις δικές του αποφάσεις. Αν μια συλλογική σύμβαση ή νόμος εισάγουν αυθαίρετες διακρίσεις, τότε αυτές θα κριθούν με βάση τα άρθρα 4 παρ.1 και 2 και 22 παρ. 1 του Συντάγματος.

Με άλλα λόγια δεν αποκλείεται η αναγνώριση μιας παροχής και σε πρόσωπα αλλά πέρα από αυτά για την οποία χορηγήθηκε, με ένα συνδυασμό της ερμηνείας της συλλογικής σύμβασης που χορήγησε την παροχή και την εφαρμογή της αρχής της ισότητας.

## **Β ) ΣΥΝΕΠΕΙΕΣ ΠΟΥ ΠΡΟΚΥΠΤΟΥΝ ΑΠΟ ΤΗΝ ΠΑΡΑΒΑΣΗ ΤΗΣ ΑΡΧΗΣ ΤΗΣ ΙΣΗΣ ΜΕΤΑΧΕΙΡΙΣΗΣ**

Η παράβαση της αρχής της ίσης αμοιβής για ίσης αξίας εργασία επιφέρει τις ίδιες ακριβώς συνέπειες που επιφέρει η παράβαση της γενικής αρχής της ισότητας όπως αναφέρει το άρθρο 4 του Συντάγματος, διαφέρουν βέβαια ανάλογα με το συγκεκριμένο θέμα ως προς το οποίο διαπιστώνεται παράβαση αυτής της αρχής. Εφόσον πρόκειται για παροχή μπορεί να τη διεκδικήσει και η κατηγορία εκείνη των εργαζομένων που υπέστη τη δυσμενή διάκριση λόγω φύλου. Εφαρμόζεται δηλαδή η λεγόμενη αποκαταστατική μέθοδος που συνίσταται στην επέκταση εφαρμογής της σχετικής ευνοϊκής διάταξης στην κατηγορία εργαζομένων που εξαιρέθηκαν από αυτήν.

Όταν πρόκειται για δικαιопραξίες που γίνονται κατά παράβαση της αρχής της ίσης μεταχείρισης σε βάρος του εργαζομένου ( καταγγελία, οδηγίες στο πλαίσιο της άσκησης του διευθυντικού δικαιώματος,

ανάκληση οικειοθελών παροχών ) τότε αυτές είναι ανίσχυρες . Όταν ο εργαζόμενος αποκλείεται χωρίς λόγο από την παροχή που χορηγείται στο υπόλοιπο προσωπικό , τότε αποκτά αξίωση στην παροχή με βάση το δικαίωμα για όμοια μεταχείριση . Σε αυτήν την περίπτωση , η αρχή της ίσης μεταχείρισης από πρακτική σκοπιά είναι ιδιαίτερα σημαντική αφού πρόκειται για αξίωση εκπλήρωσης της παροχής και όχι αξίωση αποζημίωσης .

Όταν βέβαια πρόκειται για υπαίτια παράβαση της αρχής της ίσης μεταχείρισης την ευθύνη έχει ο εργοδότης αφού αθετεί συμβατική του υποχρέωση και έτσι παρέχει στον εργαζόμενο αξίωση προς αποζημίωση.<sup>23</sup>

Από πρακτική άποψη , η σημασία της αξίωσης για αποζημίωση είναι περιορισμένη , γιατί ο εργαζόμενος μπορεί να διεκδικήσει την παροχή χωρίς να απαιτείται υπαιτιότητα και χωρίς να χρειάζεται να αποδειχθεί η ύπαρξη αιτιώδους συνάφειας μεταξύ παράβασης και ζημίας .

Σύμφωνα με τον Άρειο Πάγο<sup>24</sup>, η επέκταση αυτή δεν αποτελεί ανεπίτρεπτη επέμβαση της δικαστικής εξουσίας στο έργο της νομοθετικής διότι απορρέει τόσο από τις διατάξεις των άρθρων 1 και 22 παρ. 1 εδ. β' του Συντάγματος , που καθιερώνουν την αρχή της ισότητας των Ελλήνων ενώπιον του νόμου και την ισότητα αμοιβής για εργασία ίσης αξίας αντίστοιχα , όσο και από τη διάταξη που επιβάλλει στα δικαστήρια τον σεβασμό των συνταγματικών διατάξεων και από τις οποίες ανακύπτει η ανάγκη της αντιμετώπισης της άνισης μεταχείρισης με την εφαρμογή της ειδικής ευνοϊκής ρύθμισης και υπέρ εκείνων εις βάρος των οποίων έγινε η δυσμενής διάκριση , χωρίς την οποία , η διάταξη του άρθρου 22 παρ.1 εδ.β' του Συντάγματος θα παραμένει κενή περιεχομένου .

<sup>23</sup> : ΑΠ 2074/1990 , ΔΕΝ 1993,σελ. 249

<sup>24</sup> : ΑΠ 564/1992,Ε.Εργ.Δ. 1993,σελ.244

Την εξίσωση << προς τα πάνω >> , σαν έννομη συνέπεια της παράβασης της αρχής της ίσης αμοιβής που κατοχυρώνει και το άρθρο 119 της Συνθήκης ΕΟΚ έχει άμεση εφαρμογή στις εθνικές έννομες τάξεις . Πρόκειται για διάταξη με επιτακτικό χαρακτήρα αφού με σαφήνεια , επάρκεια και ακρίβεια στο περιεχόμενό της μπορεί να εφαρμοστεί απευθείας χωρίς να χρειάζεται κανένα συμπληρωματικό ή εκτελεστικό εθνικό ή κοινοτικό μέτρο .

Επομένως , μπορεί ο πολίτης να την επικαλείται ενώπιον του εθνικού δικαστηρίου προκειμένου αυτό να μην εφαρμόσει διατάξεις του εθνικού δικαίου αντίθετες προς το άρθρο 119 , χωρίς το δικαστήριο να υποχρεούται να ζητήσει την προηγούμενη αφαίρεση ή εξαφάνιση αυτών των διατάξεων , μέσω οποιασδήποτε συνταγματικής διαδικασίας . Αυτό ισχύει και στην περίπτωση που η αντίθετη προς το κοινοτικό δίκαιο διάταξη προκύπτει από συλλογική σύμβαση εργασίας. Επομένως , αν το εθνικό δικαστήριο βρεθεί μπροστά σε διάταξη συλλογικής σύμβασης που περιέχει άμεση ή έμμεση διάκριση υποχρεούται να μην τη λάβει υπόψιν του χωρίς να ζητήσει ή να περιμένει την προηγουμένως κατάργησή της μέσω οποιασδήποτε συνταγματικής διαδικασίας .

Υπάρχει βέβαια η δυνατότητα τα μέρη της συλλογικής σύμβασης να αποκαταστήσουν την ίση μεταχείριση με μία εξίσωση << προς τα κάτω >> μειώνοντας ή καταργώντας με νέα συλλογική σύμβαση τις παροχές που έλαβε ορισμένη κατηγορία . Οι διατάξεις του εθνικού και κοινοτικού δικαίου που κατοχυρώνουν την αρχή της ισότητας των αμοιβών εγγυώνται ίση αμοιβή για εργασία ίσης αξίας , δεν επιβάλλουν όμως και ορισμένο ύψος παροχών .<sup>25</sup>

---

<sup>25</sup> : ΔΕΚ 28.9.1994



Το ίδιο ισχύει και όταν οι παροχές χορηγούνται όχι βάσει κανονιστικής ρύθμισης αλλά ρύθμισης που έχει θέσει μονομερώς ο εργοδότης . Εάν βέβαια η ρύθμιση αυτή είναι αποτέλεσμα ρητής ή σιωπηρής συμφωνίας μεταξύ εργοδότη και εργαζομένων και ο εργοδότης δεν έχει διατηρήσει δικαίωμα μονομερούς μεταβολής ή κατάργησης της παροχής , οποιαδήποτε αλλαγή προϋποθέτει την συναίνεση των εργαζομένων .

**Γ ) ΣΥΝΟΠΤΙΚΑ ΤΑ ΝΟΜΟΘΕΤΗΜΑΤΑ ΓΙΑ ΤΗΝ ΑΡΧΗ ΤΗΣ ΙΣΗΣ  
ΜΕΤΑΧΕΙΡΙΣΗΣ:**

α. Άρθρο 288 Α.Κ.

Ο οφειλέτης υποχρεούται να εκπληρώσει την παροχή όπως απαιτεί η καλή πίστη, λαμβανομένων υπόψη των συναλλακτικών ηθών.

β. Άρθρο 22 παρ. 1 εδάφ. Β' Συντάγματος

Όλοι οι εργαζόμενοι ανεξάρτητα από το φύλο ή άλλη διάκριση έχουν δικαίωμα ίσης αμοιβής για παρεχόμενη εργασία όσης αξίας.

γ. Άρθρο 119. Συνθήκη της Ρώμης

(Κυρώθηκε με τον Ν. 945/19790)

Κάθε κράτος-μέλος εξασφαλίζει και τηρεί την εφαρμογή της αρχής της ισότητας των αμοιβών μεταξύ αρρένων και θηλέων εργατών, ασχολουμένων στην ίδια εργασία.

δ. Άρθρο 81 Ν. 2676/98

ε. Άρθρο 35 Ν. 2956/2001

Κατάργηση των διατάξεων που προκαλούν άνιση μεταχείριση εργαζομένων.

στ. Οικουμενική Διακήρυξη Δικαιωμάτων του ανθρώπου της 10.12.1948

ζ. Οδηγία Συμβ. Ευρωπ. Κοινοτήτων 75/117/ ΕΟΚ άρθρο 1

η. Ν.1424/84

Για την εξάλειψη κάθε διάκρισης (επικύρωσε την 111 ΔΣΕ)

θ. Ν. 1426/75

Για την εξάλειψη κάθε διάκρισης (επικύρωσε τον Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Χάρτη).

ι. Ν. 46/75

Περί κυρώσεως της ψηφισθείσης στη Γενεύη το 1951 υπ' αριθ. 100 Διεθνούς Συμβάσεως Εργασίας περί ισότητας αμοιβής μεταξύ θηλέων και αρρένων εργαζομένων δι' εργασίαν ίσης αξίας.

κ. Ν. 1414/84

Εφαρμογή της αρχής της ισότητας των φύλων στις εργασιακές σχέσεις.

λ. Ν. 1483/84

Προστασία και διευκόλυνση των εργαζομένων με οικογενειακές υποχρεώσεις.

### **Δ ) ΕΠΙΣΚΟΠΗΣΗ ΤΩΝ ΔΙΚΑΣΤΙΚΩΝ ΑΠΟΦΑΣΕΩΝ ΤΗΣ ΤΕΛΕΥΤΑΙΑΣ ΔΕΚΑΕΤΙΑΣ**

**- Α.Π. 159/1989 (Β' Πολ. Τμ.)**

«Για τις προαγωγές εργαζομένων απαιτείται η κτήση από τους ενδιαφερόμενους τυπικών και ουσιαστικών προσόντων, μεταξύ των οποίων ο χρόνος αρχαιότητας. Σε περίπτωση που παραλείπονται από την προαγωγή υπάλληλοι που υπερέχουν καταδήλως σε τυπικά και ουσιαστικά προσόντα έναντι των προαχθέντων συναδέλφων τους γίνεται έλεγχος από τα τακτικά δικαστήρια».

Οι προαγωγές στη θέση του Υποδιευθυντή και του Διευθυντή των Τμηματάρχων Α της Αγροτικής Τράπεζας της Ελλάδος ενεργούνταν πάντα κατ' απόλυτη εκλογή προς κάλυψη κενών θέσεων και εφόσον οι υποψήφιοι προς προαγωγή είχαν συμπληρώσει στο βαθμό Τμηματάρχη Α

τρία τουλάχιστον χρόνια η προϋπηρεσία ενός έτους τουλάχιστον στο βαθμό του υποδιευθυντή για την προαγωγή σε Διευθυντή και να έχει όλα τα απαιτούμενα τυπικά και ουσιαστικά προσόντα από τα οποία είναι ο χρόνος γενικής υπηρεσιακής αρχαιότητας στο βαθμό που κατείχε πριν την προαγωγή κλπ, με απόφαση του Διοικητικού Συμβουλίου.

Εν προκειμένω, από τη σύγκριση των τυπικών και ουσιαστικών προσόντων των υποψηφίων συναδέλφων του ενάγοντος για την προαγωγή, προκύπτει ότι ο αναιρεσίβλητος υπερείχε απέναντι στον προαχθέντα συνάδελφο του, αλλά και από τους δυο άλλους μη προαχθέντες.

