

ΑΝΔΡΕΑΣ ΙΩΑΝΝΙΔΗΣ

ΑΝΔΡΕΑΣ  
ΒΙΒΛΙΟΘΗΚΗ  
ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΠΕΙΡΑΙΟΣ

ΕΡΩΤΗΣΕΙΣ - ΑΠΑΝΤΗΣΕΙΣ

# ΕΡΓΑΤΙΚΟΥ ΔΙΚΑΙΟΥ



ΑΘΗΝΑ

ΑΝΔΡΕΑΣ ΙΩΑΝΝΙΔΗΣ

ΕΡΩΤΗΣΕΙΣ - ΑΠΑΝΤΗΣΕΙΣ

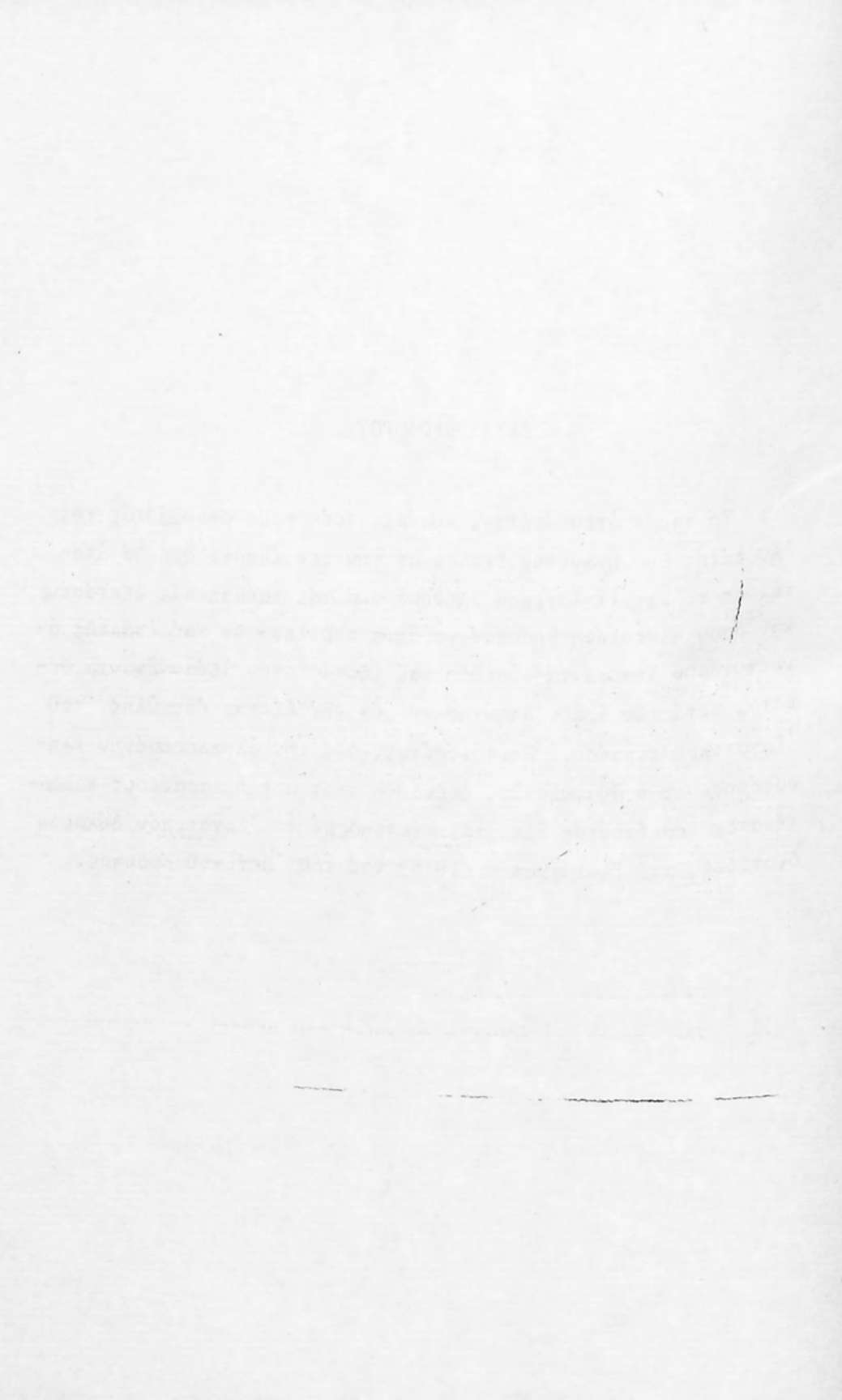
ΕΡΓΑΤΙΚΟΥ ΔΙΚΑΙΟΥ

ΑΘΗΝΑ



## ΑΝΤΙ ΠΡΟΛΟΓΟΥ

Τό παρόν άπευθύνεται, κυρίως, πρός τούς σπουδαστάς τής 'Ανωτάτης Βιομηχανικής Σχολής μέ τήν πεποιθήσιν ότι θά άποτελέση τό καταλληλότερον βοήθημα διά τάς τμηματικές έξετάσεις καθ'όσον κατεβλήθη προσπάθεια όπως περιληφθοῦν καί έπαρκώς άναπτυχθοῦν άπαντα τά ούσιώδη καί έξεταστικήν άξίαν έχοντα θέματα, μετά τών όρθών άπαντήσεων έκ τής έξεταστέας ύλης τοῦ 'Εργατικοῦ Δικαίου. 'Επιπροσθέτως, διά τήν όλοκληρωμένην πληροφόρησιν τών άναγνωστών, έθεωρήθη σκόπιμος ή παράθεσις παραρτήματος περιέχοντος όλας τάς σχετικάζμέ τό 'Εργατικόν Δύκαιον διατάξεις τοῦ Συντάγματος (1975) καί τοῦ 'Αστικοῦ Κώδικος.



## (ΕΡΩΤΗΣΕΙΣ - ΑΠΑΝΤΗΣΕΙΣ)

1η Ερώτησις

Ποιοι οί όρισμοί του έργατικού δικαίου;

Απάντησις

Έργατικό δίκαιο είναι τό δίκαιο πού ρυθμίζει άμεσα ή έμμεσα, μέ συλλογικές διαδικασίες, τήν έξηρητημένη έργασία. Συνεπώς, δεχόμεθα ότι τό έργατικό δίκαιο είναι τό δίκαιο τής έξηρητημένης έργασίας.

Υπάρχουν, σέ σχέση μέ τόν άνωτέρω όρισμόν, εύρύτεροι, στενότεροι καί διάφοροι όρισμοί του έργατικού δικαίου.

α) Εύρύτερος είναι ό όρισμός πού θεωρεῖ τό έργατικό δίκαιο σάν σύνολο νομικών κανόνων πού άφοροῦν τήν άνθρώπινη έργασία. Είναι δηλαδή τό δίκαιο τής έργασίας.

β) Στενότερος είναι ό όρισμός πού θεωρεῖ τό έργατικό δίκαιο σάν δίκαιο τής συμβάσεως έργασίας.

γ) Τέλος, διάφορος είναι ό όρισμός πού θεωρεῖ τό έργατικό δίκαιο σάν δίκαιο τών μισθωτῶν.

Τούς άνωτέρω όρισμούς τούς άποκρούομεν γιατί ό πρώτος περιλαμβάνει τήν ανεξάρτητη έργασία, ό δεύτερος άγνοεῖ τό συλλογικό τμήμα του έργατικού δικαίου (συλλογικό έργατικό δίκαιο) καί ό τρίτος χαρακτηρίζει τό έργατικό δίκαιο σάν δίκαιο μιᾶς ώρισμένης τάξεως προσώπων (τῶν μισθωτῶν), δηλαδή, σάν ταξικό δίκαιο. θά πρέπει νά σημειωθῇ ότι σαν δίκαιο τῶν

μισθωτών (δηλαδή των παρεχόντων έξηρητημένη εργασία) χαρακτηρίζεται τό εργατικό δίκαιο από τήν γερμανική έπιστήμη. Αυτό είναι σύμφωνο πρός τήν γερμανική έννομη τάξη, σύμφωνα μέ τήν όποία καί τό έμπορικό δίκαιο είναι τό δίκαιο των έμπόρων, ώς έμπόρου χαρακτηριζομένου παντός έγγεγραμμένου στό μητρώτο έμπόρων (τυπικό κριτήριο)

### 2η Έρώτηση

Τύ γνωρίζετε για τί σύμβαση εργασίας σάν βάση του εργατικού δικαίου; Ποια τά χαρακτηριστικά της;

### Άπάντησις

Σύμβαση εργασίας είναι ή σύμβαση μέ τήν όποίαν ό μισθωτός παρέχει εργασία για λογαριασμό του εργοδότη εναντι άμοιβής. 'Η σύμβαση εργασίας αποτελεί τήν βάση του εργατικού δικαίου. 'Αποτελεί τήν σύμβαση που θέτει τό εργατικό δίκαιο σε έφαρμογή. Τά χαρακτηριστικά της είναι: α) ή παροχή εργασίας, β) ή επί χρονικό διάστημα παροχή αυτής, γ) ή παροχή να είναι εναντι άμοιβής καί δ) ή ύπαρξη συμφωνίας στα άνωτέρω. 'Επίσης άλλα χαρακτηριστικά της συμβάσεως εργασίας είναι ότι αυτή γίνεται κατόπιν προσχωρήσεως, δηλαδή ό εργαζόμενος προσχωρεί στους όρους του εργοδότη καί είναι άμφοτεροβαρή, έπαχθής, διαρκείας, διαδοχικής εκτελέσεως καί ιδιωτικού δικαίου.

### 3η Έρώτηση

Τύ γνωρίζετε για τήν έξηρητημένη καί ανεξάρτητη εργασία σε σχέση μέ τό εργατικό δίκαιο;

### Άπάντησις

Τό εργατικό δίκαιο εφαρμόζεται πάντοτε μόνο επί της έξηρητημένης εργασίας. Οί κανόνες του εργατικού δικαίου δέν άφορούν

τήν ανεξάρτητη εργασία. Έξ άλλου, ή εργατική νομοθεσία άφο-  
 ρά μόνο τήν παροχή έξηρητημένης εργασίας.

Υπάρχει στενή σχέση μεταξύ έξηρητημένης εργασίας καί έρ-  
 γατικού δικαίου φέρουσα ώρισμένα χαρακτηριστικά γνωρίσματα.  
 Τολουτοτρόπως υπάρχει μία ειδική ρύθμιση τών υποχρεώσεων, τό-  
 σο τών εργαζομένων, όσο καί τοῦ εργοδότη, όπως ή αύξημένη  
 προστασία τοῦ μισθοῦ, οί διατάξεις ύγιεινής καί ασφαλείας  
 στους χώρους εργασίας, τά χρονικά όρια εργασίας, οί διατάξεις  
 πού άφοροῦν τήν εργασία γυναικῶν καί άνηλικῶν, ή υποχρέωσις  
 τοῦ εργοδότη πρὸς ἴσην μεταχείρισιν τών μισθωτῶν, κλπ.

Άνεξάρτητη εἶναι ή εργασία, όταν διατηρεῖται ή ανεξαρτη-  
 σία γιά τόν τρόπο παροχῆς της. Η ρύθμιση τῆς ανεξάρτητης έρ-  
 γασίας γίνεται από τόν 'Αστικό Κώδικα<sup>1</sup>, καθώς επίσης καί τῆς  
 έξηρητημένης εργασίας<sup>2</sup>.

#### 4η Ερώτησις

Εἶναι ὀρθός ὁ ὅρος εργατικό δίκαιο;

#### Ἀπάντησις

Ναί, διότι ὁ ὅρος αὐτός ἔχει ἐπικρατήσει καί ἔχει προσ-  
 διορισθεῖ τό περιεχόμενό του. Παλαιότερα χρησιμοποιήθηκε ὁ  
 ὅρος "Βιομηχανική νομοθεσία" πού προῆλθε από τήν βιομηχανική  
 ἐπανάσταση καί ἀναφερόταν σέ διατάξεις σχετικές μέ τήν ύγιει-

1. Βλ. στό παράρτημα τοῦ παρόντος τά ἄρθρα τοῦ 'Αστικοῦ Κώδι-  
 κα, στό κεφάλαιο περὶ "μισθώσεως εργασίας", 650 καί 675 πού  
 άφοροῦν τήν ανεξάρτητη εργασία καί, συνεπῶς, δέν ἐμπόπτουν στό  
 πεδίο τοῦ εργατικοῦ δικαίου.

2. Βλ. ἄρθρα 648 - 680.



νή καί τήν ασφάλεια τῶν χώρων ἐργασίας στή βιομηχανία. Ὁ ὅρος αὐτός ἐγκαταλείφθηκε ἐπειδή κρίθηκε ἀνεπιτυχής, δεδομένου ὅτι τό ἐργατικό δίκαιο δέν ἀποτελεῖ μόνο νομοθεσία, ἀλλά ἀναφέρεται στήν ἀντιμετώπιση τῆς κοινωνικῆς ζωῆς καί ἐπίσης οἱ σχετικές ρυθμίσεις του δέν ἀναφέρονται μόνο στή βιομηχανική ἐργασία, ἀλλά γενικά στήν παροχή ἐξηρημένης ἐργασίας. Ἐξ ἄλλου, ὁ ὅρος "δίκαιο τῆς ἐργασίας" ἢ "ἐργασιακό δίκαιο" ἀνταποκρίνεται πρὸς τήν ἐπεκτατικήν ἔννοια τοῦ ἐργατικοῦ δικαίου καί πρὸς τήν ἀντίληψη τοῦ εὐρωπαϊκοῦ δικαίου ὅτι σάν σύμβαση ἐργασίας νοεῖται συνήθως ἡ ἐξηρημένη, διότι ἄλλως ὁ ὅρος "δίκαιο τῆς ἐργασίας" ἀντικρούεται ὡς περιλαμβάνων καί τήν ἀνεξάρτητη ἐργασία. Στή διεθνή ὀρολογία χρησιμοποιοῦνται οἱ ὅροι "Labour Law", "Droit du Travail", "Arbeitsrecht", καί "Divitto di Lavoro", πού σημαίνουν ὅλοι "δίκαιο τῆς ἐργασίας".

#### 5η Ἐρώτησις

Τό ἐργατικό δίκαιο σάν νέος κλάδος τοῦ δικαίου.

#### Ἀπάντησις

Τό ἐργατικό δίκαιο ἔχει ζωή ενός περίπου αἰῶνος. Φυσικά, οἱ κοινωνικοί καί προστατευτικοί νόμοι χρονολογοῦνται ἀπό ἐνός καί ἡμίσεως αἰῶνος, ἀλλά ἡ ἀνεξαρτησία τοῦ ἐργατικοῦ ἀπό τό ἀστικό δίκαιο ἄρχισε νά γίνεται ἐμφανῆς μόλις κατά τά τέλη τοῦ 19ου αἰῶνος. Εἶναι, συνεπῶς, νέος σχετικά κλάδος καί ἔχει ὅλα τά χαρακτηριστικά γνωρίσματα τῶν νέων κλάδων, δηλαδή:

α) ἔχει ἀκαθόριστο ἀκόμα πεδίο ἐφαρμογῆς, β) ἔχει ἀτελές σύστημα κυρώσεων καί γ) δέν ἔχει ἐξαλείψει τελείως τήν προσφυγή στήν βία (π.χ. ἀπεργιακοί ἀγῶνες συνδικάτων μέ συνέπεια τήν σκλήρυνση καί τήν δημιουργία κλίματος βίας καί ἀσταθείας).

6η Ερώτηση

Τί γνωρίζετε για τήν προέλευση τοῦ ἐργατικοῦ δικαίου;

Ἀπάντησις

Τό ἐργατικό δίκαιο εἶναι προῦν τῆς βιομηχανικῆς ἐπαναστάσεως καί τῶν οἰκονομικῶν καί κοινωνικῶν μεταβολῶν, τῶν συνδεομένων μέ τήν ἐμφάνιση τῆς μηχανῆς.

Πρόεκυψε σάν ἀνάγκη παρεμβάσεως τοῦ κράτους ὑπέρ τῶν ἀσθενεστέρων, μέ τήν ἐφαρμογή τῆς προστατευτικῆς νομοθεσίας.

Ἡ ἀνάγκη προστασίας τῶν ἐργαζομένων πρόεκυψε, λόγῳ: α) τοῦ οἰκονομικοῦ καί νομικοῦ φιλελευθερισμοῦ. Εἶναι δέ οἰκονομικός φιλελευθερισμός τό σύστημα πού βασίζεται στήν ἀπόσκοπη λειτουργία τοῦ νόμου τῆς προσφορᾶς καί ζητήσεως. Νομικός φιλελευθερισμός εἶναι τό σύστημα πού βασίζεται στήν συμβατική ἐλευθερία. β) τῆς ὑπάρξεως ἀφθονίας προσφορᾶς ἐργατικῶν χειρῶν γ) τῆς μεγάλης ἀνισότητος μεταξύ μισθωτοῦ καί ἐργοδότη (λόγῳ ἀκριβῶς τοῦ ἀκράτου οἰκονομικοῦ καί νομικοῦ φιλελευθερισμοῦ), καί δ) τῆς βαθμηδόν αὐξήσεως τῆς ἀντιλήψεως περί κοινωνικῆς δικαιοσύνης.

7η Ερώτηση

Τί γνωρίζετε περί τῆς ἱστορίας τῶν κοινωνικῶν νόμων;

Ἀπάντησις

Ἡ ἐξέλιξη τῆς ἱστορίας τῶν κοινωνικῶν νόμων δύναται νά διακριθῇ σέ τρεῖς μεγάλες περιόδους.

α) Ἡ πρώτη περίοδος ἀρχίζει ἀπό τήν θέσπιση τῶν πρώτων προστατευτικῶν ὑπέρ τῶν ἐργαζομένων νόμων καί φθάνει μέχρι τό 1919, ὅποτε ἰδρύθηκε ἡ Διεθνῆς Ὀργάνωσις Ἐργασίας, καί φθάνει μέχρι τό 1945, δηλαδή τό τέλος τοῦ δευτέρου παγκοσμίου

πολέμου. Σ'αυτή τήν περίοδο φηφίζονται οί πρώτες διεθνείς συμβάσεις έργασίας καί καθιερώνεται ή συνεργασία μεταξύ Κράτους - εργοδοτών - μισθωτών μέ σκοπό τήν ἀπάμβλυνση τών ἀνισοτήτων τών δημιουργούντων τούς ταξικούς ἀγῶνες. Τό κλῆμα ὁμως τῆς ἰδεολογικῆς πάλης, λόγω τῆς ἀνισομεροῦς οἰκονομικῆς ἀναπτύξεως καί τών οἰκονομικοκοινωνικῶν καί πολιτικῶν συνθηκῶν, ἔμελλε νά διατηρηθῆ στίς τάξεις τῆς ἀνά τόν κόσμον κοινωνίας.

γ) Ἡ τρίτη περίοδος ἀρχίζει ἀπό τό τέλος τοῦ δευτέρου παγκοσμίου πολέμου καί φθάνει μέχρι τῶν ἡμερῶν μας. Ἡ Διεθνῆς Ὀργάνωσις Ἐργασίας ἀναδημιουργεῖται τό 1946 ἐπί νέων βάσεων καί, παράλληλα οἱ διεθνεῖς συμβάσεις συνεχίζουν τό ἐξελικτικό ἔργο τους. Ταυτόχρονα, στίς προηγμένες χῶρες ἀναπτύσσεται μιᾶ νέα μορφή κοινωνικῶν νόμων πού βασίζεται στή θεώρηση τοῦ ἐργατικοῦ παράγοντα σάν οἰκονομικοῦ συνεργάτη τῆς ἐπιχειρήσεως, (π.χ. συμμετοχή τῶν ἐργαζομένων στίς ἐπιχειρήσεις.). Τά καταπληκτικά ἄλματα τῆς οἰκονομικῆς ἀναπτύξεως καί τεχνικῆς προόδου συνέβαλαν στήν δημιουργία μιᾶς νέας καταστάσεως τῶν πραγμάτων, μέ συνέπεια ἡ ἐργατική τάξις νά διαμορφώσῃ νέα προσωπικότητα, ἀρκετά διάφορη ἀπό τίς δύο προηγούμενες περιόδους, ἀπηλλαγμένη ἀρκετά ἀπό τήν ἐπαναστατική μορφή της καί ἀναζητούσα νέους τρόπους διεκδικήσεων ἱκανῶν νά ἐπιφέρουν οὐσιαστικές ἀλλαγές θετικές βελτιώσεις.

### 8η Ἐρώτησις

Ποῦτες εἶναι αἱ περίοδοι τοῦ ἐργατικοῦ δικαίου στήν Ἑλλάδα;

### Ἀπάντησις

Στήν Ἑλλάδα τήν ἱστορία τοῦ ἐργατικοῦ δικαίου δυνάμεθα νά διακρίνουμε σέ δύο περιόδους.

α) Ἡ πρώτη ἀρχίζει ἀπό τήν φήφιση τῶν πρώτων ἐργατικῶν φι-  
λεργατικῶν νόμων, πού συμπύπτει σχεδόν μέ τήν προσπάθεια ἀ-  
ναδιοργανώσεως τοῦ κράτους τό 1909, καί φθάνει μέχρι τό 1935.  
Σ' αὐτή τήν περίοδο θεσπίζονται κυρίως νόμοι πού ἀφοροῦν τήν  
ἀτομική ἐργασιακή σχέση καί γι' αὐτό δυνάμεθα νά τήν ὀνομάσου-  
με περίοδο τοῦ ἀτομικοῦ ἐργατικοῦ δικαίου. Μεταξύ τῶν σπου-  
 δαιότερων νομοθετημάτων πού ψηφίσθηκαν σ' αὐτή τήν περίοδο,  
 προστατευτικοῦ κυρίως χαρακτήρος, εἶναι ὅπως "τό περὶ Κυρια-  
κῆς ἀργίας" (ν. Γ ΛΒ/1911), "τό περὶ καθορισμοῦ τῶν ὥρων  
ἐργασίας" (ν. Γ ΛΒ/1911), "ἐργασίας γυναικῶν καί ἀνηλίκων"  
 (ν. ΔΚΘ/1912), "πληρωμῆς μισθῶν καί ἡμερομισθίων" (ν. ΔΛ/1912),  
 "χρονικῶν ὁρίων ἐργασίας καταστημάτων" (ν. 271/1914) "ἐργατι-  
κῶν ἀτυχημάτων" (ν. 551/1915), "Καταγγελίας συμβάσεως ἐργασί-  
ας" (ν. 2112/1920), κ.ἄ.

β) Ἡ δεύτερη περίοδος τοῦ ἐργατικοῦ δικαίου χαρακτηρίζεται  
ἀπό τήν θέσπιση τῶν νόμων περὶ συλλογικῶν συμβάσεων ἐργασίας  
καί ἀρχίζει μέ τήν θέσπιση δύο βασικῶν νομοθετημάτων 1. τοῦ  
 νόμου 16/21-11-1935 "περὶ συλλογικῶν συμβάσεων ἐργασίας" καί  
 2. τοῦ νόμου 16/20-11-1935 "περὶ ρυθμίσεως τῶν συλλογικῶν δι-  
αφορῶν ἐργασίας". Τά σημαντικώτερα νομοθετήματα αὐτῆς τῆς πε-  
 ριόδου ἀφοροῦν τόσον τό προστατευτικόν ὅσον καί τό συλλογικόν  
 ἐργατικόν δίκαιον καί εἰδικώτερα σέ ρυθμίσεις θεμάτων ὅπως "περὶ  
παροχῆς ἀδειῶν μετ' ἀποδοχῶν" (α.ν. 539/1945), "περὶ συλ-  
λογικῶν σχέσεων καί διαφορῶν ἐργασίας" (ν. 2053/1952), "περὶ  
συλλογικῶν διαφορῶν ἐργασίας" (ν. δ. 3086/1954), "περὶ συλλο-  
γικῶν συμβάσεων καί συλλογικῶν διαφορῶν ἐργασίας" (ν. 3239/  
 1955), "περὶ συνδικαλιστικῶν στελεχῶν" (ν. 1803/1951), "περὶ  
ἐπαγγελματικῶν σωματείων" (ν. δ. 4361/1961), "περὶ ὑπερωριακῆς  
ἐργασίας" (ν. δ. 4020/1959) "περὶ ἀδειῶν καί ἐπιδομάτων ἀδειῶν"  
 (ν. 4504/1966 καί 4547/1966), "περὶ κανονισμῶν ἐργασίας"

(ν.δ. 3789/1957), κ.ἄ. 'Επίσης ὁ 'Αστικός Κώδικας (Α.Ν.2250/1940) μετά τοῦ Εἰσαγωγικοῦ αὐτοῦ νόμου (Α.Ν.2783/1941) ἀποτελεῖ τό νέο νομοθετικό θεμέλιο τῆς συμβάσεως ἐργασίας. Οἱ ἀτομικές σχέσεις ἐργαζομένου καί ἐργοδότη εὐρίσκουν λεπτομερῆ ρύθμιση στίς διατάξεις τῶν ἄρθρων 648-680 τοῦ 'Αστικοῦ Κώδικα. Οἱ διατάξεις αὐτές ρυθμίζουν τήν σύμβαση ἐξηρητημένης ἐργασίας καί τήν σύμβαση ἐλευθέρων ὑπηρεσιῶν (ἀνεξάρτητης ἐργασίας). Ἡ περίοδος αὐτή τοῦ ἐργατικοῦ δικαίου, λόγω τῆς φύσεως τῶν νομοθετημάτων τῆς, ὀνομάζεται περίοδος τοῦ συλλογικοῦ ἐργατικοῦ δικαίου.

### 9η Ἐρώτησις

Ποῦν τό περιεχόμενον τοῦ ἐργατικοῦ δικαίου;

### 'Απάντησις

Τό ἐργατικό δίκαιο ἀρχικά ἀναφέρετο μόνο στούς ἐργάτες τῆς βιομηχανίας καί στίς ἐργασίες γυναικῶν καί ἀνηλίκων καί εἶχε καθαρά προστατευτικό χαρακτήρα, ἀλλά βαθμηδόν, κατά τήν πορεία τῆς ἐξελιξέως του, μεταβλήθηκε τό περιεχόμενον του καί ἀπό δίκαιο τῆς προστασίας τῶν παρεχόντων τήν ἐργασία τους κατέληξε δίκαιο τῆς ἐξηρητημένης ἐργασίας καί περιέλαβε τό σύνολο τῶν νομικῶν σχέσεων καί ρυθμίσεων πού ἀπορρέουν ἀπ'αὐτήν. Τοιουτοτρόπως περιλαμβάνει τόσον τίς ἀτομικές ἐργασιακές σχέσεις πού δημιουργοῦνται μεταξύ ἐργοδότη καί μισθωτοῦ, τό προστατευτικό ἐργατικό δίκαιο καί τόν νόμιμο διακανονισμό ἐργασίας, ὅσον καί τό συλλογικό ἐργατικό δίκαιο, δηλαδή τό δικαίωμα τῶν συλλογικῶν σχέσεων καί διαφορῶν ἐργασίας, καθώς καί τό δίκαιον τῶν ἐπαγγελματικῶν ἐνώσεων τῶν μισθωτῶν.

Θά πρέπει νά σημειωθῇ ὅτι τό ἐργατικό δίκαιο παρουσιάζει σαφῆ τήν τάση διαρκοῦς ἐπεκτάσεως τοῦ περιεχομένου του.

Ἡ οἰκονομική ζωὴ δημιουργεῖ τὴν ἀνάγκη ἐπεκτάσεως τῶν ρυθμίσεων τοῦ ἐργατικοῦ δικαίου, εἴτε γιὰ λόγους προστασίας τῶν ἀσθενεστέρων, εἴτε γιὰ λόγους ὁμοιομορφίας καὶ στοὺς μὴ ἐξηρητημένους μισθωτοὺς. Γι' αὐτὸ ἡ ἐπέκτασις αὐτῆ τοῦ ἐργατικοῦ δικαίου σημειώνεται εἴτε σέ βάθος, ὅσον ἀφορᾷ τὴν δραστηριότητα τοῦ καλύπτει, εἴτε σέ πλάτος, ὅσον ἀφορᾷ τὴν διεύθυνση τοῦ κύκλου τῶν προσώπων στὰ ὁποῖα ἀναφέρεται, δηλαδή τὴν ἐπέκτασις στὸ ἐμπόριο, τὴν ἐργασίαν γραφείου καὶ γενικὰ τοὺς ἰδιωτικoὺς ὑπαλλήλους, τοὺς κοινοτικoὺς ὑπαλλήλους τοὺς ὑπαλλήλους Νομικῶν Προσώπων Δημοσίου Δικαίου κ.ἄ.

#### 10η Ἑρώτησις

Ποῖα τὰ χαρακτηριστικὰ τοῦ ἐργατικοῦ δικαίου ;

#### Ἀπάντησις

Τὸ ἐργατικὸ δίκαιο: α) προϋποθέτει τὸν χωρισμὸ τῆς κοινωνίας σέ τάξεις, δηλαδή τὸν χωρισμὸ ἀφ' ἑνὸς τῶν προσφερόντων τὴν ἐργασίαν τῶν (ἐργαζόμενοι, μισθωτοὶ) καὶ ἀφ' ἑτέρου τῶν χρησιμοποιοῦντων αὐτήν ὑπὸ τὴν διεύθυνσίν των (ἐργοδότες). β) εἶναι εὐμενές πρὸς τὴν ἐργατοῦπαλληλικὴν τάξιν καὶ ἀποβλέπει διὰ τῆς προστασίας τῶν ἐργαζομένων, ὡς οἰκονομικῶς ἀσθενεστέρων ἔναντι τοῦ ἐργοδότη, στὴν ἐξισορρόπησι τῶν κοινωνικῶν ἀντιθέσεων, χάριν τοῦ γενικωτέρου κοινωνικοῦ συμφέροντος. Αὐτὸ ὅμως δέν σημαίνει ὅτι τὸ ἐργατικὸ δίκαιο εἶναι ταξικὸ δίκαιο. Ἐυνεπῶς, εἰάν χαρακτηρίσουμε τὸ ἐργατικὸ δίκαιο σάν ταξικὸ, εἶναι σάν νὰ θέτουμε ὑπὸ ἀμφισβήτησιν τὸ πνεῦμα ἀπὸ τὸ ὁποῖο διέπεται καὶ νὰ τὸ παραδεχθοῦμε σάν ἀπὸτέλεσμα ταξικῆς πάλης, σάν κατάκτηση τῶν ἐργατῶν σέ βάρος τῶν ἐργοδοτῶν καὶ ὄχι σάν ἔκφραση κοινωνικῆς δικαιοσύνης. Ἐξ ἄλλου, οἱ ἐργάτες δέν ἀποτελοῦν παρὰ ἓνα τμῆμα τοῦ πεδίου ἐφαρμογῆς τοῦ ἐργατικοῦ δικαίου, διότι αὐτὸ ἀφορᾷ ἐπίσης τοὺς ὑπαλλήλους

τά στελέχη επίχειρήσεων, όλες αυτές τις κατηγορίες σε μία κοινωνική τάξη.

γ) Είναι δίκαιο εὐδικό διότι ἔχει πρωτότυπα (ἐξατομικευμένα) χαρακτηριστικά καὶ ἰδιότυπους θεσμούς, πηγές καὶ μεθόδους.

δ) Είναι δίκαιο συγκεκριμένο ἀπὸ τὴν ἄποψη ὅτι καλύπτει τὸ σύνολο τῶν ἐννόμων σχέσεων πού δημιουργοῦνται ἀπὸ τὴν παροχὴν ἐξηρητημένης ἐργασίας, ἀλλὰ δὲν ἐφαρμόζεται κατὰ τρόπον ἐννιαῦον καθ' ὅσον αἱ διακανονισμοὶ του διατυπώνονται ἀποσπασματικά καὶ δὲν προσδιορίζει μὲ τρόπο ἀφηρημένο τὴν νομικὴ κατάσταση τῶν μισθωτῶν.

ε) Ὁ κλάδος αὐτὸς τοῦ δικαίου δὲν ἔχει ἀκόμα τελείως ἀποκρυσταλλωθῆ, ὀλοκληρωθῆ. Γι' αὐτό ἐξ ἄλλου συνεχῶς ρυθμίζεται καὶ διαμορφώνεται ἐξελικτικά. Ἀλλὰ ἡ διαπίστωση αὐτῆ, σάν χαρακτηριστικά τοῦ ἐργατικοῦ δικαίου, δὲν ἰσχύει μόνο γι' αὐτόν τὸν κλάδο τοῦ δικαίου, νομίζουμε ὅμως ὅμως ὅτι σ' αὐτόν εἶναι περισσότερο ἔντονη.

στ) τέλος, ἓνα ἀπὸ τὰ πλεῖστα σημαντικά χαρακτηριστικά τοῦ ἐργατικοῦ δικαίου εἶναι ὅτι δὲν ἀποτελεῖ μόνο νομικὴ ἐπιστήμη, ἀλλὰ ἐπηρεάζεται ἄμεσα ἀπὸ τις κοινωνικὲς καὶ οἰκονομικὲς ἐξελίξεις, καὶ γι' αὐτό ἡ ἔρευνά του μὲ νομικά καὶ μόνο κριτήρια εἶναι ἀτελής. Πράγματι, ἡ διαρκὴς κοινωνικοοικονομικὴ ἐξέλιξη στὴν ἐποχὴ μας, ἡ ἀλλαγὴ τοῦ κόσμου τῆς ἐργασίας σὲ νέες ἐπίπεδα καὶ ἡ ἀνάπτυξη τῆς νέας ἐργατικῆς τάξεως, ἡ σύγχρονη διάρθρωση τῆς ἐπιχειρήσεως καὶ ὁ δυναμισμὸς τῶν κοινωνικῶν ομάδων μεταβάλλουν συνεχῶς τὴν ἀρχικὴ δομὴ τοῦ ἐργατικοῦ δικαίου.

### 11η Ἐρώτησις

Ποῖα τὰ τμήματα τοῦ Ἐργατικοῦ δικαίου;  
Ἀπάντησις

Τὸ ἐργατικὸ δίκαιο δύναται νὰ διαιρεθῆ σὲ δύο τμήματα:

α) στό τμήμα τῶν ἀτομικῶν σχέσεων ἐργασίας πού βασικά περιλαμβάνει τήν σύμβαση ἐργασίας (συμβατικές σχέσεις ἐργαζομένου καί ἐργοδότη καί προστατευτικός διακανονισμός τῆς ἐργασίας), καί β) στό τμήμα τῶν συλλογικῶν σχέσεων ἐργασίας πού περιλαμβάνει τό δίκαιο τῶν συλλογικῶν συμβάσεων καί τῶν συλλογικῶν διαφορῶν ἐργασίας, καθώς καί τό δίκαιο τῶν ἐπαγγελματικῶν ἐνώσεων τῶν μισθωτῶν.

Τό κοινό γνώρισμα τῶν δύο αὐτῶν τμημάτων τοῦ ἐργατικοῦ δικαίου εἶναι ὅτι αὐτό ἀποτελοῦν συνέπεια τῶν χειρισμῶν τῆς Κοινωνικῆς Πολιτικῆς. Οἱ ἐπιταγές τῆς Κοινωνικῆς Πολιτικῆς ἀποσκοποῦν στήν ἐξισορρόπηση τῶν κοινωνικῶν ἀντιθέσεων πού ὑφίστανται μεταξύ τῶν ἀντιτιθεμένων τάξεων, τῶν ἀλληλοσυγκρουομένων συμφερόντων, διά τῆς προστασίας τῶν ἀσθενεστέρων, πρὸς ἐπίτευξη τοῦ γενικώτερου καλοῦ, τῆς ὀρθότερης ρύθμισης τῶν διαφορῶν τῶν κοινωνικῶν ὁμάδων.

### 12η Ἑρώτηση

Ποιοι οἱ κλάδοι τοῦ ἐργατικοῦ δικαίου;

### Ἀπάντησις

Τό ἐργατικό δίκαιο διακρίνεται σέ ἐπί μέρους κλάδους μέ σκοπό τήν κατά τομεῖς ἐξειδίκευση αὐτοῦ. Τοιοῦτοτρόπως διακρίνεται:

- α) σέ συνταγματικό ἐργατικό δίκαιο πού περιλαμβάνει τήν ἐρμηνεία τῶν συνταγματικῶν ἀρχῶν πού ἐνδιαφέρουν τό ἐργατικό δίκαιο.
- β) σέ διοικητικό ἐργατικό δίκαιο πού περιλαμβάνει τήν ἐπιθεώρηση ἐργασίας.
- γ) σέ δικονομικό ἐργατικό δίκαιο πού περιλαμβάνει τίς δικονομικές διατάξεις ἐπί τῶν ἐργατικῶν διαφορῶν κλπ.
- δ) σέ ποινικό ἐργατικό δίκαιο πού ἀφορᾷ τίς κυρώσεις τῶν ποινι-



κῶν παραβάσεων τῆς σχετικῆς μέ τήν ἐργασία.

ε) σέ διεθνές ἐργατικό δίκαιο, δηλαδή στό δίκαιο τῶν διεθνῶν συμβάσεων ἐργασίας.

στ) σέ ἰδιωτικό διεθνές δίκαιο ἢ ἐργατικό διεθνές δίκαιο πού ἀφορᾶ τās ρυθμίσεις ἐπί τῶν ἐργασιακῶν σχέσεων, καί

ζ) σέ συγκριτικό ἐργατικό δίκαιο πού περιλαμβάνει τῆς ἀνάλογες διατάξεις καί θεωρίες πού ἐπικρατοῦν σέ ἄλλες χῶρες ἐπί ἑνός θέματος (ἢ θεμάτων) προκειμένου νά γίνῃ ὀρθότερα ὁ διακανονισμός του.

Ὅπως εἶναι εὐνόητο, οἱ ἀνωτέρω κλάδοι τοῦ ἐργατικοῦ δικαίου δέν μεταβάλλουν τήν ἐνότητά του.

### 13η Ἑρώτησις

Ἀναφέρατε τῆς βασικές τάσεις τοῦ ἐργατικοῦ δικαίου στό πεδίο τῶν πηγῶν αὐτοῦ.

### Ἀπάντησις

Οἱ βασικές τάσεις στό πεδίο τῶν πηγῶν τοῦ ἐργατικοῦ δικαίου εἶναι α) ἡ παρατηρουμένη διεξόδους τῆς ἐκτελεστικῆς ἐξουσίας ἐπί τοῦ νομοθετικοῦ πεδίου, β) ἡ ἀνάπτυξη τῶν συλλογικῶν συμβάσεων ἐργασίας καί γ) ἡ σπουδαιότητα τοῦ Διεθνοῦς, ἀλλά καί τοῦ Εὐρωπαϊκοῦ Κοινοτικοῦ ἐργατικοῦ δικαίου.

### 14η Ἑρώτησις

Ἀποτελεῖ ἡ νομολογία πηγή τοῦ ἐργατικοῦ δικαίου;

### Ἀπάντησις

Νομολογία εἶναι ἡ δικαστική ἐρμηνεία νόμου, ἡ ἐφαρμογή νόμου ἐπί ἑνός συγκεκριμένου θέματος ὑπό τοῦ δικαστηρίου. Δηλαδή οἱ ἀποφάσεις τῶν δικαστηρίων οἱ ἀναφερόμενες σέ εἰδικές περιπτώσεις καί οἱ ἐπιλύουσες ἓνα συγκεκριμένο θέμα. Ἐπειδή

ὅμως οἱ ἀποφάσεις τῶν δικαστηρίων ἀναφέρονται σέ εἰδικές περιπτώσεις, ἡ νομολογία δέν εἶναι κατ'ἀρχήν δημιουργός δικαίου. Ἀλλά ἔχει γίνει δεκτό ὅτι στήν πραγματικότητα ἡ παγία νομολογία, ἰδιαίτερα μάλιστα τοῦ ἀνωτάτου δικαστηρίου, εἶναι παράγοντας διαπλάσεως καί προαγωγῆς τοῦ δικαίου, καθ'ὅσον δέν δύναται νά παραβλεφθῆ τό γεγονός ὅτι, ἐπί συγκεκριμένων θεμάτων ἡ νομολογία καθιερώνει στήν οὐσία, διά τῶν ἀποφάσεων τῶν δικαστηρίων, ἀρχές δικαίου σέ περιπτώσεις μάλιστα πού εἶναι ἀνεπαρκῶς ἢ οὐδόλως ἐκπεφρασμένες μερικές ἀρχές δικαίου στά νομοθετικά κείμενα. Θά πρέπει λοιπόν νά θεωρηθῆ μᾶλλον ὡς πηγή δικαίου καί, φυσικά, καί ὡς πηγή τοῦ ἐργατικοῦ δικαίου.

Ἐξ ἄλλου, οἱ ἀποφάσεις τῶν διαιτητικῶν διοικητικῶν δικαστηρίων ἀποτελεῦν πηγή τοῦ ἐργατικοῦ δικαίου, διότι τά διαιτητικά δικαστήρια ἀποτελοῦν ὄργανα τῆς διοικήσεως καί οἱ ὅροι τῶν διαιτητικῶν ἀποφάσεων περιέχουν, ὅπως καί οἱ συλλογικές συμβάσεις ἐργασίας, κανόνες δικαίου πού ἔχουν θέση οὐσιαστικοῦ νόμου. Συνεπῶς, μέ τίς ἀποφάσεις τῶν διοικητικῶν διαιτητικῶν δικαστηρίων ἐπιλύεται μία συλλογική διαφορά ἐργασίας, δηλαδή μία διένεξη μεταξύ ἐργοδοτικῶν ὀργανώσεων καί ἐπαγγελματικῶν ὀργανώσεων τῶν μισθωτῶν ὅσον ἀφορᾷ τοὺς ὅρους, τίς συνθήκες ἢ τήν ἀμοιβή τῆς ἐργασίας. Οἱ ἀποφάσεις τῶν διαιτητικῶν δικαστηρίων, ἐξ ἄλλου, ἀποτελοῦν πηγή τοῦ ἐργατικοῦ δικαίου, διότι δέν περιορίζονται στήν ἐφαρμογή τοῦ ἐσχύοντος κανόνος δικαίου σέ ὠρισμένη περίπτωση, ὅπως ἡ νομολογία, ἀλλά διαμορφώνουν νέες συνθήκες ἐργασίας καί συνεπῶς, ἔχουν κανονιστικήν ἐνέργεια, ἀποτελοῦσαι πηγήν κατά νομοθετικήν ἐξουσιοδότησιν.

15η Ερώτηση

Ποιες οί διακρίσεις τών κανόνων του διεθνούς εργατικού δικαίου;

Απάντηση

- Οί κανόνες του διεθνούς εργατικού δικαίου είναι δυνατόν νά διακριθοῦν: α) στους κανόνες πού καθιερώνονται μέ διμερεῖς συμβάσεις μεταξύ κρατῶν. Τά κράτη καθορίζουν διά τών διμερῶν συμβάσεων τούς κανόνες πού πρέπει νά ἐφαρμοσθοῦν γιά τούς ἐργαζόμενους πού προέρχονται ἀπό ἄλλη χώρα.
- β) στους κανόνες πού καθιερώνονται μέ διεθνεῖς συμβάσεις καί πού καταρτίζονται ἀπό τό Διεθνές Γραφεῖο Ἐργασίας καί ψηφίζονται ἀπό τήν Διεθνή Συνδιάσκεψη Ἐργασίας, καί
- γ) στους κανόνες πού καθιερώνονται ἀπό τίς διεθνεῖς διακηρύξεις

16η Ερώτηση

Ποιες είναι οί αἰτίες δημιουργίας του διεθνούς εργατικού δικαίου;

Απάντηση

Τρεῖς είναι βασικά οί αἰτίες δημιουργίας του διεθνούς εργατικού δικαίου.

- α) Οί δυσκολίες πού συναντοῦν τά κράτη γιά τήν καθιέρωση ἐνός ἐσωτερικού εργατικού δικαίου, καί τοῦτο, διότι οί μεταρρυθμίσεις πού εἰσάγει ἀποτελοῦν βάρος γιά τίς ἐθνικές οἰκονομίες, ἐνῶ ἡ διεθνοποίηση του διεθνούς δικαίου ἐξισορροπεῖ τά βάρη. Συνεπῶς, ἡ ἐξισορρόπιση τών βαρῶν μεταξύ τών κρατῶν ἀποτελεῖ τήν δεύτερη αἰτία δημιουργίας του διεθνούς εργατικού δικαίου.
- β) ἡ ἐπιθυμία ἐνοποιήσεως τῆς καταστάσεως τῆς εργατικῆς τάξεως σέ διεθνές ἐπίπεδο. Ἡ ἰσότητα ὄλων τών ἐργαζομένων ἀνά

τόν κόσμον, δηλαδή ἡ ἰσότητα τῆς κοινωνικῆς καταστάσεως τῶν ἐργαζομένων ὀφείλει νά ὀδηγήσῃ εἰς ἰσότητα τῆς νομικῆς καταστάσεως. Συνεπῶς, ἡ ἰσότητα τῆς νομικῆς καταστάσεως τῆς ἐργατικῆς τάξεως μεταξύ τῶν κρατῶν ἀποτελεῖ τήν δεύτερη αἰτία δημιουργίας τοῦ διεθνοῦς ἐργατικοῦ δικαίου.

γ) Τέλος, τό γεγονός ὅτι ἡ διεθνοποίηση τοῦ ἐργατικοῦ δικαίου συντελεῖ στή διατήρηση τῆς διεθνοῦς εἰρήνης καί στήν ἀπάμβλυνση τῆς βιομηχανικῆς ἀντιθέσεως μεταξύ τῶν κρατῶν, ἀπέτελεσε τήν τρίτη αἰτία δημιουργίας τοῦ διεθνοῦς ἐργατικοῦ δικαίου

### 17η Ἑρώτησις

Τί γνωρίζετε γιά τήν ἔδρυση τῆς Διεθνοῦς Ὁργανώσεως Ἑργασίας (Δ.Ο.Ε.), ποῖος ὁ σκοπός της καί εἰς τί διακρίνεται αὐτή ἀπό τίς ἄλλες διεθνεῖς ὀργανώσεις;

### Ἀπάντησις

α) Τό XIII (13ο) μέρος τῆς συνθήκης τῶν Βερσαλλῶν (1919) ἀπέτελεσε τόν καταστατικόν χάρτη τῆς διά τῆς συνθήκης αὐτῆς ἰδρυθείσης Διεθνοῦς Ὁργανώσεως Ἑργασίας. Τό καταστατικόν τῆς Διεθνοῦς Ὁργανώσεως Ἑργασίας συμπληρώθηκε μέ τήν Διακήρυξη τῆς Φιλαδελφείας (τήν 10.5.1944). Ἡ Διεθνῆς Ὁργάνωση Ἑργασίας ἔγινε τό 1946 ἡ πρώτη εἰδική διακυβερνητική ὀργάνωση, συνδεομένη μέ τόν Ὄργανισμόν τῶν Ἠνωμένων Ἐθνῶν. (Ο.Η.Ε.)

β) Ἡ Διεθνῆς Ὁργάνωση Ἑργασίας ἔχει ὡς σκοπόν τήν βελτίωση τῶν συνθηκῶν ζωῆς καί ἐργασίας τῶν ἀνά τόν κόσμον ἐργαζομένων καί τήν θεμελίωση μιᾶς διαρκοῦς εἰρήνης, βασιζομένης στήν κοινωνική δικαιοσύνη.

γ) Ἡ Διεθνῆς Ὁργάνωση Ἑργασίας διακρίνεται ἀπό τίς ἄλλες διεθνεῖς ὀργανώσεις ἀπό τό γεγονός ὅτι οἱ ἀντιπρόσωποι

τῶν ὀργανώσεων τῶν ἐργοδοτῶν καί τῶν ἐργατῶν συμμετέχουν, μέ τούς ἴδιους ὅρους, μέ τούς ἀντιπρόσωπους τῶν κυβερνήσεων, μέ σκοπό τήν μελέτη τῆς διεθνοῦς κοινωνικῆς πολιτικῆς καί τῶν κανόνων τοῦ διεθνοῦς ἐργατικοῦ δικαίου.

### 18η Ἑρώτησις

Τί γνωρίζετε γιά τά ὄργανα τά ὅποια περιλαμβάνει ἡ Διεθνῆς Ὁργάνωση Ἑργασίας;

### Ἀπάντησις

Ἡ Διεθνῆς Ὁργάνωση Ἑργασίας περιλαμβάνει τρία ὄργανα, σύμφωνα μέ τό ἄρθρο 2 τοῦ Ν.Δ. 399/1947 "περί κυρώσεως τοῦ Καταστατικοῦ Χάρτου τῆς Δ.Ο.Ε.", τά ἀκόλουθα:

α) Τήν Διεθνή Συνδιάσκεψη Ἑργασίας. Εἶναι τό ἀνώτατο ὄργανο τῆς Διεθνοῦς Ὁργανώσεως Ἑργασίας καί τό παγκόσμιο βῆμα γιά τήν συζήτηση τῶν διαφόρων κοινωνικῶν ζητημάτων. Κάθε κράτος συμμετέχει στή Διεθνή Συνδιάσκεψη μέ τέσσερεις ἀντιπροσώπους (ἕνας τῶν ἐργατῶν, ἕνας τῶν ἐργοδοτῶν καί δύο τῆς κυβερνήσεως). Κάθε ἀντιπρόσωπος διαθέτει μία ψῆφο καί διατηρεῖ πλήρη ἀνεξαρτησία γνώμης. Στίς συνόδους τῆς Δ.Σ.Ε. οἱ ἀποφάσεις λαμβάνονται μέ πλειοψηφία τῶν 2/3 τῶν ψήφων.

β) Τό Διοικητικό Συμβούλιο. Ἀποτελεῖται ἀπό 12 ἀντιπροσώπους τῶν ἐργατῶν, 12 τῶν ἐργοδοτῶν καί 24 τῶν Κυβερνήσεων. Εἶναι τό ἐκτελεστικό ὄργανο τῆς Διεθνοῦς Ὁργανώσεως Ἑργασίας καί διευθύνει τίς ἐργασίες τοῦ Διεθνοῦς Γραφείου Ἑργασίας.

γ) Τό Διεθνές Γραφεῖο Ἑργασίας (Δ.Γ.Ε.). Ἀποτελεῖ τήν Γραμματεία τῆς Δ.Ο.Ε., ὑπό τήν διεύθυνση τοῦ γενικοῦ διευθυντοῦ καί τήν ἐποπτεία τοῦ διοικητικοῦ συμβουλίου. Τό Δ.Γ.Ε. προπαρασκευάζει τίς διεθνεῖς συμβάσεις καί συστάσεις ἐπί τῶν ἐργα-

τικῶν θεμάτων, πού τίθενται πρὸς ψήφιση ἀπὸ τὴν Διεθνή Συνδιάσκεψη Ἑργασίας. Ἐπίσης τὸ Δ.Γ.Ε. ἀσχολεῖται μὲ τὴν μελέτη τῶν ἐργατικῶν προβλημάτων καὶ μὲ τὴν παροχὴ πληροφοριῶν ἐπὶ τῶν συγχρόνων ἀντιλήψεων καὶ τῶν νέων μέτρων κοινωνικῆς Πολιτικῆς.

### 19η Ἑρώτησις

Τί γνωρίζετε γιὰ τίς διεθνεῖς συμβάσεις ἐργασίας;

### Ἀπάντησις

Οἱ διεθνεῖς συμβάσεις ἐργασίας συνάπτονται στὶς Διεθνεῖς Συνδιασκέψεις τῆς Διεθνοῦς Ὄργανώσεως Ἑργασίας. Ἀποτελοῦν τὸ κυριώτερο μέσον τῆς Δ.Ο.Ε. γιὰ τὴν ἐναρμόνιση τοῦ ἐργατικοῦ δικαίου τῶν κρατῶν-μελῶν. Στὶς διεθνεῖς συμβάσεις περιλαμβάνονται τὰ περισσότερα καὶ πλέον ζωτικὰ ζητήματα πού ἀφοροῦν τὸ διεθνές ἐργατικὸ δίκαιο. Κατὰ ταῦτα, οἱ διεθνεῖς συμβάσεις ἐργασίας ἀποτελοῦν κανόνες τοῦ Διεθνοῦς Ἑργατικοῦ Δικαίου. Τὸ σύνολο δὲ τῶν διεθνῶν συμβάσεων ἐργασίας καλύπτει μέγα μέρος τοῦ ἐργατικοῦ δικαίου, ἀναφερόμενο κυρίως σέ θέματα προστασίας τῶν ἐργαζομένων, ἀλλὰ καὶ σέ διάφορα ἄλλα, ὅπως τῆς συνδιακαλιστικῆς ἐλευθερίας κλπ. θά πρέπει νά σημειωθῇ ὅτι ἡ ἐπίδραση τῶν διεθνῶν συμβάσεων ἐργασίας εἶναι βαθεῖα ὅσαν ἀφορᾷ τὴν ἐξέλιξη τῆς ἐργατικῆς νομοθεσίας ὄλων τῶν χωρῶν τοῦ κόσμου.

Οἱ διεθνεῖς συμβάσεις ἐργασίας ἀποτελοῦνται συνήθως α) ἀπὸ τὴν εἰσαγωγή, β) ἀπὸ τὸ κυρίως περιεχόμενον τῆς διεθνοῦς συμβάσεως στὸ ὁποῖο τίθενται κανόνες ἐργατικοῦ δικαίου, γ) ἀπὸ εἰδικές διατάξεις διὰ τὴν ἐφαρμογὴ τῆς συμβάσεως καί, τέλος, δ) ἀπὸ τίς ἐπικυρώσεις τῶν ἀντιπροσώπων τῶν κρατῶν - μελῶν τῆς Διεθνοῦς Ὄργανώσεως Ἑργασίας.

Ἡ Διεθνὴς Σύμβαση Ἑργασίας δεσμεύει τὰ Κράτη-μέλη δια τῆς ἐπικυρώσεως. Τοῦτο ἀποτελεῖ τὴν ἀρχὴν σὺν Ἐυρωπαϊκῆς χώρες, ἐνῶ κατὰ τὸ ἀγγλοσαξωνικὸ δίκαιον οἱ διεθνεῖς συμβάσεις ἐργασίας καθίστανται διὰ μόνης τῆς ὑπογραφῆς τῶν ἐσωτερικῶν δικαίων τῆς ὑπογραφούσης χώρας. Ἡ ἐπικυρουμένη διεθνὴς σύμβασις ἐργασίας εἶναι κατ' ἀρχὴν τῆς ἴδιας τυπικῆς ἰσχύος μέ τοὺς ἄλλους νόμους τοῦ ἐσωτερικοῦ ἐργατικοῦ δικαίου. Συνεπῶς, αὐτὴ τὸ μὲν καταργεῖ τοὺς ἀντιθέτους ἐσωτερικοὺς νόμους, ὡς νεώτερος νόμος, τὸ δὲ δύναται νὰ καταργηθῆ ἐλευθέρως ὑπὸ τοῦ Κράτους-μέλους, τὸ ὁποῖο τὴν ἐπικύρωσε, μέ ἄλλον ἐσωτερικὸν νόμον. Στὴν τελευταία πάντως περίπτωση τὸ Κράτος πού καταργεῖ τὴν διεθνῆ σύμβαση ἐργασίας ὑπέχει διεθνῆ εὐθύνη ἔναντι τῆς Διεθνοῦς Ὀργανώσεως Ἑργασίας, ἡ ὁποία δύναται νὰ λάβῃ διὰ τῆς Διεθνοῦς Συνδιασκέψεως Ἑργασίας, τῆ προτάσει τοῦ Διοικητικοῦ Συμβουλίου, πᾶν πρόσφορον μέτρον διὰ τὴν ἐξασφάλισιν τῆς ἐκτελέσεως τῆς Διεθνοῦς Συμβάσεως.

Ἐξ ἄλλου ὑποστηρίζεται καὶ ἡ ἄποψη, ὅτι ἡ ἐπικύρωση δέν ἀρκεῖ διὰ νὰ προσδώσῃ στὴν Διεθνῆ Σύμβαση χαρακτηριστικὰ ἀμέσως ἐφαρμοστέου κανόνος τοῦ ἐσωτερικοῦ δικαίου, ἀλλὰ χρειάζεται καὶ μίαν γενικώτερην προσαρμογὴν τοῦ ἐσωτερικοῦ δικαίου πρὸς αὐτήν.

Πράγματι, ἡ εἰσαγωγή μιᾶς διεθνοῦς συμβάσεως σέ ἓνα Κράτος-μέλος δέν ἔχει οὐσιαστικὴ ἀξία ἂν δέν διαμορφωθοῦν οἱ κατάλληλες κοινωνικοοικονομικῆς καὶ νομικῆς συνθήκαι, διότι διαφορετικὰ θὰ συναντήσῃ δυσχέρειες ἐφαρμογῆς. Ἐξ ἄλλου, σέ ἀρκετὰς περιπτώσεις, ἡ ἐπικύρωση διεθνοῦς συμβάσεως ἀποτελεῖ ἀπλῶς τυπικὴ πράξις καθ' ὅσον μάλιστα ὑφίσταται διεθνῶς καὶ τὸ πρόβλημα τοῦ ἐλέγχου τῆς ἐφαρμογῆς τῶν διεθνῶν συμβάσεων ἐργασίας. Συνεπῶς, ὡς προκύπτει ἐκ τῶν ἀνωτέρω, δυνάμεθα νὰ

ἀναφέρουμε ὅτι δι' ἓνα Κράτος δέν ἔχει τόση σημασία τό πόσες διεθνεῖς συμβάσεις ἐπικύρωσε, ὅσο τό ποῖα εἶναι ἡ πραγματικῶς ἐπικρατοῦσα κατάσταση στίς ἐργασιακές σχέσεις τοῦ Κράτους αὐτοῦ.

### 20η Ἑρώτησις

Εἰς τί συνίσταται ἡ εἰσφορά (ἡ συμβολή) τῆς Διεθνοῦς Ὁργανώσεως Ἑργασίας;

### Ἀπάντησις

Ἡ εἰσφορά τῆς Διεθνοῦς Ὁργανώσεως Ἑργασίας εἶναι μεγάλης σημασίας καί παγκοσμίως ἀναγνωρισμένη. Αὐτή συνίσταται στά ἑξῆς; α) Διακήρυξε ὅτι μῖα παγκόσμια εἰρήνη δέν δύναται νά εἶναι διαρκῆς, παρά μόνο ὅταν βασίζεται στήν κοινωνική δικαιοσύνη. Ἐπίσης διακήρυξε τίς διεθνεῖς ἀρχές γιά τήν ἀξία τῆς ἐργασίας, τῆς ἀπασχολήσεως καί τήν ἐλευθερία τοῦ συνδικαλισμοῦ. β) Δημιούργησε ἓνα διεθνές καί δημοκρατικό ὄργανο καθορισμοῦ τῆς κοινωνικῆς πολιτικῆς καί τοῦ ἐργατικοῦ δικαίου, καί γ) καθιέρωσε τήν ἀρχή τῆς τριμεροῦς συνεργασίας κράτους-κεφαλαίου-ἐργασίας μέ συνέπεια τήν ἀπάμβλυνση τοῦ κλίματος τῆς πάλης τῶν κοινωνικῶν τάξεων. Συνεπῶς, ἡ Δ.Ο.Ε. πραγματοποιήθηκε μέχρι σήμερα σπουδαῖο ἔργο. Θά πρέπει ὅμως νά τονισθῇ ἰδιαίτερα ὅτι οἱ σύγχρονες κοινωνικοοικονομικές καί τεχνικές ἐξελίξεις, ἡ διαρκῆς μεταβολή τῶν πραγμάτων, χαρακτηριστικά τῆς ἐποχῆς μας, ὑπαγορεύουν τήν ἀνάγκη ὅπως ἡ Δ.Ο.Ε. διαρκῶς ἐπανεξετάζει καί προσαρμόζει τόν ρόλο της, διαρκῶς βελτιώνει τούς σκοπούς της, διὰ νά καθίσταται πάντοτε ἱκανή νά ἀντιμετωπίζη τίς δημιουργούμενες ἀπαιτήσεις, νά ἀνταποκρίνεται στίς νέες ἀνάγκες.