Το δικάσαν Εφετείο, ενέκρινε ότι το Δ.Σ. της αναιρεσειούσης Τράπεζας παρέλειψε να προάγει τον αναιρεσίβλητο ως προέχοντα έναντι του προαχθέντος συναδέλφου του και ότι οι άλλοι δυο μη προαχθέντες συνάδελφοι του δεν υπερείχαν έναντι αυτού ώστε να προτιμηθούν στη θέση του Υποδιευθυντή, απέρριψε την ένσταση της Τράπεζας και αποδέχθηκε ως νόμιμη και κατ' ουσιών βάσιμη την αγωγή του αναιρεσίβλητου.<sup>26</sup>

---

<sup>26</sup> Βλ. ΕΑΕΔ 1990, Τόμος 24, σελ.124-128

**- Α.Π. 455/1989 (τμ. Β΄)**

«Η αρχή της ίσης μεταχείρισης των μισθωτών από τον εργοδότη αφορά τις εκούσιες παροχές του εργοδότη και όχι αυτές που επιβάλλονται από το νόμο ή Σ.Σ.Ε. »

Με την ένδικη αγωγή, ο ενάγων, υπάλληλος του εναγομένου με βαθμό υποδιευθυντή, ισχυρίστηκε ότι με βάση τις διατάξεις τις ισχύουσας Ε.Σ.Σ.Ε., εντάχθηκε εσφαλμένα σε μικρότερο μισθολογικό κλιμάκιο αντί του κανονικού και ζήτησε να αναγνωρισθεί ότι έπρεπε να ενταχθεί στο ανώτερο κλιμάκιο και να του επιδικαστούν οι διαφορές αποδοχών που προέκυπταν. Η

Ε.Σ.Σ.Ε., πάνω στην οποία εκτιμάται ότι στηρίζεται η αγωγή δέχεται ότι ο ενάγων έπρεπε να ενταχθεί στο ανώτερο μισθολογικό κλιμάκιο κατ' εφαρμογήν της αρχής της ίσης μεταχείρισης λόγω εντάξεως στα δύο προηγούμενα μισθολογικά κλιμάκια δύο νεότερων συναδέλφων του. Το πρωτοβάθμιο δικαστήριο απέρριψε την ανωτέρω αγωγή.

Το Εφετείο όμως εφάρμοσε την αρχή της ίσης μεταχείρισης και επί παροχών μη εκουσίων και δέχεται πως κάποια διάταξη της ανωτέρω Ε.Σ.Σ.Ε. θέσπιζε άνιση μεταχείριση και συνεπώς δε θα έπρεπε να εφαρμοσθεί. Επίσης έκρινε ότι η αγωγή έπρεπε να είχε γίνει δεκτή κατά την επικουρική της βάση.<sup>27</sup>

---

<sup>27</sup> : ΔΕΝ 1990, Τόμος 46, Τεύχος 1117, σελ 771-773

**- Α.Π. 752/1989**

« Στον Οργανισμό Εθνικής Τράπεζας της Ελλάδος ο οποίος έχει ισχύ νόμου είχε οριστεί ότι για κάθε υπάλληλο της τράπεζας θα τηρείται στην διεύθυνση προσωπικού ατομικός φάκελος ο οποίος θα περιλάμβανε όλα τα έγγραφα που αφορούσαν τα προσόντα αυτού αλλά δεν καθορίζονταν οι ιδιότητες του υπαλλήλου που συνιστούσαν προσόντα αυτού. Συνεπώς , ως προσόντα του υπαλλήλου θεωρήθηκαν τα υπό της κοινής πείρας και λογικής ως και τα υπό των διατάξεων του νόμου θεωρούμενα ως προτερήματα του υπαλλήλου. »<sup>28</sup>

**- Α.Π. 786/ 1989 (τμ. Β΄)**

« Έννοια της αρχής της ίσης μεταχείρισης των μισθωτών από τον εργοδότη. Ο μισθωτός που μεταφέρεται με λεωφορείο του εργοδότη κατά το μεγαλύτερο μέρος της διαδρομής από την κατοικία του στο εργοστάσιο δεν δικαιούται βάσει της αρχής της ίσης μεταχείρισης το επίδομα που παρέχει ο εργοδότης σε μισθωτούς που δεν μεταφέρονται με λεωφορείο του. »

Η εναγόμενη εταιρία με την επωνυμία Ελληνική Αεροπορική Βιομηχανία είχε προσλάβει τον ενάγοντα ως ειδικό υδραυλικών συστημάτων αεροσκαφών για να εργαστεί ή στην Αθήνα ή στην Τανάγρα. Μέχρι το

<sup>28</sup> : Τόμος 47/1991, ΔΕΝ 1145, σελ 1143

1985 εργαζόταν στην Τανάγρα. Οι εργαζόμενοι που κατοικούσαν στην Αττική ή την Βοιωτία, πήγαιναν στο τόπο εργασίας τους με δρομολογημένα λεωφορεία από την αναιρεσίβλητη, τα οποία περνούσαν από διάφορες κεντρικές περιοχές, όπου τα περίμεναν οι εργαζόμενοι που έμεναν μακριά και είχαν φτάσει ως εκεί με δικό τους μέσο. Σε όσους κατοικούσαν σε ορισμένη απόσταση από την Τανάγρα κατέβαλε ένα ορισμένο χρηματικό ποσό.

Το κάστρο Βοιωτίας όπου ζούσε ο αναιρεσείων απείχε από τον Ορχομενό Βοιωτίας 17χλμ. και το χρησιμοποιούσε για την μετάβαση στον τόπο εργασίας του.

Το Εφετείο έκρινε ότι δεν συνέτρεχαν καν οι προϋποθέσεις εφαρμογής της αρχής της ίσης μεταχείρισης αφού δεν υπήρχε άνιση μεταχείριση όμοιων καταστάσεων, διότι ο αναιρεσείων εξυπηρετείτο από δρομολογημένο λεωφορείο πηγαίνοντας ο ίδιος στον τόπο στάθμευσης αυτού, ενώ με την ένδικη αγωγή του οι προτεινόμενοι προς σύγκριση κατοικούσαν σε τόπο από τον οποίο δεν διερχόταν συγκοινωνιακό μέσο που διέθετε η αναιρεσίβλητη και για το λόγο αυτό ελάμβαναν το επίδομα.

29

---

<sup>29</sup> : ΔΕΝ 1990, Τόμος 46, Τεύχος 1112, σελ. 471

Στην ένδικη αυτή περίπτωση το Εφετείο δέχθηκε ότι η αναιρεσίβλητη ΔΕΗ θα προσελάμβανε εργατοτεχνίτες εργοδηγούς και προκήρυξε διαγωνισμό για την πλήρωση θέσεων εργατοτεχνικού προσωπικού της κατηγορίας Τ4 της οποίας το εισαγωγικό μισθολογικό κλιμάκιο ήταν το δωδέκατο με την προϋπόθεση ότι θα είχαν τα κατάλληλα προσόντα, ώστε να μπορούν να γίνουν εργοδηγοί όταν θα αποκτούσαν το δέκατο μισθολογικό κλιμάκιο.

Στους αναιρεσείοντες που προσελήφθησαν με σύμβαση εξαρτημένης εργασίας ορισμένου χρόνου με την ειδικότητα του τεχνίτη αλλά ασχολήθηκαν ως βοηθοί για την εκμάθηση και απόκτηση πείρας κοντά σε άλλους εργοδηγούς και τους καταβάλλονταν παροχές του δωδέκατου μισθολογικού κλιμακίου. Αντίθετα στο μόνιμο προσωπικό με εισαγωγικό κλιμάκιο το εντέκατο με υπολογισμό του χρόνου εργασίας τους ως έκτακτη είχαν προαχθεί στο δέκατο μισθολογικό κλιμάκιο και θα έφθαναν στο ένατο μετά από έξι χρόνια από την πρόσληψή τους.

Το Εφετείο δεν δέχθηκε ότι είχε δημιουργηθεί επιχειρησιακή συνήθεια να προσλαμβάνονται τεχνικοί απευθείας ως εργοδηγοί γιατί κάτι τέτοιο δεν είχε συμβεί την τελευταία δεκαετία και ότι παραβιάστηκε η αρχή της ίσης μεταχείρισης γιατί οι αναφερόμενοι προς σύγκριση συνάδελφοι προσελήφθησαν σε διαφορετικούς χρόνους απευθείας ως εργοδηγοί και τους ανατέθηκαν καθήκοντα εργοδηγού αμέσως, ενώ δεν είχε συμβεί κάτι τέτοιο με τους αναιρεσείοντες και έτσι δεν τελούσαν υπό τις ίδιες συνθήκες εργασίας.<sup>30</sup>

<sup>30</sup> : ΔΕΝ 1990, Τόμος 46, Τεύχος 1112, σελ. 473



**- Α.Π. 1151/1989**

« Η ανάθεση καθηκόντων ενός ανώτερου υπαλλήλου σε έναν κατώτερο προσωρινά δίνει στον εργοδότη το δικαίωμα επανατοποθέτησης του στα αρχικά του καθήκοντα. »

Βάσει των σχετικών διατάξεων η ανάθεση σε εργάτη του ΟΛΠ καθηκόντων αρχιεργάτη θεωρήθηκε προσωρινή. Συνεπώς η εκ νέου ανάθεση καθηκόντων εργάτη σε αυτόν συνιστούσε άσκηση νομίμου δικαιώματος του εργοδότη και όχι μονομερή βλαπτική για τον εργαζόμενο μεταβολή των όρων της σύμβασης εργασίας.<sup>31</sup>

**- Α.Π. 1298/1989**

« Η αρχή της ισότητας και της ίσης μεταχείρισης δίνει στον εργαζόμενο το δικαίωμα ίσης μισθολογικής μεταχείρισης, από τον εργοδότη, με τους συναδέλφους του που παρέχουν την ίδια εργασία. »

Στη συγκεκριμένη περίπτωση, το δευτεροβάθμιο δικαστήριο δέχτηκε ότι το αναιρεσεϊόν νομικό πρόσωπο είχε υποχρέωση εκ του νόμου 1057/80 στην καταβολή προς συναδέλφους των αναιρεσιβλήτων αποδοχών μεγαλύτερων από εκείνες που κατέβαλε στις αναιρεσιβλήτες,

---

<sup>31</sup> : Τόμος 47/1991, ΔΕΝ 1145, σελ 1143

υποχρεώνοντας με την προσβαλλόμενη απόφαση το αναιρεσείον νομικό πρόσωπο να καταβάλει τη διαφορά που υπήρχε ανάμεσα στις αποδοχές που κατέβαλε στις αναιρεσίβλητες και στις μεγαλύτερες αποδοχές που κατέβαλε στους συναδέλφους του.<sup>32</sup>

### - Α.Π. 108/1990 (τμ. Β΄)

« Ο νομοθέτης δεν δύναται να κάνει δυσμενείς μισθολογικές διακρίσεις μεταξύ των εργαζομένων υπό τις αυτές συνθήκες , εκτός αν συντρέχουν λόγοι γενικότερου κοινωνικού ή δημοσίου συμφέροντος . Επίσης προκύπτει η δημόσιας τάξης αρχή της ίσης μεταχείρισης των μισθωτών από τον εργοδότη ως προς τις μισθολογικές παροχές που αυτός χορηγεί με δική του πρωτοβουλία ή βασει ατομικής συμφωνίας.

Ειδικός σοβαρός λόγος επιτρεπτής άνισης μισθολογικής μεταχείρισης των μισθωτών από το νομοθέτη ή τον εργοδότη συντρέχει και όταν εργάζονται , ο μεν ένας μισθωτός με σχέση δημοσίου δικαίου, ο δε άλλος με σχέση ιδιωτικού δικαίου . Οι μισθωτοί που δεν διέπονται από ορισμένη Σ.Σ.Ε. δεν δικαιούνται να αξιώσουν από τον εργοδότη την εφαρμογή και σε αυτούς της Σ.Σ.Ε. έστω και αν εργάζονται υπό τις συνθήκες κάτω από τις οποίες εργάζονται οι διεπόμενοι από τη Σ.Σ.Ε. »

Στην προκειμένη περίπτωση οι ενάγοντες εργάζονταν στον Ναύσταθμο Κρήτης με σύμβαση εξαρτημένης εργασίας ιδιωτικού δικαίου. Το Ελληνικό Δημόσιο με απόφαση του αρχηγού του γενικού επιτελείου Ναυτικού είχε χορηγήσει στο μόνιμο πολιτικό προσωπικό των

<sup>32</sup> : Τόμος 47/1991, ΔΕΝ Τεύχος 1145, σελ 1144

ναυστάθμων που συνδεόταν μαζί του με σχέση εργασίας δημοσίου δικαίου και στο προσωπικό των λοιπών υπηρεσιών του Πολεμικού Ναυτικού που εργαζόταν κάτω από ανθυγιεινές και επικίνδυνες συνθήκες, επίδομα ανθυγιεινής εργασίας που ανερχόταν σε ποσοστό 10% επί του μισθού. Υποστήριζαν ότι η εξαίρεση τους από την απόλαυση της παροχής αυτής, αν και παρείχαν τις υπηρεσίες τους στις ίδιες συνθήκες με εκείνους στους οποίους χορηγήθηκε το επίδομα, δεν δικαιολογιόταν από κανένα λόγο γενικότερου κοινωνικού ή δημοσίου συμφέροντος και ότι προσέκρουε στην αρχή της ισότητας. Το Εφετείο έκρινε ότι η προσβαλλόμενη απόφαση έπρεπε να αναιρεθεί ολικώς διότι είχαν παραβιαστεί οι συνταγματικές διατάξεις της ισότητας και της ίσης μεταχείρισης.<sup>33</sup>