21η Ερώτηση

Ποιες είναι οι διεθνείς διακηρύξεις και ποῦον, σέ γενικές γραμμές, τό περιεχόμενό τους;

Απάντηση

Στίς διεθνείς διακηρύξεις περιλαμβάνονται:

α) 'Ο Χάρτης τῶν 'Ηνωμένων 'Εθνῶν. Κατά τό ἄρθρο 55 τοῦ Χάρτου τά 'Ηνωμένα 'Εθνη πρέπει νά εὐνοήσουν τήν ἀνύψωση τοῦ βασικοῦ ἐπιπέδου, νά δημιουργήσουν συνθηκῆς ἀπασχολήσεως δι' ὄλους καί συνθηκῆς οἰκονομικῆς καί κοινωνικῆς προόδου καί ἀναπτύξεως, νά ἀναζητήσουν λύσεις διὰ τά διεθνή οἰκονομικά καί κοινωνικά προβλήματα, καί νά δημιουργήσουν προϋποθέσεις ἐγγυωμένας τήν διασφάλιση τῶν ἀτομικῶν δικαιωμάτων καί τῶν θεμελιωδῶν ἐλευθεριῶν δι' ὄλους.

Θά πρέπει νά σημειωθῆ ὅτι τό ἐργατικό δίκαιο ἐνδιαφέρει κυρίως ἡ δραστηριότητα τοῦ Οἰκονομικοῦ καί Κοινωνικοῦ Συμβουλίου τοῦ 'Οργανισμοῦ 'Ηνωμένων 'Εθνῶν, πού ἀναφέρεται στά ἄρθρα 61-72 τοῦ Χάρτου.

β) 'Η διακήρυξη τῆς φιλαδελφείας (10.5.1944). 'Η διακήρυξη ἐπιβεβαίωσε ἐκ νέου τίς ἀρχές τῆς Διεθνοῦς 'Οργανώσεως 'Εργασίας καί περιλαμβάνει μεταξύ ἄλλων καί τά ἐξῆς:

'Η ἐπίσημη ὑποχρέωση τῆς Διεθνοῦς 'Οργανώσεως 'Εργασίας εἶναι νά προαγάγη στά διάφορα ἔθνη τοῦ κόσμου τήν ἐφαρμογή προγραμμάτων, ἱκανῶν νά ἐπιτύχουν: 1) τήν πλήρη ἀπασχόληση καί ἐξύψωση τοῦ βιοτικοῦ ἐπιπέδου, 2) τήν παροχή εὐκολιῶν τεχνικῆς καί ἐπαγγελματικῆς ἐκπαίδεῦσεως καί μετακινήσεως τῶν ἐργατῶν, περιλαμβανομένης τῆς μεταναστεύσεως, διὰ τήν εὐκολώτερη ἐξεύρεση ἐργασίας, 3) τήν ἀπασχόληση τῶν ἐργαζομένων σέ ἐργασίες πού νά εἶναι στό μέτρο τῆς ἱκανότητος καί καταλληλότητός των καί ἀνάλογες μέ τίς γνώσεις των, μέ σκοπό τήν καλύτερα συμ-

βολή των στήν ἐπίτευξη τῆς κοινῆς εὐημερίας.

γ) Ἡ Οἰκουμενικὴ Διακήρυξις τῶν δικαιωμάτων τοῦ ἀνθρώπου (10.12.1948). Διὰ τοῦ ἄρθρου 23 αὐτῆς θέτει τὰς ἀρχάς ὅτι:

- 1) Κάθε ἄτομο ἔχει δικαίωμα πρὸς ἐργασία, πρὸς ἐλεύθερη ἐκλογή τῆς ἐργασίας του, σέ ὄρους ἐργασίας δίκαιους καὶ ἱκανοποιητικούς καὶ στήν προστασία κατὰ τῆς ἀνεργίας.
- 2) Ὅλοι ἔχουν δικαίωμα, χωρὶς διακρίσεις, στήν ἴση ἀμοιβή γιὰ ἴση ἐργασία
- 3) Ὁ ἐργαζόμενος ἔχει δικαίωμα γιὰ δίκαιη καὶ ἱκανοποιητικὴ ἀμοιβή πού νά ἐξασφαλίζει σ' αὐτόν καὶ στήν οἰκογένειά του ζωὴ ἀρμόφουσα στήν ἀνθρώπινη ἀξιοπρέπεια καί, ἐν ἀνάγκη, συμπληρουμένη μέ ἄλλα μέσα κοινωνικῆς προστασίας.
- 4) Κάθε ἄτομο ἔχει τό δικαίωμα νά συνιστᾶ μαζί μέ ἄλλα ἄτομα συνδικᾶτα (ἐργατικές, ἐπαγγελματικές ἐνώσεις) καὶ νά γίνεται μέλος αὐτῶν μέ σκοπό τήν προστασία τῶν συμφερόντων του. Κατὰ τό ἄρθρο 24 τῆς Διακήρυξεως ἕκαστος ἔχει τό δικαίωμα πρὸς ἀνάπαυση καὶ ἀναψυχή καὶ κυρίως γιὰ λογικό περιορισμό τῆς διαρκείας τῆς ἐργασίας του καὶ γιὰ περιοδικές ἄδειες μέ ἀποδοχές καὶ ἐκπδόματα.

Δέν δύναται, ὅμως, νά παραβλεφθῆ τό γεγονός ὅτι ἡ Διακήρυξις δέν περιέχει στίς διατάξεις της (στά ἄρθρα της) ὑποχρεωτικούς κανόνες, ἀλλά ἀπλῶς αὐτές συνιστοῦν γενικὲς κατευθύνσεις πού ὁμοιάζουν μέ διεθνεῖς συστάσεις. Συνεπῶς, ἐπειδὴ οἱ διατάξεις τῆς Διακήρυξεως δέν εἶναι δεσμετικῆς χαρακτῆρος ἡ ἐφαρμογή τους εἶναι ἀτελής, παρ' ὅλον ὅτι ἀναγκάζουν τά κράτη νά τίς λαμβάνουν σοβαρά ὑπ' ὄψιν, ἐφ' ὅσον θεωρήθηκε ὅτι ἀποτελοῦν συμπλήρωση τοῦ Χάρτου τῶν Ἠνωμένων Ἐθνῶν.

Ἐξ ἄλλου, τό σύστημα ἐποπτείας τοῦ Ο.Η.Ε. γιὰ τήν προστασία τῶν ἀνθρωπίνων δικαιωμάτων εἶναι ἀτελές, καθ' ὅσον δέν περιλαμβάνει ὑπερεθνικά ὄργανα ἢ ἐγγυήσεις τηρήσεως τῶν διατάξεων, γεγονός πού δικαιολογεῖ τίς ἀνωτέρω ἀμφισβητήσεις ὅσον

ἀφορᾶ τήν δέσμευση γιά τήν ἐφαρμογή τῶν διατάξεων.

δ) Ἡ διεθνής σύμβαση τῆς Ρώμης τοῦ 1950. Ἡ διεθνής σύμβαση τῆς Ρώμης "περί προασπίσως τῶν δικαιωμάτων τοῦ ἀνθρώπου καί τῶν θεμελιωδῶν ἐλευθεριῶν" ἔγινε ἀπό τά μέλη τοῦ Συμβουλίου τῆς Εὐρώπης μέ βάση τήν Οἰκουμενική διακήρυξη τῶν δικαιωμάτων τοῦ ἀνθρώπου, τοῦ 1948.

ε) Ὁ Εὐρωπαϊκός Κοινωνικός Χάρτης. Ὑπεγράφη στό Τουρῖνο τήν 18.10.1961 καί τέθηκε ἐν ἰσχύϊ τήν 26.2.1965, ὀφείλεται δέ, κυρίως, ἐπὶ δραστηριότητα τοῦ Συμβουλίου τῆς Εὐρώπης.

## 22α Ἑρώτησις

Τί γνωρίζετε γιά τόν Εὐρωπαϊκό Κοινωνικό Χάρτη;

## Ἀπάντησις

Ὁ Εὐρωπαϊκός Κοινωνικός Χάρτης (Ε.Κ.Χ.) ὑπεγράφη στό Τουρῖνο (Ἰταλία) τήν 18.10.1961 καί τέθηκε ἐν ἰσχύϊ τόν Φεβρουάριο τοῦ 1965, θεωρεῖται δέ σάν συμπλήρωμα τοῆς Οἰκουμενικῆς διακηρύξεως τοῦ 1948 καί τῆς διεθνοῦς συμβάσεως τῆς Ρώμης τοῦ 1950. Ὁ Χάρτης ἀποτελεῖ μίαν ἀρκετά συγχρονισμένη ἐνότητα κανόνων κοινωνικῆς πολιτικῆς καί ἐργατικοῦ δικαίου. Δέν ἔγιναν ὅμως τελικά δεκτές οἱ προτάσεις γιά μία ριζική Κοινωνική Πολιτική πού νά περιλαμβάνει συγχρόνους ἀντιλήψεις καί διατάξεις, ὅπως ἡ συμμετοχή τῶν ἐργαζομένων στή διοίκηση καί τά κέρδη τῶν ἐπιχειρήσεων, ἢ ἡ σύσταση ἑνός εὐρωπαϊκοῦ κοινωνικοῦ καί οἰκονομικοῦ συμβουλίου, μέ ἐκπρόσώπηση ἐργοδοτῶν, μισθωτῶν καί κοινῶν γιά τήν ἐπίβλεψη τῆς ἐφαρμογῆς τοῦ Χάρτου.

Ὁ Χάρτης ἀποτελεῖται ἀπό πέντε μέρη, 38 ἄρθρα καί τό παράρτημα. Τό πρῶτο μέρος περιέχει μία διακήρυξη τῶν γενικῶν ἀρχῶν καί κατευθύνσεων κοινωνικῆς πολιτικῆς τῶν συμβαλλομένων

μερῶν. Τό δεύτερο μέρος περιέχει τά κοινωνικά καί οἰκονομικά δικαίωματα, τό τρίτο τῆς δεσμεύσεις τῶν μερῶν ἐκ τοῦ Χάρτου καί τῆς ὑποχρεώσεις τῶν ὑπογραφάντων μερῶν πρὸς τήρησιν αὐτοῦ. Τό τέταρτο καθορίζει τόν ἔλεγχον ἐφαρμογῆς τοῦ Χάρτου καί τό πέμπτο μερικά εἰδικά θέματα ὅπως π.χ. τό δικαίωμα παρεκκλίσεως ἐκ τῶν ἀρχῶν τοῦ Χάρτου, τήν δυνατότητα περιορισμοῦ τῶν ἐκ τοῦ Χάρτου δικαιοματίων κλπ. Τέλος τό παράρτημα καθορίζει τῆς ἔννοιες μερικῶν διατάξεων.

Ὁ Εὐρωπαϊκός Κοινωνικός Χάρτης καθιερώνει 19 ἀρχές κοινωνικῆς πολιτικῆς, πού εἶναι οἱ ἀκόλουθοι: 1) δικαίωμα πρὸς ἐργασία 2) δικαίωμα ἐπί ἴσους ὅρους ἐργασίας, 3) δικαίωμα γιά ἀσφαλεῖς καί ὑγιεινές συνθήκες ἐργασίας, 4) δικαίωμα γιά δίκαιη ἀμοιβή, 5) δικαίωμα συνδικαλιστικῆς ὀργανώσεως, 6) δικαίωμα τῶν συλλογικῶν διαπραγματεύσεων, 7) δικαίωμα τῶν παιδῶν καί ἀνηλίκων πρὸς προστασίαν, 8) δικαίωμα τῶν ἐργαζομένων γυναικῶν πρὸς προστασίαν, 9) δικαίωμα πρὸς ἐπαγγελματικὸ προσανατολισμό, 10) δικαίωμα πρὸς ἐπαγγελματικὴ ἐκπαίδευση, 11) δικαίωμα γιά προστασία τῆς υγείας, 12) δικαίωμα γιά κοινωνικὴ ἀσφάλεια, 13) δικαίωμα γιά κοινωνικὴ καί ἰατρικὴ περίθαλψη, 14) δικαίωμα γιά παροχὴ κοινωνικῶν ὑπηρεσιῶν, 15) δικαίωμα τῶν σωματικῶς ἢ διανοητικῶς καθυστερημένων πρὸς ἐπαγγελματικὴ ἐκπαίδευση ἢ ἐπαγγελματικὴ καί κοινωνικὴ ἀναπροσαρμογή, 16) δικαίωμα τῆς οἰκογενείας γιά κοινωνικὴ, νομικὴ καί οἰκονομικὴ προστασία, 17) δικαίωμα τῆς μητρός καί τοῦ τέκνου γιά κοινωνικὴ καί οἰκονομικὴ προστασία, 18) δικαίωμα πρὸς ἄσκηση κερδοσκοπικῆς δραστηριότητος στῆς χῶρες τῶν συμβαλλομένων μερῶν καί 19) δικαίωμα τῶν μεταναστῶν ἐργαζομένων καί τῶν οἰκογενειῶν των πρὸς προστασία καί περίθαλψη.

Ἡ Ἑλλάς δὲν ἐπεκύρωσε ἀκόμη τόν εὐρωπαϊκὸ κοινωνικὸ

χάρτη, αλλά αφ' ενός ελάχιστες χώρες τόν ἔχουν ἐπικυρώσει καί  
 αφ' ἑτέρου οἱ βασικῆς ἀρχές πού διέπουν τόν Ε.Κ.Χ. περιέχονται  
 στίς διατάξεις τοῦ ἰσχύοντος Συντάγματος (1975)

### 23η Ἑρώτησις

Τί γνωρίζετε γιά τό Εὐρωπαϊκό Κοινοτικό Ἑργατικό Δίκαιο;

### Ἀπάντησις

Ἡ σύμβαση τῆς Ρώμης τῆς 25.3.1958, ἡ ὁποία ἔδρυσε τήν Εὐ-  
 ρωπαϊκή Οἰκονομική Κοινότητα (Ε.Ο.Κ.), περιέχει πολλές διατά-  
 ξεις πού ἐνδιαφέρουν τό ἐργατικό δίκαιο καί γενικά ἀφοροῦν  
 τό Κοινωνικό δίκαιο καί τήν κοινωνική πολιτική τῶν Κρατῶν-με-  
 λῶν τῆς Κοινότητας. Τοιουτοτρόπως, ἡ εἰσαγωγή τῆς συμβάσεως  
 ὀρίζεται ὅτι τά μέρη ἔχουν τήν πρόθεση ὅπως ἐπιδιώξουν τήν διαρ-  
 κῆ βελτίωση τῶν ὄρων ζωῆς καί τῶν συνθηκῶν ἀπασχολήσεως τῶν  
 λαῶν τους καί ἀποφασισμένα νά ἐξασφαλίσουν διά' κοινῶν ἐνερ-  
 γειῶν τήν οἰκονομική καί κοινωνική πρόοδο τῶν χωρῶν τους. Μέ  
 τήν διάταξη αὐτή θεσπίζεται ἡ "κοινωνική ἀρχή", ἡ ὁποία δεσμεύ-  
 ει τά ὄργανα τῆς Κοινότητας. Διά τῶν ἄρθρων 48-51 καθιερώνεται  
 ἡ ἐλεύθερη διακίνηση τῶν ἐργαζομένων. Μέ τό ἄρθρο 117 τά κράτη-  
 μέλη ἀποδέχονται τήν ἀνάγκη τῆς κοινωνικῆς ἐναρμονύσεως, μέ  
 τήν ἔννοια τῆς προσαρμογῆς τῶν ἐθνικῶν νομοθεσιῶν γιά τήν ἐπί-  
 τευξη τῶν ἰδίων οὐσιαστικῶν ἀποτελεσμάτων. Μέ τό ἄρθρο 118 ἡ  
 ἐπιτροπή τῆς Ε.Ο.Κ. ὑποχρεώνεται νά ἀναπτύξη τήν συνεργασία  
 τῶν μερῶν στόν τομέα τῆς ἀπασχολήσεως, τοῦ ἐργατικοῦ δικαίου  
 καί τῶν συνθηκῶν ἐργασίας, τῆς ἐπαγγελματικῆς ἐκπαίδεύσεως  
 καί ἐξελεύσεως, τῆς κοινωνικῆς ἀσφαλίσεως, τῆς προλήψεως τῶν  
 ἀτυχημάτων καί τῶν ἐπαγγελματικῶν ἀσθενειῶν, τῆς προστασίας  
 τῆς ὑγείας κατά τήν ἐργασία, τῆς συνδικαλιστικῆς ἐλευθερίας  
 καί τῶν συλλογικῶν διαπραγματεύσεων. Μέ τό ἄρθρο 119 καθιερῶ-

νεται ή ίσότης τῶν ἀποδοχῶν ἀνδρῶν καί γυναικῶν ἐπί ὕψους παροχῆς ἐργασίας.

Τό Εὐρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμεῖο, τό ὁποῖο ἔδρυσε ή Σύμβαση τῆς Ρώμης, χρηματοδοτεῖ τήν μετεκπαίδευση καί διακίνηση τῶν ἐργαζομένων διά τήν αὔξηση τῆς ἀποδόσεώς τους καί τήν διατήρηση τοῦ βιοτικῆς τους ἐπιπέδου. Τό Εὐρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμεῖο χρηματοδοτεῖται ἀπό τά Κράτη-μέλη τῆς Κοινότητος σύμφωνα μέ τίς περί ἐσόδων τοῦ προϋπολογισμοῦ διατάξεις τοῦ Καταστατικῆς Χάρτη τῆς Κοινότητος.

Ἡ Ἑλλάδα συνδέθηκε μέ τήν Εὐρωπαϊκή Οἰκονομική Κοινότητα διά τῆς συνθήκης τῶν Ἀθηνῶν τῆς 9ης Ἰουλίου 1961, κατὰ τό ἄρθρο 238 τοῦ Καταστατικῆς Χάρτη περί συνδέσεως τῆς Κοινότητος μετά τρίτων Κρατῶν (ή συνθήκη ἐκυρώθη διά τοῦ ν. 4226/1962 καί ἐτέθη ἐν ἰσχύϊ τήν 1ην Νοεμβρίου 1962). Στή συνθήκη συνδέσεως δέν κπεριλήφθηκαν διατάξεις ἐργατικῆς δικαίου ἀνάλογες μέ ἐκεῖνες τῆς συμβάσεως τῆς Ρώμης, ἀλλά τά ἄρθρα τῆς ἰδρυτικῆς συνθήκης περιλαμβάνουν διατάξεις ὅσον ἀφορᾷ τήν ἐλεύθερη κυκλοφορία τῶν ἐργαζομένων (ἄρθρα 48 καί 49), τήν ἀνταλλαγή νέων ἐργαζομένων καί ἐπαγγελματικῆς καταρτίσεως (ἄρθρα 45, 50 καί 128), τήν διευκόλυνση προοδευτικῆς καί ἰσορροποῦ ἐγκαταστάσεως Ἑλλήνων ἐντός τῆς Ε.Ο.Κ. καί ἀντιστρόφως, γιά διάφορες κατηγορίες δραστηριοτήτων (ἄρθρα 47 καί 48) κ.ἄ. θά πρέπει νά σημειωθῆ ὅτι ή ἐλεύθερη κυκλοφορία τῶν ἐργαζομένων ἐξασφαλίζεται μεταξύ τῆς Ἑλλάδος καί τῶν Κρατῶν-μελῶν κατά χρόνο καί τόπο πού καθορίζεται ἀπό τό Συμβούλιο τῆς συνδέσεως, τό νωρύτερο δέ κατά τήν λήξη τῆς προβλεπόμενης στό ἄρθρο 6 τῆς συμφωνίας μεταβατικῆς περιόδου. Μέχρι τήν λήξη τῆς μεταβατικῆς περιόδου τό Συμβούλιο δύναται νά καθορίξη τό καθεστῶς πού θά ἐφαρμοσθῆ γιά τήν κίνηση τῶν ἐργαζομένων, λαμβάνοντας ὑπ' ὄψιν του τήν κατάσταση ἀπασχολή-

σεως στην Ελλάδα.

### 24η Ερώτηση

Αναφέρατε συνοπτικῶς τὶς πηγές τοῦ ἐργατικοῦ δικαίου.

### Ἀπάντηση

Οἱ πηγές τοῦ ἐργατικοῦ δικαίου διακρίνονται ὡς ἑξῆς:

A. Διεθνεῦς πηγές τοῦ ἐργατικοῦ δικαίου.

1. Ἡ Διεθνὴς Ὁργάνωση Ἐργασίας, ἡ ὁποία περιλαμβάνει:

α) Τὴν Διεθνή Συνδιάσκεψη Ἐργασίας.

β) Τό Διοικητικό Συμβούλιο.

γ) Τό Διεθνὲς Γραφεῖο Ἐργασίας.

2) Οἱ Διεθνεῖς Διακηρύξεις, οἱ ὁποῖες περιλαμβάνουν:

α) Τόν Χάρτη τῶν Ἠνωμένων Ἐθνῶν.

β) τὴν διακήρυξη τῆς φιλαδελφείας.

γ) τὴν Ὀλυμπιακή- Διακήρυξη τῶν δικαιωμάτων τοῦ ἀνθρώπου

δ) τὴν διεθνή σύμβαση τῆς Ρώμης.

ε) τόν Εὐρωπαϊκὸ Κοινωνικὸ Χάρτη.

3) Τό Εὐρωπαϊκὸ Κοινοτικὸ Ἐργατικὸ Δίκαιο.

B. Κρατικὲς πηγές τοῦ ἐργατικοῦ δικαίου.

1. Τό Σύνταγμα

2. Οἱ Νόμοι, στοὺς ὁποίους περιλαμβάνονται:

α) Οἱ ἐργατικοὶ νόμοι (ἐργατικὴ νομοθεσία).

β) Οἱ διατάξεις τοῦ Ἀστικοῦ Κώδικα οἱ σχετικὲς μετὰ τὴν μίσθωση ἐργασίας (ἄρθρα 648-680) καθὼς καὶ ἄλλες, ἐνδιαφέρουσες τὸ ἐργατικὸ δίκαιο.

γ) Διάφορες διατάξεις (ὅπως π.χ. διατάξεις ποινικῆς, πολιτικῆς δικονομίας καὶ διοικητικοῦ νόμου).

Γ. Ἀυτόνομες πηγές τοῦ ἐργατικοῦ δικαίου.

1. Τά ἔθιμα
2. Οἱ συλλογικὲς συμβάσεις ἐργασίας.
3. Οἱ κανονισμοὶ ἐργασίας.
4. Τά καταστατικά τῶν συνδικάτων.

### 25η Ἑρώτησις

Ποῦτες οἱ συνταγματικὲς ἀρχὲς τῆς ἐλευθερίας καὶ τῆς ἰσότητος στό ἐργατικὸ δίκαιο;

### Ἀπάντησις

Τό Σύνταγμα, ὡς ὁ ὑπέρτατος νόμος τῆς πολιτείας, περιέχει καὶ διατάξεις πού ἀφοροῦν τό ἐργατικὸ δίκαιο καὶ μάλιστα μεγάλης σημασίας, γι' αὐτό δέ καὶ ἀποτελεῖ μία ἀπό τίς Κρατικές πηγές (πηγές πολιτειακῆς προελεύσεως) τοῦ ἐργατικοῦ δικαίου.

Τό Σύνταγμα τοῦ 1975 εἶναι προσηλωμένα στά ἰδανικά τῆς ἐλευθερίας, τῆς ἰσότητος καὶ τῆς δικαιοσύνης. Στήν ἐποχή μας ὅμως, λόγω τῶν ἐξελεύσεων στήν οἰκονομική καὶ κοινωνική ζωή, δέν ἀρκεῖ πλέον ἡ νομική ἰσότητα καὶ ἡ ἐλευθερία ὅπως τήν διακηρύσσει ὁ νόμος, ἀλλά ἡ σύγχρονη ἐξασφάλιση τῶν οἰκονομικῶν καὶ κοινωνικῶν ἐλευθεριῶν. Ἐξ ἄλλου, ἐπί τοῦ πεδίου τῆς ἀνθρώπινης ἐργασίας ἡ ἀπόλυτη ἐλευθερία εἶχε καταλήξει σέ ἐλευθερία κινήσεως τῶν οἰκονομικῶς ἰσχυρῶν σέ βάρος τῶν ἀδυνάτων. Ἐτσι, τά σύγχρονα Συντάγματα, διὰ τῆς διακηρύξεως τῶν κοινωνικῶν δικαιωμάτων δημιουργοῦν τήν ἔννοια τῆς κοινωνικῆς δημοκρατίας καὶ τοῦ κράτους δικαίου καὶ ὄχι ἀπλῶς τοῦ κράτους τοῦ νόμου.

Ὅσον ἀφορᾷ τήν συνταγματική ἀρχή τῆς ἰσότητος, ἡ ὁποία διακηρύσσεται στό ἄρθρο 4 παρ. 1 τοῦ Συντάγματος<sup>1</sup>, πρέπει νά

1. Βλ. στό παράρτημα τό σχετικὸ ἄρθρο τοῦ Συντάγματος.



σημειωθῆ ὅτι ἀπό αὐτῆ ἀπορρέει ἡ ἐπιταγή πρὸς τὸν νομοθέτη νὰ ἀποκαταστήσῃ τὴν λόγῳ τῆς οἰκονομικῆς ὑπεροχῆς τοῦ ἐργοδότη ἐναντι τοῦ μισθωτοῦ δημιουργουμένη ἀνισότητα, ἔνεκα τῆς ὁποίας τὰ μέρη τῆς συμβάσεως ἐργασίας δέν εἶναι ἴσα, ἀλλὰ τὸ ἕνα ἀπὸ αὐτά, ὁ ἐργοδότης, δύναται νὰ ἐπιβάλλῃ τοὺς ὅρους του στὸ ἄλλο. Ἀπὸ αὐτῆ τὴν ἀποψη ἡ ἀρχὴ τῆς ἰσότητος ἀποτελεῖ τὴν βάση τοῦ ἐργατικοῦ δικαίου. Συνεπῶς, διὰ τῶν νέων ἀντιλήψεων τῆς ἀρχῆς τῆς ἰσότητος, ἡ ἀνισότης ἢ ὁποῖα δημιουργεῖται ἀπὸ τὴν οἰκονομικὴ ὑπεροχὴ τοῦ ἐργοδότη ἐπιβάλεται νὰ ἀποκατασταθῇ μὲ σκοπὸ τὴν ἰσότητα τῶν κοινωνικῶν τάξεων ἐνώπιον τῆς κοινωνικῆς καὶ οἰκονομικῆς ζωῆς.

Ἐπίσης, στὴν ἀρχὴ τῆς ἰσότητος δύναται νὰ στηριχθῆ καὶ ἡ ἀρχὴ τῆς ὑπὸ τοῦ ἐργοδότη ἴσης μεταχειρήσεως τῶν "ὑπὸ τὰς αὐτὰς συνθήκας καὶ προϋποθέσεις τελούντων μισθωτῶν", ἀπαγορευομένης τῆς δημιουργίας ἀνισότητος, προνομιακῶν καταστάσεων καὶ μὴ ἀντικειμενικῶς δικαιολογουμένων διακρίσεων. Ἡ ἀρχὴ αὐτὴ δέν ἀναφέρεται σὲ ρητὴ διάταξη νόμου, ἀλλὰ προκύπτει ἀπὸ τὸ ἄρθρο 288 τοῦ Ἀστικοῦ Κώδικα<sup>1</sup> (βλ. καὶ ἄρθρα 200 καὶ 281 Α.Κ.)

"Ὅσον ἀφορᾷ τὴν συνταγματικὴν ἀρχὴν τῆς ἐλευθερίας, πού συνεπάγεται ἀπὸ τὸ ἄρθρο 5 παρ. 1 τοῦ Συντάγματος<sup>2</sup> "περὶ ἐλευθερίας ἀναπτύξεως τῆς προσωπικότητος", αὐτὴ συνίσταται στὴν ἀρχὴ τῆς ἐλευθερίας τῆς ἐργασίας, στὴν προστασίαν τῆς προσωπικότητος τοῦ ἐργαζομένου, στὴν προστασίαν τῆς ἐπαγγελματικῆς του σταδιοδρομίας καὶ στὴν ποφυγὴ ὑπερμέτρου δεσμεύσεως αὐτοῦ. Συνεπῶς, δέν ἐπιτρέπεται κατὰ τὴν παροχὴν τῆς ἐργασίας νὰ ἐκτίθεται σὲ

1. Βλ. στὸ παράρτημα τὰ σχετικὰ ἄρθρα τοῦ Ἀστικοῦ Κώδικα.

2. Βλ. στὸ παράρτημα γιὰ τὰ σχετικὰ ἄρθρα τοῦ Συντάγματος.

κίνδυνο ή ζωή καί ή υγεία του μισθωτού, ή τιμή καί ή ήθική του υπόσταση.

### 26η Έρώτηση

Τύ γνωρίζετε για τήν συνδικαλιστική έλευθερία στό νέο Σύνταγμα;

### Έπάντησις

Διά τών άρθρων 12 καί 23 του ίσχύοντος Συντάγματος 1975<sup>1</sup> στηρίζεται καί προστατεύεται ή συνδικαλιστική έλευθερία. Πρέπει νά σημειωθή ότι τά παλαιότερα ίσχύσαντα Συντάγματα δέν προστάτευαν καθαρά τήν συνδικαλιστική έλευθερία αλλά, κυρίως, τήν έλευθερία του συνεταιρίζεσθαι. Η συνδικαλιστική έλευθερία διακρίνεται σε θετική, δηλαδή στό δικαίωμα τής ίδρύσεως ενώσεων μισθωτών χωρίς τήν άδεια τής Αρχής καί στήν απαγόρευση διαλύσεως σωματείου ή ενώσεως προσώπων λόγω παραβάσεως του νόμου ή ουσιώδους διατάξεως του καταστατικού των παρά μόνο μέ δικαστική απόφαση (άρθρο 12 παρ. 2-καί 3)<sup>1</sup>, καί σε άρνητική, δηλαδή στό δικαίωμα του άτομου (του μισθωτού) νά μή μετέχη συνδικαλιστικής όργανώσεως. Οί διατάξεις του Συντάγματος του 1975 καλύπτουν τήν συνδικαλιστικήν έλευθερία ιδιαίτερα (διά του άρθρου 23), εκτός από τήν έλευθερίαν του συνεταιρίζεσθαι του άρθρου 12.

Έξ άλλου, διά του άρθρου 23 παρ. 2 ή άπεργία άποτελεϊ δικαίωμα, μέ τίς προϋποθέσεις ότι α) άσκειται από νόμιμα συνεστημένες συνδικαλιστικές όργανώσεις καί β) άπυβλέπει στή διαφύλαξη καί προαγωγή τών οικονομικών καί έργασιακών συμφερόντων τών έργαζομένων.

1. Βλ. στό παράρτημα για τά σχετικά άρθρα του Συντάγματος

Σημειώνεται ότι τὰ ἄρθρα 12 παρ. 4 καί 23 παρ. 2 ἐπιτρέπουν τήν ἐφαρμογή ὠρισμένων περιορισμῶν ὅσον ἀφορᾷ τὰ σχετικά δικαιώματα τῶν δημοσίων ὑπαλλήλων καί ἄλλων παρομοίων κατηγοριῶν.

### 27η Ἑρώτησις

Ποῖοι νόμοι ἀφοροῦν τό ἐργατικό δίκαιο;

### Ἀπάντησις

Οἱ νόμοι ἀποτελοῦν κύρια καί βασικὴ πηγή τοῦ ἐργατικοῦ δικαίου. Αὐτοῖς δέ πού ἀφοροῦν τό ἐργατικό δίκαιο εἶναι:

α) Οἱ ἐργατικοὶ ἢ φιλεργατικοὶ νόμοι πού διατήρησαν τήν ἰσχύν τους καί μετὰ τήν εἰσαγωγή τοῦ Ἀστικοῦ Κώδικα διὰ τοῦ ἄρθρου 38 τοῦ Εἰσαγωγικοῦ Νόμου τοῦ Ἀστικοῦ Κώδικα, ἀλλά καί τῶν ἄρθρων 2, 12 καί 27 αὐτοῦ<sup>1</sup>.

β) Τὰ ἄρθρα τοῦ Ἀστικοῦ Κώδικα πού ἀναφέρονται στό κεφάλαιο περί "μισθώσεως ἐργασίας" (648-680), ἀλλά καί μερικά ἄλλα ἄρθρα τοῦ Κώδικα, ὅπως π.χ. τὰ ἄρθρα 135, 136, 174, 178, 179, 185, 200, 281, 325, 330, 337, 377, 380<sup>2</sup> κ.ἄ. θά πρέπει νά ἀναφερθῇ ὅτι ὅλες οἱ διατάξεις τοῦ Ἀστικοῦ Κώδικα ἀποτελοῦν βοηθητικὴ πηγή τοῦ ἐργατικοῦ δικαίου, ἔχουν δηλαδή συμπληρωματικὴ ἰσχὺ ἔναντι τῶν ἐργατικῶν νόμων.

γ) Διάφορες διατάξεις, ὅπως π.χ. οἱ διατάξεις τῆς Πολιτικῆς Δικονομίας "περὶ ἐκδικάσεως τῶν μεταξὺ ἐργοδοτῶν καί μισθωτῶν διαφορῶν" (ἄρθρα 663-676 Κ.Πολ. Δ.), ὠρισμένες ποινικὲς διατάξεις πού ἐνδιαφέρουν τό ἐργατικό δίκαιο, καθὼς καί οἱ διοικητι-

1. Βλ. στό παράρτημα γιὰ τὰ σχετικά ἄρθρα τοῦ Εἰσαγωγικοῦ νόμου τοῦ Α.Κ.

2. Γιὰ ὅλα τὰ ἀναφερόμενα ἄρθρα Βλ. στό παράρτημα.

κοῦ νόμοι πού καθορίζουν τό καθεστῶς τῶν δημοσίων ὑπηρεσιῶν, τῶν ἐντεταλμένων γιά τήν παρακολούθηση τῆς ἐφαρμογῆς τῶν ἐργατικῶν νόμων (τῆς ἐργατικῆς νομοθεσίας).

### 28η Ἑρώτησις

Τά ἔθιμα σάν πηγὴ ἐργατικοῦ δικαίου.

### Ἀπάντησις

Ἡ σημασία τῶν ἐθίμων γιά τό ἐργατικό δίκαιο εἶναι μικρὴ καὶ περιορισμένη, διότι τό ἐργατικό δίκαιο ἀποτελεῖται κυρίως ἀπὸ κανόνες ἀναγκαστικοῦ δικαίου, τὰ δέ ἔθιμα δέν δύνανται νά καταργήσουν κανόνες ἀναγκαστικοῦ δικαίου. Πράγματι, τό ἄρθρο 3 τοῦ Α.Κ. ὀρίζει ὅτι "διὰ τῆς ἰδιωτικῆς βουλήσεως δέν δύναται νά ἀποκλεισθῇ ἡ ἐφαρμογὴ κανόνων δημοσίας τάξεως". Συνεπῶς, τό ἔθιμο δύναται νά ἰσχύσῃ μόνον ὅπου ἰσχύουν κανόνες ἐνδοτικοῦ δικαίου, ἀλλὰ καὶ σέ περιπτώσεις πού ἕνας κανόνας ἀναγκαστικοῦ δικαίου θέτει ἐλάχιστα ὅρια προστασίας γιά τόν μισθωτό, ἔχει γίνῃ δεκτό ὅτι τό ἔθιμο κατισχύει τούτου ἐάν εἶναι εὐνοϊκώτερο γιά τόν μισθωτό, βάσει τῆς ἀρχῆς τῆς εὐνοϊκώτερης μεταχειρῆσεως (τοῦ μισθωτοῦ).

Τά στοιχεῖα τοῦ ἐθίμου εἶναι α) τό ἀντικειμενικό στοιχεῖο δηλαδή ἡ μακρὰ καὶ ὁμοιόμορφος συνήθεια καὶ β) τό ὑποκειμενικό στοιχεῖο, δηλαδή ἡ συνείδηση ὅτι τό ἔθιμο ἀποτελεῖ δίκαιο, ὀρθότερα δέ, ἡ πεποιθήση ὅτι ἀποτελεῖ νομικὴ ἀνάγκη (*opinio necessitatis*).

Πολλές φορές ὁ νόμος παραπέμπει στὰ ἔθιμα, τὰ ὁποῖα εἶναι ἀποτελέσμα μιᾶς αὐθόρμητης καθιερώσεως κανόνων πού συνήθως ἀφοροῦν τό ἐπαγγελματικό περιβάλλον, ἔχουν δηλαδή ἐπαγγελματικὴ προέλευση. Ἐπίσης, τὰ ἔθιμα δύνανται νά χρησιμεύσουν σάν συμπληρωματικὴ πηγὴ δικαίου γιά τὺς ἐλάχιστες περιπτώσεις, πού

δέν προβλέπονται από τόν νόμο.

Τουλουτοτρόπως, τό ἔθιμο στό ἐργατικό, δίκαιο εἶναι συμπληρωματικό, δυνάμενο νά συμπληρώνη τά κενά πού τυχόν νά ὑπάρχουν στήν ἐργατική νομοθεσία.

### 29η Ἑρώτησις

Ἡ συλλογική σύμβαση ἐργασίας σάν πηγή τοῦ ἐργατικοῦ δικαίου.

### Ἀπάντησις

Συλλογική σύμβαση ἐργασίας εἶναι ἡ σύμβαση πού καταρτίζεται μεταξύ μιᾶς ἢ περισσοτέρων ἐργοδοτικῶν ὀργανώσεων καί μιᾶς ἢ περισσοτέρων ἐπαγγελματικῶν ὀργανώσεων μισθωτῶν μέ σκοπό τόν καθορισμό τῶν ὄρων πού πρέπει νά περιλαμβάνουν οἱ συμβάσεις ἐργασίας, οἱ ὁποῖες συνάπτονται μεταξύ προσώπων πού δεσμεύονται ἀπό αὐτήν.

Τό ζήτημα ἐάν ἡ συλλογική σύμβαση ἐργασίας ἀποτελεῖ ἢ ὄχι πηγή τοῦ ἐργατικοῦ δικαίου συνδέεται μέ τό θέμα τῆς νομικῆς φύσεως τῆς συμβάσεως. Δηλαδή ἐάν οἱ ὅροι τῆς ἀποτελοῦν κανόνες δικαίου ἢ ἐάν ἀπλῶς ἐπιδροῦν στά ὑπογράψαντα μέρη δια τῶν συμβατικῶν ὑποχρεώσεων αὐτῶν. Πρέπει νά σημειωθῇ ὅτι στήν ἐπιστήμη ἔχουν διατυπωθεῖ διάφορες θεωρίες ὅσον ἀφορᾷ τήν νομική φύση καί τόν χαρακτήρα τῆς συλλογικῆς συμβάσεως ἐργασίας. Ἔτσι ἔχουμε τά ἑξῆς: α) ἡ συμβατική θεωρία θεωρεῖ τήν συλλογική σύμβαση ἐργασίας σάν ἀπλή σύμβαση καί δέν ἀναγνωρίζει αὐτή σάν πηγή τοῦ ἐργατικοῦ δικαίου β) ἡ κανονιστική θεωρία δέχεται ὅτι ἡ συλλογική σύμβαση ἔχει κανονιστικό χαρακτήρα καί συνεπῶς ἔχει θέση οὐσιαστικοῦ νόμου. Ἀλλά κατ'αὐτόν τόν τρόπο ἡ συλλογική σύμβαση σάν πηγή τοῦ ἐργατικοῦ δικαίου εἶναι νόμος, ἂν καί θά πρέπει νά ἐρωτηθῇ ἂν τά ὑπογράψοντα μέρη ἀ-

πέκτησαν έξουσία δημοσίου δικαίου, δηλαδή νομοθετική αρμοδιότητα. γ) Τέλος, γι' αυτούς που θεωρούν την συλλογική σύμβαση σαν "θεσμό", ή συλλογική σύμβαση είναι πηγή δικαίου ξεχωριστή, διότι έκδηλώνει συλλογική βούληση που έπιβάλλεται και στους μη συμβληθέντες, αλλά έπιβάλλεται μέ αυτήν και όχι μέ τον νόμον.

Πάντως, σημειώνεται ότι τόσο στους όπαδούς της κανονιστικής θεωρίας, όσο και στους όπαδούς της συμβατικής θεωρίας δέν ύφίσταται όμοφωνία, αλλά υπάρχουν αποκλίνουσες απόψεις.

Έξ' άλλου, όσον άφορα την αντιμετώπιση του ζητήματος εάν οι συλλογικές συμβάσεις αποτελούν πηγή του έργατικού δικαίου, ανακύπτει τό θέμα βάσει ποίας έξουσίας τίθενται οι κανόνες που θέτουν.

Η νομολογία του Άρείου Πάγου και του Συμβουλίου της Έπικρατείας τάσσεται υπέρ της απόψεως ότι οι όροι της συλλογικής συμβάσεως καθιερώνουν κανόνες δικαίου και ότι ή συλλογική σύμβαση έχει ίσχύ ουσιαστικού νόμου. Δέχεται όμως την θεωρία της έξουσιοδοτήσεως εκ μέρους του κράτους, διά της συνταγματικής καθιερώσεως του συνδικαλιστικού δικαιώματος και του εκ τούτου άπορρέοντος δικαιώματος των συλλογικών διαπραγματεύσεων και της θεσπίσεως των όρων εργασίας από τά συμβαλλόμενα μέρη, διατηρουμένου όμως του δικαιώματος έλέγχου της έξουσιοδοτούσης Πολιτείας.

Τέλος, ή άποψη που έπικρατεΰ στην έπιστήμη δέχεται την συλλογική σύμβαση εργασίας σαν σύμβαση ιδιωτικού δικαίου, αλλά διακρίνει τους όρους της συμβάσεως α) σε ένοχικούς, που ρυθμίζουν τά δικαιώματα και τις ύποχρεώσεις των συμβαλλομένων οργανώσεων, και β) σε κανονιστικούς, που ρυθμίζουν τις εργασιακές σχέσεις των δεσμευομένων προσώπων και έχουν ίσχύ ού-

σιαστικοῦ νόμου.

### 30η Ἑρώτησις

Ὁ κανονισμός ἐργασίας σάν πηγὴ τοῦ ἐργατικοῦ δικαίου.

### Ἀπάντησις

Ὁ κανονισμός ἐργασίας προῆλθε ἀπὸ τὴς μεγάλης ἐπιχειρήσεις ὑπαγορευόμενος ἐκ τῆς ἀνάγκης καθορισμοῦ τοῦ τρόπου ἐκτελέσεως τῆς ἐργασίας τῶν μισθωτῶν τῶν ἀπασχολουμένων στήν ἐπιχειρήση. Τοιουτοτρόπως, ὁ νομοθέτης ᾤρισε ὅτι οἱ ἐπιχειρήσεις πού ἀπασχολοῦν μεγάλο ἀριθμὸ μισθωτῶν πρέπει νά διαθέτουν κανονισμό ἐργασίας. Ὁ κανονισμός ἐργασίας εἶναι ἔγγραφο πού περιέχει τό σύνολο τῶν ὄρων πού θέτει ὁ ἐργοδότης καὶ ἐγκρίνονται ἀπὸ τὴν διοίκηση, μέ σκοπὸ τὴν ρύθμιση τῶν σχέσεων πού διαμορφώνονται κατὰ τὴν ἐκτέλεση τῆς ἐργασίας.

Τό ζήτημα σχετικὰ μέ τό ἀπό ποῦ ἔλκει τὴν ἰσχύ του ὁ κανονισμός ἐργασίας ἐξαρτᾶται ἀπὸ τὴν θεωρία πού θά δεχθοῦμε.

α) Ἡ συμβατικὴ θεωρία δέχεται ὅτι ὁ κανονισμός ἐργασίας ἀποτελεῖ σύμβαση καὶ τὰ εἰς αὐτὸν περιλαμβανόμενα πρόστιμα, γιὰ πειθαρχικὲς παραβάσεις κατὰ τὴν ἐκτέλεση τῆς ἐργασίας ἀποτελοῦν ποινικὲς ρήτρες. Θά πρέπει νά σημειωθῇ ὅτι ἡ συμβατικὴ θεωρία προϋποθέτει ἀποδοχὴ τοῦ κανονισμοῦ ἐργασίας, ρητὴ ἢ σιωπηρά, ἐκ μέρους τοῦ ἐργαζομένου, ὁ ὁποῖος προσχωρεῖ στοὺς ὄρους τοῦ κανονισμοῦ. Συνεπῶς, θεωρεῖται ὅτι ὁ κανονισμός ἐργασίας ἀποτελεῖ σύμβαση προσχωρήσεως, καθ' ὅσον ὁ μισθωτὸς προσχωρεῖ στοὺς ὄρους τοῦ ἐργοδότη ἀφοῦ λαμβάνει ὑπ' ὄψιν του πρό τῆς καταρτίσεως τῆς συμβάσεως ἐργασίας τοὺς ὄρους τοῦ κανονισμοῦ ἐργασίας τῆς ἐπιχειρήσεως (τοῦ ἐργοδότη)

Ἐάν ὅμως δεχθοῦμε ὅτι ὁ κανονισμός ἐργασίας ἀποτελεῖ σύμβα-

ση, τότε ή τυχόν παράβασή του δέν υπόκειται στόν έλεγχο τοῦ Ἄρειου Πάγου.

Κατά τῆς συμβατικῆς θεωρίας ὑφίστανται σοβαρές ἀντιρρήσεις, γι' αὐτό καί ἔχει σχεδόν ἐγκαταλειφθῆ ὑπό τῆς ἐπιστήμης, ὡς ἀντιστρατευομένη πρὸς τὴν ἀντιλήψεις τοῦ συγχρόνου δικαίου, διότι ἀφ' ἐνός ὁ κανονισμός ἐργασίας καταρτίζεται μονομερῶς ἀπό τόν ἐργοδότη καί ἀφ' ἑτέρου διότι ἐπέρχεται κύρωση τούτου ἀπό τήν Πολιτεία.

β) Ἡ κανονιστικὴ θεωρία δέχεται ὅτι ὁ κανονισμός ἐργασίας ἔχει ἰσχύ νόμου καί ἀποτελεῖ κανόνα δικαίου. Οἱ ὅροι τοῦ κανονισμοῦ ἐργασίας ἀποτελοῦν ἐκ τοῦ νόμου συμπλήρωση τῆς ἀτομικῆς συμβάσεως ἐργασίας.

Συνέπεια τῆς κανονιστικῆς θεωρίας εἶναι ὅτι ἡ παράβαση τοῦ κανονισμοῦ ἀποτελεῖ παράβαση νόμου καί ἡ ἐρμηνεία τῶν ὅρων τοῦ κανονισμοῦ υπόκειται στόν έλεγχο τοῦ Ἀκυρωτικοῦ.

Ἄς σημειωθῆ ὅτι στή Γερμανία θεωρεῖται ὑπό τῆς ἐπιστήμης ὅτι οἱ κανονισμοὶ ἐργασίας ἀποτελοῦν πηγή τοῦ ἐργατικοῦ δικαίου, βάσει ἐξουσιοδοτήσεως ἐκ μέρους τοῦ κράτους, στή Γαλλία δέ ἡ θεωρία δέχεται τήν κανονιστικὴ ἀντίληψη, ἐνῶ ἡ νομολογία ἐμμένει στή συμβατικὴ.

### 31η Ἑρώτησις

Οἱ κανονισμοὶ ἐργασίας στή Ἑλλάδα.

### Ἀπάντησις

Οἱ κανονισμοὶ ἐργασίας στή χώρα μας διακρίνονται σέ δύο εἰδῶν: α) στοὺς κανονισμοὺς πού ἐπικυρώνονται μέ νόμο ἢ ἐκδίδονται βάσει ἐξουσιοδοτήσεως καί ἐπικυρώνονται μέ διάταγμα ἢ ὑπουργικὴ ἀπόφαση, οἱ ὅποιοι συνήθως καλοῦνται ὀργανισμοὶ καί ἀφοροῦν εἰδικὴ κατηγορία μεγάλων ἐπιχειρήσεων, καί β) στοὺς



κανονισμούς του νομοθετικού διατάγματος (ν.δ.) 3789/1957, κατά τό όποιο "έπιχειρήσεις, έκμεταλλεύσεις ή έργασίαι έν γένει άνεξαρτήτως τής νομικής μορφής αύτών, άπασχολούσαι προσωπικό μεγαλύτερον τών 70 προσώπων όφείλουν νά διαθέτουν κανονισμόν έργασίας καταρτιζόμενον κατά τήν διαδικασίαν του νομοθετικού τούτου διατάγματος".

"Όσον άφορά τούς όργανισμούς (δηλαδή τούς κανονισμούς τής πρώτης κατηγορίας), αύτού δύνανται νά ρυθμίζουν πλήρως τήν σχέση έργασίας και έξαρτώνται άπό τήν παρασχεθεΐσα έξουσιοδότηση και τήν σύμβαση μεταξύ του Δημοσίου και τής έπιχειρήσεως.

"Όσον δέ άφορά τούς κανονισμούς του Ν.Δ. 3789/1957 (δηλαδή τούς κανονισμούς τής δεύτερης κατηγορίας), αύτού ρυθμίζουν τίς κατά τήν έκτέλεση τής έργασίας διαμορφούμενες (έργασιακές) σχέσεις μεταξύ τών έπιχειρήσεων και νομικών προσώπων άφ'ένός και του άπασχολουμένου προσωπικού των άφ'έτέρου.

Έπίσης, ως πρός τήν νομική φύση τών κανονισμών στή χώρα μας, στους μέν όργανισμούς, δηλαδή στους κανονισμούς που έπικυρώνονται μέ νόμο ή μέ διάταγμα ή ύπουργική άπόφαση βάσει ειδικής νομοθετικής έξουσιοδοτήσεως, νομίζουμε ότι ύφίσταται κανονιστικός χαρακτήρας, στους δέ κανονισμούς του Ν.Δ. 3789/1957 ύφίσταται άμφισβήτηση τής νομικής τους φύσεως. Τοιουτοτρόπως, ύποστηρίζονται διαφορετικές άπόψεις όσον άφορά τήν νομική φύση του κανονισμού του Ν.Δ. 3789/1957, καθ'όσον ή νομολογία τάσσεται υπέρ τής άπόψεως ότι οι όροι του κανονισμού άποτελοϋν συνωμολογημένους όρους τής συμβάσεως έργασίας (συμβατική άποψη), ό "Αρειος Πάγος δέχεται ότι αύτός έχει ίσχύ συμβάσεως και δέν άποτελεΐ κανόνα δικαίου και συνεπώς ή παράβαση του κανονισμού αύτου δέν ύπόκειται στον έλεγχο του 'Αρείου Πάγου, τέλος δέ, ή έπιστήμη τάσσεται υπέρ τής κανονιστι

κῆς φύσεως τῶν κανονισμῶν ἐργασίας(τοῦ Ν.Δ. 3789), θεωροῦσα αὐτούς μονομερεῖς κανονιστικές δικαιοπραξίες (κανονιστική ἀποψη) πού ἔχουν ἰσχύ οὐσιαστικοῦ νόμου.

### 32α Ἑρώτησις

Ποία ἡ φύσις τοῦ ἐργατικοῦ δικαίου;

### Ἀπάντησις

Τό ἐργατικό δίκαιο ἀπόκτησε τήν αὐτονομία του ἔναντι τοῦ ἰδιωτικοῦ δικαίου, ἀν καί, ἐπειδή τό ἐργατικό δίκαιο ρυθμίζει βασιικά ἰδιωτικές σχέσεις θά ἔπρεπε νά ἀνήκη στό ἰδιωτικό δίκαιο. Καί τοῦτο, διότι τό ἐργατικό δίκαιο ἔχει ξεχωριστούς σκοπούς πού γιά νά δύναται νά τοῦς ἐπιτυχῶνῃ πρέπει νά χρησιμοποιῆ ξεχωριστή τεχνική. Ἐξ ἄλλου, ἡ εἰσαγωγή σ'αὐτό διατάξεων δημοσίου δικαίου καί ἡ ἐπικράτηση τῶν συλλογικῶν σχέσεων ἐργασίας ἔθεσαν τό πρόβλημα τῆς φύσεως τοῦ ἐργατικοῦ δικαίου. Ἐτσι σήμερα αὐτό θεωρεῖται σάν δίκαιο συλλογικοῦ χαρακτῆρα, σάν δίκαιο τῶν μαζῶν, τῶν ομάδων, τῶν συνόλων Ἐπειδή δέ ρυθμίζει συλλογικές σχέσεις καί ὄχι ἀπλῶς σχέσεις μεταξύ προσώπων, φυσικῶν ἢ νομικῶν, αἱ μέθοδοι τοῦ ἀστικοῦ δικαίου δέν ἐφαρμόζονται σ'αὐτό. Πράγματι, τό ἐργατικό δίκαιο ἐμφανίζει ἓνα θεσμικό χαρακτῆρα, διότι ἓνα μεγάλο μέρος του ἀφιερώνεται στοῦς θεσμούς ἐργασίας ἢ στά θεσμικά πλαίσια ἐργασίας, στά συνδικάτα, στίς ἐπιχειρήσεις ἢ στίς συλλογικές συμβάσεις καί συλλογικές διαφορές ἐργασίας. Ἐξ ἄλλου, ἡ παρέμβαση τοῦ Κράτους συνετέλεσε ὥστε ἡ σύμβαση ἐργασίας νά διαφέρει ἀπό τίς ἄλλες συμβάσεις τοῦ ἀστικοῦ δικαίου.

Ὅλα αὐτά συνέτειναν στή δημιουργία δισταμένων ἀπόψεων ὡς πρός τήν φύση τοῦ ἐργατικοῦ δικαίου. Ἐτσι θεωρεῖται σάν συλλογικό ἰδιωτικό δίκαιο, σάν ἐπαγγελματικό δίκαιο, σάν εἰ-

δικό οικονομικό ή μικτό δίκαιο, κ.ά.

### 33η Ερώτηση

Πώς εκδηλώνεται η δημοσιοποίηση του εργατικού δικαίου;

### Απάντηση

Η καλουμένη δημοσιοποίηση του εργατικού δικαίου εκδηλώνεται:

- α) με την περιστολή των διατάξεων δυνητικού χαρακτήρα, που καθίστανται έτσι κανόνες δημοσίας τάξεως,
- β) με την εισαγωγή -σ' αυτό διατάξεων δημοσίου δικαίου, όπως είναι οι διατάξεις περί -έπιθεωρήσεως εργασίας,
- γ) με την νόμιμη κατάρτιση της συμβάσεως εργασίας, όπως συμβαίνει με τις αναγκαστικές προσλήψεις,
- δ) με την νόμιμη επικύρωση συμβατικών ή μη ρυθμίσεων, όπως συμβαίνει με τους κανονισμούς εργασίας, με τις συλλογικές συμβάσεις κ.λ.π.
- ε) με τον νόμιμο διακανονισμό της εργασίας.

### 34η Ερώτηση

Τό εργατικό δίκαιο σάν απόρροια της κοινωνικής πολιτικής.

### Απάντηση

Κοινωνική πολιτική είναι η έπισημη εκείνη που αναζητεί την εφαρμογή μέτρων ίκανών νά συντελέσουν στην άπάμβλυση των κοινωνικών αντιθέσεων καί στην άρση των κοινωνικών συγκρούσεων. Έπειδή δέ σκοπός της κοινωνικής πολιτικής είναι η έπίτευξη του γενικωτέρου κοινωνικού συμφέροντος διά της προστασίας των άσθενεστέρων, δέν άποβλέπει στην προστασία μιās τάξεως, της εργατικής, αλλά άπλως στην προστασία της άσθενεστέρας τάξεως. Θά πρέπει όμως νά τονισθί ότι όσον άφορā τις αντιθέσεις

καί τῆς κοινωνικῆς συγκρούσεως μεταξύ τῶν τάξεων, αὐτές ἐκδηλώνονται κυρίως μεταξύ τῶν τάξεων τῶν ἐργοδοτῶν καί τῶν ἐργαζομένων (μισθωτῶν). Ἔτσι, ἡ Κοινωνική Πολιτική ἔχει σάν κύριο σκοπό τῆς τήν ἀπάμβλυνση τῶν ἀντιθέσεων αὐτῶν, δηλαδή τῶν ἀντιθέσεων μεταξύ τῶν οἰκονομικῶς ἰσχυρῶν καί τῶν οἰκονομικῶς ἀσθενεστέρων, διὰ τῆς προστασίας τῶν τελευταίων.

Σήμερα, παρά τήν ἄνοδο τοῦ ἐπιπέδου τῆς ἐργατικῆς τάξεως, ἡ σύγκρισις αὐτῆς μέ τήν ἄνοδο τῶν ἄλλων τάξεως τῆς σύγχρονης Κοινωνίας ἀποδεικνύει ὅτι δέν ἔπαυσε νά εἶναι ἡ ἀσθενέστερη.

Ἐπειδή δέ σκοπός τῆς Κοινωνικῆς Πολιτικῆς εἶναι ἡ παροχή κατευθύνσεων καί λύσεων σέ ὠρισμένα προβλήματα πού δημιουργεῖ ἡ φύση τῆς Κοινωνικῆς ζωῆς, γιά νά κατοχυρωθοῦν οἱ λύσεις αὐτές, οἱ ὁποῖες ἐξ ἄλλου ἐπιβάλλονται ἐκ τῶν πραγμάτων, ἀπό τήν πραγματικότητα, πρέπει νά ὑπάρξουν κανόνες δικαίου ἱκανοί νά διαφυλάξουν καί νά διασφαλίσουν τήν τήρηση καί τήν ἐφαρμογή τῶν λύσεων αὐτῶν. Ἔτσι, τό ἐργατικό δίκαιο, σάν ἀπόρροια τῆς κοινωνικῆς πολιτικῆς, πρέπει ὄχι νόμον νά ἐγγυᾶται τήν τήρηση καί ἐφαρμογή τῶν κανόνων δικαίου πού τό διέπουν, ἀλλά καί νά προσαρμόζεται στίς μεταβαλλόμενες συνθῆκες τῆς κοινωνικῆς ζωῆς.