#### **- Α.Π. 192/1990 (τμ. Β΄)**

« Η μονιμοποίηση των μισθωτών ως οικειοθελής παροχή του εργοδότη επί της οποίας εφαρμόζεται η αρχή της ίσης μεταχείρισης. Μη καταχρηστική αξίωση του μισθωτού περί εφαρμογής της αρχής αυτής. Ο εργοδότης δικαιούται να καθορίζει τον τομέα απασχόλησης του μισθωτού εντός της επιχειρήσεως, εκτός αν αυτό το δικαίωμα αποκλείεται ή περιορίζεται στη συγκεκριμένη περίπτωση από ειδική διάταξη νόμου ή από την ατομική σύμβαση εργασίας ή αν ασκείται καταχρηστικώς. Δεν καθιστά ανενεργό το δικαίωμα αυτό η αρχή της ίσης μεταχείρισης, όταν μάλιστα ο

<sup>33</sup> : ΔΕΝ 1991, Τόμος 47, Τεύχος 1127, σελ. 74

συμβατικός κανονισμός εργασίας ορίζει ότι ο μισθωτός δεν δικαιούται να παραμένει συνεχώς στην ίδια θέση. »

Με βάση το καταστατικό των υπαλλήλων της αναιρεσείουσας Τράπεζας της Ελλάδος οριζόταν ότι όποιος προσωρινός υπάλληλος υπηρετούσε ευδόκιμα για δύο έτη με καλή διαγωγή θα διοριζόταν κατά κανόνα οριστικά από τον Διοικητή, ο οποίος μπορούσε με την σειρά του να παρατείνει το χρόνο προσωρινότητας για έναν ακόμα χρόνο. Άρα ο Διοικητής για να ενεργήσει με βάση την αρχή της ίσης μεταχείρισης θα έπρεπε να διορίσει σε μόνιμη αντίστοιχη θέση και εκείνους από τους προσωρινά προσληφθέντες που θα συγκέντρωναν τα ίδια προσόντα και θα παρείχαν τις ίδιες υπηρεσίες κάτω από τις ίδιες συνθήκες προς εξυπηρέτηση της ίδιας κατηγορίας αναγκών της Τράπεζας. Επομένως έπρεπε να αναιρεθεί η προσβαλλόμενη απόφαση διότι οριζόταν από κανονισμό εργασίας της Τράπεζας ότι ο μισθωτός δεν δικαιούταν να παραμένει συνεχώς στην ίδια θέση. Η Τράπεζα μπορούσε να εντάξει τον αναιρεσίβλητο σε διαφορετικό τομέα από τον δικό του με το δικαίωμα που της παρείχε η άσκηση του διευθυντικού δικαιώματος.<sup>34</sup>

---

<sup>34</sup> ΔΕΝ 1991, Τόμος 47, Τεύχος 1127, σελ 129

« Η αρχή ίσης μεταχείρισης των μισθωτών από τον εργοδότη προϋποθέτει εκούσια εργοδοτική παροχή και όχι υποχρεωτική από το νόμο. Ο νέος εργοδότης που συνεχίζει την χορήγηση των παροχών που χορηγούσε ο αρχικός εργοδότης εκουσίως σε μερικούς μόνο μισθωτούς του , δεν παραβαίνει την αρχή αυτή , διότι η συνέχιση της χορήγησης των παροχών δεν είναι οικειοθελής αλλά υποχρεωτική από το νόμο , ο οποίος ορίζει ότι ο διάδοχος εργοδότης υπεισέρχεται στα δικαιώματα και στις υποχρεώσεις του προκατόχου του. »

Στην ένδικη διαφορά το Εφετείο που δίκασε δέχτηκε χωρίς να ελέγξει ότι η αναιρεσείουσα που είχε προσληφθεί το 1968 ως υπάλληλος με σύμβαση εξαρτημένης εργασίας αορίστου χρόνου , από την Α.Ε «Ελληνικοί Ηλεκτρικοί Σιδηρόδρομοι » , της οποίας καθολικός διάδοχος από το 1976 είναι η αναιρεσίβλητη , στην οποία η αναιρεσείουσα συνέχισε να παρέχει τις υπηρεσίες της κατέχοντας από το 1980 το βαθμό του τμηματάρχη Α , ότι από το έτος 1970 η ως άνω δικαιοπάροχος της αναιρεσίβλητης χορήγησε οικειοθελώς στη συνάδελφο της αναιρεσείουσας Α.Α. , χήρα με δύο ανήλικα παιδιά , επίδομα 10% για το ένα παιδί και 5% για το άλλο , αντί του νόμιμου επιδόματος από 5% για κάθε παιδί , και ότι το επίδομα αυτό της παρεχόταν μέχρι τον Οκτώβριο του 1985 ενώ δεν το κατέβαλε έτσι αυξημένο και στην αναιρεσείουσα , αν και από τον Νοέμβριο του 1981 είναι και αυτή χήρα με δύο ανήλικα παιδιά και απασχολείται στην ίδια υπηρεσία με τον ίδιο βαθμό και κάτω από τις ίδιες συνθήκες εργασίας. Το Εφετείο έκρινε ότι η άρνηση της

αναιρεσίβλητης να χορηγήσει το ίδιο αυξημένο επίδομα τέκνων και στην αναιρεσεύουσα δεν αντιβαίνει την αρχή της ίσης μεταχείρισης , διότι η παρά το νόμο χορήγηση αυτού στην προαναφερθείσα Α.Α. από την προκάτοχο της αναιρεσίβλητης δεν δικαιολογούσε ανάλογη αξίωση και στην αναιρεσεύουσα.<sup>35</sup>

### - Α.Π. 644/1990

Η συγκεκριμένη επίδικη αγωγή , θεωρήθηκε αόριστη επειδή δεν αναφερόταν πόσες κενές θέσεις υποδιευθυντού υπήρχαν προς πλήρωση, ποια ήταν κατά το κανονισμό της εναγόμενης τράπεζας , τα προσόντα και τα κριτήρια για την προαγωγή στο βαθμό αυτό , ποιοί προήχθησαν στη θέση αυτή , ποια ήταν τα τυπικά και ουσιαστικά , γενικά και ειδικά προσόντα του ενάγοντος και καθενός από τους προαχθέντες ώστε να μπορέσει το δικαστήριο να κρίνει αν ήταν άδικη η κρίση του αρμοδίου οργάνου της εναγομένης τράπεζας σε σύγκριση με καθέναν από τους προαχθέντες μέχρι πληρώσεως όλων των προς πλήρωση κενών θέσεων.

36

<sup>35</sup> : ΔΕΝ 1991, Τόμος 47, Τεύχος 1129, σελ 173

<sup>36</sup> : ΔΕΝ 1991, Τόμος 47, Τεύχος 1145, σελ 1147-1148

«Από τις συνταγματικές διατάξεις περί ισότητας των πολιτών προκύπτει και η υποχρέωση του εργοδότη για ίση μεταχείριση των μισθωτών του που ανήκουν στην ίδια κατηγορία , όταν χορηγεί οικειοθελείς παροχές . Οι ευλόγως εξαιρούμενοι από τις παροχές αυτές δεν δικαιούνται να τις απαιτήσουν ούτε κατά τις διατάξεις περί αδικαιολόγητου πλουτισμού. Επιτρέπεται να ρυθμίζονται με νόμο και όχι με Σ.Σ.Ε. ή γενική διάπλαση της σχέσεως εργασίας και θέματα που αφορούν στο γενικότερο κοινωνικό συμφέρον. »

Στην ένδικη αγωγή τους , οι 18 αναιρεσειόντες ιστορούσαν ότι με συμβάσεις εξαρτημένης εργασίας ιδιωτικού δικαίου που είχαν καταρτίσει με το αναιρεσίβλητο , εναγόμενο Ελληνικό Δημόσιο , προσελήφθησαν ως υπάλληλοι και εργατοτεχνίτες της Υπηρεσίας Πολιτικής Αεροπορίας και απασχολούνταν στον Κρατικό Αερολιμένα Ρόδου.

Με την αγωγή τους αυτή ζητούσαν να υποχρεωθεί το αναιρεσίβλητο να καταβάλει στον καθένα τους ορισμένο ποσό για επίδομα ανθυγιεινής εργασίας για τα έτη 1983 έως 1985.

Η ένδικη αγωγή ,ενόψει των προεκτεθέντων ,δεν ήταν νόμιμη γιατί στις Δ.Α. για τις οποίες επρόκειτο ,δεν περιλαμβάνονταν κατηγορίες προσώπων που είχαν την ειδικότητα και τον τόπο εργασίας των αναιρεσειόντων , γιατί η παροχή του επιδόματος αυτού από το αναιρεσίβλητο σε άλλους μισθωτούς του δεν ήταν οικειοθελής. Επίσης δεν αναφέρονταν σε αυτήν τα συγκεκριμένα πρόσωπα τα οποία είχαν επικαλεστεί προς σύγκριση αναιρεσειόντες και οι συγκεκριμένες εν γένει συνθήκες εργασίας τους.

Όπως προέκυψε από την προσβαλλόμενη απόφασή του το Εφετείο αφού εξαφάνισε την πρωτόδικη απόφαση ,απέρριψε την αγωγή ως μη νόμιμη .<sup>37</sup>

**- Εφ. Αθ. 5640/1990**

« Η αγωγή που στηρίζεται στην αρχή της ίσης μεταχείρισης των μισθωτών από τον εργοδότη αν δεν μνημονεύει τις ειδικότερες συνθήκες απασχολήσεως του ενάγοντος και των ευνοηθέντων συναδέλφων του. Η εν λόγω αρχή εφαρμόζεται ως προς τις νόμιμες και όχι ως προς τις παράνομες οικειοθελείς παροχές του εργοδότη. »

Στην παρούσα περίπτωση η ενάγουσα ισχυριζόταν ότι η εναγόμενη εντάσσοντας την μισθολογικά σε χαμηλότερο μισθολογικό κλιμάκιο από αυτό που έπρεπε να την εντάξει δεν αναγνώρισε ως χρόνο προϋπηρεσίας της την διετή υπηρεσία της σε ορισμένη εταιρία ενώ σε τέσσερις άλλους μισθωτούς της αναγνώρισε ως προϋπηρεσία για την μισθολογική τους ένταξη το σύνολο της υπηρεσίας τους σε εταιρίες. Παρέλειψε να αναφέρει στην αγωγή της τους ειδικότερους όρους και τις συνθήκες υπό τις οποίες απασχολούνταν στην εναγόμενοι οι τέσσερις προαναφερθέντες συνάδελφοί της , προκειμένου να κριθεί αν οι τελευταίοι εκτελούν την ίδια ή παρεμφερή εργασία με αυτή που παρέχει εκείνη κάτω από τις ίδιες συνθήκες και όρους. Επίσης παρέλειψε να αναφέρει αν οι εταιρίες αυτές στις οποίες απασχολήθηκαν στο παρελθόν ασκούσαν ή όχι υπηρεσίες ασφαλιστικές , επειδή η εργοδότηρια εταιρία ήταν ασφαλιστική.

<sup>37</sup> : ΔΕΝ 1992, Τόμος 48, Τεύχος 1150 ,σελ.140



Η εναγόμενη δεν παραβίασε την αρχή της ίσης μεταχείρισης με το να μην αναγνωρίσει σαν προϋπηρεσία της ενάγουσας , την διετή της υπηρεσία σε μια ασφαλιστική επιχείρηση με αποτέλεσμα η σχετική αγωγή να απορριφθεί ως αόριστη.<sup>38</sup>

#### - Εφ. Αθηνών 11206/1990

«Με τις συνταγματικές επιταγές των άρθρων 22 και 23 επιδιώκεται η κατοχύρωση της αυτονομίας των επαγγελματικών οργανώσεων σε τρόπο ώστε κατά την άσκηση του αποκλειστικού τους αυτού προνομίου να ρυθμίζουν ελεύθερα τους ορούς των συναπτόμενων από τα μέλη τους συμβάσεων εργασίας.

Οι οροί αυτοί δεν μπορούν να θιγούν ούτε από τον κρατικό νομοθέτη, εκτός αν πρόκειται για γενικότερους ορούς εργασίας που επηρεάζουν και ενδιαφέρουν τη γενική έννομη τάξη και αφορούν το γενικότερο συμφέρον, δεν μπορούν να εφαρμοσθούν σε μισθωτούς που δεν είναι μέλη των συμβληθεισών οργανώσεων, έστω και αν αυτοί είναι ευνοϊκότεροι των ορών των ισχυουσών Σ.Σ.Ε. ή αν οι μισθωτοί εργάζονται κάτω από τις αυτές γενικές συνθήκες με τους συναδέλφους τους για τους οποίους ισχύουν ευνοϊκότερες ρυθμίσεις, ή αν αυτές οι ομάδες μισθωτών απασχολούνται στον αυτό ή διαφορετικό εργοδότη.