Ἡ κλασσική μορφή τῆς κοινωνικῆς πολιτικῆς εἶχε κυρίως προστατευτικό χαρακτήρα. Ἀπόρροια δέ τούτου εἶναι ἡ προστατευτική ὑπέρ τῶν ἐργαζομένων νομοθεσία, τό προστατευτικό ἐργατικό δίκαιο. Ἦδη, ὅμως, ἡ σύγχρονη βιομηχανική κοινωνία μεταβάλλει τόν χαρακτήρα τῆς κοινωνικῆς πολιτικῆς, τήν μορφή τοῦ κράτους-προνοίας. Καλεῖ τούς μισθωτούς σέ συνεργασία μέ τούς κατόχους τῶν μέσων παραγωγῆς. Μορφές δέ τοῦ φαινομένου αὐτοῦ εἶναι ἡ νέα ἀντίληψη περὶ τῆς ἐνσωματώσεως τῶν μισθωτῶν στίς ἐπιχειρήσεις καί τῆς ἐντάξεως τοῦ συνδικαλισμοῦ σ' αὐτές, σάν θεσμός τῆς κοινωνικῆς συγκροτήσεως. Εἰδικώτερα, ἡ ἐνσωμάτωση

τῶν μισθωτῶν στὶς ἐπιχειρήσεις διαμορφώνεται μὲ διάφορες ἐπὶ μέρους ἐκδηλώσεις, ὅπως π.χ. ἡ ἐπαγγελματικὴ ἐξειδίκευση καὶ ἐκπαίδευση, ἡ σταθερότητα στὴν ἀπασχόληση καὶ ἡ θεώρηση τῆς ἐπιχειρήσεως σὰν κοινότητας κ.ἄ.

Ἡ συνεργασία τῆς κρατοῦσης τάξεως μὲ τὴν νέα ἐργατικὴ τάξη θὰ εἶναι ἡ νέα μορφή τῆς κοινωνικῆς πολιτικῆς τῆς ἐποχῆς μας.

### 35η Ἑρώτησις

Τό ἐργατικὸ δίκαιο σὰν συνάρτηση τῶν οἰκονομικῶν ἐξελιξέων

### Ἀπάντησις

Τό ἐργατικὸ δίκαιο, ἐκτός τοῦ ὅτι ἀπατελεῖ ἀπόρροια τῆς κοινωνικῆς πολιτικῆς, εὐρίσκεται καὶ σέ ἄμεση συνάρτηση μὲ τὶς οἰκονομικὰς ἐξελιξεις. Πράγματι, ἡ ἐπίδραση τοῦ ἐργατικοῦ δικαίου ἐπὶ τῆς οἰκονομίας συνίσταται κυρίως στὸ γεγονός ὅτι αὐτὸ ρυθμίζει τὸν τρόπο χρησιμοποιοῦσας καὶ τὴν ἀμοιβή τῆς ἐργασίας. Γι' αὐτὸ καὶ ὀρθῶς ἐλέχθη ὅτι "ἡ περιοχὴ ἐπαφῆς ἐργατικοῦ δικαίου καὶ οἰκονομίας εἶναι ἡ κοινὴ περιοχὴ τοῦ παράγοντα" ἐργασία". Θὰ ἦταν ὅμως ὀρθότερο νὰ τονισθῇ ἡ ἀλληλεπίδραση μεταξὺ ἐργατικοῦ δικαίου καὶ οἰκονομίας. Καὶ τοῦτο, διότι ἀφ' ἑνὸς ἡ εἰσαγωγή κανόνων πρὸς ρύθμιση τῶν συνθηκῶν ἐργασίας προκαλεῖ ἐπιδράσεις ἐπὶ θεμάτων ἐνδιαφερόντων τὴν οἰκονομία, ἀλλὰ καὶ ἀφ' ἑτέρου ἡ ἐπιβολὴ οἰκονομικῶν μέτρων συνεπάγεται ἐπιπτώσεις ἐπὶ τῆς ἐργασίας. Τουτουτοτρόπως, οἱ ὑπὸ τοῦ ἐργατικοῦ δικαίου τιθέμενοι κανόνες πρὸς ρύθμιση τῶν συνθηκῶν ἐργασίας, ὅπως π.χ. ἡ καθιέρωση τοῦ ὥρομισθίου γιὰ μειωμένη ἀπασχόληση, ἡ παροχὴ ἐκπαιδευτικῶν ἀδειῶν μετ' ἀποδοχῶν γιὰ τοὺς ἰδιωτικoὺς ὑπαλλήλους καὶ ἐργάτες πρὸς ἐπαγγελματικὴν τῶν ἐξειδίκευση καθὼς καὶ ἡ συμμετοχὴ τῶν ἐργαζομένων στὰ κέρδη τῶν ἐπιχειρήσεων,

δέν εἶναι δυνατόν παρά νά ἔχουν τὺς ἐπιπτώσεις τους καὶ ἐπὶ τῶν συνθηκῶν ἐργασίας, φυσικά, ἀλλά καὶ ἐπὶ τῆς οἰκονομίας γενικώτερα, γεγονός πού φανερώνει τὴν ἀλληλεπίδραση μεταξύ ἐργατικοῦ δικαίου καὶ οἰκονομίας. Δέν πρέπει ὅμως νά παραβλεφθῆ τὸ γεγονός ὅτι νὰ μὲν ἀντικειμενικός σκοπός τοῦ ἐργατικοῦ δικαίου εἶναι ἡ βελτίωση τῶν ὄρων ζωῆς καὶ ἐργασίας τῶν μισθωτῶν, ἀλλά δέν δύναται νά πραγματοποιήσῃ τούς στόχους του χωρὶς τὺς δυνατότητες τῆς οἰκονομίας, χωρὶς τὴν ἀπό οἰκονομική ἄποψη ἐφικτή ἐφαρμογή τῶν ἐπιδιώξεών του. Συνεπῶς, τὸ ἐργατικό δίκαιο ἐπηρεάζεται ἀπό τὺς οἰκονομικές ἐξελίξεις καί, φυσικά, ἐξαρτᾶται καὶ ἀπό καθαρὰ πολιτικούς συντέλεστῆς (π.χ. πολιτική ἀπεργία), διότι θά πρέπει νά σημειωθῆ ὅτι στό ἐργατικό δίκαιο τὸ κοινωνικοπολιτικό καὶ τὸ οἰκονομικό στοιχεῖο ἀλληλοσυμπληρῶνται. Ἐξ ἄλλου, μίᾳ ἀπό τὺς ἐρμηνεῖς περὶ τοῦ ἱστορικοῦ ρόλου τοῦ ἐργατικοῦ δικαίου εἶναι ὅτι αὐτό ἀποβλέπει διὰ τῶν παρεμβάσεών του στήν διόρθωση τῶν ἀτελειῶν τοῦ καπιταλιστικοῦ συστήματος, γεγονός πού φανερώνει τὺς στενές σχέσεις τοῦ κλάδου πρὸς τὸ οἰκονομικό σύστημα, ἂν καὶ αὐτό ἀφορᾷ κυρίως τὸ προστατευτικό ἐργατικό δίκαιο. Παράλληλα, ὑποστηρίχθηκε ἡ ἄποψη ὅτι αὐτό τεύνει νά μετασχηματῆ τὴν ἐλεύθερη οἰκονομία (καπιταλιστικό σύστημα) σέ ἐλεγχόμενη. Ἐπίσης ἡ σύγχρονη κοινωνική καὶ οἰκονομική ζωή συνετέλεσε στήν ἐπέκταση τοῦ περιεχομένου τοῦ κλάδου, τοῦ ὁποῦ οὗ ὁ σύνδεσμος μέ τὴν οἰκονομική ἐξέλιξη εἶναι, ὡς εἴπομεν, στενός. Ἔτσι, ἡ ἀνάγκη προσλήψεως προσωπικοῦ ἐπὶ συμβάσει ἰδιωτικοῦ δικαίου στό Δημόσιο, ἡ στροφή τῆς οἰκονομίας πρὸς τὺς ἐθνικοποιήσεις καὶ οἱ νέες μορφές τῶν ἐργατικῶν διεκδικήσεων, οἱ συνδεόμενες ἀπόλυτα μέ τὴν οἰκονομική ἐξέλιξη καὶ τὴν ἐπέκταση τῶν τύπων τῆς σύγχρονης ἐπιχειρηματικῆς δραστηριότητος, εἶχαν σάν συνέπεια τὴν ἐπέκταση τοῦ ἐργατικοῦ δικαίου.

36η Ἑρώτησις

Ποῦτον τό μέλλον τοῦ ἐργατικοῦ δικαίου;

Ἀπάντησις

Κατ' ἀρχήν θά πρέπει νά παρατηρηθῆ ὅτι ὅσον προχωρεῖ ἡ βιομηχανική ἐπανάστασις, τόσο περισσότερα ἄτομα ἐξαρτοῦν τήν ζωή τους ἀπό τήν μισθωτή ἐργασίαν. Ἡ ἐξέλιξις, δηλαδή, τῆς σύγχρονης κοινωνικῆς καὶ οἰκονομικῆς ζωῆς, ἡ χαρακτηριζόμενη ἀπό τήν ἀνάπτυξιν τῆς τεχνολογίας καὶ τήν ἐπέκτασιν τῆς βιομηχανίας εἶχε σάν συνέπειαν τήν συνεχῆ αὔξησιν τοῦ ἀριθμοῦ τῶν ἀποζώντων ἀπό τήν μίσθωσιν τῆς ἐργασίας τους. Συνεπῶς, τό ἐργατικό δίκαιον παραμένει ἀναμφισβητήτου σπουδαιότητος καὶ εἶναι βέβαιον ὅτι θά διατηρηθῆ καὶ στό μέλλον τήν σπουδαιότητά του καὶ τήν εὐθύνην τῆς ἀποστολῆς του. Ἄρκει τό κράτος, ἡ νομοθεσία, ἡ ἐπιστήμη, ἡ νομολογία, τὰ συνδικάτα καὶ οἱ ἐπιχειρήσεις, καὶ γενικῶς τὰ θεσμικά ὄργανα τὰ ἐπιφορτισμένα μέ τήν διάπλάσιν του, νά συλλαμβάνουν ἐκάστοτε τό μήνυμα καὶ τῆς ἐπιταγῆς τῆς ἐποχῆς των. Διότι, ὡς εἴπομεν, ὁ κλάδος δέν ἐγεννήθη βάσει ἀφηρημένων δογματικῶν σκέψεων, ἀλλά εἶναι ἀπόλυτη συνάρτησις τῶν κοινωνικῶν καὶ οἰκονομικῶν ἐξελίξεων, τὰ πλαίσια τῶν ὁποίων μεταβάλλονται ταχύτατα. Ἐφ' ὅσον δέ δεχόμεσθε τό ἐργατικό δίκαιον σάν ἀπόρροια τῆς κοινωνικῆς πολιτικῆς καὶ ἐφ' ὅσον ἡ ἀντιμετώπισις τοῦ ἐργατικοῦ προβλήματος εἶναι θέμα πολιτικῆς ἐνατενίσεως τοῦ ζητήματος, τότε ἡ στροφή τῆς κοινωνικῆς πολιτικῆς πρὸς νέους στόχους θά πρέπει νά ὀδηγήσῃ σέ στροφήν καὶ τό σύγχρονον ἐργατικό δίκαιον. Τοιοῦτοτρόπως, γιὰ νά διατηρηθῆ ἡ σπουδαιότητις καὶ ἡ ἀποστολή τοῦ ἐργατικοῦ δικαίου, θά πρέπει ὁ κλάδος νά ἀνανεώνεται καὶ νά ἀνασυντάσσεται ἐπὶ νέων βάσεων, νά βελτιώνη τοὺς σκοπούς του καὶ τὰ μέσα πού χρησιμοποιεῖ. Διότι ἡ τυποποίηση

καί ἡ στατικότητα, ἐνῶ τὰ πάντα μεταβάλλονται, ἡ τυχόν ἐμμονή σέ ξεπερασμένα ἀπό τήν πραγματικότητα σχήματα, θά ὀδηγήσουν τόν κλάδο σέ μαρασμό.

### 37η Ἑρώτησις

Ποῖα θά εἶναι ἡ νέα διαδικασία καθιερώσεως τῶν κανόνων τοῦ ἐργατικοῦ δικαίου;

### Ἀπάντησις

Ἡ διαδικασία ἐκσυγχρονισμοῦ τοῦ ἐργατικοῦ δικαίου καί καθιερώσεως τῶν κανόνων του ἔχει καταστή ἀποτέλεσμα τοῦ σημερινοῦ περιπλόκου συνδυασμοῦ τῆς συνεχῶς ἐπεκτεινομένης καί μεταβαλλομένης οἰκονομικῆς δράσεως.

Στήν κοινωνία ἡ ἀρμονική συμβίωση ἐπιτυγχάνεται εἴτε διά τῆς κρατικῆς ἐπιταγῆς, μεθόδου τήν ὁποία χρησιμοποιεῖ τό δημοσιο δίκαιο, εἴτε διά τῶν συμβάσεων, στά πλαίσια τῆς ἐννόμου τάξεως, μεθόδου τήν ὁποία χρησιμοποιεῖ τό ἰδιωτικό δίκαιο εἴτε, τέλος, διά τῶν συμφωνιῶν μεταξύ τῶν κοινωνικῶν ὁμάδων. Ἡ τελευταία αὐτή μέθοδος ἀρμόζει κατ'ἐξοχήν στό ἐργατικό δίκαιο, θεωρούμενο σάν τμήμα τοῦ ὅλου κοινωνικοῦ δικαίου.

Πράγματι, ἐξετάζοντες σήμερα τὰ πράγματα σέ ἓνα μεταβληθέντα καί διαρκῶς μεταβαλλόμενο κόσμο βλέπουμε ὅτι ὑφίσταται μία συνεχῆς μετατόπιση πρὸς τό συλλογικό πεδίο, δηλαδή μία στροφή τῶν διακανονιστικῶν ρυθμίσεων τῆς ἐργασίας πρὸς συλλογικές συμβάσεις ἐργασίας διά τῶν συλλογικῶν διαπραγματεύσεων, κυρίως δέ στίς προηγμένες χώρες. Εἰδικώτερα, ὁ ἐργοδότης ἀντικαθίσταται ἀπό τήν ἐπιχείρηση, ὁ μισθωτός ἀπό τό ὀργανωμένο συνδικατο, ἡ σύμβαση ἐργασίας ἀπό τήν συλλογική σύμβαση ἐργασίας. Τοιοῦτοτρόπως ὑφίσταται μία συνεχῆς μετατόπιση τοῦ βασικοῦ πλέγματος τοῦ ἐργατικοῦ δικαίου τό ὁποῖο, συνεπῶς, ὀδηγεῖται στήν διά τῶν συλλογικῶν συμβάσεων



έργασίας ρύθμιση τῶν σχέσεων μεταξύ έργοδοτῶν καὶ μισθωτῶν.

Ἡ δέ ἄνοδος τῆς έργατικῆς τάξεως καὶ τῆς έργοδοτικῆς καὶ έργατικῆς συνειδήσεως θά ὀδηγήσῃ τελικά στήν ἀντικατάσταση τῆς ἐκ μέρους τοῦ κράτους νομοθετικῆς ρυθμίσεως, διά τῶν συμφωνιῶν μεταξύ έργασίας καὶ κεφαλαίου.

### 38η Ἐρώτησις

Σέ τί συμβάλλει τό έργατικό δίκαιο στίς κοινωνικῶς καὶ οἰκονομικῶς ἀνεπτυγμένες χῶρες;

### Ἀπάντησις

Ἡ ὀρωταρχικός ρόλος τοῦ έργατικοῦ δικαίου, σάν προστατευτικό δίκαιο τῶν έργαζομένων, στίς ἀνεπτυγμένες τουλάχιστον χῶρες ἔχει ἐξαντληθεῖ, καθ' ὅσον ἡ οἰκονομική πραγματικότητα τῶν χωρῶν αὐτῶν ἔχει ὑπερτερήσει τῆς κοινωνικῆς πολιτικῆς τοῦ προστατευτισμοῦ.

Θά περιορισθῇ, συνεπῶς, τό έργατικό δίκαιο μόνο στίς ὑποανάπτυκτες χῶρες ἢ στίς εὐρισκόμενες ὑπό ἀνάπτυξη;

Ἡ ἀπάντηση στό έρώτημα αὐτό εἶναι νομίζουμε ἀρνητική. Θά πρέπει ὅμως στίς κοινωνικῶς καὶ οἰκονομικῶς ἀνεπτυγμένες χῶρες ὁ κλάδος νά ἀναθεωρήσῃ τόν ρόλο του, καθ' ὅσον δύναται σ' αὐτές νά συμβάλῃ στήν ἀντιμετώπιση:

- α) τῶν προβλημάτων πού προκύπτουν ἀπό τήν ἐφαρμογή σ' αὐτές τοῦ αὐτοματισμοῦ,
- β) τῆς τάσεως πρὸς μείωση τῶν ὥρῶν ἡμερησίας καὶ ἐβδομαδιαίας ἀπασχολήσεως,
- γ) τῶν διαφόρων μορφῶν ἀνεργίας,
- δ) τοῦ προβλήματος τῆς δημοκρατικοποιήσεως τῶν χώρων έργασίας,
- ε) τοῦ ζητήματος τῆς συμμετοχῆς τῶν έργαζομένων στήν διοίκηση καὶ τά κέρδη τῶν ἐπιχειρήσεων,

στ) τῶν προβλημάτων τῶν προκυπτόντων ἀπό τήν ἐξάπλωση τῶν πολυθνηκῶν ἐπιχειρήσεων.

Ἐπίσης, θά πρέπει νά τονισθῇ ὅτι στίς ἀνεπτυγμένες χῶρες ἡ κοινωνική πολιτική ἔχει ἀναθεωρήσει πλήρως τόν ρόλο της καί οἱ σύγχρονες τάσεις της ἐκδηλώνονται στήν ἐκπαίδευση καί τήν ἐπαγγελματική ἐξειδίκευση τῶν ἐργαζομένων, στή συμμετοχή τῶν ἐργαζομένων στά κέρδη τῶν ἐπιχειρήσεων, ὥστε ἡ ἀμοιβή τῆς ἐργασίας νά ἐξέρχεται ἀπό τό πλαίσιο τῆς συμβάσεως ἐργασίας, στήν ἐπέκταση συνεργασίας μεταξύ ἐπιχειρήσεων καί συνδικάτων γιά τόν προσδιορισμόν τῆς κοινωνικῆς καί οἰκονομικῆς πολιτικῆς καί, τέλος, στή συμμετοχή τῶν ἐργαζομένων στήν διοίκηση τῶν ἐπιχειρήσεων γιά τήν ἀπό κοινοῦ λήψη ἀποφάσεων ἐπί τῆς πορείας των.

### 39η Ἑρώτησις

Σέ τί συμβάλλει τό ἐργατικό δίκαιο στίς εὐρισκόμενες ὑπό ἀνάπτυξη χῶρες;

### Ἀπάντησις

Στίς εὐρισκόμενες ὑπό ἀνάπτυξη χῶρες, δηλαδή στίς χῶρες ὅπου ἡ οἰκονομική ἀνάπτυξη δέν ἀκολουθεῖται ἀπό ἀνάλογη κοινωνική ἀνάπτυξη, ὁ ρόλος τοῦ ἐργατικοῦ δικαίου δέν ἐξαντλεῖται στόν ὑπό τοῦ Κράτους προστατευτισμό καί στήν ἐφαρμογή τῶν ἐργατικῶν νόμων καί διεθνῶν συμβάσεων ἐργασίας, ἀλλά νομίζουμε ὅτι ὁ κλάδος δύναται νά συμβάλῃ στήν προώθηση:

- α) τοῦ συνδικαλισμοῦ, ὥστε αὐτός νά ἀνταποκρίνεται στά νέα ρεύματα τοῦ συνδικαλιστικοῦ κινήματος καί στή δημιουργία μορφωμένων συνδικαλιστικῶν στελεχῶν,
- β) τῶν συλλογικῶν συμβάσεων ἐργασίας,
- γ) τῶν ἐπιχειρήσεων, γιά τήν δημιουργία εὐλοκρηνοῦς κλίματος συνεργασίας ἐντός αὐτῶν.

40η Ερώτηση

Σέ τί ἀποβλέπει τό ἐργατικό δίκαιο στίς ὑπανάπτυκτες χῶρες;

Ἀπάντησις

Στίς ὑπανάπτυκτες ἀκόμα χῶρες τό ἐργατικό δίκαιο πρέπει νά ἀποβλέπη:

- α) στήν ὀλοκλήρωση τῶν προστατευτικῶν νόμων ποῦ ἀφοροῦν τοῦς ἐργαζόμενους, στήν πιστή ἐφαρμογή αὐτῶν καί στήν ἐπικύρωση τῶν διεθνῶν συμβάσεων ἐργασίας,
- β) στήν ἀντιμετώπιση τοῦ πλεονάζοντος ἐργατικοῦ δυναμικοῦ λόγω ὑποαπασχολήσεως καί στή γεωγραφική διακίνηση αὐτοῦ,
- γ) στήν προώθηση τοῦ συνδικαλισμοῦ τῶν ἐργαζομένων, στήν δημιουργία ἐργατικῆς συνειδήσεως καί στήν πρῶθηση τῶν συλλογικῶν διαπραγματεύσεων,
- δ) στήν προώθηση τῆς ἐπαγγελματικῆς ἐκπαιδεύσεως τῶν ἐργαζομένων γιά τήν δημιουργία εἰδικευμένων τεχνιτῶν, τοῦς ὁποίους ἀπατεῖ ἡ τεχνική πρόοδος, ἀλλά καί ἡ διαφυγή ἀπό τό στάδιο τῆς ὑπαναπτύξεως, τό στάδιο ὅπου τό σύνολο σχεδόν τῶν παρεχόντων ἐργασίαν εἶναι ἀνειδίκευτο καί συνεπῶς ὑπόκειται στήν ἐξάρτηση, στήν ὑποτελεία καί τήν ἐκμετάλλευση.

41η Ερώτηση

Ποῦες παρατηρήσεις προκύπτουν ἀπό τήν ἀνάλυση τοῦ περιγραφικοῦ ὀρισμοῦ τοῦ ἐργατικοῦ δικαίου;

Ἀπάντησις

Ἀπό τήν ἀνάλυση τοῦ περιγραφικοῦ ὀρισμοῦ τοῦ ἐργατικοῦ δικαίου προκύπτουν βασικά οἱ ἑξῆς παρατηρήσεις:

- α) Ὁ περιγραφικός ὀρισμός παραδέχεται τό ἐργατικό δίκαιο ὡς

τιμήμα τοῦ κοινωνικοῦ δικαίου, τρίτου ἀποτελοῦς κλάδου τοῦ δικαίου, παράλληλα μέ τό δημόσιο καί τό ἰδιωτικό δίκαιο,

β) τό ἐργατικό δίκαιο περιλαμβάνει τό σύνολο τῶν κανόνων πού θέτονται εἴτε ἄμεσα, μέ τήν νομοθεσία, εἴτε ἔμμεσα, μέ τίς συλλογικές διαδικασίες,

γ) τό ἐργατικό δίκαιο ἀφορᾷ τήν ἐργασία πού παρέχεται γιά λογαριασμό ἄλλου καί ὑπό καθεστώς ἐξαρτήσεως, δηλαδή ἀφορᾷ τήν ἐξηρητημένη ἐργασία,

δ) τό ἐργατικό δίκαιο ἀποτελεῖ ἄμεση συνάρτηση τῶν οἰκονομικῶν ἐξελίξεων,

ε) βασίζεται στήν κοινωνική συνείδηση περὶ αὐτοῦ, δεδομένης χώρας καί ἐποχῆς,

στ) εἶναι ἀπόρροια τῶν ἐπιταγῶν τῆς κοινωνικῆς πολιτικῆς,

ζ) τεύνει στή σύνθεση τῆς ἐργασίας καί τῆς ἐπιχειρήσεως σέ μία ἐνιαία κοινότητα, βάσει τῆς σύγχρονης κοινωνικῆς πολιτικῆς.

#### 42α Ἐρώτησις

Τί γνωρίζετε γιά τά τοπικά ὄρια ἐφαρμογῆς τῶν κανόνων τοῦ ἐργατικοῦ δικαίου;

#### Ἀπάντησις

Εἶναι δυνατόν ἡ ρύθμιση μιᾶς ἐργασιακῆς σχέσεως νά συνδέεται μέ τήν ἔννομη τάξη περισσοτέρων τοῦ ἑνός κρατῶν. Τοιοῦτοτρόπως εἶναι δυνατόν ἡ ρύθμιση κάποιου ἐργασιακῆς σχέσεως νά συνδέεται μέ τό Κράτος ὅπου ἡ σχέση αὐτή συνομολογήθηκε (νόμος τοῦ τόπου τῆς συνάψεως τῆς συμβάσεως), ἢ ὅπου αὐτή ἐκτελέσθηκε (νόμος τοῦ τόπου ἐκτελέσεως τῆς συμβάσεως), ἢ ὅπου εὐρίσκεται τό ἀντικείμενο τῆς συμβάσεως (νόμος τῆς τοποθεσίας τοῦ ἀντικειμένου τῆς συμβάσεως), ἢ τό Κράτος ὅπου τά συμβαλλόμενα μέρη ἔχουν τήν ἴδια ἰθαγένεια ἢ ἔχουν τήν μόνιμη κατοικία τους

(νόμος τῆς Ἱθαγένειας, τῆς πατρίδας).

Στὴν χώρα μας, κατὰ τὸν ἰσχύοντα κανόνα τοῦ ἄρθρου 25 (έδαφ. α΄) τοῦ Ἀστικοῦ Κώδικα "αἱ ἐνοχαὶ ἐκ συμβάσεως ρυθμίζονται ὑπὸ τοῦ δικαίου, εἰς ὃ τὰ μέρη ὑπεβλήθησαν".

Συνεπῶς παρέχεται ἡ εὐχέρεια στὰ συμβαλλόμενα μέρη, ὅπως αὐτὰ καθορίζουν τὸ δίκαιο στὸ ὅποιο ἐπιθυμοῦν νὰ ὑποβάλλουν τὴν σύμβαση πού κατάρτισαν. Θὰ πρέπει νὰ σημειωθῇ ὅτι στὰ περισσότερα Κράτη ὑφίσταται γι' αὐτὴ τὴν περίπτωση κανόνας ἰδιωτικοῦ διεθνοῦς δικαίου.

Ὅσον ὅμως ἀφορᾷ τὸ δημόσιο ἐργατικό δίκαιο καὶ τὴν ἀναγκαστικοῦ δικαίου διατάξεις αὐτοῦ γίνεται δεκτό ὅτι ἐφαρμόζεται τὸ ἑλληνικό δίκαιο, σέ περίπτωση βέβαια πού ἡ σύμβαση ἐκτελεῖται στὴν Ἑλλάδα (νόμος τοῦ τόπου ἐκτελέσεως τῆς συμβάσεως), ἐφ' ὅσον δηλαδή ἡ Ἑλλάδα εἶναι ὁ τόπος τῆς πραγματικῆς ἀπασχολήσεως τοῦ μισθωτοῦ. Ἐφαρμόζεται δηλαδή ἡ ἀρχὴ τῆς ἐδαφικότητας ἀνεξάρτητα ἂν τὰ μέρη ὤρισαν γιὰ τὴν ἐφαρμογὴ τῆς συμβάσεως τὸ δίκαιο ἄλλου Κράτους. Ἐξ ἄλλου οἱ κανόνες τοῦ δημοσίου ἐργατικοῦ δικαίου θεωρεῖται ὅτι ἐκφράζουν βασικὲς κοινωνικὲς, πολιτικὲς καὶ ἠθικὲς ἀντιλήψεις τοῦ Ἑλληνα νομοθέτη.

Συνεπῶς ὑφίσταται ἀπόκλιση ἀπὸ τὸ ἄρθρο 25 τοῦ Α.Κ. ἐφ' ὅσον τὸ ἀλλοδαπὸ δίκαιο πού θεωρεῖται ὅτι ἐφαρμόζεται βάσει αὐτοῦ τοῦ ἄρθρου, θὰ ἐφαρμόζεται μόνον ἂν οἱ διατάξεις του δέν εἶναι ἀντίθετες πρὸς τὴν ἑλληνικὴν διατάξεις ἢ δέν ὑπολείπεται αὐτῶν. Ἐτσι τὸ ἄρθρο 33 τοῦ Α.Κ. ἀναφέρει ρητῶς ὅτι "διάταξις ἀλλοδαποῦ δικαίου δέν ἐφαρμόζεται ἐὰν ἡ ἐφαρμογὴ αὐτῆς προσκρούῃ εἰς τὰ χρηστὰ ἢ ἢ ἢ ἐν γένει εἰς τὴν δημοσίαν τάξιν". Κατὰ ταῦτα, ἡ προσφυγὴ στὴν διάταξη τοῦ ἄρθρου 33 τοῦ Α.Κ. θὰ πρέπει νὰ γίνεται ὅταν αὐτὴ πρόκειται νὰ ἀποτρέψῃ τὴν ἐφαρμογὴ ἀλλοδαποῦ δικαίου τὸ ὅποιο ἀποδοκιμάζεται

έντονα από τύς θεμελιώδεις άρχές τής έγχωρίου έννόμου τάξεως, δηλαδή όταν αυτό "προσκρούη εις τά χρηστά ήθη ή έν γένει εις τήν δημοσίαν τάξιν".

'Εξ άλλου, σύμφωνα μέ τό άρθρο 4 του Α.Κ., "ό άλλοδαπός άπολύει ών καί ό ήμεδαπός άστικων δικαιοματων".

'Η προστασία καί τά συμφέροντα όμως των έλλήνων εργαζομένων επιβάλλουν τό νά υποβάλλεται ή πρόσληψη καί ή εργασία του άλλοδαπου πρώτα σέ έγκριση τής διοικήσεως.

Τέλος θά πρέπει νά τονισθι ότι οί δύο παράγοντες του συγχρόνου εργατικού δικαίου, δηλαδή ή διεθνοποίησή του καί ή λεπτομερής διά τής νομοθετικής όδοϋ ρύθμιση των εργασιακών σχέσεων, καθιστοϋν περιωρισμένη τήν σημασία των τοπικών συγκρούσεων.

#### 43η Ερώτηση

Τί γνωρίζετε για τά χρονικά όρια έφαρμογής των κανόνων του εργατικού δικαίου;

#### Απάντηση

Κατ' άρχήν θά πρέπει νά σημειωθι ότι διά τήν έναρξη καί τήν λήξη τής ισχύος των κανόνων του εργατικού δικαίου δέν υπάρχουν ειδικές διατάξεις. Συνεπώς καί σ' αυτή τήν περίπτωση θά εφαρμοσθουν οί γενικής ισχύος διατάξεις του άρθρου 2 του Α.Κ. κατά τό όποιο "ό νόμος όρίζει περί του μέλλοντος καί δέν έχει αναδρομικήν δύναμιν, διατηρεϋ δέ τήν ισχύν του ένόσω έτερος κανών δικαίου δέν καταργήση αυτόν ρητώς ή σιωπηρώς", καθώς καί του άρθρου 103 του Εισαγωγικού Νόμου του Α.Κ. κατά τό όποιο "ή ισχύς του νόμου αρχεται μετά δέκα ήμέρας από τής δημοσιεύσεως αυτού εις τήν 'Εφημερίδα τής Κυβερνήσεως".

'Η διαρκής εξέλιξη του εργατικού δικαίου δημιουργεϋ πολλές φορές προβλήματα χρονικής συγκρούσεως.

Τοιουτοτρόπως, βάσει τῆς ἀνωτέρω ἀρχῆς τῆς μὴ ἀναδρομικότητος τοῦ νόμου (ἄρθρα 2 τοῦ Α.Κ. καὶ 103 τοῦ Εἰσ. Ν. τοῦ Α.Κ.) θὰ πρέπει ὁ προηγούμενος κανόνας δικαίου νὰ ἐξακολουθῇ νὰ καταλαμβάνη τίς κατά τὴν διάρκεια τῆς ἰσχύος του συνολοποιηθεῖσες σχέσεις. Ἐρωτᾶται ὁμως μήπως ὁ χαρακτήρας τῆς συμβάσεως ἐργασίας ὡς συμβάσεως διαδοχικῆς ἐκτελέσεως ὀδηγεῖ στό νὰ ὑπερῖσχυῃ ὁ νεώτερος νόμος. Ὅμως, τό γεγονός ὅτι ἡ σύμβαση ἐργασίας θεωρεῖται βασικά σάν ἐνοχική σύμβαση, κατά τὴν ἀρχική κατάρτιση τῆς ὁποίας ἐνδεχομένως νὰ ἴσχυαν ἄλλοι κανόνες, ἀνατρέπει τὰ πράγματα.

Ἐπί τῶν ἀνωτέρω, ἡ γαλλική νομολογία στράφηκε πρὸς τὴν θεωρία τῶν κανόνων κοινωνικοῦ ἐνδιαφέροντος, οἱ ὁποῖοι καὶ ἐφαρμόζονται ἐπί τῶν ὑφισταμένων συμβάσεων. Συνεπῶς οἱ διατάξεις τοῦ δημοσίου ἐργατικοῦ δικαίου ἔχουν ἄμεση ἐφαρμογή. Εἰδικώτερα, ἡ ἀρχή τῆς ἐπικρατήσεως τοῦ κανόνος κοινωνικοῦ ἐνδιαφέροντος συνδέεται μέ τὴν ἀρχή τῆς εὐνοϊκώτερης μεταχειρίσεως τῶν μισθωτῶν ἀπὸ τόν νόμο. Τοιουτοτρόπως ἕνας νεώτερος νόμος μέ τόν ὁποῖο βελτιώνεται ἡ κατάσταση τῶν μισθωτῶν θὰ ἔχη ἐφαρμογή καὶ ἐπί τῶν ὑφισταμένων ἐργασιακῶν σχέσεων (πού ἔχουν καθορισθεῖ βάσει προηγούμενων νόμων), ἐκτός βέβαια ἂν σ' αὐτόν ὀρίζεται διαφορετική ρύθμιση.

#### 44η Ἐρώτησις

Ποῖαι αἱ κεντρικαὶ ἀρχαὶ αἱ διέπουσαι τόν κλάδον καὶ τί γνωρίζετε δι' ἐκάστην ἐξ αὐτῶν;

#### Ἀπάντησις

Οἱ κεντρικὲς ἀρχές πού διέπουν τό ἐργατικό δίκαιο δύναται νὰ προσδιοριστοῦν στίς ἐξῆς:

Α. Ἡ ἀρχή τῆς προστασίας τῶν μισθωτῶν.

Ἄν καὶ στή σύγχρονη οἰκονομική καὶ κοινωνική ζωὴ μεταβλήθηκαν οἱ συνθήκες καὶ ἄλλαξε ὁ ἀρχικός χαρακτήρας τοῦ προστατευτικοῦ ἐργατικοῦ δικαίου, ἐν τούτοις, ἡ προστασία τοῦ ἐργαζόμενου ὁ ὅποτος καὶ ἀποζη κυρίως ἀπὸ τὴν παροχὴ τῆς ἐργασίας του καὶ εὐρίσκεται σέ κατάσταση ἐξαρτήσεως ἀπὸ τὸν ἐργοδότη, ἀποτελεῖ βασικὴ ἀρχὴ τοῦ κλάδου. Ἡ οἰκονομικὴ ἀνισότητα τῶν συμβαλλομένων διὰ τῆς συμβάσεως ἐργασίας μερῶν δέν ἔπαυσε καθόλου νὰ ὑφίσταται. Μόνο πού ὁ ἐργαζόμενος δέν ἀποτελεῖ πλέον τὸ ἀντικείμενο τῆς προστασίας, ἀλλὰ τὸν φορέα τοῦ σχετικοῦ δικαιώματος.

Ὡς ἀπόρροια τῆς ἀρχῆς τῆς προστασίας τοῦ μισθωτοῦ δύνανται νὰ θεωρηθοῦν οἱ ἀκόλουθες ἀρχές:

- α) ἡ ἀρχὴ τῆς προστασίας τῆς ἐργασίας, ἡ ὁποία δύναται νὰ ἐκδηλωθῆ στήν προστασία:
- αα) τοῦ δικαιώματος πρὸς ἐργασία,
- αβ) τοῦ δικαιώματος ἐπὶ τῆς ἐργασίας, ἐπὶ τῆς θέσεως ἐργασίας,
- αγ) τοῦ δικαιώματος πρὸς ἀπασχόληση,
- αδ) τοῦ δικαιώματος ἐκ τῆς ἐργασίας, δηλαδή ἐπὶ τῶν ἀποδοχῶν τῆς θέσεως πού κατέχει ὁ ἐργαζόμενος καὶ ἡ προστασία τοῦ μισθοῦ,
- αε) τοῦ δικαιώματος γιὰ δίκαιους καὶ ἱκανοποιητικούς ὄρους ἐργασίας,
- αζ) τοῦ δικαιώματος γιὰ λογικὸ περιορισμὸ τῆς ἐργασίας, δηλαδή τῆς ἀναπαύσεως καὶ ἀναψυχῆς,
- αη) τοῦ δικαιώματος γιὰ ἔση ἀμοιβὴ ἐπὶ ἔσης ἐργασίας, καὶ
- β) ἡ ἀρχὴ τῆς εὐνοίας πρὸς τὸν ἐργαζόμενο, καθὼς καὶ ἡ προστασία τῆς προσωπικότητος τοῦ μισθωτοῦ.
- Β. Ἡ ἀρχὴ τῆς ἐλευθερίας τῆς ἐργασίας.

Συνέπεια τῆς ἐλευθερίας τῆς ἐργασίας εἶναι ἡ ἀπαγόρευση τοῦ ἐξαναγκασμοῦ πρὸς ἐργασία. Συνεπῶς ἡ ἀρχὴ τῆς ἐλευθερίας



τῆς ἐργασίας συνδέεται μέ τό θέμα τῆς ἀναγκαστικῆς ἢ ὑποχρεωτικῆς ἐργασίας. Ἡ σχετικὴ μέ τό θέμα αὐτό ὑπ' ἀριθμ. 29 διεθνῆς σύμβατη, ἡ ὁποία ἐπικυρώθηκε στή χώρα μας μέ τόν νόμο 2079/1952, ὑποχρεώνει τά κράτη-μέλη τῆς Διεθνοῦς Ὁργανώσεως Ἐργασίας ὅπως καταργήσουν τήν χρήση τῆς ὑποχρεωτικῆς ἐργασίας καί θεσπίζει ὅπως τά κράτη νά μή χρησιμοποιοῦν τήν προσφυγή στήν ἀναγκαστικὴ ἐργασία α) εἴτε σάν μέτρο ἐξαναγκασμοῦ ἢ πολιτικῆς διαπαιδαγωγήσεως, β) εἴτε σάν μέθοδο ἐπιστρατεύσεως καί χρησιμοποιοῦσεως τοῦ ἐργατικοῦ δυναμικοῦ γιά σκοπούς οἰκονομικῆς ἀναπτύξεως, γ) εἴτε σάν μέτρο πειθαρχήσεως στήν ἐργασία, δ) εἴτε σάν τιμωρία γιά συμμετοχή σέ ἀπεργίες, καί ε) εἴτε σάν μέτρο φυλετικῆς, κοινωνικῆς ἢ θρησκευτικῆς διακρίσεως.

Ἐξαίρεση τῶν ἀνωτέρω ἀρχῶν ἀποτελεῖ μόνο ἡ ὑποχρέωση πρὸς ἐργασία γιά λόγους δημοσίου καθήκοντος, ὅπως ἡ ἐργασία τῶν πολιτικῶς ἐπιστρατευμένων, ἡ λόγῳ ποινικῆς καταδίκης ἐργασία κ.ἄ.

Στή Χώρα μας ἡ ἀπαγόρευση τῆς ἀναγκαστικῆς ἐργασίας ἔχει συνταγματικὴ κάλυψη (βλ. στό παράρτημα ἄρθρον 22 παρ. 3 τοῦ Συντάγματος).

Γ. Ἡ ἀρχὴ τῆς ἰσότητος.

Ὡς ἀπόρροια τῆς ἀρχῆς τῆς ἰσότητος δύνανται νά θεωρηθοῦν οἱ ἀκόλουθες ἀρχές:

- α) ἡ ἀρχὴ τῆς ἴσης μεταχειρίσεως,
- β) ἡ παροχὴ ἰσότητος εὐκαιριῶν,
- γ) ἡ ἰσότης ἢ ὑφισταμένη ἐπὶ πλεόν τοῦ ἐλαχίστου ὀρίου ὑλικῶν ἀπολαβῶν πρὸς συντήρηση καί ὄχι μόνο σ' αὐτό,
- Δ. Ἡ ἀρχὴ τῆς κοινωνικῆς εἰρήνης καί τῆς οἰκονομικῆς ἰσορροπίας.

Ἡ διατήρηση τῆς εἰρήνης στήν κοινωνία καί τῆς ἰσορρο-

πίας στην οικονομική ζωή αποτελεί βασική προϋπόθεση των ρυθμίσεων του εργατικού δικαίου.

Ἀποτελέσματα τῆς ἀνωτέρω ἀρχῆς εἶναι:

- α) ἡ ὁμαλή λειτουργία τῶν θεσμῶν κοινωνικῆς εἰρήνης, τῶν συλλογικῶν συμβάσεων καὶ τῆς διαλητσίας ἐπὶ τῶν συλλογικῶν διαφορῶν ἐργασίας (βλ. στό παράρτημα ἄρθρον 22 παρ. 2 τοῦ Συντάγματος).
  - β) ἡ ὀργάνωση τῆς ἐκμετάλλεύσεως σάν πλαίσιο τῶν ἐργασιακῶν σχέσεων καὶ ἡ προσπάθεια ἐνσωματώσεως τῶν μισθωτῶν σ' αὐτήν.
  - γ) ἡ ἀνύψωση τοῦ βιοτικῆ ἐπιπέδου τῶν ἐργαζομένων.
  - δ) ἡ πλήρης ἀπασχόληση καὶ ὁ ἐπαγγελματικὸς σχηματισμὸς τῶν ἐργαζομένων.
  - ε) ἡ πλήρης κοινωνικὴ προστασία.
- Ε. Ἡ ἀρχὴ τῆς ἐλευθερίας τοῦ συνδικαλισμοῦ.

Ἡ ἀρχὴ αὕτῃ ἀναλύεται στὺς ἀκόλουθες ἐπὶ μέρους ἀρχές:

- α) στήν ἐλευθερίαν τῆς συνδικαλιστικῆς ὀργανώσεως (βλ. στό παράρτημα ἄρθρον 23 παρ. 1 τοῦ Συντάγματος).
- β) στήν προστασίαν τῶν συνδικαλιστικῶν στελεχῶν
- γ) στό δικαίωμα τῆς ἀπεργίας (βλ. στό παράρτημα ἄρθρον 23 παρ. 2 τοῦ Συντάγματος).

#### 45η Ἑρώτησις

Πότε ἔχουμε ἐξηρητημένη ἐργασία;

#### Ἀπάντησις

Τὸ ἐργατικὸ δίκαιο εἶναι, ὅπως εἴπαμε, τὸ δίκαιο τῆς ἐξηρητημένης ἐργασίας. Θὰ πρέπει δέ νά τουισθῆ ὅτι τὸ ἐργατικὸ δίκαιο ἀφορᾷ μόνον τὴν ἐξηρητημένη ἐργασία. Πότε, ὅμως ἔχουμε ἐξηρητημένη ἐργασία;

Γιὰ τὸν προσδιορισμὸ τοῦ κριτηρίου τῆς ἐξαρτήσεως τῆς ἐργασίας

διατυπώθηκαν διάφορες θεωρίες, οί επικρατέστερες δέ από αυτές εΐναι:

α) ή, στην Γαλλία αρχικά διατυπωθεΐσα, θεωρία τής "οικονομικής" έξαρτήσεως. Κατ'αυτήν ό μισθωτός άντλεΐ τά μέσα τής συντηρήσεώς του από τήν εργασία του και δέν φέρει, έν άντιθέσει, πρός τόν εργολάβον, τόν κίνδυνο έκ του προΐόντος τής εργασίας του αυτής. Έν τούτοις όμως, ή θεωρία αυτή θεωρήθηκε ότι δέν εισάγει πλήρες σύστημα έννοιολογικού διαχωρισμού.

β) ή θεωρία τής "νομικής" έξαρτήσεως. Κατ'αυτήν ό εργοδότης δύνει διαταγές για τήν εκτέλεση τής εργασίας, έλέγχων και έπιβλέπων αυτήν. Συνεπώς έχουμε έξηρητημένη εργασία όταν ό μισθωτός υπόκειται στις διαταγές, τήν έξουσία, τήν διεύθυνση και έπίβλεψη του εργοδότη.

Η θεωρία τής νομικής έξαρτήσεως γίνεται δεκτή από τήν γαλλική νομολογία, συνδυαζομένη μέ τήν οικονομική έξάρτηση γ) ή θεωρία τής "προσωπικής" έξαρτήσεως. Η θεωρία αυτή εΐναι παρόμοια μέ τήν θεωρία τής νομικής έξαρτήσεως και έχει διατυπωθεΐ στή Γερμανία, έχει δέ επικρατήσει και στή χώρα μας. Κατ'αυτήν ή οικονομική έξάρτηση δύναται μέν νά συνυπάρχη, παράλληλα πρός τήν προσωπική, αλλά δέν εΐναι άπαραΐτητο στοιχείο τής έξηρητημένης εργασίας.

Κατά τήν θεωρία τής προσωπικής έξαρτήσεως έξηρητημένη εργασία έχουμε όταν κάποιος όφείλει νά παρέχη τήν εργασία του στην ύπηρεσία άλλου, υποχρεούμενος έναντι αυτού σέ ύπακοή σχετικώς πρός τήν παροχή τής εργασίας αυτής.

Στοιχεία τής προσωπικής έξαρτήσεως τής γερμανικής θεωρίας κρίνονται ή πρόσληψη στην ύπηρεσία κάποιου και ή ένταξη στην έπιχειρήση, ό υπό του εργοδότη ή υπό του κανονισμού εργασίας τής έπιχειρήσεως καθοριζόμενος τρόπος παροχής τής εργασίας κ.ά.

ἴως εἴπομεν ἀνωτέρω, ἡ θεωρία τῆς προσωπικῆς ἐξαρτήσεως ἔχει ἐπικρατήσει στήν ἑλληνική ἐπιστήμη. Ἐπίσης, στή νομολογία τοῦ Ἀρείου Πάγου, χωρὶς αὐτό νά ἀναφέρεται πάντοτε ρητῶς. Ἔτσι ἀναφέρεται ὅτι ἐξηρημένη ἐργασία ὑπάρχει ὅταν ὁ μισθωτός ὀφείλει νά ἐκτελῇ τήν ἐργασία του ὑπό τήν ἐποπτεία καί καθοδήγηση τοῦ ἐργοδότη, χωρὶς νά ἀπαυτεῖται ἀποξένωση τοῦ μισθωτοῦ ἀπό κάθε πρωτοβουλία κατά τήν ἐκτέλεση τῆς ἐργασίας του αὐτῆς.

Ἐπὶ τοῦ κριτηρίου τῆς προσωπικῆς ἐξαρτήσεως τίσσεται καί τό Συμβούλιον τῆς Ἐπικρατείας.

#### 46η Ἐρώτησις

Τί καλεῖται μισθωτός, ποῦα τά στοιχεῖα τῆς ἐννοίας τοῦ μισθωτοῦ καί ποῦοι δέν εἶναι μισθωτοί;

#### Ἀπάντησις

Μισθωτός εἶναι ὁ παρέχων, δυνάμει σχέσεως ἰδιωτικοῦ δικαίου, ἐξηρημένη ἐργασία σέ ἄλλο φυσικό ἢ νομικό πρόσωπο. Θά πρέπει νά σημειωθῇ ὅτι στήν ἐπιστήμη ἔχουν κατά καιρούς διατυπωθεῖ πολλοί ὀρισμοί, μέ σκοπό τόν καθορισμό τῆς ἐννοίας τοῦ μισθωτοῦ, ὅπως π.χ. "μισθωτός εἶναι πᾶν φυσικόν πρόσωπον παρέχον εἰς ἕτερον φυσικόν ἢ νομικόν πρόσωπον δημοσίου ἢ ἰδιωτικοῦ δικαίου ἐξηρημένην ἐργασίαν ἔναντι ἀμοιβῆς".

Τά στοιχεῖα τῆς ἐννοίας τοῦ μισθωτοῦ εἶναι:

- α) ἡ παροχή ἐξηρημένης ἐργασίας καί
- β) ἡ ὕπαρξη θεμιτῆς συμβάσεως ἢ σχέσεως ἰδιωτικοῦ δικαίου.

Δέν εἶναι μισθωτοί:

- α) Οἱ ἐλεύθεροι (ἀνεξάρτητοι) ἐπαγγελματίες,
- β) Οἱ δημόσιοι ὑπάλληλοι,
- γ) Οἱ ἐταῖροι, οἱ παρέχοντες ἐργασία βάσει ἐταιρικῆς ὑποχρέωσης,

δ) Οἱ παρέχοντες ἀναγκαστική ἢ ὑποχρεωτική ἐργασία, δηλαδή οἱ μὴ ἐργαζόμενοι κατ' ἐλευθέρην βούλησιν.

ε) τὰ μέλη μιᾶς οἰκογενείας τὰ παρέχοντα οἰκογενειακή ἐργασία.

#### 47η Ἑρώτησις

Τὰ ἀνώτερα στελέχη σάν κατηγορία τῶν μισθωτῶν

#### Ἀπάντησις

Κατ' ἀρχὴν θά πρέπει νά σημειωθῇ ὅτι ὑφίστανται διάφορες κατηγορίες (διακρίσεις) μισθωτῶν, ὅπως π.χ. οἱ κυρίως μισθωτοῦ, οἱ μαθητευόμενοι κ.ἄ.

Μία κατηγορία μισθωτῶν, ἡ ὁποία ἔχει προσλάβει ἰδιαίτερη σημασία στήν ἐποχή μας, εἶναι τὰ ἀνώτερα στελέχη ἢ οἱ διευθύνοντες τῶν ἐπιχειρήσεων.

Τὰ ἀνώτερα στελέχη εἶναι δημιούργημα τῆς ἐπικρατήσεως τῶν μεγάλων ἐπιχειρήσεων, ἔνεκα τῆς ἀνάγκης διευθύνσεως, διαχειρίσεως καί ὀργανώσεως αὐτῶν. Συνεπῶς τὰ στελέχη αὐτά ἔχουν ἀρμοδιότητες ἀποφασιστικῆς σημασίας γιά τήν λειτουργία τῆς ἐπιχειρήσεως. Ἡ νομική τους δέ κατάσταση εἶναι ἰδιάζουσα, παρόμοια πρός αὐτήν τοῦ ἐργοδότου. Ἐς σημειωθῇ ὅτι οἱ περί ὀκταώρου διατάξεις δέν ἐφαρμόζονται στά ἀνώτερα στελέχη, γενικά δέ στά στελέχη πού κατέχουν θέση ἐποπτείας ἢ διευθύνσεως ἢ ἐμπιστευτική θέση (βλ. ἄρθρον 2 τοῦ ν. 2269/1920 διὰ τοῦ ὁποῦ ὁ ἐπικυρώθηκε στή χώρα μας ἡ Διεθνῆς Σύμβαση "περί ὀκταώρου ἐργασίας"). Ἐπίσης τὰ ἀνώτερα στελέχη θεωρήθηκαν ποινικῶς ὑπεύθυνα γιά περιπτώσεις παραβάσεως τῆς ἐργατικῆς νομοθεσίας. Ἐν τούτοις ὅμως τὰ στελέχη αὐτά δέν παύουν νά εἶναι, ἔναντι τοῦ ἐργοδότου, μισθωτοῦ.

Πάντως, ἡ ἐμφάνιση τῶν στελεχῶν αὐτῶν - ἄν καί ἀποτελοῦν μία κατηγορία, ὡς εἴπομεν, μισθωτῶν - ἡ ὁποία σημειώθηκε κατά τύς

τελευταίες δεκαετίες, επέφερε παγκοσμίως ριζικές αλλαγές στην Κοινωνική δομή. "Ετσι η εμφάνιση αυτή των διευθυντικών στελεχών χαρακτηρίσθηκε σαν διευθυντική επανάσταση (managerial revolution), θεωρήθηκε δέ ότι οι διευθυντές αυτού αποτελούν (κατά τον J.K. Galbraith) την τεχνοδομή (technostructure).

#### 48η Έρώτηση

Τί γνωρίζετε διά την ύφισταμένην διάκρισιν μεταξύ των μισθωτών εις ιδιωτικούς υπαλλήλους καὶ ἐργάτες καὶ βάσει ποιῶν κριτηρίων ἐπιχειρεῖται ἡ διάκρισις μεταξύ των δύο αὐτῶν κατηγοριῶν;

#### Ἀπάντησις

Δέν θά ἦταν ὑπερβολή νά ἀναφερθῆ ὅτι ἡ διάκριση μεταξύ ἐργατῶν καὶ υπαλλήλων εἶναι ἡ σπουδαιότερη στό δῦκαιο τῆς ἐξηρητημένης ἐργασίας. Παρουσιάζει παγκόσμιο χαρακτήρα καὶ εἶναι θεμελιώδης, χρησιμοποιουμένη ἀπό τήν ἐργατική νομοθεσία, τήν νομολογία καὶ τήν ἐπαγγελματική πρακτική. Ἡ διάκριση μεταξύ ἐργατῶν καὶ υπαλλήλων ἔχει ἱστορικές καταβολές καὶ ἀναλογεῖ σέ διάφορες ἀντιλήψεις, νοοτροπίες καὶ κοινωνικές τάξεις, καθώς καὶ στόν προσανατολισμό τῆς ἐκπαιδεύσεως.

Βάσει δέ τῆς διακρίσεως τῆς ἀνθρώπινης ἐργασίας σέ κυρίως σωματική καὶ κυρίως πνευματική οἱ μισθωτοὶ διακρίνονται σέ ἐργάτες καὶ υπαλλήλους. Ἡ διάκριση αὐτή στό σύγχρονο ἐργατικό δῦκαιο ἔχει μικρή σημασία καὶ συγκεκριμένα στήν ἐφαρμογή των διατάξεων περὶ καταγγελίας τῆς συμβάσεως ἐργασίας καὶ στήν διάρκεια τῆς παρεχομένης ἀδείας. "Ετσι γιά τούς υπαλλήλους προβλέπεται μακρότερη προθεσμία προειδοποιήσεως σέ περίπτωσι ἀπολύσεως (καταγγελίας τῆς συμβάσεως) καὶ μεγαλύτερη ἀποζημίωση, καθώς καὶ μακρότερη, διάρκεια ἀδείας μετ' ἀποδοχῶν, ἐνῶ

γιά τούς ἐργάτες βραχυτέρες προθεσμίες καί ἄδειες καί μικρότερη ἀποζημίωση. Ἐπίσης οἱ ὑπάλληλοι ἐκτελοῦν κατά κανόνα ὀλιγώτερον κοπιώδη ἐργασία καί ἀπό κοινωνικῆς ἀπόψεως ἡ θέση τους εἶναι καλύτερη.

Θά πρέπει νά σημειωθῇ ὅτι λόγω τῶν ἀνωτέρω πλεονεκτημάτων τῆς κατηγορίας τῶν ὑπαλλήλων οἱ διεκδικήσεις τῶν ἐργατικῶν ἀγώνων ὅπως ἐπιτευχθῆ ἡ ἰσότητα τῆς νομικῆς καταστάσεως μεταξύ τῶν ἐργατῶν καί τῶν ὑπαλλήλων ὑπῆρξαν ἔντονες καί ἐπίμονες καί ἔχουν γενικῶς σημειώσει κάποια ἐπιτυχία, ἀλλά ἡ ἐπίτευξη τῆς ἰσότητος ~~τῶν~~ θεωρεῖται ὅτι εὐρίσκεται ἀκόμη πολύ μακριά ἀπό τό στάδιο τῆς πραγματοποιήσεώς της.

Στις διάφορες χῶρες οἱ διακρίσεις μεταξύ τῶν δύο κατηγοριῶν τῶν ἐργαζομένων εἶναι δυνατόν νά ἀνάγωνται: στόν τρόπο προσλήψεως, στόν τρόπο ἀμοιβῆς, στήν παροχή ἀδείας μετ' ἀποδοχῶν, στή συνέχιση τῆς ἀμοιβῆς παρά τήν ὑπαρξη κωλύματος πρὸς ἐργασία, στόν τρόπο ἀπολύσεως καί στό ὕψος ἀποζημιώσεως, στήν ἀσφαλιστικὴ νομοθεσία κ.ἄ.

Ὅσον ἀφορᾷ τὰ κριτήρια βάσει τῶν ὁποίων ἐπιχειρεῖται ἡ διάκριση μεταξύ τῶν δύο αὐτῶν κατηγοριῶν, αὐτά δύνανται νά συνοψισθοῦν στά ἀκόλουθα:

- α) στό κριτήριο βάσει τῆς φύσεως τῆς παρεχομένης ἐργασίας, σάν κυρίως πνευματικῆς ἢ κυρίως σωματικῆς.
- β) στό κριτήριο βάσει τοῦ τρόπου ἀμοιβῆς (μισθός ἢ ἡμερομίσθιο).
- γ) στό κριτήριο βάσει τοῦ τόπου ἐργασίας (γραφεῖο, ἐργοστάσιο ἢ ἐργαστήριο)
- δ) στό κριτήριο τῆς συνεργασίας, τοῦ ὑπαλλήλου θεωρουμένου ὡς συνεργάτου τῆς ἐπιχειρήσεως.

Κατά τό ἑλληνικὸ δίκαιο κριτήριο διαχωρισμοῦ ἀποτελεῖ ἡ παροχή πνευματικῆς ἢ σωματικῆς κατά κύριο λόγο ἐργασίας. Δη-

λαδή λαμβάνεται ὑπ' ὄψιν τό πρῶτο κριτήριον.

Ἐπί τῷ Ἀστικῷ Κώδικας ὁμοίως δέν κάνει καμία διάκριση μεταξύ ὑπαλλήλων καί ἐργατῶν καί ρυθμίζει ἐνιαύως τήν παροχή ἐργασίας.

Ἡ ἑλληνική ἐπιστήμη θεωρεῖ ὅτι ἡ διαφοροποίηση τοῦ νομικοῦ καθεστώτος τῶν δύο κατηγοριῶν τῶν ἐργαζομένων εἶναι ἀδικο-λόγητη. Οἱ σύγχρονες τεχνικές τελειοποιήσεις κατέστησαν περ- ρισσότερο πνευματική τήν ἀπασχόληση τοῦ ἐργατοτεχνίτου.

Ἡ διαφορά τῆς νομικῆς κατάστασεως μεταξύ τῶν ἐργατῶν καί τῶν ὑπαλλήλων συνιστᾷ μία διάκριση ἡ ὁποία δέν συμβιβάζεται μέ τήν σύγχρονη κοινωνική συνείδηση.

Γιά τή λύση τοῦ προβλήματος τῆς διακρίσεως μεταξύ ὑπαλλή- λων καί ἐργατῶν τό Δημόσιο Δίκαιο, ἐπειδή διαθέτει σάν κύριο ὄπλο τήν ἐξουσία καί τόν Νόμο, δέν ἔχει ἄλλη διέξοδο ἀπό τήν νομοθετική λύση, δηλαδή τήν προσφυγή στή νομοθεσία. Ἀλλά τό ἐρώτημα εἶναι βάσει ποίου κριτηρίου θά γίνη ἡ διά τῆς νομοθε- σίας ρύθμιση.

Ἐξ ἄλλου, τό Ἰδιωτικό Δίκαιο, ἐπειδή κυριαρχεῖται καί διέπεται ἀπό τήν ἐννοια τῆς ἰσότητος, δέν δύναται νά ἀναγνωρί- ση τήν διάκριση, οὔτε τήν διαφορά τοῦ νομικοῦ καθεστώτος.