Σε όλες τις παραπάνω περιπτώσεις η εφαρμογή από τον εργοδότη της συγκεκριμένης για κάθε μισθωτό η κατηγορία μισθωτών συλλογικής σύμβασης είναι υποχρεωτική και η καταβολή από αυτόν μεγαλύτερης

<sup>38</sup> : ΔΕΝ 1991, Τόμος 47, Τεύχος 1126, σελ 21

αμοιβής σε ορισμένους και μικρότερες σε άλλους, δεν είναι οικειοθελής σε τρόπο που να παραβιάζεται η αρχή της ίσης μεταχείρισης του άρθρου 22 του Συντάγματος».

Στην κρινόμενη υπόθεση, μετά από εξέταση μάρτυρα, αποδεικνύονται στο Δικαστήριο τα εξής πραγματικά περιστατικά:

Η ενάγουσα καθαρίστρια που είναι μέλος του επαγγελματικού σωματείου του πολιτικού προσωπικού της Πολεμικής Αεροπορίας περιφέρειας νομού Ηλείας «Ο ΦΑΕΘΩΝ» αμείβεται από το εναγόμενο βάσει των εκάστοτε συνομολογούμενων μεταξύ του τελευταίου και του ανώτερου επαγγελματικού σωματείου, του οποίου είναι μέλος, συλλογικών συμβάσεων εργασίας, όπως συνομολογείται και από τα δυο δυαδικά μέρη.

Είναι αδιάφορο για την προκειμένη υπόθεση γεγονός ότι άλλες καθαρίστριες, που είναι μέλη του σωματείου πολιτικού προσωπικού Πολεμικής Αεροπορίας Κρήτης «Ο ΕΡΜΗΣ » αμείβονται με αποδοχές υπερήμερες από τις καταβαλλόμενες στην ενάγουσα καθαρίστρια από το σωματείο της κατά ποσοστό 11% των αποδοχών της και αυτό γιατί η καταβολή μεγαλύτερων αποδοχών από το εναγόμενο στις καθαρίστριες που εργάζονται στις βάσεις της Πολεμικής Αεροπορίας Κρήτης δεν είναι οικειοθελής αλλά υποχρεωτική κατόπιν έκδοσης διαιτητικής απόφασης.

Με τα δεδομένα αυτά, η επικαλούμενη απόφαση που απέρριψε την αγωγή της ενάγουσας με την οποία ζητούσε να της καταβληθούν από το εναγόμενο οι διαφορές μεταξύ των καταβληθείς σ' αυτήν αποδοχών και των αποδοχών που καταβλήθηκαν στα μέλη του ανώτερου σωματείου Κρήτης «Ο ΕΡΜΗΣ», απέρριψε την κρινόμενη έφεση ως αβάσιμη.<sup>39</sup>

<sup>39</sup> βλ. ΕΑΕΔ 1991, Τόμος 25, σελ. 179-181

**- Εφ. Αθηνών 12713/1990 (4ο Τμ)**

«Η αρχή της ίσης μεταχείρισης που απορρέει, τόσο από τις αρχές της καλής πιστής του άρθρου 288 Α.Κ., όσο και από τη συνταγματική επιταγή του άρθρου 22 παρ. 1, προϋποθέτει εκούσια παροχή του εργοδότη. Ως τέτοια παροχή θεωρείται εκείνη που γίνεται χωρίς υποχρέωση του εργοδότη σε μετρικούς μονό μισθωτούς, γεγονός που επιβάλλει την υποχρέωση σ' αυτόν να μην εξαιρεί από τις αυτές συνθήκες. Συνεπώς εργοδότης που εντάσσει έναν μισθωτό σε υποδεέστερο μισθολογικό κλιμάκιο έναντι εκείνου που ενέταξε άλλους συναδέλφους του ανωτέρω, που υπάγονται στην ίδια συλλογική σύμβαση, τελούν κάτω από τις ίδιες συνθήκες εργασίας, προσφέρουν την ίδια εργασία κλπ., παραβιάζει την παραπάνω αρχή της ίσης μεταχείρισης».

Στην προκείμενη περίπτωση ο εφεσίβλητος το 1965 προσλήφθηκε από την εκκαλούσα Υπηρεσία Ειδικών Έργων ΟΤΕ με σύμβαση εξαρτημένης εργασίας ως διανομείς τετ. αντικειμένων και εντάχθηκε στο τακτικό προσωπικό της και στον εισαγωγικό βαθμό της ειδικότητας Διανομέων του Κλάδου Ειδικών Έργων. Στη συνέχεια έλαβε διαδοχικές προαγωγές με τυπικά προσόντα το ενδεικτικό της Ε τάξης εξαταξίου Γυμνασίου. Η εκκαλούσα, μετά την εφαρμογή του ενιαίου μισθολογίου του προσωπικού της θεσπίστηκε με τις Ε.Σ.Σ.Ε, ενέταξε τον εφεσίβλητο με βάση την προϋπηρεσία του και τα τυπικά του προσόντα, στη μισθολογική κλιμακα4-17 μ.κ. Με βάση όμως τις ίδιες Ε.Σ.Σ.Ε. ενέταξε συναδέλφους του

διανομές με τα ίδια ή και λιγότερα από αυτόν τυπικά προσόντα σε ανώτερα μισθολογικά κλιμάκια.

Η κατά παράβαση της αρχής ίσης μεταχείρισης μη ένταξης του εφεσίβλητου στον ίδιο με τους συναδέλφους του, που είχαν λιγότερα προσόντα από αυτόν ή ακόμα και περίπου τα ίδια, μισθολογικό κλιμάκιο είχε ως αποτέλεσμα να μην λάβει και τις αντίστοιχες αποδοχές και επομένως ζημιώθηκε κατά τη διαφορά που προκύπτει μεταξύ των αποδοχών που έλαβε και εκείνων που θα λάμβαναν εντασσόμενος στο ανώτερο μισθολογικό κλιμάκιο.

Το Πρωτοβάθμιο Δικαστήριο δέχθηκε την αγωγή του εφεσίβλητου και τους λογούς εφέσεως ως αβάσιμους. Τέλος, ορθός η εκκαλούμενη έχει επιδικάσει τόκους από του τέλους κάθε μηνά από τότε που κάθε επιμέρους απαίτηση ήταν απαιτητή.

«Η υποχρέωση του εργοδότη για ίση μεταχείριση των εργαζομένων του υφίσταται και όταν η οικειοθελής εργοδοτική παροχή χορηγείται εν όψει της λύσεως της σύμβασης εργασίας, γιατί και στην περίπτωση αυτή πρόκειται για παροχή κατά την διάρκεια της σύμβασης εργασίας».

Εν προκειμένω, το αναιρεσίβλητο νομικό πρόσωπο απέμεινε σε τρεις ομοιόβαθμους του αναιρεσίβλητου την 1.1.81 τον βαθμό του υποδιευθυντή λόγω της επικείμενης αποχώρησης τους από την εταιρεία.

Ο αναιρεσίβλητος υστερούσε κατά την γενική αρχαιότητα και κατά την ειδική αρχαιότητα στον κατεχόμενο βαθμό από τους δυο πρώτους, αλλά υπερτερούσε όλων στα λοιπά προσόντα, γιατί είχε πτυχίο Ανωτάτης Σχολής, γνώριζε δυο ξένες γλώσσες και είχε πολύ μεγαλύτερη βαθμολογία.

Η εξαίρεση του αναιρεσιβλητου από την παραπάνω προαγωγή παρόλο που ανήκε στην ίδια με τους συνάδελφους του κατηγορία και τελούσε κάτω από τις ίδιες συνθήκες, δεν ήταν δικαιολογημένη και έτσι το ανερερέσειον νομικό πρόσωπο είχε υποχρέωση κατά την καλή πίστη να προάγει τον αναιρεσιβλητο στο βαθμό του υποδιευθυντή.

**- Α.Π. 84/1991 (Β' ΠΟΛ. Τμ.)**

«Όταν ο εργοδότης μεταχειρίζεται κατά τρόπο άνισο τους μισθωτούς του, με σχέση σύμβασης εξαρτημένης εργασίας, με αποτέλεσμα παρόλο που παρέχουν την ίδια, υπό τις ίδιες συνθήκες εργασία, να μην λαμβάνουν την ίδια αμοιβή, αυτοί που λαμβάνουν τη μικρότερη αμοιβή δικαιούνται, υπό την προϋπόθεση ότι η αξιουμένη επιπλέον διαφορά παρέχεται οικειοθελώς και νομίμως στους υπόλοιπους συναδέλφους τους, να αναζητήσουν ίση μεταχείριση με τους τελευταίους κατ' εφαρμογή των άρθρων 22 παρ. 1 εδ. β' του Συντάγματος 1975, 119 Συνθήκης της ΕΟΚ και 288 Α.Κ.».

Στην προκείμενη περίπτωση, ο υπάλληλος Τουριστικής μονάδος του ΕΟΤ ισχυρίσθηκε ότι κατ' ορισμένο χρονικό διάστημα, ως υπάλληλος του ΕΟΤ με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου λάμβανε μικρότερες αποδοχές από άλλους συναδέλφους του παρείχαν την ίδια εργασία, με τις ίδιες συνθήκες για το λόγο ότι τους παρέχονταν δυο επιπλέον επιδόματα. Για το λόγο αυτό ζήτησε την επιδίκαση της επιπλέον διαφοράς κυρίως με βάση την αρχή της ίσης μεταχείρισης.

Το Εφετείο απέρριψε την αγωγή του υπαλλήλου γιατί η πλέον διαφορά που είχε παρασχεθεί στους συναδέλφους του ήταν παράνομη και γιατί τη χορήγηση της επιπλέον διαφοράς δεν την προβλέπει συγκεκριμένος νόμος.

Μετά την μερική αναίρεση, η υπόθεση που κατά το αναιρούμενο μέρος χρειάζεται και άλλη διευκρίνιση πρέπει να παραπεμφθεί για περαπτέρω

Εκδίκαση, στο Εφετείο Πειραιώς ως δικαστήριο ομοειδές και ισόβαθμο προς εκείνο που εξέδωσε την μερικώς αναιρουμένη απόφαση.

### **- Εγγρ. Υπ. Εργασίας 1874/23-7-1991**

Από το άρθρο 288 Α.Κ. απορρέει η αρχή της ίσης μεταχείρισης, η οποία υποχρεώνει τον εργοδότη, λαμβανόμενων υπόψη των συναλλακτικών ηθών και της καλής πίστης, να μην εξαιρεί χωρίς σοβαρό λόγο, και με δίκαιη κρίση, ορισμένους μόνο μισθωτούς από παροχές που χορηγεί οικειοθελώς στους υπόλοιπους μισθωτούς αυτής της κατηγορίας (Α.Π. 814/1981, Α.Π. 520/1981, Α.Π. 662/1980 κλπ).

Σύμφωνα με την παραπάνω αρχή ο εργοδότης βαρύνεται να προτείνει και να αποδείξει στο δικαστήριο, ότι υπήρχε ειδικός σοβαρός λόγος για την άνιση μεταχείριση του μισθωτού. Διότι κάτω από τους ίδιους όρους εργασίας της αυτής κατηγορίας μισθωτών δεν δικαιούται να δείξει δυσμένεια σε ορισμένους από τους μισθωτούς και μάλιστα αν αυτό γίνεται για προσωπικούς λόγους (πχ. Λόγω προηγηθέντος δικαστικού αγώνα, καταγγελίας υπό του μισθωτού παρεμβάσεων του εργοδότη στην Επιθεώρηση Εργασίας κλπ.).

Παρ' όλα αυτά δεν σημαίνει ότι ο εργοδότης στερείται από το δικαίωμα του να επιβραβεύει με ιδιαίτερη εύνοια και πρόσθετες παροχές εκείνους τους εργαζόμενους που επιδεικνύουν εξαιρετική επιμέλεια και παρουσιάζουν μεγαλύτερη απόδοση κατά την εκτέλεση της εργασίας τους.

**- Α.Π. 1278/1991 (Β' Πολ. Τμ.)**

«Ο εργοδότης που καταβάλλει σε εργατοτεχνίτη της επιχείρησης του μειωμένο συμβατικό ωρομίσθιο σε σχέση με άλλους συνάδελφους του που παρέχουν την ίδια εργασία και υπό τους αυτούς όρους και συνθήκες απασχόλησης, παραβιάζει την αρχή της ίσης μεταχείρισης των μισθωτών».

Ο αναιρεσέων, που απασχολούταν σε μια επιχείρηση επισκευής πλοίων σαν εργατοτεχνίτης σωληνουργός από το 1982 και με νόμιμο ημερομίσθιο που καθορίζεται από την Σ.Σ.Ε. των εργατοτεχνιτών της σιδηροβιομηχανίας όλης της χώρας άσκησε αγωγή κατά της επισκευαστικής επιχείρησης πλοίων για το λόγο ότι η αναιρεσιβλητος, κατά παράβαση της αρχής της ίσης μεταχείρισης, του κατέβαλλε μειωμένο συμβατικό ημερομίσθιο σε σχέση με τους άλλους συνάδελφους του που παρείχαν την ίδια εργασία υπό τους όρους και συνθήκες.

Η αναιρεσιβλητος επιχείρηση όφειλε να καταβάλει από τον τρίτο μήνα του 1983 και μετά στον αναιρεσειόντα συμβατικό ωρομίσθιο 265,40 δραχ. το οποίο κατάβαλε πέρα από το νόμιμο ωρομίσθιο και στον μισθωτό Δ.Μ. που παρείχε την ίδια ως προς το είδος και τις συνθήκες εργασία.

Το Εφετείο δέχθηκε τα παραπάνω και επιδίκασε για την αιτία αυτή μισθολογικές διαφορές μέχρι τις 17-4-1983. από την απόφαση αυτή απορρέει δεδικασμένο και προς την υποχρέωση της αναιρεσιβλητης να καταβάλλει το παραπάνω ελάχιστο ημερομίσθιο για την περίοδο που αναφέρεται ένδικη αγωγή, κατά την οποία άλλωστε το κατέβαλλε και στον παραπάνω μισθωτό Δ.Μ., με τον οποίο ο ανερεσειών παρέχει την



ίδια εργασία και με τις ίδιες συνθήκες. Επομένως , το Εφετείο έλαβε υπόψη το εκ της άνω απόφασης προκύπτον δεδικασμένο και δεν παραβίασε τις περί δεδικασμένου διατάξεις.

**- Εφ. Αθηνών 5508/1991 (Τμ. 3ο )**

«Η αρχή της ίσης μεταχείρισης των απασχολουμένων στον ίδιο εργοδότη μισθωτών, έχει εφαρμογή μόνο όταν πρόκειται για εκούσιες και όχι για υποχρεωτικές εργοδοτικές παροχές όπως είναι αυτές που προβλέπονται και επιβάλλονται από διατάξεις του ουσιαστικού δικαίου, στις οποίες συμπεριλαμβάνονται και οι Σ.Σ.Ε. η Δ.Α.».

Ο εφεσίβλητος Β.Ν.Κ που εργαζόταν ως ηλεκτρονικός Τ.Θ. σε υπηρεσία της Πολεμικής Αεροπορίας με σύμβαση εξαρτημένης εργασίας ιδιωτικού δικαίου, αορίστου χρόνου και αμειβόταν με βάση την ισχύουσα κάθε φορά Σ.Σ.Ε., με την αγωγή του εξέθεσε ότι το Ελληνικό Δημόσιο , κατά παράβαση της αρχής της ίσης μεταχείρισης των απασχολούμενων στον ίδιο εργοδότη μισθωτών κατέβαλλε σε υπάλληλους του πολιτικού προσωπικού που εργάζονται με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου σε μονάδες της Πολεμικής Αεροπορίας περιοχής Κρήτης, αποδοχές μεγαλύτερες από εκείνες που κατέβαλε σε αυτόν ως μέλος του οικείου σωματείου εργαζομένων περιοχή Ηλείας. Παρά το ότι οι τελευταίοι έχουν την ίδια ειδικότητα με αυτόν και απασχολούνται κάτω από τις ίδιες συνθήκες εργασίας.

Ο ενάγων ζήτησε με την ίδια αγωγή να αναγνωριστεί ότι το εναγόμενο του οφείλει διαφορές αποδοχών για το επίδικο διάστημα. Το πρωτοβάθμιο Δικαστήριο δέχθηκε την αγωγή αλλά το Ελληνικό Δημόσιο παραπονέθηκε έναντι της απόφασης αυτής με έφεση και ζητώντας την απόρριψη της αγωγής αυτής.

Η αγωγή με την οποία ζητήθηκε η αναγνώριση των σ' αυτήν αναφερόμενων αξιώσεων και η καταψήφιση μέρους αυτών στον ενάγοντα, κατ' εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης ως προς την αμοιβή θα έπρεπε να απορριφθεί ως νόμιμη.

Η αγωγή πρέπει να απορριφθεί στο σύνολο της και αποφασίσθηκε πως ο μισθωτός που εργαζόταν ως ηλεκτρονικός σε Υπηρεσία της Πολεμικής Αεροπορίας στην Ηλεία, δεν δικαιούταν να λάβει αποδοχές που προβλέπονταν από άλλη παρόμοια Σ.Σ.Ε. για μισθωτούς συναδέλφους του που απασχολούνταν σε άλλη περιοχή, έστω και αν η εργασία παρέχόταν κάτω από τις ίδιες συνθήκες εργασίας υπό τις οποίες εργάζονταν οι λοιποί ηλεκτρονικοί στην προαναφερθείσα περιοχή.

Για την μισθολογική μεταχείριση, ούτε η σχετική περί αδικαιολογήτου πλουτισμού αξίωση του μισθωτού μπορεί να στηριχθεί αν δεν συντρέχει το στοιχείο της οικειοθελούς παροχής από τον εργοδότη.

«Όταν ο εργαζόμενος παρέχει την ίδια εργασία, υπό τους αυτούς όρους με τους ευνοϊθέντες συναδέλφους του και δεν αναφέρονται στην αγωγή τα αναγκαία στοιχεία που ορίζει ο νόμος, τότε η αγωγή περί άνισου μεταχείρισης θεωρείται αόριστη».

Στην προκειμένη περίπτωση, ο υπάλληλος βιομηχανικής επιχείρησης επικαλέσθηκε με την αγωγή του ότι η αναιρεσειούσα, κατά παράβαση της αρχής της ίσης μεταχείρισης, υπολόγιζε στους μισθωτούς της που είχαν την ιδιότητα του υπαλλήλου και είχαν προσληφθεί από το 1976 από ελευθεριότητα το επίδομα οικογενειακών βαρών επί του συνόλου των αποδοχών τους, ενώ σε αυτόν που είχε τα ίδια τυπικά και ουσιαστικά προσόντα με αυτούς αλλά είχε προσληφθεί μεταγενέστερα από εκείνους και παρείχε την ίδια εργασία υπό τις αυτές συνθήκες με εκείνους προς εξυπηρέτηση των αναγκών της επιχείρησης, υπολόγιζε το οικογενειακό επίδομα επί του ελάχιστου εκάστοτε βασικού μισθού.

Επειδή όμως στην αγωγή του δεν προσδιορίζονταν οι υπάλληλοι προς τους οποίους η επιχείρηση υποτίθεται έδειξε ευνοϊκότερη μεταχείριση, ούτε τα προσόντα και η εργασία που ακριβώς παρείχαν, γιατί η αναιρεσειούσα λόγω της φύσης της ως βιομηχανική επιχείρηση απασχολούσε διάφορες ειδικότητες εργαζομένων για την εξυπηρέτηση των αναγκών της.

Με τα δεδομένα αυτά. Η αγωγή ήταν αόριστη και ανεπίδεκτη δικαστικής εκτίμησης.

- Α.Π. 211/1992 (τμ. Β΄)

« Η αρχή της ίσης μεταχείρισης των μισθωτών από τον εργοδότη αποτελεί κανόνα δημόσιας τάξης κατά τον οποίο η οικειοθελής εργοδοτική παροχή προς έναν μισθωτό μπορεί να απαιτηθεί και από άλλον μισθωτό που ανήκει στην ίδια κατηγορία , ανεξάρτητα από τον χρόνο πρόσληψής του εκτός αν συντρέχει ειδικός λόγος εξαίρεσής του. »

Η αντιστοιχία μισθού και βαθμού που προβλέπει ο κανονισμός του ΟΣΕ νοείται μόνο σε σχέση με τους βαθμούς του ίδιου κλάδου και των υποδιακρίσεων του.

Το διοικητικό συμβούλιο του ΟΣΕ καθορίζει το σύστημα που ισχύει κάθε φορά για τους μισθούς και κάθε φύσεως απολαβές του προσωπικού του εκτός από τις δευτερεύουσες απολαβές. Στο μέτρο που περιέχει μισθολογικές παροχές υπέρ ορισμένης κατηγορίας εργαζομένων αν δεν κυρωθεί νομοθετικά ή δεν ισχύει ως νόμος θεωρείται ως εκούσια παροχή και στην περίπτωση αυτή, αν εξαιρεθεί κάποιος μισθωτός της ίδιας κατηγορίας από την παροχή θα κριθεί αν είναι δίκαιο με βάση την αρχή της ίσης μεταχείρισης.<sup>40</sup>

---

<sup>40</sup> : ΔΕΝ1992, Τόμος 48, Τεύχος 1159, σελ. 672

**- Α.Π. 214/1992 (Τμ.Β΄)**

«Αποτελεί ανεπίτρεπτη άνιση μεταχείριση η χορήγηση μικρότερων αποδοχών σε ορισμένο μισθωτό, μολονότι αυτός προσφέρει υπηρεσίες ίδιες ή λειτουργικά ανώτερες από εκείνες άλλων μισθωτών της ίδιας επιχείρησης που διαθέτουν όμοια προσόντα και απασχολούνται σε ομοειδή εργασία και υπό όμοιους όρους».

Ο ενάγων, πλοίαρχος Α΄ του εμπορικού ναυτικού, που είχε προσληφθεί από το νομικό πρόσωπο ιδιωτικού δικαίου με την επωνυμία «Εστία Ναυτικών», για να προσφέρει υπηρεσίες υποδιευθυντή είχε ασκήσει επί εξάμηνο περίπου τα έργα του διευθυντή γιατί δεν υπήρχε διευθυντής, λάμβανε μικρότερο μισθό από τέσσερις συναδέλφους του που είχαν το βαθμό προϊσταμένου σε διάφορα τμήματα αν και ανήκαν όλοι στην ίδια κατηγορία του ανώτερου τακτικού διοικητικού προσωπικού, και ενώ είχε ισότιμα τουλάχιστον προς εκείνους προσόντα και προσέφερε όμοιες και μάλιστα ευρύτερες υπηρεσίες και ανώτερη από εκείνους θέση.

Έτσι, η προσβαλλόμενη απόφαση που έκρινε ότι ο αναιρεσίβλητος έπρεπε σύμφωνα με την αρχή της ίσης μεταχείρισης να λαμβάνει ίσες με εκείνους βασικές αποδοχές, δεν παραβίασε τις προαναφερόμενες διατάξεις, διέλαβε δε επαρκείς και μη αντιφατικές αιτιολογίες, αφού εκθέτει τα προσόντα, τις συνθήκες απασχόλησης, καθώς και τα καθήκοντα και τις υπηρεσίες που πρόσφερε τόσο ο ενάγων ως υποδιευθυντής, όσο και οι προϊστάμενοι των τμημάτων.

Επομένως οι αιτιάσεις που περιέχονταν στον πρώτο και τέταρτο λόγο του αναιρετηρίου ήταν αβάσιμες.

**- Α.Π. 458/1993 (Τμ.Β´)**

«Απαγορεύεται η άνιση μεταχείριση των εργαζομένων που απασχολούνται στην ίδια επιχείρηση υπό τις αυτές συνθήκες και που παρέχουν την ίδια εργασία ανεξάρτητα από το χρόνο πρόσληψής τους».

Ο ενάγων πολιτικός μηχανικός είχε προσληφθεί από την εναγόμενη Τράπεζα (Α.Τ.Ε) ύστερα από αποφάσεις της Διοίκησής της. Η πρόσληψή του έγινε για τον κλάδο μηχανικών, ύστερα από επιλογή του με ενιαίο μηχανογραφικό σύστημα του Οργανισμού της εναγόμενης, με το βαθμό του υπολογιστή (εισαγωγικό βαθμό) Τοποθετήθηκε στη Δ/ση Τεχνικών Έργων όπου μονιμοποιήθηκε. Ήταν πτυχιούχος του Εθνικού Μετσόβειου Πολυτεχνείου από το 1973 και κατά την πρόσληψή του διέθετε οκταετή πείρα σε μελέτες έργων βιολογικού καθαρισμού και σε μελέτες οικοδομικών έργων. Πριν την πρόσληψη αυτού, η Α.Τ.Ε. είχε προσλάβει από το 1980 δύο πολιτικούς μηχανικούς για τον κλάδο μηχανικών και τους είχε τοποθετήσει στη Δ/ση Τεχνικών Έργων. Είχαν πτυχίο Πολιτικού μηχανικού του Πανεπιστημίου Θεσσαλονίκης και Πάτρα αντίστοιχα μα δεν είχαν προϋπηρεσία κατά το χρόνο πρόσληψής τους.