Συνεπῶς, θά πρέπει ἡ ὑλοποίηση τοῦ διαλόγου μεταξύ τῶν ἐν- διαφερομένων κοινωνικῶν μερῶν, ἡ συλλογική σύμβαση ἐργασίας, νά ἀναλάβη τό ἔργο τῆς ρυθμίσεως τοῦ προβλήματος τῆς διακρίσε- ως μεταξύ ὑπαλλήλων καί ἐργατῶν καί τῆς διαφορᾶς τοῦ νομικοῦ καθεστώτος.

#### 49η Ἐρώτησις

Τί γνωρίζετε περὶ τῆς ἐννοίας τοῦ ἐργοδότη;

#### Ἀπάντησις

Ἐργοδότης εἶναι αὐτός πού χρησιμοποιεῖ δυνάμει σχέσεως



ιδιωτικοῦ δικαίου τὴν ἐργασία ἄλλου γιὰ λογαριασμό του καὶ ὑπὸ τὴν διεύθυνσή του.

Κατὰ τὴν ἔννοια τοῦ ἐργατικοῦ δικαίου ἐργοδότης δύναται νὰ εἶναι κάθε πρόσωπο, φυσικό ἢ νομικό, καὶ νομικό πρόσωπο δημοσίου δικαίου, καθὼς καὶ τὸ Δημόσιον ὑπὸ τὸν ὄρο ὅτι συμβάλλεται διὰ συμβάσεως ἰδιωτικοῦ δικαίου.

#### 50η Ἑρώτησις

Τί γνωρίζετε περὶ τῆς ἐννοίας τῆς ἐκμεταλλεύσεως καὶ τῆς ἐπιχειρήσεως καὶ εἰς τί συνίσταται ἡ διαφορά των;

#### Ἀπάντησις

Ἐκμετάλλευσις εἶναι ἡ ἐνότης ἢ ἐπιδιώκουσα ἐργοτεχνικὸν σκοπὸν διὰ τῆς συνενώσεως τῶν ἀνθρωπίνων δυνάμεων μέ τὰ ὑλικά μέσα, καθισταμένη οὕτως αὕτη κοινότης ἐργασίας.

Ἡ ἐκμετάλλευσις εἶναι θεμελιώδης ἔννοια τοῦ ἐργατικοῦ δικαίου, διότι εἰς αὐτὴν ὁ μισθωτὸς "παρέχει τὴν ἐργασίαν τὸν καὶ καθιστᾷ τὴν ἐργατικὴν του δύναμιν ἐνεργὸν καὶ παραγωγικὴν", καὶ διότι ἐντὸς αὐτῆς ἀναπτύσσονται καὶ ἐξελίσσονται οἱ ἐργασιακὲς σχέσεις.

Ἐπιχειρήσις εἶναι ἡ οἰκονομικὴ μονάς, ἡ ἀποβλέπουσα, διὰ τῆς χρησιμοποιοῦσεως τῶν συντελεστῶν τῆς παραγωγῆς, εἰς τὴν ἐπίτευξιν οἰκονομικοῦ ἀποτελέσματος (κέρδους).

Ἡ διαφορά μεταξύ ἐκμεταλλεύσεως καὶ ἐπιχειρήσεως συνίσταται εἰς τὸν ἐπιδιωκόμενον σκοπὸν. Ἡ ἐκμετάλλευσις ἐπιδιώκει συνεχῶς ὠρισμένους τεχνικούς παραγωγικούς σκοπούς, ἐνῶ ἡ ἐπιχειρήσις ἐπιδιώκει τὸ κέρδος (δηλαδή ὁ ἀπώτερος σκοπὸς τῆς πέραν τοῦ καθαρῶς ἐργοτεχνικοῦ παραγωγικοῦ σκοποῦ, εἶναι κατὰ κύριον λόγον κερδοσκοπικός).

## ΑΤΟΜΙΚΟΝ ΕΡΓΑΤΙΚΟΝ ΔΙΚΑΙΟΝ

51η Έρώτησις

Τί γνωρίζετε γιά τήν σύμβαση ἐργασίας ὅπως τήν ὀρίζει ὁ Ἄστικὸς Κώδικας καί ποῦες παρατηρήσεις προκύπτουν ἀπό τόν ὀρισμὸ αὐτό;

Ἄπάντησις

Ὁ Ἄστικὸς Κώδικας στό ἄρθρο 648 ὀρίζει ὅτι "διὰ τῆς συμβάσεως μισθώσεως ἐργασίας ὁ μὲν ἐκμισθωτὴς ὑποχρεοῦται νά παρέχη ἐφ' ὠρισμένον ἢ ἀόριστον χρόνον τήν ἐργασίαν αὐτοῦ εἰς τόν μισθωτὴν, οὗτος δέ νά καταβάλῃ τόν συμφωνηθέντα μισθόν".

Ἀπὸ τόν ὀρισμὸ αὐτό τοῦ Κώδικα δύνανται νά προκύψουν οἱ ἀκόλουθες παρατηρήσεις:

- α) Ὁ Κώδικας χρησιμοποιεῖ τήν ρωμαϊκὴ ὀρολογία. Κατὰ τὸ ρωμαϊκὸ δίκαιο ἡ σύμβαση ἐργασίας ἦταν ὑποδιαίρεση τῆς γενικώτερης συμβάσεως μισθώσεως, γιὰτὶ σύμφωνα μέ τήν τότε ἐπικρατοῦσα ἀντίληψη ἐκεῖνος πού εὐρίσκετο στήν ἀνάγκη νά προσφέρῃ τήν ἐργασία του μέ ἀμοιβή περιέπιπε σέ κατάσταση παρόμοια μέ αὐτὴν τῶν δούλων, οἱ ὅποιοι ἐθεωροῦντο πράγματα, ἀντικείμενα καί συνεπῶς ἦταν ἐπιδεκτικὰ μισθώσεως. Ἐξ ἄλλου οἱ ἐργασίες διακρινόταν σέ χειρωνακτικὲς καί ἐλευθέριας, ἀπὸ τίς ὅποιες μόνο οἱ πρῶτες εἶχαν ὑπαχθεῖ στή μίσθωση καί εἶχαν ἀμοιβή.
- β) Ἡ τοποθέτηση αὐτῆ τοῦ Ἄστικοῦ Κώδικα κρίνεται σάν ἀπρηχαιωμένη καί ἀνεπιτυχής. Συνδέεται μέ τὴ θεώρηση τῆς ἀνθρώπινης ἐργασίας σάν ἐμπορεύματος δεκτικοῦ μισθώσεως.
- γ) Συνέπεια τῆς τοποθετήσεως αὐτῆς τοῦ Κώδικα εἶναι ὅτι χρησιμοποιεῖ τοὺς ὄρους "ἐκμισθωτὴς" γιά τόν μισθωτὸ καί "μισθωτὴς" γιά τόν ἐργοδότη. Κατὰ τὸ ἐργατικὸ δίκαιο ὅμως μέ τόν

ὄρο "μισθωτός" χαρακτηρίζεται ὁ ἐργαζόμενος. Εἰδικώτερα, "μισθωτής" σημαίνει μισθωτής τῆς ἐργασίας, δηλαδή ὁ ἐργοδότης, ἐνῶ "μισθωτός" σημαίνει τελῶν ἐπὶ μισθῶ, δηλαδή ὁ ἐργαζόμενος. Ἐξ ἄλλου ὁ παρέχων τὴν - κατὰ τὸ ρωμαϊκὸ δίκαιο - χρῆσις τοῦ πράγματος (δηλαδή τὴν ἐργασία του) καὶ εἰσπράττων ἀμοιβὴν καλεῖται "ἐκμισθωτής".

δ) Ὁ Α.Κ. ρυθμίζει τόσο τὴν ἐξηρητημένη, ὅσο καὶ τὴν ἀνεξάρτητη ἐργασία. (Βλ. στὸ παράρτημα τὸ 180 κεφάλαιο, περὶ μισθώσεως ἐργασίας, ἄρθρα 648-680)

ε) Συνεπῶς, λόγῳ τῆς ἀνωτέρω ρυθμίσεως, κάθε σύμβαση ἐργασίας τοῦ ἐργατικοῦ δικαίου εἶναι καὶ μίσθωση ἐργασίας τοῦ Ἀστικοῦ Κώδικα, ὅχι ὅμως καὶ τὸ ἀντίστροφο, γιατί ἔχουμε καὶ τὴν μίσθωση ἀνεξαρτήτων ὑπηρεσιῶν. Δέν εἶναι δέ κάθε μίσθωση ἐργασίας τοῦ Α.Κ. καὶ σύμβαση ἐργασίας τοῦ ἐργατικοῦ δικαίου, γιατί στή μίσθωση ἀνεξαρτήτων ὑπηρεσιῶν ἐκεῖνος ποὺ ἐκμισθώνει τὴν ἐργασία του (ὁ ἐκμισθωτής) διατηρεῖ καὶ τὴν ἀνεξαρτησία του γιὰ τὸν τρόπο τῆς παροχῆς της.

στ) Ὁ Α.Κ. ὑπερτερεῖ τῶν προτύπων του, δηλαδή τοῦ Ἑλβετικοῦ Κώδικα ἐνοχῶν καὶ τοῦ Γερμανικοῦ Ἀστικοῦ Κώδικα, γιατί ἔχει προσθέσει τίς διατάξεις γιὰ τίς ἄδειες καὶ ἔχει κηρύξει τίς περισσότερες διατάξεις του σάν ἀναγκαστικοῦ δικαίου.

### 52α Ἐρώτησις

Τί καλεῖται σύμβαση ἐργασίας κατὰ τὸ ἐργατικὸ δίκαιο καὶ ποῖα τὰ χαρακτηριστικὰ της;

### Ἀπάντησις

Τὸ ἐργατικὸ δίκαιο, ὡς γνωστόν, εἶναι τὸ δίκαιο τῆς ἐξηρητημένης ἐργασίας. Συνεπῶς, κατὰ τὸ ἐργατικὸ δίκαιο, σύμβαση (ἐξηρητημένης) ἐργασίας εἶναι ἐκείνη μέ τὴν ὁποία ὁ μι-

μισθωτός αναλαμβάνει τήν υποχρέωση νά παρέχη τήν ἐργασία του κάτω από τύς οδηγίες καί τύς ἐντολές (δηλαδή ὑπό τήν ἐξάρτησιν) τοῦ ἐργοδότη μέ ἀμοιβή.

Χαρακτηριστικά τῆς συμβάσεως ἐργασίας εἶναι ὅτι ἀποτελεῖ:

- α) σύμβαση ἰδιωτικοῦ δικαίου ἀκόμα καί ἂν ὁ συμβαλλόμενος εἶναι τό Δημόσιο.
- β) σύμβαση διαρκῆ, γιατί ὁ μισθωτός προσλαμβάνεται γιά χρόνο ὠρισμένης ἢ ἀόριστης διάρκειας.
- γ) σύμβαση ἀμφοτεροβαρῆ, γιατί γεννᾶ κατά τήν κινῆσιν τῆς δικαιώματα καί υποχρεώσεις καί γιά τά δύο συμβαλλόμενα μέρη.
- δ) σύμβαση ἐπαχθῆ, γιατί ἔχει σάν σκοπό τήν ἐκπλήρωσιν τῆς υποχρεώσεως τῶν μερῶν, τοῦ μέν ἑνός σέ παροχή, τοῦ δέ ἄλλου σέ ἀντιπαροχή.
- ε) σύμβαση διαδοχικῆς ἐκτελέσεως, γιατί δέν ἐξαντλεῖται μέ μιᾶ παροχή, ὅπως συμβαίνει π.χ. μέ τήν ἀγοραπωλησίαν.
- στ) τέλος, θά πρέπει νά σημειωθῆ ὅτι ἡ σύμβαση ἐργασίας γίνεται ὀλοένα καί περισσότερο σύμβαση προσχωρήσεως, γιατί οἱ ὅροι τῆς καθορίζονται ἀπό τό νόμο, τή συλλογική σύμβαση ἐργασίας, τόν κανονισμό ἐργασίας τῆς ἐπιχειρήσεως (ἢ ἀπό τόν ἐργοδότη) καί συνεπῶς ὁ μισθωτός ἀποδέχεται καί προσχωρεῖ σ' αὐτούς τοὺς ἐκ τῶν προτέρων, δηλαδή πρὶν τῆς συνάψεως τῆς συμβάσεως, ὑπάρχοντες ὅρους.

### 53η Ἐρώτησις

Ποῦτες οἱ εἰδικές μορφές συμβάσεων ἐργασίας;

### Ἀπάντησις

Οἱ εἰδικές μορφές συμβάσεων ἐργασίας διακρίνονται στίς ἀκόλουθες:

- α) στήν ὁμαδική ἐργασιακή σχέση, ὅταν περισσότεροι τοῦ ἑνός μισθωτοῦ ἐνώνονται γιά τήν ἀπό κοινοῦ ἀνάληψιν ἐργασίας μέ κοι-

νή αμοιβή.

β) στη σύμβαση εργασίας επί δοκιμῇ, ὅταν ὁ μισθωτὸς προσλαμβάνεται δοκιμαστικά.

γ) στη σύμβαση μαθητείας, στήν ὁποία ἀποσκοπεῖται κυρίως ἡ ἐκμάθηση τέχνης καὶ ὄχι ἡ ἀμοιβή τῆς ἐργασίας.

δ) στήν ἀναγκαστική σύμβαση ἐργασίας.

ε) στήν ἔμμεση ἐργασιακή σχέση, ὅταν ὁ μισθωτὸς προσλαμβάνει ἄλλους μισθωτοὺς στό ὄνομα τοῦ ἐργοδότη.

#### 54η Ἑρώτησις

Ποία ἡ διάκριση τῆς συμβάσεως ἐργασίας ἀπὸ τῆς συγγενεῦς συμβάσεως;

#### Ἀπάντησις

Ἡ σύμβαση ἐργασίας διακρίνεται ἀπὸ τῆς ὑπόλοιπες μισθωτικές συμβάσεις, καθὼς καὶ ἀπὸ τῆς ἄλλης συμβάσεως πού ἔχουν σάν ἀντικείμενο τὴν παροχή ἐργασίας. Ἔτσι ἔχουμε τῆς ἐξῆς διακρίσεις:

α) τὴν διάκριση τῆς συμβάσεως ἐργασίας ἀπὸ τὴ μίσθωση ἔργου. Σύμβαση ἐργασίας ἔχουμε ὅταν ἀντικείμενο εἶναι ἡ ἔδρα ἡ ἐργασία, ἀνεξάρτητα ἀπὸ τὸ ἀποτέλεσμά της καὶ μίσθωση ἔργου ἔχουμε ὅταν ἀντικείμενο εἶναι τὸ ἀποτέλεσμα τῆς ἐργασίας. Στὴν πρώτη ἀμεῖβεται ὁ χρόνος, στὴ δεύτερη τὸ ἔργο.

Ἔτσι ὅμως, βάσει τῆς ἀνωτέρω διακρίσεως, ἐκεῖνοι πού ἀμεῖβονται κατ' ἀποκοπή ἢ κατὰ μονάδα ἐργασίας δύνανται νά χαρακτηρισθοῦν σάν ἐργολάβου καὶ ὄχι μισθωτοῦ, ἐφ' ὅσον ἀντικείμενο εἶναι τὸ ἀποτέλεσμα τῆς ἐργασίας, δηλαδή τὸ ἔργο τὸ ὁποῖο ἀμεῖβεται. Γι' αὐτὸ ὀρίσθηκε (ἄρθρο 648, ἐδαφ. β' Α.Κ.) ὅτι "μίσθωσις (σύμβασις) ἐργασίας ὑπάρχει καὶ ὅταν ὁ μισθός ὑπολογίζεται κατὰ μονάδα παρεχομένης ἐργασίας ἢ κατ' ἀποκοπή, ἀρκεῖ μόνον νά προσλαμβάνεται ἢ ἀπασχολῆται (ὁ ἐκμισθωτὴς ἢ μισθωτὸς)

ἐφ' ὠρισμένον ἢ ἀόριστον χρόνον".

Συνέπειες τῆς διακρίσεως εἶναι ὅτι στή μίσθωση ἔργου δέν ἔχει ἐφαρμογή ἡ ἐργατική νομοθεσία καί ὅτι τόν κίνδυνο τοῦ ἔργου δέν φέρει ὁ μισθωτός.

β) τήν διάκριση τῆς συμβάσεως (μισθώσεως) ἐργασίας ἀπό τήν μίσθωση πράγματος.

γ) τήν διάκριση ἀπό τήν ἐντολή. "Ἄν καί ἡ ἐντολή εἶναι ἄμισθη (βλ. στό παράρτημα ἄρθρο 713 Α.Κ.) καί ἑτεροβαρῆς σύμβαση, ἔχει ἐπικρατήσει νά χαρακτηρίζονται σάν ἐντολές συμβάσεις πού προϋποθέτουν ἀντιμισθία (μισθό, πληρωμή). Πάντως τό στοιχεῖο τῆς ἐξαρτήσεως διαχωρίζει τήν ἐντολή ἀπό τή σύμβαση ἐξηρημένης ἐργασίας.

δ) τήν διάκριση ἀπό τήν ἐταιρεία. Θά πρέπει νά σημειωθῆ ὅτι καί σέ περίπτωση πού ὁ μισθωτός ἀμείβεται μέ ποσοστό ἀπό τά κέρδη δέν ὑφίσταται καθόλου ἐταιρική σχέση, γιατί ἀφ' ἐνός ὁ μισθωτός δέν μετέχει στίς ζημιές καί δέν παύει νά τελεῖ σέ ἐξάρτηση, ἐνῶ οἱ ἐταῖροι εἶναι ἰσότιμοι μεταξύ τους, καί ἀφ' ἑτέρου δέν ὑπάρχει ἡ σχετική πρόθεση τῶν συμβαλλομένων νά ἐργασθοῦν σάν ἐταῖροι.

### 55η Ἑρώτησις

Τί γνωρίζετε γιά τήν κατάρτιση τῆς συμβάσεως ἐργασίας καί τό περιεχόμενο αὐτῆς;

### Ἀπάντησις

Ἡ σύμβαση ἐργασίας καταρτίζεται ἄτυπα, μέ τήν συναίνεση τῶν μερῶν, ἐκτός ἂν ὁ νόμος ἀπαιτεῖ ἔγγραφη κατάρτιση (δηλαδή σύμβαση πού ἔχει καταρτισθεῖ μέ τούς τύπους πού ὀρίζει ὁ νόμος), ὅπως π.χ. στίς συμβάσεις μέ τό Δημόσιο κ.ἄ.

Στή σύμβαση ἐργασίας ἐφαρμόζονται ὅλοι οἱ κανόνες τῶν συμβάσεων, δηλαδή οἱ κανόνες τῆς προτάσεως καί τῆς ἀποδοχῆς καθὼς καί ἡ συμπεριφορά πού ὑπαγορεύουν ἡ καλή πίστή καί τὰ συναλλακτικά ἤθη.

Ἡ σύμβαση εἶναι ἄκυρη καί ἀκυρώσιμη γιά τούς λόγους πού ἰσχύουν γιά τίς ἄλλες συμβάσεις. Ἔτσι, εἶναι ἄκυρη γιά ἔλλειψη δικαιοπρακτικῆς ἱκανότητας, γιά ἀντίθεση πρὸς τόν νόμο ἢ τὰ χρηστά ἤθη, καθώς καί γιά εἰκονικότητα. Ἐξ ἄλλου, ἡ σύμβαση εἶναι ἀκυρώσιμη γιά πλάνη, ἀπάτη καί ἀπειλή. Ἡ πλάνη εἶναι οὐσιώδης ἂν ἀφορᾷ στό πρόσωπο ἢ τίς ἰδιότητες τίς συναφεῖς μέ τή σύναψη τῆς συμβάσεως.

Τό περιεχόμενο τῆς συμβάσεως ἐργασίας εἶναι ἐλεύθερο στούς συμβαλλομένους μέσα στά πλαίσια πού ἀφήνει ἀνοιχτά τό Δίκαιό. Τηροῦνται δηλαδή οἱ διατάξεις ἀναγκαστικοῦ δικαίου καί τῶν ἐλαχίστων ὀρίων πρόστασίας τοῦ μισθωτοῦ. Ὀρισμένοι περιορισμοί ὑπάρχουν γιά τήν ἐργασία τῶν γυναικῶν καί τῶν ἀνηλίκων ἀπό πλέγμα νόμων καί διεθνῶν συμβάσεων πού τούς προστατεύουν.

### 56η Ἑρώτησις

Ποῦτες εἶναι οἱ ὑποχρεώσεις τοῦ μισθωτοῦ;

### Ἀπάντησις

Γενικῶς, οἱ ὑποχρεώσεις τοῦ μισθωτοῦ δύνανται νά συνοψισθοῦν στίς ἐξῆς:

α) Ὑποχρέωση παροχῆς ἐργασίας, δηλαδή ἡ ἐκ μέρους τοῦ μισθωτοῦ ἠθελημένη παροχή ἐργασίας γιά ὄφελος ἄλλου καί σέ καθεστῶς ἐξαρτήσεως ἀπό αὐτόν.

Τόπος ἐργασίας στήν ἐξηρητημένη ἐργασία εἶναι ὁ τόπος τῆς ἐπαγγελματικῆς ἐγκαταστάσεως τοῦ ἐργοδότη.

Ὅσον ἀφορᾷ τὰ χρονικά ὄρια ἐργασίας, οἱ ὥρες ἐργασίας

τοῦ μισθωτοῦ καθορίζονται ἀπό τή συμφωνία, πού ὅμως δέν εἶναι δυνατόν νά καταστρατηγεῖ τούς νόμους, τίς συλλογικές συμβάσεις ἢ τήν συνήθεια τοῦ ἐπαγγέλματος.

Κατά τό ἄρθρο 651 Α.Κ. (Βλ. στό παράρτημα) ὁ μισθωτός πρέπει, ἐκτός ἀπό ἀντίθετη συμφωνία, νά παρέχει τήν ἐργασία του αὐτοπροσώπως. Κατά συνέπεια τονίζεται ὁ προσωπικός χαρακτήρας τῆς ἐργασιακῆς σχέσεως, καθ' ὅσον ὁ μισθωτός δέν ἔχει δικαίωμα νά τοποθετήσῃ μονομερῶς ἄλλον στήν ἐργασία του, ἀλλά καί δέν εἶναι ὑποχρεωμένος νά ὑποκαταστήσῃ ἄλλον ἂν ὁ ἕδριος δέν κωλύεται νόμιμα νά ἐργασθεῖ.

Ὁ μισθωτός πρέπει νά ἐκτελεῖ μέ ἐπιμέλεια τήν ἐργασία του καί εὐθύνεται γιά τήν ἀπό δόλο ἢ ἀμέλεια ζημία πού προξένησε στήν ἐργοδότη (Βλ. ἄρθρο 652 Α.Κ. στό παράρτημα).

β) Ὑποχρέωση πίστεως, δηλαδή ἡ ὑποχρέωση τοῦ μισθωτοῦ πρὸς ἐπίδειξη ἔντιμης συμπεριφορᾶς ἀπέναντι στήν ἐπιχειρήση, ἡ ὁποία πηγάζει ἀπό τήν ἀρχή τῆς καλῆς πίστεως, ἀλλά καί τῆς προσωπικῆς συνεργασίας καί τῆς ἀμοιβαίας ἐμπιστοσύνης στήν ἐπιχειρήση.

γ) Ὑποχρέωση ὑπακοῆς, δηλαδή ὑποχρέωση γιά τήν τήρηση τῶν νομίμων ἐντολῶν τοῦ ἐργοδότη πού εἶναι σχετικές μέ τήν διεξαγωγή τῆς ἐργασίας. Ἐκτός τῶν ὑποχρεώσεων αὐτῶν εἶναι δυνατό νά ὑπάρξουν καί ὑποχρεώσεις ἄλλης φύσεως, ὅπως π.χ. ἡ ἀπαγόρευση τοῦ καπνίσματος κ.ἄ. Πάντως, θά πρέπει νά σημειωθῇ ὅτι, γενικῶς, οἱ ὑποχρεώσεις εἶναι ἀνάλογες μέ τόν δεσμό πού ὑπάρχει. Ἔτσι, κατά κανόνα εἶναι ἐντονώτερη ἡ ἐκπλήρωση τῶν ὑποχρεώσεων στά στελέχη καί χαλαρώτερη στό ἐργατικό προσωπικό.



57η Έρώτηση

Σέ ποιές περιπτώσεις ό μισθωτός δικαιούται νά άναστεύ-  
λει τήν παροχή έργασίας;

Άπάντησις

Ό μισθωτός δικαιούται νά άναστεύει τήν παροχή έργα-  
σίας σέ περιπτώσεις:

- α) σοβαροῦ κωλύματός του,
- β) ύπερημερίας τοῦ έργοδότη στήν άποδοχή τῆς έργασίας του,
- γ) άδείας
- δ) νόμιμης άπεργίας
- ε) άσκήσεως τοῦ δικαιώματος έπισχέσεως τῆς έργασίας, δηλα-  
δή παύσεως (άναστολῆς) τῆς παροχῆς έργασίας ένεκα ληξυπρο-  
θέσμου άξιώσεως τοῦ όφειλέτου (τοῦ μισθωτοῦ) κατά τοῦ δανει-  
στοῦ (τοῦ έργοδότη) σχετικῆς πρός τήν όφειλήν του (βλ. στό  
παράρτημα άρθρο 325 Α.Κ.) καί,
- στ) άσκήσεως τοῦ δικαιώματος τοῦ άρθρου 377 τοῦ Α.Κ. (βλ.  
στό παράρτημα)

Έπίσης, σάν περιπτώσεις άναστολῆς τῆς έργασίας θά ἦ-  
ταν δυνατό άκόμα νά άναφερθοῦν ἡ συμβατικῆ άναστολή τῆς έρ-  
γασιακῆς σχέσεως (άδεια χωρίς άποδοχές), καθώς καί ἡ διαθε-  
σιμότητα (άρθρο 18 τοῦ Ν. 3198 /1955).

58η Έρώτηση

Τύ γνωρίζετε γιά τήν έννοια τοῦ μισθωτοῦ, σέ ποιές περι-  
πτώσεις δέν θεωρεῖται ότι καταβάλλεται μισθός καί ποιέ τά  
εἴδη μισθοῦ;

Άπάντησις

- α) Μισθός εἶναι ἡ άντιπαροχή τοῦ έργοδότη γιά τήν έργασία τοῦ

μισθωτοῦ. Κατά τόν "Αρειο Πάγο τά πρόσθετα ἐπιδόματα πού καταβάλλει ὁ ἐργοδότης ἀποτελοῦν τακτικές ἀποδοχές. Ἐνῶ ὅμως γιά τόν μισθό χρησιμοποιοῦμε τόν ὄρο "ἀποδοχές", γιά τήν ἐφ' ἅπαξ ἀντιπαροχή συνηθίζεται ὁ ὄρος "ἀμοιβή".

Ἡ καθιέρωση κατωτάτων μισθῶν καί ἡμερομισθίων ἐπέφερε ἀλλαγές στήν ἔννοια τοῦ μισθοῦ καί θεωρεῖται ὅτι προσέλαβε μᾶλλον τόν χαρακτήρα μέσου διατροφῆς τοῦ μισθωτοῦ καί τῆς οἰκογενείας του. Πάντως, θεωρεῖται ἐπίσης ὅτι ὁ μισθός βρῦσκεται πάντοτε σέ αἰτιώδη συνάφεια πρὸς τήν ἐργασία. Ἔτσι, ὁ ἐργοδότης εἶναι ὑποχρεωμένος νά καταβάλλει "τόν συμφωνηθέντα ἢ εἰθισμένον μισθόν" (βλ. ἄρθρο 653 Α.Κ.). Καί σάν "συμφωνηθεῖς" εἶναι ὁ μισθός πού καθορίσθηκε ἀπό τήν σύμβαση, ἐνῶ σάν "εἰθισμένος" εἶναι ὁ μισθός πού καταβάλλεται σέ ἀνάλογες περιπτώσεις.

β) Δέν θεωρεῖται ὅτι καταβάλλεται μισθός σέ περιπτώσεις:

1) κάθε παροχῆς μέ σκοπό τήν διευκόλυνση τοῦ μισθωτοῦ γιά τήν ἐκτέλεση τῆς ἐργασίας του, ὅπως τά μεταφορικά μέσα ἢ τά ἐργαλεῖα τῆς ἐργασίας, 2) πλεονεκτημάτων πού ἀπορρέουν ἀπό τήν παροχή τῆς ἐργασίας, 3) παροχῶν περιθάλψεως καί προνοίας 4) οἰκειοθελῶν παροχῶν, ὅπως π.χ. οἱ ψυχαγωγικές, 5) ἐργοδοτικῶν εἰσφορῶν στά ἀσφαλιστικά ταμεῖα καί 6) δαπανῶν στίς ὁποῦτες ἔχει ὑποβληθεῖ ὁ μισθωτός μέ ἐντολή τοῦ ἐργοδότη, ὅπως π.χ. ἔξοδα κινήσεως. (βλ. ἄρθρο 722 Α.Κ.)

γ) "Ὅσον ἀφορᾷ τά εἶδη μισθοῦ, αὐτά δύνανται νά διακριθοῦν στά ἀκόλουθα:

1) χρηματικός μισθός. Αὐτός παρέχεται στό νόμισμα πού κυκλοφορεῖ νόμιμα καί κατά συνέπεια δέν εἶναι ὑποχρεωμένος ὁ μισθωτός νά δεχθεῖ ἄλλον τρόπο πληρωμῆς.

2) Μισθός σέ εἶδος. Αὐτός καθορίζεται ἢ μέ ἀναφορά στήν τιμή τοῦ εἴδους ἢ μέ τήν παροχή αὐτοῦ τοῦ εἴδους.