Με τις παραδοχές αυτές το Εφετείο έκρινε ότι κατά τη μονιμοποίηση του ενάγοντος είχε παραβιαστεί η αρχή της ίσης μεταχείρισης με την ένταξή του στο βαθμό του υπολογιστή και όχι στο βαθμό του Λογιστή Α

στον οποίο εντάχθηκαν οι δύο προηγούμενοι συνάδελφοί του που είχαν προσληφθεί για την ίδια εργασία ενώ υστερούσαν έναντι αυτού με αποτέλεσμα να λαμβάνει λιγότερες αποδοχές από εκείνους. Έτσι, επικύρωσε την πρώτη πρωτόδικη απόφαση που είχε υποχρεώσει την εναγόμενη να εντάξει τον ενάγοντα στο βαθμό του Λογιστή Α. Το ότι οι συνάδελφοί του προσλήφθηκαν μεταγενέστερα δεν μεταβάλλει τα πράγματα γιατί ο πρώτος αναιρεσίβλητος και οι αναφερθέντες δύο συνάδελφοί του τελούσαν υπό τις αυτές συνθήκες αφού προσλήφθηκαν μεν σε διαφορετικούς χρόνους όχι όμως υπό άλλες προϋποθέσεις.

**- Α.Π. 31/1993 Ολομ.**

«Κάθε διάκριση στην αμοιβή των εργαζομένων στον εργοδότη όταν παρέχουν την ίδια εργασία ή εργασία ίσης αξίας απαγορεύεται. Αυτό ισχύει και για τα επιδόματα γάμου, αφού και αυτά παρέχονται στον εργαζόμενο έναντι της απασχόλησής του».

Στην προκείμενη περίπτωση, οι αναιρεσίβλητες με απόφαση του Υπουργού Γεωργίας είχαν προσληφθεί από το αναιρεσείον Ελληνικό Δημόσιο μαζί με δύο άλλους κατονομαζόμενους άνδρες συναδέλφους τους ως γεωπόνοι με σύμβαση εργασίας ιδιωτικού δικαίου.

Το Ελληνικό Δημόσιο κατέβαλλε με βάση Ε.Σ.Σ.Ε. επίδομα γάμου, ανερχόμενο σε ποσοστό 10% επί του βασικού μισθού, στους έγγαμους άντρες συναδέλφους των γυναικών και αρνήθηκε να το καταβάλλει σε

αυτές, μολονότι ήταν έγγαμες και παρείχαν την ίδια ακριβώς εργασία με εκείνους.

Εν όψει αυτών το Πολυμελές Πρωτοδικείο Χανίων, ως Εφετείο, επικύρωσε την πρωτοβάθμια απόφαση και είχε επιδικάσει στις αναιρεσίβλητες επίδομα γάμου για το ένδικο χρονικό διάστημα. Επίσης στήριξε την αρχή της ίσης μεταχείρισης, αφού η παρεχόμενη στους άνδρες επιπλέον αμοιβή δεν ήταν οικειοθελής αλλά πήγαζε από Σ.Σ.ε που είχε ισχύ διάταξης ουσιαστικού δικαίου.

Επομένως οι λόγοι αναιρέσης που στήριξαν τα αντίθετα απορρίφθηκαν ως αβάσιμοι καθώς και η αναιρέση στο σύνολό της αφού εξαντλούνταν σε αυτούς και μόνο.

#### **- Α.Π 7/1993 Ολομ.**

«Με βάση την αρχή της ίσης μεταχείρισης ο εργοδότης οφείλει να μεταχειρίζεται από πλευράς παροχών ομοιόμορφα τους εργαζόμενους εκτός αν δικαιολογείται εξαίρεση από ειδικό και σοβαρό λόγο. Η διάκριση μεταξύ των εργαζομένων απαγορεύεται και όταν η διαφορά φύλου χρησιμοποιείται στο νόμο, ΣΣΕ κλπ ως στοιχείο προσδιοριστικό του ύψους της χρονικής διάρκειας της αμοιβής».

Στην κρινόμενη υπόθεση βάσει κανονισμού προσωπικού της αναιρεσειούσας ΑΕ Ο.Τ.Ε χορηγούνταν στο προσωπικό της οικογενειακό επίδομα που υπολογιζόταν σε ποσοστό 10% επί του τακτικού μισθού για το πρώτο μέλος της οικογένειας και 5% για κάθε τέκνο και έπαυε να



χορηγείται με τη συμπλήρωση του 18<sup>ου</sup> έτους για τα αγόρια και του 20<sup>ου</sup> για τα κορίτσια.

Εδώ, η αναιρεσιούσα ΑΕ ΟΤΕ κατέβαλλε στον αναιρεσίβλητο που ανήκε στο μόνιμο προσωπικό της με σύμβαση εξαρτημένης εργασίας αορίστου χρόνου, οικογενειακό επίδομα 5% επί του μηνιαίου τακτικού μισθού του για το αγόρι παιδί του που είχε γεννηθεί το 1968. Το 1968, μόλις το παιδί συμπλήρωσε το 18<sup>ο</sup> έτος της ηλικίας του έπαψε να του καταβάλλεται το επίδομα, ενώ σε συναδέλφους του που είχαν κορίτσια παιδιά καταβαλλόταν μέχρι το 20<sup>ο</sup> έτος.

Το Πολυμελές Πρωτοδικείο Αθηνών ως δευτεροβάθμιο δικαστήριο έκρινε ότι η εν λόγω διάταξη του κανονισμού της αναιρεσιούσας ΑΕ δεν συμβιβαζόταν με τις σχετικές συνταγματικές διατάξεις και είχε επιδικάσει σε αυτόν το εν λόγω επίδομα για όσους μήνες μεταξύ του 18<sup>ου</sup> και 20<sup>ου</sup> έτους το παιδί δεν εργάστηκε. Επειδή δεν παραβίασε ευθέως τις συνταγματικές διατάξεις, ούτε εκείνη του κανονισμού της αναιρεσιούσας ΑΕ ΟΤΕ, ο δεύτερος λόγος αναίρεσης που υποστήριζε τα αντίθετα απορρίφθηκε ως αβάσιμος.

#### **- Α.Π. 388/1993 (Τμ.Β΄)**

« Ο εργοδότης δεν επιτρέπεται να εξαιρεί αδικαιολόγητα μερικούς μισθωτούς της ίδιας κατηγορίας από τη χορήγηση οικειοθελών παροχών. Οικειοθελής παροχή είναι και εκείνη που έχει ως αντικείμενο την προαγωγή των μισθωτών, καθώς και εκείνη που προβλέπεται από ατομική σύμβαση εργασίας».

Στην ένδικη υπόθεση, το Εφετείο δέχθηκε ότι ο ενάγων που είχε προσληφθεί από το 1976 από το αναιρεσίον νομικό πρόσωπο ιδιωτικού δικαίου με σύμβαση εξαρτημένης εργασίας αορίστου χρόνου προκειμένου να διδάξει τα υποχρεωτικά μαθήματα στους μαθητές του Ωδείου του, μονιμοποιήθηκε με το βαθμό του δασκάλου Α έχοντας επτά πτυχία στην κατοχή του δεν προήχθη στη θέση του καθηγητή Β' παρόλο που υπερείχε των συναδέλφων του που προήχθησαν στη θέση αυτή.

Οι δύο συνάδελφοί του είχαν αντίστοιχα τρία και τέσσερα πτυχία ο καθένας, άρα δεν υπερείχαν έναντι του αναιρεσίβλητου εξαπτίας των πτυχίων, επίσης των επιδόσεών του και επειδή είχε λάβει υποτροφία για τις σπουδές του στην αλλοδαπή και ήταν αριστούχος και επιτυχημένος δάσκαλος.

Τελικά, το Εφετείο, συνεκτιμώντας τα προσόντα του αναιρεσίβλητου αφ'ενός και των προαχθέντων αφ'ετέρου, κατέληξε στην κρίση ότι η παράλειψη του αναιρεσίοντος να τον προάγει σε Καθηγητή Β' ήταν καταχρηστική και αποτελούσε παράβαση της αρχής της ίσης μεταχείρισης. Ακολούθως, το Εφετείο δέχτηκε την έφεση του εναιρεσίβλητου και δικάζοντας επί της αγωγής την έκανε δεκτή.

#### **- Α.Π. 414/1994 (Τμ.Β')**

«Η συνταγματική αρχή της ίσης μεταχείρισης των μισθωτών ως προς το μισθό δεσμεύει τον νομοθέτη αλλά και τον εργοδότη. Η διαφορετική μισθολογική μεταχείριση από το νομοθέτη ή τον εργοδότη των εργαζομένων με σχέση ιδιωτικού δικαίου έναντι των εργαζομένων υπό τις αυτές συνθήκες αλλά με σχέση δημοσίου δικαίου δεν αντίκειται στο

Σύνταγμα, στο άρθρο 119 της συνθήκης της ΕΟΚ και στο άρθρο 288 Α.Κ., ούτε συνιστά αδικοπραξία, ούτε παράγει αξίωση εκ του αδικαιολόγητου».

Στην ένδικη περίπτωση, το Εφετείο, όπως προκύπτει από την προσβαλλόμενη απόφασή του, έκρινε αβάσιμη κατά νόμο την αγωγή των αναιρεσειουσών υπαλλήλων του αναιρεσιβλήτου ΝΠΔΔ, εργαζομένων σε αυτό με σύμβαση εργασίας ιδιωτικού δικαίου με την οποία ζήτησαν διαφορές αποδοχών για το αναφερόμενο χρονικό διάστημα λόγω παράβασης της αρχής της συνταγματικής ισότητας, σε σχέση με τις αποδοχές των αναφερομένων άλλων υπαλλήλων αυτού, συνδεόμενων με αυτό με σχέση δημοσίου δικαίου, άλλως λόγω άνισης μεταχείρισης, άλλως λόγω αδικοπραξίας, άλλως κατά τις αρχές του αδικαιολόγητου πλουτισμού, σύμφωνα με τα όσα διαλαμβάνονται ειδικότερα στην απόφαση.

Έτσι το δικαστήριο αποφάνθηκε της ουσίας και απέρριψε την έφεση των αναιρεσειόντων κατά της πρωτόδικης απόφασης που είχε κρίνει ομοίως και είχε απορρίψει την αγωγή.

**- ΑΠ. 1285/1994**

«Όταν ο κανονισμός του εργοδότη δεν αποκλείει από την προαγωγή, υπαλλήλους ποτ προέρχονται από διαφορετικούς κάδους, η σύγκριση υπαλλήλου που προήχθη με συνάδελφο που δεν έχει προαχθεί μόνο με τη σύγκριση του υπαλλήλου που προήχθη και αυτού που δεν προήχθη θα κριθεί αν ο ένας υπερέχει έναντι του άλλου και αν υφίσταται παραβίαση της αρχής της ίσης μεταχείρισης».

Στην προκειμένη περίπτωση, εφόσον ο έχων ισχύ νόμου κανονισμός δεν είχε ως νόμιμη προϋπόθεση ότι και οι δύο υπάλληλοι πρέπει να προέρχονται από τον ίδιο κλάδο, δεν απέκλειε την προαγωγή στο βαθμό του υποδιευθυντή υπαλλήλων που προέρχονταν από διαφορετικούς κλάδους, μόνο με την σύγκριση μεταξύ του προαχθέντος υπαλλήλου και του μη προαχθέντος θα φαινόταν αν ο τελευταίος υπερείχε καταδήλως έναντι του προαχθέντος.

Εφόσον, δεν υπάρχει σύγκριση των προσόντων των δύο προαναφερόμενων δεν μπορεί να στηριχθεί ότι υπήρξε παραβίαση της αρχής της ίσης μεταχείρισης.

#### **- Α.Π. 617/1995(Τμ .Β')**

« Είναι έγκυρη η συμφωνία περί καταβολής μισθού μεγαλύτερου του νομίμου .

Η οδηγία - εγκύκλιος του εργοδότη, αν γίνει αποδεκτή ρητά ή σιωπηρά από τον μισθωτό, έχει συμβατικό χαρακτήρα».

Εν προκειμένω, ο αναιρεσείων, υπάλληλος της αναιρεσίβλητης είχε ζητήσει με την αγωγή του την καταβολή μισθολογικής διαφοράς μεταξύ επιδόματος ενοικίου, που σύμφωνα με οδηγία της γενικής διεύθυνσης της αναιρεσίβλητης, την οποία είχε αποδεχθεί ώστε να αποτελεί όρο της εργασιακής του σύμβασης, όφειλε να καταβάλλει η αναιρεσίβλητη εργοδότης του για την υπηρεσία του ως διευθυντή σταθμού στο

εξωτερικό (Βρυξέλλες Βελγίου) και του ποσού που είχε εισπράξει πράγματι για αυτό το λόγο.

Το Εφετείο έκρινε αβάσιμη την αγωγή με την αιτιολογία ότι σύμφωνα με την ως άνω εγκύκλιο της γενικής διεύθυνσης, το επίδομα ενοικίου παρεχόταν μόνο στην περίπτωση προαγωγής υπαλλήλου σε διευθυντή και μετάθεσης αυτού στο εξωτερικό ή μετάθεσης διευθυντή που υπηρετούσε χώρα του εξωτερικού σε υποκατάστημα άλλης χώρας και όχι όταν υπάλληλος που υπηρετούσε σε ορισμένη χώρα προαγόταν σε διευθυντή στην ίδια χώρα, όπως συνέβη με τον αναιρεσειόντα. Αφού η απόρριψη της αγωγής για την καταβολή του επιδόματος ενοικίου δεν στηριζόταν στην ανυπαρξία της επικαλούμενης με την αγωγή παραπάνω συμφωνία ή στις οποιεσδήποτε συμβατικές προϋποθέσεις του, αλλά στην ανυπαρξία των παραπάνω ειδικών προϋποθέσεων της οδηγίας της γενικής διεύθυνσης της αναιρεσειούσης τις οποίες δεν είχε δεχθεί ο αναιρεσειών ρητά ή σιωπηρά.

Έτσι, αναιρέθηκε η προσβαλλόμενη απόφαση κατά παραδοχή σχετικού λόγου αναιρέσης που είχε προταθεί από τον Εισηγητή.

**- Εφ.Αθηνών 2234/1997 (Τμ.Γ')**

«Η εξαίρεση από τον εργοδότη ορισμένων μισθωτών από παροχές που καταβάλλει εκούσια και όχι από υποχρέωση Σ.Σ.Ε ή Δ.Α ή νόμου σε μισθωτούς του αντιβαίνει την αρχή της ίσης μεταχείρισης των μισθωτών εκτός αν δικαιολογείται από την καλή πίστη».

Ο εκκαλών, με σύμβαση εξαρτημένης εργασίας αορίστου χρόνου είχε προσληφθεί από την Ελληνική Εταιρεία Υδάτων ως υδρονομέας, όταν απέκτησε το πτυχίο του Τεχνολόγου – Μηχανολόγου – Μηχανικού Ανωτέρας Σχολής εντάχθηκε στην κατηγορία της Ανωτέρας Τεχνικής Εκπαίδευσης.

Το Δ.Σ. της Ελληνικής Εταιρείας Υδάτων είχε χορηγήσει επίδομα ανθυγιεινής και επικίνδυνης εργασίας σε διάφορες κατηγορίες εργαζομένων, ανάμεσα στους οποίους περιλαμβάνονταν και εκείνοι που απασχολούνταν στις υπόγειες δεξαμενές των Νέων Διυλιστηρίων, στα Μηχανουργεία και στα Συνεργεία επισκευών και συντήρησης μηχανολογικών εγκαταστάσεων των Αντλιοστασίων. Το επίδομα αυτό είχε ορισθεί στο 12% των μηνιαίων τακτικών αποδοχών με εξαίρεση το οικογενειακό, το τεχνικό και επιστημονικό επίδομα και τρία χρόνια μετά το Δ.Σ. το αύξησε στο 20% και επεξέτεινε τη χορήγησή του στους απασχολούμενους στα διυλιστήρια και ένα χρόνο μετά και στους Μηχανοτεχνίτες και Τορναδόρους που εργάζονταν στο Μηχανουργείο της εφεσίβλητης, σαν οικειοθελής παροχή.

Το επίδομα που είχε χορηγηθεί στον εκκαλούντα και στους άλλους Μηχανικούς από το 1993 είχε γίνει από τον Αναπληρωτή Διευθυντή και δεν είχε επικυρωθεί ακόμα από το Δ.Σ.

Αφού ο εκκαλών όμως δεν ανήκε στην ίδια κατηγορία εργαζομένων με αυτούς που λάμβαναν το επίδομα ανθυγιεινής εργασίας και δεν εργαζόταν υπό τις ίδιες συνθήκες με αυτούς δεν δικαιούταν το πιο πάνω επίδομα με βάση την αρχή της ίσης μεταχείρισης.

- Έγγρ.Υπ.Εργ. 12524/8-9-98

Ο μισθωτός που ασχολείται σε επιχείρηση και δεν λαμβάνει επίδομα ειδικών συνθηκών που χορηγεί οικειοθελώς ο εργοδότης σε όλους τους εργαζόμενους που απασχολούνται στον ίδιο τομέα της επιχείρησης με την ίδια μορφή και σχέση εργασίας μπορεί να το απαιτήσει για λόγους ίσης μεταχείρισης στις εξής περιπτώσεις:

- ▣ Αν το επίδομα αυτό χορηγείται για το χώρο εργασίας, ενώ δεν προβλέπεται από την οικεία ρύθμιση στην οποία ο εργαζόμενος υπάγεται.
- ▣ Αν ο εργαζόμενος λαμβάνει το εν λόγω επίδομα βάσει ρύθμισης με τις προϋποθέσεις που το χορηγεί ο εργοδότης, αλλά σε μικρότερο ποσό, οπότε πρέπει να συμπληρώσει τη διαφορά και
- ▣ Αν το χορηγούμενο επίδομα αναφέρεται στην ειδικότητα η οποία είναι ίδια ή ομοειδής με αυτή που κατέχει ο εργαζόμενος και εφόσον τούτο δεν το λαμβάνει από κάποια ρύθμιση.

- Α.Π. 462-1999 – Β1 Τμ.

«Είναι ανίσχυρη ως αντισυνταγματική κάθε ειδική ρύθμιση νόμου για ορισμένη κατηγορία προσώπων και αποκλείεται από τη ρύθμιση αυτή κατά αδικαιολόγητη δυσμενή διάκριση άλλη κατηγορία προσώπων για την οποία συντρέχει ο ίδιος λόγος που επιβάλλει την ειδική εκείνη μεταχείριση».

Αν γίνει από το νόμο ειδική ρύθμιση για ορισμένη κατηγορία προσώπων για την οποία συντρέχει ο ίδιος λόγος που επιβάλλει την ειδική εκείνη μεταχείριση είναι ανίσχυρη ως συνταγματική

Στην περίπτωση αυτή τα δικαστήρια διαπιστώνουν τη δυσμενή διάκριση και επιδικάζουν την παροχή και σε εκείνους που εξαιρούνται (ολ.ΑΠ.19/1992).

Δεδομένου ότι οι κανονιστικές διατάξεις των Σ.Σ.Ε έχουν, κατά το άρθρο 22 του Συντάγματος, ισχύ νόμου, τα επιδόματα που προβλέπουν επεκτείνονται και σε κατηγορίες αδικαιολογήτως εξαιρεθέντων από τη χορήγηση των εργαζομένων, οι οποίοι υπάγονται στο πεδίο ισχύος τους και περιλαμβάνονται στους δεσμευόμενους απ' αυτές.

Στην προκειμένη περίπτωση, οι ΣΣΕ που αναφέρθηκαν, εξαίρεσαν αδικαιολόγητα τη χορήγηση του επιδόματος ανθυγιεινής εργασίας τη κατηγορία εργατοτεχνιτών των ΑΣΟ, οι οποίοι εργάζονται κατά πλήρες ωράριο εργασίας στους χώρους που χαρακτηρίζονται από αυτές ανθυγιεινοί, δεδομένου ότι μοναδικό κριτήριο για τη χορήγηση του επιδόματος αυτού είναι η παροχή της εργασίας σε ανθυγιεινό περιβάλλον το οποίο συντρέχει γι' αυτούς όπως και για τους υπόλοιπους εργαζόμενους στους χώρους αυτούς, ανεξάρτητα αν ανήκουν στο κύριο ή βοηθητικό των ΑΣΟ και του είδους της εργασίας που παρέχουν.

Επομένως η προσβαλλόμενη απόφαση, η οποία δέχθηκε ότι οι αναιρεσιόντες δεν δικαιούνται το επίδομα ανθυγιεινής εργασίας, διότι δεν υπήρχε ταυτότης συνθηκών απασχόλησης, κατηγορίας και ειδικότητας μεταξύ αυτών και των μονίμων υπαλλήλων της αναιρεσίβλητης στους οποίους παρέχονταν αυτό και απέρριψε την πρώτη επικουρική βάση της αγωγής, που στηρίζεται στο άρθρο 4 παρ. 1 του Συντάγματος, παραβίασε



δια, της μη εφαρμογής της τη διάταξη αυτή και για το λόγο αυτό έπρεπε να αναιρεθεί.<sup>41</sup>

- Α.Π, 456/1999 – Β1 Τμ.

« Το Σύνταγμα επιβάλλει στο νομοθέτη όταν πρόκειται για παροχή με διάταξη νόμου ή κανονιστικού περιεχομένου υπουργική απόφαση να θεσπίζει ίση αμοιβή για τους εργαζομένους, ανεξαρτήτου οποιαδήποτε διάκρισης, που ανήκουν στην ίδια κατηγορία και παρέχουν με τις ίδιες συνθήκες και με τα ίδια προσόντα την ίδια ποιοτικά και ποσοτικά εργασία».

Οι δώδεκα ενάγουσες καθαρίστριες προσληφθεί από τα Ελληνικό Δημόσιο με συμβάσεις εργασίας αορίστου χρόνου και εργάζονταν στο 251 Γενικό Νοσοκομείο Αεροπορίας που υπάγονταν στο Υπουργείο Εθνικής Άμυνας.

Στο βοηθητικό προσωπικό του Νοσοκομείου αυτού που ανήκαν και οι ίδιες χορηγούνταν καθημερινά μεσημβρινό γεύμα. Η τροφή αυτή χορηγούνταν για την κάλυψη λειτουργικών αναγκών και δεν χορηγούνταν στις ενάγουσες.

Εν όψει όμως του ότι στο προσωπικό κάθε κατηγορίας Πολιτικών Νοσοκομείων (πλην ιατρών) χορηγούνταν επίδομα διατροφής ύψους 4.000δρχ το πιο πάνω επίδομα έπρεπε να χορηγηθεί και στις ενάγουσες για το επίδομο χρονικό διάστημα.

---

<sup>41</sup> \*: Βλ. Εργατική και Ασφαλιστική Νομοθεσία, ΔΣΚ, 2000, том. 21, σελ.38.

Η εργασία των εναγουσών καθαριστριών έγινε αποδεκτό ότι ήταν ίσης αξίας προς εκείνη των καθαριστριών των πολιτικών νοσοκομείων, γεγονός που δεν διαφοροποιούταν από το ότι οι ενάγουσες συνδεόταν με το εναγόμενοι με σχέση εξαρτημένης εργασίας ιδιωτικού δικαίου, δοθέντος ότι το παραπάνω επίδομα είχε χορηγηθεί ανεξάρτητα από το αν συνδεόταν με τα εν λόγω ιδρύματα με τη σχέση δημοσίου ή ιδιωτικού δικαίου παρά την ίδια ποιοτικά και ποσοτικά εργασία, με τα ίδια προσόντα και κάτω από τις ίδιες συνθήκες, έτσι ώστε η μη χορήγηση του επίμαχου επιδόματος τροφής δεν δικαιολογούνται.<sup>42</sup>

#### **- Α.Π. 97/2000 – (Β Πολ. Τμ.)**

«Όλες οι ρυθμίσεις, κατά το μέρος που θέτουν ειδικές προϋποθέσεις για την καταβολή των οικογενειακών επιδομάτων στο ακέραιο στους έγγαμους μισθωτούς (μη λήψη οικογενειακών επιδομάτων από τον έτερο εργαζόμενο σύζυγο) είναι αντίθετες προς την αρχή της ίσης αμοιβής για ίσης αξίας παρεχόμενη εργασία, που καθιερώνεται με το άρθρο 22 παρ.1. ες. β' του Συντάγματος».

Ανεξάρτητα από το ενδοοικογενειακό ζήτημα, αν ο ένας ή και οι δύο σύζυγοι οφείλουν να αντιμετωπίζουν τα βάρη του γάμου, την έναντι του εργοδότη απαίτηση για τα οικογενειακά επιδόματα έχουν και οι δύο, εφόσον αμφότεροι εργάζονται, βάσει της εργασιακής τους σύμβασης γιατί τα εν λόγω επιδόματα είναι τμήμα της αμοιβής που

<sup>42</sup> : Βλ. Εργατική και Ασφαλιστική Νομοθεσία, ΔΣΚ,2000,Τόμος 21,σελ.352.

δικαιούνται και συνεπώς δεν συγχωρείται ως προς αυτά καμία διάκριση για παρεχόμενη εργασία ίσης αξίας.

Στην προκειμένη περίπτωση, το Εφετείο έκρινε ότι η απαγόρευση της χορήγησης των επιδομάτων οικογενειακών βαρών στον αναιρεσείοντα δικηγόρο που είχε συνάψει με τον εναγόμενο Δήμο σύμβαση έμμισθης εντολής παροχής δικηγορικών υπηρεσιών με πάγια μηνιαία αντιμισθία, και είχε ενταχθεί σε οργανική θέση που προβλεπόταν από τον Οργανισμό Εσωτερικής Υπηρεσίας του, δεν ήταν αντίθετη προς τη διάταξη του άρθρου 22 παρ. 1 εδ.β' του Συντάγματος εκ του λόγου ότι κατ' επιλογή αυτού και της συζύγου του που εργαζόταν ως υπάλληλος στην Ιατροδικαστική Υπηρεσία Πειραιώς (Δημόσιο) το επίδομα το λάμβανε η σύζυγος, και ότι αυτό αποτελούσε διάκριση έναντι όλων των άλλων εργαζομένων, που ήταν έγγαμος, στο αναιρεσίβλητο Δήμο και που λάμβαναν αυτά τα επιδόματα.

Το Εφετείο επικύρωσε την απόφαση του πρωτοβάθμιου δικαστηρίου με την οποία είχε απορριφθεί η ένδικη αγωγή του αναιρεσείοντος, που είχε ως αντικείμενο την επιδίκαση Οικογενειακών επιδομάτων για το επίδικο χρονικό διάστημα και την αναγνώριση της σχετικής αξίωσης για το μέλλον.

## Ε ) ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ

Σύμφωνα με την αρχή της ίσης μεταχείρισης που κατοχυρώθηκε με το άρθρο 22 παρ. 1 εδ.β' του Συντάγματος , όλοι οι εργαζόμενοι έχουν δικαίωμα ίσης αμοιβής για εργασία ίσης αξίας , ανεξαρτήτως φύλου ή άλλης διάκρισης.

Στηριζόμενος ο εργαζόμενος στην αρχή αυτή έχει δικαίωμα να αξιώσει από τον εργοδότη του να καταβάλλει και σε αυτόν την

<< οικειοθελώς >> μεγαλύτερη αμοιβή που καταβάλλει σε συνάδελφό του με τα ίδια προσόντα , που παρέχει την ίδια εργασία ,υπό τις ίδιες συνθήκες , σε περίπτωση που για την παροχή αυτή δεν συντρέχει κάποιος ειδικός κατ' αντικειμενική κρίση λόγος.

Η δυσμενέστερη μεταχείριση του εργαζομένου σε σχέση με τους υπόλοιπους ή ο αποκλεισμός του από κάποια ρύθμιση με γενικό χαρακτήρα χωρίς να συντρέχει ένας σπουδαίος λόγος ,εκτός από παραβίαση της αρχής της ίσης μεταχείρισης ,συνιστά και παραβίαση της αρχής της καλής πίστης που πρέπει να διέπει τις εργασιακές σχέσεις και συνεπώς την προσβολή της προσωπικότητας του εργαζομένου.

Για να εφαρμοσθεί η αρχή της ίσης μεταχείρισης πρέπει να υπάρχει ενεργός σχέση εργασίας. Ο εργαζόμενος μπορεί να αξιώσει ίση μεταχείριση μόνο κατά το χρόνο που υπάρχει η σχέση εργασίας και όχι κατά το χρόνο πριν από αυτήν , καθώς και το χρόνο που ακολουθεί μετά τη λήξη της.

Όταν πρόκειται για παροχές που καταβάλλει ο εργοδότης σε ορισμένους μισθωτούς θεωρώντας από πλάνη ότι τις οφείλει βάσει κανονιστικών ρυθμίσεων ,διάταξης νόμου ή ΣΣΕ , όταν η εργασία που

παρέχεται κάτω από τις ίδιες συνθήκες , στην ίδια εκμετάλλευση που ανήκει σε δύο διαφορετικούς εργοδότες ,όταν υπάρχει ένας ειδικός και σπουδαίος λόγος που καθιστά εύλογη τη διαφορετική μεταχείριση ( π.χ. αρχαιότητα, εκπαίδευση, αποδοτικότητα, εμπειρία κ.λ.π. ) δεν εφαρμόζεται η αρχή της ίσης μεταχείρισης . Επίσης όταν δεν υπάρχει απόλυτη ταυτότητα όρων και συνθηκών παρά μόνο αν η διαφορά είναι τέτοια που να τη δικαιολογεί.

Η αρχή της ίσης μεταχείρισης εφαρμόζεται σε διάφορες κατηγορίες εργαζομένων . Στην κατηγορία υπαλλήλων και εργατών , η μεταξύ τους διάκριση και η δυσμενέστερη μεταχείριση της μιας κατηγορίας σε σχέση με την άλλη δεν πρέπει να είναι αυθαίρετη. Μόνο ο σκοπός που παρέχεται μία συγκεκριμένη παροχή σε μία από τις δύο κατηγορίες εργαζομένων δικαιολογεί τη διαφορετική μεταχείριση. Το ίδιο ακριβώς ισχύει και στην κατηγορία των πλήρως και μερικώς απασχολούμενων. Επίσης διαφορετική μεταχείριση δικαιολογείται και όταν ένας εργαζόμενος παρέχει την εργασία του σε σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου και άλλος σε σχέση δημοσίου δικαίου.

Ο χρόνος πρόσληψης του μισθωτού δεν δικαιολογεί άνιση μισθολογική μεταχείριση , εκτός αν η πρόσληψη έγινε με διαφορετικές προϋποθέσεις και συνεπώς οι εργαζόμενοι δεν τελούν υπό τις ίδιες συνθήκες.

Όταν ο εργοδότης παρέχει σε μερικούς μόνο από τους περισσότερους εργαζομένους του οικειοθελείς παροχές που δεν προβλέπονται από κάποια διάταξη ή ΣΣΕ , αυτό πρέπει να γίνεται με βάση κάποια αντικειμενικά κριτήρια και η παροχή να δίδεται σε όλους όσους τα συγκεντρώνουν. Όταν όμως δίνονται σε εργαζόμενους που τελούν υπό διαφορετικές συνθήκες ή έχουν ιδιαίτερη ικανότητα ή παρέχουν περισσότερη εργασία , δεν υφίσταται παραβίαση της αρχής της ίσης μεταχείρισης. Ομοίως και

στις συμβατικές παροχές του εργοδότη είτε αυτές έχουν συμβατικό χαρακτήρα , είτε ατομικό .

Η απαγόρευση αυθαίρετων διαφοροποιήσεων ισχύει όσον αφορά τη χρήση του διευθυντικού δικαιώματος του εργοδότη και κατά πόσον αυτός κάνει κατάχρηση ή όχι του δικαιώματός του αυτού, καθώς και στο δίκαιο της καταγγελίας της σχέσης εργασίας.

Όσον αφορά τη συμβατική ελευθερία , η αρχή της ίσης μεταχείρισης ,κατά μία άποψη ,εφαρμόζεται μόνο στα γενικά μέτρα του εργοδότη ( τυπικοί όροι ) συμπεριλαμβάνοντας και κάθε παροχή που αφορά ουσιαστικούς όρους και που αποφασίζεται με πρωτοβουλία του εργοδότη για αόριστο αριθμό εργαζομένων. Η αρχή της ίσης μεταχείρισης αποτελεί περιορισμό της συμβατικής ελευθερίας όταν i) με αρχικές μονομερείς αποφάσεις του εργοδότη ή με συμβάσεις που αφορούν προσωπικό ή ομάδα εργαζομένων, διαμορφώνεται μια ενιαία κατάσταση από την οποία εξαιρούνται ορισμένοι αδικαιολόγητα, ii) οι διαφοροποιήσεις με τις συμβάσεις σε βάρος ορισμένων μισθωτών γίνονται με κριτήρια που δεν έχουν σχέση με το καλώς εννοούμενο συμφέρον της επιχείρησης,( π.χ. λόγοι εκδίκησης κ.λ.π.). Σύμφωνα όμως με την κρατούσα άποψη , η αρχή της ίσης μεταχείρισης εφαρμόζεται και επί μεμονομένων συμφωνιών που συνάπτει ο εργοδότης .

Ο μισθωτός από τη μεριά του δεν μπορεί να παραιτηθεί από το δικαίωμά του για ίση μεταχείριση , και αν τυχόν παραιτηθεί από αυτό πρέπει μόνο μέσω δικαστικού ελέγχου να αποφασισθεί αν είναι έγκυρη η σύμβαση εργασίας ή όχι .

Μέσω της επισκόπησης των δικαστικών αποφάσεων της τελευταίας δεκαετίας διαπιστώνουμε ότι σε κάθε περίπτωση που ένας εργαζόμενος

έπεφτε θύμα άνισης μεταχείρισης σε σύγκριση με τους συναδέλφους του, δικαιωνόταν από το εκάστοτε δικαστήριο.

Με την ολοκλήρωση της εργασίας μας αυτής πάνω στην αρχή της ίσης μεταχείρισης , καταλήξαμε στο συμπέρασμα πως η ύπαρξη και εφαρμογή της είναι πολύ σημαντική ,γιατί μέσω αυτής ο κάθε αδικημένος εργαζόμενος μπορεί να διεκδικήσει τα δικαιώματά του χωρίς να φοβάται τυχόν απόλυση ή οποιοσδήποτε άλλες κυρώσεις στην εργασία του.

Η αρχή της ίσης μεταχείρισης αποτελεί σύμμαχο και υποστηρικτή του κάθε του εργαζόμενου όταν αποκλείεται από παροχές και περιορίζει την εκάστοτε επιχειρούμενη αυθαιρεσία του εργοδότη.

## ΣΤ ) ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

- ΚΡΙΤΙΚΗ ΕΠΙΘΕΩΡΗΣΗ , ΛΕΒΕΝΤΗΣ ,1994 / 2
- ΑΤΟΜΙΚΟ ΕΡΓΑΤΙΚΟ ΔΙΚΑΙΟ , ΑΤΟΜΙΚΕΣ ΕΡΓΑΣΙΑΚΕΣ ΣΧΕΣΕΙΣ ,ΚΑΡΑΚΑΤΣΑΝΗΣ / ΓΑΡΔΙΚΑ
- ΣΥΛΛΟΓΗ ΝΟΜΟΛΟΓΙΑΣ 1976
- ΕΡΓΑΤΙΚΟ ΔΙΚΑΙΟ , Β' ΕΚΔΟΣΗ , ΚΟΥΚΙΑΔΗΣ Ι.
- ΑΤΟΜΙΚΕΣ ΕΡΓΑΣΙΑΚΕΣ ΣΧΕΣΕΙΣ , ΖΕΡΔΕΛΗΣ Δ.
- ΣΤΟΙΧΕΙΑ ΕΡΓΑΤΙΚΟΥ ΔΙΚΑΙΟΥ , ΑΛΕΞΟΠΟΥΛΟΥ-ΜΠΑΛΟΠΟΥΛΟΥ Σ.
- ΝΟΜΟΘΕΣΙΑ ΕΡΓΑΤΙΚΗ ΚΑΙ ΑΣΦΑΛΙΣΤΙΚΗ , ΔΙΚΗΓΟΡΙΚΟΣ ΣΥΛΛΟΓΟΣ ΚΑΛΑΜΑΤΑΣ
- Δ.Ε.Ν ΔΙΚΗΓΟΡΙΚΟΥ ΣΥΛΛΟΓΟΥ ΠΑΤΡΑΣ
- ΕΠΙΘΕΩΡΗΣΗ ΕΡΓΑΤΙΚΟΥ ΔΙΚΑΙΟΥ
- ΝΟΜΟΘΕΣΙΑ ΕΡΓΑΤΙΚΗ ΚΑΙ ΑΣΦΑΛΙΣΤΙΚΗ , ΕΚΔΟΣΗ 2003 , ΛΑΝΑΡΑ Κ.
- ΕΡΓΑΤΙΚΑ ΖΗΤΗΜΑΤΑ ΓΙΑ ΜΙΣΘΩΤΟΥΣ ΚΑΙ ΕΡΓΟΔΟΤΕΣ , ΕΚΔΟΣΗ 2004 , ΚΑΜΠΑΝΤΑΝΗΣ ΘΕΟΔ. ΑΡΧ.
- ΕΠΙΤΟΜΟ ΑΤΟΜΙΚΟ ΕΡΓΑΤΙΚΟ ΔΙΚΑΙΟ , ΕΚΔΟΣΗ 2004 , ΒΛΑΣΤΟΣ ΣΤΥΛ.



## ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

**ΕΙΣΑΓΩΓΗ** .....σελ.7

### ΚΕΦΑΛΑΙΟ Α

#### ΕΝΝΟΙΑ ΚΑΙ ΝΟΜΙΚΗ ΘΕΜΕΛΙΩΣΗ ΤΗΣ ΑΡΧΗΣ ΤΗΣ ΙΣΗΣ ΜΕΤΑΧΕΙΡΙΣΗΣ

A . Έννοια της αρχής της ίσης μεταχείρισης	σελ.8
B. Νομική θεμελίωση.	σελ.10
i) Η αρχή της ίσης μεταχείρισης στην ελληνική έννομη τάξη	σελ.11
ii) Η αρχή της ίσης μεταχείρισης στην κοινοτική έννομη τάξη	σελ.18
1. Άρθρο 119 Συνθήκης Ε.Ο.Κ	σελ.18
2. Οδηγίες 75/117 και 78/207/ Ε.Ο.Κ	σελ.19