3) Χρονικός μισθός. Αύτός υπολογίζεται σέ ώρισμένα διαστήματα ὅσο διαρκεῖ ἡ σύμβαση, ἀνεξάρτητα ἀπό τό ἀποτέλεσμα τῆς ἐργασίας.

4) Μισθός κατά μονάδα (μέ τό κομμάτι). Αύτός ὑπάρχει ὅταν ἡ σύμβαση, δέν ἀποβάλλει τόν χαρακτηῖρα τῆς σάν συμβάσεως ἐργασίας καί κατά συνέπεια οἱ ὑποχρεώσεις τῶν μερῶν παραμένουν ἀμετάβλητες.

5) Βασικός μισθός. Ὁ μισθός αὐτός ἀποτελεῖ τό σταθερό χρηματικό ποσό πού παίρνει ὁ ἐργαζόμενος καί πάνω στό ὅποιο υπολογίζονται τά ἐπιδόματα.

6) Μισθός μέ ποσοστά ἀπό τά κέρδη.

Τέλος, εἶναι δυνατόν νά συμφωνηθεῖ καί μικτός μισθός, ὅπως π.χ. χρονικός μισθός καί μισθός μέ ποσοτά κ.ἄ.

### 59η Ἑρώτησις

Ποῦτες εἶναι οἱ ὑποχρεώσεις τοῦ ἐργοδότη;

### Ἀπάντησις

Γενικῶς, οἱ ὑποχρεώσεις τοῦ ἐργοδότη δύνανται νά συνοψισθοῦν στίς ἐξῆς:

α) ὑποχρέωση καταβολῆς μισθοῦ. (σχετικά μέ τό μισθό βλ. στήν προηγούμενη ἐρώτηση.)

β) ὑποχρέωση προνοίας πρὸς τόν μισθωτό.

Κατά τόν Ἀστικό Κώδικα (βλ. ἄρθρα 660 καί 661 Α.Κ.) ὁ ἐργοδότης εἶναι ὑποχρεωμένος σέ περίπτωση νόσου τοῦ μισθωτοῦ πού ἔχει προσληφθεῖ καί διατιᾶται σ' αὐτόν νά τοῦ παράσχει κατὰ τή διάρκεια τῆς συμβάσεως περίθαλψη καί ἰατρική ἀντίληψη στό σπίτι ἢ καί σέ νοσοκομεῖο μέχρι ἕνα μήνα ἂν ἡ ἀσθένεια ἔχει ἐπέλθει ἕνα τουλάχιστον ἔτος μετά τήν ἔναρξη τῆς συμβάσεως καί δέκα μέρες ἂν μετά τρεῖς μήνες ἀπό τήν ἔναρξή της.

Ἡ ὑποχρέωση τοῦ ἐργοδότη δέν ὑπάρχει ἂν ἡ ἀσθένεια ὀφείλεται σέ δόλο ἢ βαρειά ἀμέλεια τοῦ ἐργαζομένου. Ὁ ἐργοδότης ἔχει τίς ὑποχρεώσεις αὐτές καί ἂν ἀκόμα, ἔχοντας τέτοιο δικαίωμα ἀπό τή νόσο, καταγγέλλει τή σύμβαση.

Ἐπίσης, μέ τό βασιλικῆς σπουδαιότητος ἄρθρο 662 Α.Κ. (Βλ. στό παράρτημα) ὁ ἐργοδότης πρέπει νά διαρρυθμίζει τά τῆς ἐργασίας, καθώς καί τοῦ χώρου της καί τῆς διαμονῆς, τά τῶν ἐγκαταστάσεων καί μηχανημάτων ἢ ἐργαλείων μέ τρόπο ὥστε νά προστατεύεται ἡ ζωή καί ἡ υγεία τοῦ ἐργαζομένου. Τό ἄρθρο 662 τοῦ Α.Κ. εἶναι ἀναγκαστικό, ἐφαρμόζεται σέ κάθε μορφή συμβάσεως ἐργασίας καί ἀπό τήν πρώτη στιγμή τῆς παροχῆς. Θά πρέπει ὅμως νά σημειωθῇ ὅτι οἱ ἐργατικοί νόμοι ἐπικρατοῦν τῶν διατάξεων τοῦ ἄρθρου 662 τοῦ Α.Κ. "Ἐτσι, κατά τόν Ν. 551/1915 "περὶ ἐργατικῶν ἀτυχημάτων", τό ἀτύχημα γεννᾷ δικαίωμα ἀποζημιώσεως, μέ ἐξαίρεση μόνο τήν περίπτωση πού ὁ παθὼν ἐκ προθέσεως προκάλεσε τό ἀτύχημα. "Ἄν ὀφείλεται σέ ἀμέλειά του, ὁ δικαστής ἔχει δικαίωμα νά μειώσῃ τήν ἀποζημίωση στό ἥμισυ. Ἐπίσης, σέ περίπτωση πού τό ἀτύχημα μπορεῖ νά ἀποδοθεῖ σέ δόλο τοῦ ἐργοδότη ἢ ἂν δέν τηρήθηκαν οἱ ὅροι ἀσφαλείας ὁ ἐργάτης ἔχει τό δικαίωμα νά ἀσκήσῃ τήν ἀγωγή ἀποζημιώσεως τοῦ Ν. 551/1915 ἢ τήν σχετική τοῦ ἀστικοῦ δικαίου.

Σήμερα τήν ἀποζημίωση τῶν ἐργατικῶν ἀτυχημάτων καί γενικά τόν ἐπαγγελματικό κίνδυνο ἔχουν ἀναλάβει οἱ κοινωνικῆς ἀσφαλίσεις.

γ) ὑποχρέωση χορηγήσεως ἀδείας.

Γιὰ τήν ὑποχρέωση αὐτή τοῦ ἐργοδότη προβλέπει τόσο ὁ Ἀστικός Κώδικας ὅσο καί εἰδικοί νόμοι. Κατά τά ἄρθρα 666 καί 667 Α.Κ. (Βλ. στό παράρτημα) ὁ ἐργοδότης σέ περίπτωση ἐργασίας πού καταναλίσκει "ἐντελῶς ἢ οὐσιωδῶς" τίς παραγωγικές δυνάμεις τοῦ ἐργαζομένου, εἶναι ὑποχρεωμένος νά χορηγεῖ κάθε

χρόνο σ'αυτόν άδεια τουλάχιστον 10 συνεχών ήμερών αν ή σχέση εργασίας υπάρχει χωρίς διακοπή από ένα χρόνο, 15 ήμερών αν υπάρχει από 5 χρόνια και 20 ήμερών αν υπάρχει από 15 χρόνια. Κατά τήν διάρκεια τής άδειας ό εργαζόμενος έχει δικαίωμα στό μισθό. Τά άρθρα 666 και 667 Α.Κ. είναι αναγκαστικά μέ τήν έννοια ότι είναι άκυρη κάθε συμφωνία πού περιορίζει τά δικαιώματα του μισθωτού από αυτά. (Βλ. άρθρο 679 Α.Κ.)

Είδικοί νόμοι για τίς άδειες είναι ό Α.Ν. 539/1945 "περί χορηγήσεως ίδειών μετ'άποδοχών" και ό Ν. 2081/1952 "περί κοινωνικής άδείας μετ'άποδοχών" μέ τόν όποιο επικυρώθηκε ή σχετική διεθνής σύμβαση. Οί νόμοι αυτού διατυπώνουν τήν αρχή ότι ευμενέστεροι όροι ή μεγαλύτερα πλεονεκτήματα για τόν μισθωτό δέν θύγονται από αυτούς.

Η άδεια αποτελεί δικαίωμα, αλλά και υποχρέωση. "Ετσι, κάθε αντίθετη συμφωνία είναι άκυρη. Ό εργοδότης είναι υποχρεωμένος αν δέν χορηγήσει στόν μισθωτό τήν κανονική του άδεια, μόλις περάσει τό έτος στό όποιο είχε δικαίωμα άδείας, νά καταβάλει σ'αυτόν τίς αντίστοιχες αποδοχές τών ήμερών άδείας αύξημένες κατά 100%. Επίσης στην περίπτωση πού ό μισθωτός, κατά τήν διάρκεια τής άδείας του αναλαμβάνει έμμισθη άπασχόληση, ό εργοδότης πού τόν άπασχόλησε έχει δικαίωμα νά μήν του καταβάλει άμοιβή για τό αντίστοιχο χρονικό διάστημα (άρθρο 5, παρ. 2 του Α.Ν. 539/1945).

Θά πρέπει νά σημειωθή ότι οι πρόσφατες έθνικές γενικές συλλογικές συμβάσεις καθιερώνουν νέες διατάξεις πού τείνουν στην έξίσωση τών ήμερών άδείας τών εργατών μέ τους υπαλλήλους. δ) υποχρέωση τής αναγνωρίσεως του δικαιώματος επί τών έφευρέσεων του μισθωτού. Έφευρέσεις πού γίνονται από τόν μισθωτό κατά τήν έκτέλεση τής εργασίας ανήκουν σ'αυτόν. Στόν εργοδότη ανήκουν ή αν αποτελούν τήν εργασία πού έχει ανατεθεί στόν μι-

σθωτό ή αν ο εργοδότης έχει επιφυλάξει τό σχετικό δικαίωμα γ για τόν έαυτό του. Στην περίπτωση αυτή, όμως, είναι υποχρεωμένος νά καταβάλει ιδιαίτερη εύλογη άμοιβή (Βλ. άρθρα 668 καί 679 τοῦ Α.Κ.).

ε) υποχρέωση παροχής άδειών πρὸς εύρεσιν άλλης εργασίας.

Σέ περίπτωση λήξεως τῆς συμβάσεως εργασίας ὁ μισθωτός έχει τό δικαίωμα νά ζητήσει τόν άναγκαῖο έλεύθερο χρόνο για εύρεση άλλης εργασίας, αν διαφορετικά δέν τοῦ μένει ὁ κατάλληλος γι' αυτό χρόνος (Βλ. άρθρο 677 Α.Κ.)

στ) υποχρέωση χορηγήσεως πιστοποιητικοῦ εργασίας.

Σέ περίπτωση λήξεως τῆς συμβάσεως εργασίας ὁ μισθωτός έχει τό δικαίωμα νά απαιτήσει από τόν εργοδότη πιστοποιητικό για τό είδος καί τή διάρκεια τῆς εργασίας του. Μόνο μέ ειδική αίτηση τοῦ μισθωτοῦ πιστοποιεῖται καί τό ποιόν τῆς εργασίας καί ἡ διαγωγή του (Βλ. άρθρο 678 Α.Κ.)

ζ) υποχρέωση ὕψης μεταχειρίσεως.

Ὁ εργοδότης δέν επιτρέπεται νά κάνει αυθαίρετες διακρίσεις ανάμεσα στους μισθωτούς.

η) υποχρέωση άπασχολήσεως τοῦ μισθωτοῦ.

θ) υποχρέωση άποκαταστήσεως κάθε δαπάνης στήν ὁποία υποβλήθηκε ὁ μισθωτός κατά τήν άσκηση τῶν καθηκόντων του (Βλ. άρθρο 722 Α.Κ.).

### 60η Ἑρώτησις

Τί γνωρίζετε για τήν λύση τῆς συμβάσεως εργασίας;

### Ἀπάντησις

Ἡ σύμβαση εργασίας λύεται αὐτομάτως στίς ἑξῆς περιπτώσεις:

α) μέ τόν θάνατο τοῦ μισθωτοῦ

β) μέ τόν θάνατο τοῦ εργοδότη μόνον ὅταν τά μέρη εἶχαν άποβλέ-

φει κυρίως στό πρόσωπό του. Στήν περίπτωση αυτή δύναται τό δικαστήριο κατά τήν κρίση του νά ἐπιδικάσει στόν μισθωτό εϋ-λογη ἀποσημίωση (Βλ. ἄρθρο 675 Α.Κ.).

γ) μέ τήν πάροδο τοῦ χρόνου γιά τόν ὁποῖο συνομολογήθηκε ἡ σύμβαση ἐργασίας αὐτοδικαίως, ἀλλά ὄχι ὑποχρεωτικῶς. (Βλ. ἄρθρο 669 Α.Κ.). "Ἐτσι, ἄν λήξει ὁ χρόνος τῆς συμβάσεως καί ὁ μισθωτός ἐξακολουθεῖ τήν ἐργασία του χωρίς ὁ ἐργοδότης νά ἐναντιώνεται, τότε ἡ σύμβαση λογίζεται ὅτι ἀνανεώθηκε γιά ἀόριστο χρόνο (σιωπηρή ἀνανέωση, Βλ. ἄρθρο 671 Α.Κ.).

δ) γιά κάθε λόγο πού ἀναφέρεται στό κοινό δίκαιο (αἰρεση, ἀνανέωση, ἀντίθετη σύμβαση) μέ τήν τήρηση ὅμως τῶν διατάξεων τῶν ἐργατικῶν νόμων.

Καταγγελία τῆς συμβάσεως ἐργασίας εἶναι ἡ μονομερής δήλωση τῆς βουλήσεως μέ τήν ὁποία λύεται γιά τό μέλλον ἡ ἐργασιακή σχέση.

Ἡ σύμβαση ἐργασίας μπορεῖ νά εἶναι ὠρισμένου ἢ ἀορίστου χρόνου. Ὁρισμένου χρόνου εἶναι ἡ σύμβαση στήν ὁποία ὀρίσθηκε ρητά ὁ χρόνος λήξεως, διαφορετικά ἡ σύμβαση εἶναι ἀορίστου χρόνου. "Ἐτσι, σύμφωνα μέ τό ἄρθρο 669, ἐδαφ. Β' τοῦ Α.Κ. "Σύμβασις ἐργασίας, ἧς ἡ διάρκεια οὔτε ὠρίσθη, οὔτε ἐκ τοῦ εἴδους καί τοῦ σκοποῦ αὐτῆς συνάγεται, λύεται προηγουμένης ἐκατέρωθεν καταγγελίας".

Γιά τή σύμβαση ὠρισμένης διάρκειας δέν ὑπάρχουν εἰδικές διατάξεις καί, συνεπῶς, ἐφαρμόζονται οἱ διατάξεις τοῦ Ἀστικού Κώδικα. "Ἐτσι, κατά τό ἄρθρο 672, καθένα ἀπό τά μέρη ἔχει δικαίωμα σέ κάθε περίπτωση νά καταγγεῖλει τή σύμβαση γιά σπουδαῖο λόγο ὁποτεδήποτε, χωρίς νά τηρήσει προθεσμίᾳ. Τό δικαίωμα αὐτό δέν εἶναι δυνατό νά ἀποκλεισθεῖ μέ συμφωνία. Κατά τό ἄρθρο 673, ἄν ὁ σπουδαῖος λόγος γιά τόν ὁποῖο ἔγινε ἡ καταγγελία συνίσταται ἢ ὀφείλεται σέ ἀθέτησή της, ἐκεῖνος πού ἀθέτησε

ἔχει ὑποχρέωση ἀποζημιώσεως. Τέλος, κατὰ τὸ ἄρθρο 674, σέ περίπτωση καταγγελίας ἀπὸ τὴν πλευρὰ τοῦ ἐργοδότη, ἂν ὁ σπουδαῖος λόγος ὀφείλεται στὸ ὅτι ἔχει ἐπέλθει μεταβολὴ τῶν προσωπικῶν ἢ περιουσιακῶν του σχέσεων, μπορεῖ τὸ δικαστήριον κατὰ τὴν κρίση του νὰ ἐπιδικάσει στὸν μισθωτὸ εὐλόγη ἀποζημίωση.

Γιὰ τὴ σύμβαση ἐργασίας ἀορίστου χρόνου ὁ Ν. 2112/1920 "περὶ ὑποχρεωτικῆς καταγγελίας συμβάσεως ἐργασίας ἰδιωτικῶν ὑπαλλήλων" στὸ ἄρθρο 1 αὐτοῦ ὀρίζει ὅτι ἀπόλυση ἰδιωτικοῦ ὑπαλλήλου πού ἔχει προσληφθεῖ γιὰ χρόνον ὄχι ὠρισμένον, ἂν ὁ χρόνος αὐτὸς ἔχει διαρκέσει πᾶνω ἀπὸ δύο μῆνες, δέν μπορεῖ νὰ γίνῃ χωρὶς προηγούμενη ἔγγραφη καταγγελία τῆς ὑπαλληλικῆς συμβάσεως, πού πρέπει νὰ γίνῃ σύμφωνα μὲ τοὺς ἀκόλουθους ὅρους

α) γιὰ ὑπαλλήλους πού ὑπηρετήσαν μέχρι ἕνα χρόνον, τριάντα μέρες πρὶν τῆς ἀπολύσεως, β) γιὰ ὑπαλλήλους πού ὑπηρετήσαν πᾶνω ἀπὸ ἕνα χρόνον, ἀλλὰ ὄχι πᾶνω ἀπὸ τέσσερα χρόνια, ἐξήντα μέρες πρὶν τῆς ἀπολύσεως, γ) γιὰ ὑπαλλήλους πού συμπλήρωσαν τέσσερα χρόνια ὑπηρεσίας, τρεῖς μῆνες πρὶν τῆς ἀπολύσεως, δ) γιὰ ὑπαλλήλους πού συμπλήρωσαν ἕξι χρόνια, τέσσερεις μῆνες πρὶν τῆς ἀπολύσεως, κ.ο.κ. Στὸ ἄρθρο 3 παρ. 1 ὀρίζεται ὅτι ἐργοδότης πού παραμελεῖ τὴν ὑποχρέωση αὐτὴν, δηλαδὴ τὴν ὑποχρέωση τῆς ἐμπροθέσμου, πρὶν τῆς ἀπολύσεως, καταγγελίας τῆς συμβάσεως, πρέπει νὰ καταβάλλῃ ἀποζημίωση ἴση πρὸς τὸ σύνολο τῶν τακτικῶν ἀποδοχῶν τοῦ χρόνου πρὸ τοῦ ὁποίου θὰ ἔπρεπε νὰ γίνῃ ἡ καταγγελία (ἢ προειδοποίησις).

Γιὰ τοὺς ἐργάτες ἡ κλίμακα προμηυσεως (προειδοποιήσεως) τοῦ Β.Δ. τῆς 16/18-7-1920 εἶναι πολὺ μικρότερη. Συγκεκριμένα κατὰ τὸ ἄρθρο 3 παρ. 1 αὐτοῦ ὀρίζεται ὅτι ἡ προθεσμία τῆς καταγγελίας συμβάσεως εἶναι πέντε τουλάχιστον ἡμέρες πρὸ τῆς λύσεως τῆς συμβάσεως καὶ ἂν οἱ ἐργαζόμενοι ἔχουν συμπληρώσει ἕνα χρόνον, ἡ καταγγελία γίνῃται 8 μέρες πρὸ τῆς λύσεως τῆς



συμβάσεως, μετά τήν συμπλήρωση διετίας, 15 μέρες πρό τῆς λύσεως, τῆς πενταετίας τουλάχιστον πρό 30 μέρες καί τῆς δεκαετίας τουλάχιστον πρό 60 μέρες.

Ἐξ ἄλλου, κατά τό ἄρθρο 1 τοῦ Ν. 3198/1955 "περί τροποποιήσεως καί συμπληρώσεως τῶν περί καταγγελίας τῆς σχέσεως ἐργασίας διατάξεων", ὀρίζεται ὅτι ἐπιχειρήσεις πού ὑπάγονται στήν ἀσφάλιση κατά τῆς ἀνεργίας μποροῦν νά καταγγέλλουν τήν σχέση ἐργασίας τῶν ἐργατῶν, τεχνιτῶν καί ὑπηρετῶν, εἶναι ὅμως ὑποχρεωμένες νά καταβάλλουν τήν ἀποζημίωση τοῦ Β.Δ. τοῦ 1920 γιά τήν περίπτωση ἀπροειδοποιήτης καταγγελίας τῆς συμβάσεως ἐργασίας.

## ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ

Εἰς τό παρόν παράρτημα ἐθεωρήθη σκόπιμον νά παρατεθοῦν αἱ σχετικαί διατάξεις τοῦ Ἑστικοῦ Κώδικος καί τοῦ ἐν ἰσχύϊ Συντάγματος (1975), αἱ ἀφορῶσαι ἀμέσως ἢ ἐμμέσως τό ἐργατικόν δίκαιον. Αἱ διατάξεις αὗται ἐπειδή ἀποτελοῦν θεμελιῶδες τμήμα τῶν κρατικῆς (πολιτειακῆς) προελεύσεως πηγῶν τοῦ ἐργατικοῦ δικαίου τυγχάνουν ἰδιαιτέρας σημασίας διὰ τόν κλάδον τοῦτον τοῦ δικαίου, καθ' ὅσον τό περιεχόμενον των εἶναι εἰς ὠρισμένας περιπτώσεις ἀποφασιστικοῦ χαρακτῆρος.

Καί νάί μέν, ὅπωςδήποτε, κυρίαν πηγὴν τοῦ ἐργατικοῦ δικαίου ἀποτελοῦν οἱ καλούμενοι ἐργατικοῦ ἢ φιλεργατικοῦ νόμοι, ἡ ἰσχύς ὅμως καί ἡ σημασία τῶν διατάξεων τόσον, κυρίως, τοῦ Συντάγματος, ὅσον καί τοῦ Ἑστικοῦ Κώδικος, δέν δύναται ἀναμφιβόλως νά παραβλεφθῇ.

Ἐξ ἄλλου, ἡ παράθεσις τῶν ἐν λόγω διατάξεων, δεδομένου ὅτι εἰς τό ἐργατικόν καί δὴ τό ἀτομικόν ἐργατικόν δίκαιον γίνεται πολλάκις ἀναφορά εἰς ταύτας, νομίζομεν ὅτι θά ἐξυπηρετήσῃ καί τὰς ἀνάγκας τῶν ἀναγνοστῶν.

## ΣΥΝΤΑΓΜΑ ΤΗΣ ΕΛΛΑΔΟΣ 1975

(Φ.Ε.Κ. (ΤΕΥΧ.Α'), τῆς 9/6/1975)

## ΜΕΡΟΣ ΠΡΩΤΟΝ

## ΒΑΣΙΚΑΙ ΔΙΑΤΑΞΕΙΣ

## ΤΜΗΜΑ Α'

## ΜΟΡΦΗ ΤΟΥ ΠΟΛΙΤΕΥΜΑΤΟΣ

## ΑΡΘΡΟΝ 2

1. Ὁ σεβασμός καί ἡ προστασία τῆς ἀξίας τοῦ ἀνθρώπου ἀποτελοῦν τήν πρωταρχική ὑποχρέωσιν τῆς Πολιτείας.

## ΜΕΡΟΣ ΔΕΥΤΕΡΟΝ

## ΑΤΟΜΙΚΑ ΚΑΙ ΚΟΙΝΩΝΙΚΑ ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΑ

## ΑΡΘΡΟΝ 4

1. Οἱ Ἕλληνες εἶναι ἴσοι ἐνώπιον τοῦ νόμου
2. Ἕλληνες καί Ἑλληνίδες ἔχουν ἴσα δικαιώματα καί ὑποχρεώσεις.
4. Μόνον Ἕλληνες παύται εἶναι δεκτοί εἰς πάσας τάς δημοσίας λειτουργίας, πλὴν τῶν δι' εἰδικῶν νόμων εἰσαγομένων ἐξαίρέσεων.

## ΑΡΘΡΟΝ 5

1. Ἐκαστος δικαιούται νά ἀναπτύσσει ἐλευθέρως τήν προσωπικήν του καί νά συμμετέχει εἰς τήν κοινωνικήν, οικονομικήν καί πολιτικήν ζωήν τῆς Χώρας, ἐφ' ὅσον δέν προσβάλλει τά δικαιώματα τῶν ἄλλων καί δέν παραβιάζει τό Σύνταγμα ἢ τά χρηστά ἦθη.
2. Πάντες οἱ εὐρισκόμενοι ἐντὸς τῆς Ἑλληνικῆς Ἐπικρατείας ἀπολαύουν ἀπολύτου προστασίας τῆς ζωῆς, τῆς τιμῆς καί τῆς ἐλευθερίας των, ἀδιακρίτως ἐθνικότητος, φυλῆς ἢ γλώσσης καί

θησκευτικῶν ἢ πολιτικῶν πεποιθήσεων. Ἐξαιρέσεις ἐπιτρέπονται εἰς τὰς περιπτώσεις τὰς προβλεπομένας ὑπὸ τοῦ διεθνoῦς δικαίου.

3. Ἡ προσωπικὴ ἐλευθερία εἶναι ἀπαραβίαστος. Οὐδεὶς καταδιώκεται, συλλαμβάνεται, φυλακίζεται ἢ ἄλλως πῶς περιορίζεται, εἰ μὴ ὅταν καὶ ὅπως ὁ νόμος ὀρίζει.

#### ΑΡΘΡΟΝ 10

1. Ἐκαστος ἢ πολλοὶ ὁμοῦ ἔχουν τὸ δικαίωμα τηροῦντες τοὺς νόμους τοῦ Κράτους, ὅπως ἀναφέρονται ἐγγράφως πρὸς τὰς ἀρχάς, ὑποχρεομένας εἰς ταχεῖαν ἐνέργειαν ἐπὶ τῇ βάσει τῶν κειμένων διατάξεων καὶ εἰς ἔγγραφον ἠτιολογημένην ἀπάντησιν πρὸς τὸν ἀναφερόμενον, κατὰ τὰς διατάξεις τοῦ νόμου.

2. Μόνον μετὰ τὴν κοινοποίησιν τῆς τελικῆς ἀποφάσεως τῆς ἀρχῆς, πρὸς τὴν ὁποῖαν ἀπευθύνεται ἡ ἀναφορά καὶ κατόπιν ἀδείας ταύτης, ἐπιτρέπεται ἡ δίωξις τοῦ ὑποβάλλοντος τὴν ἀναφορὰν διὰ τυχόν ἐν αὐτῇ ὑπαρχούσας παραβάσεις.

3. Αἴτησις πληροφοριῶν ὑποχρεοῦ τὴν ἀρμοδίαν ἀρχὴν εἰς ἀπάντησιν, ἐφ' ὅσον τοῦτο προβλέπεται ὑπὸ τοῦ νόμου.

#### ΑΡΘΡΟΝ 11

1. Οἱ Ἕλληνες ἔχουν τὸ δικαίωμα ὅπως συνέρχωνται ἡσυχῶς καὶ ἀόπλως.

2. Μόνον εἰς τὰς δημοσίας ἐν ὑπαίθρῳ συναθροίσεις δύναται νὰ παρίσταται ἡ ἀστυνομία. Αἱ ἐν ὑπαίθρῳ συναθροίσεις δύναται νὰ ἀπαγορευθοῦν δι' ἠτιολογημένης ἀποφάσεως τῆς ἀστυνομικῆς ἀρχῆς, γενικῶς μὲν ἂν ἐκ τούτων ἐπίκειται σοβαρὸς κίνδυνος εἰς τὴν δημοσίαν ἀσφάλειαν, εἰς ὠρισμένην δέ περιοχὴν ἂν ἀπειλήται σοβαρὰ διαταραχὴ τῆς κοινωνικοοικονομικῆς ζωῆς, ὡς νόμος ὀρίζει.

## ΑΡΘΡΟΝ 12

1. Οί Έλληνες ἔχουν τό δικαίωμα ὅπως συνιστοῦν ἐνώσεις καί σωματεῖα μὴ κερδοσκοπικοῦ σκοποῦ, τηροῦντες τοὺς νόμους, οὔτινες ὅμως οὐδέποτε δύναται νά ὑπαγάγουν τήν ἄσκησιν τοῦ δικαίωματος τούτου εἰς προηγουμένην ἄδειαν.
2. Τό σωματεῖον δέν δύναται νά διαλυθῇ ἔνεκα παραβίασεως τοῦ νόμου ἢ οὐσιώδους διατάξεως τοῦ καταστατικοῦ του, εἰ μὴ μόνον διὰ δικαστικῆς ἀποφάσεως.
3. Αἱ δια εἰς τῆς προηγουμένης παραγράφου ἐφαρμόζονται ἀναλόγως καί ἐπί ἐνώσεων προσώπων μὴ συνιστωσῶν σωματεῖον.
4. Διὰ νόμου δύναται νά ἐπιβληθοῦν περιορισμοί εἰς τό δικαίωμα τῶν δημοσίων ὑπαλλήλων ὅπως συνεταιρίζωνται. Περιορισμοί τοῦ δικαίωματος τούτου δύναται νά ἐπιβληθοῦν καί εἰς τοὺς ὑπαλλήλους ὀργανισμῶν τοπικῆς αὐτοδιοικήσεως ἢ ἄλλων νομικῶν προσώπων δημοσίου δικαίου ἢ δημοσίων ἐπιχειρήσεων.
5. Οἱ πάσης φύσεως γεωργικοί καί ἀστικοί συνεταιρισμοί αὐτοδιοικοῦνται κατὰ τοὺς ὅρους τοῦ νόμου καί τοῦ καταστατικοῦ των, τελοῦντες ὑπό τήν προστασίαν καί ἐποπτείαν τοῦ Κράτους, ὑποχρεωμένου νά μεριμνᾷ διὰ τήν ἀνάπτυσιν αὐτῶν.
6. Ἐπιτρέπεται ἡ διὰ νόμου σύστασις ἀναγκαστικῶν συνεταιρισμῶν ἀποβλεπόντων εἰς ἐκπλήρωσιν σκοπῶν κοινῆς ὠφελείας ἢ δημοσίου ἐνδιαφέροντος ἢ κοινῆς ἐκμεταλλεύσεως γεωργικῶν ἐκτάσεων ἢ ἄλλης πλουτοπαραγωγικῆς πηγῆς, ἐξασφαλιζομένης πάντως τῆς ἴσης μεταχειρίσεως τῶν συμμετεχόντων.

## ΑΡΘΡΟΝ 21

1. Ἡ οἰκογένεια, ὡς θεμέλιον τῆς συντηρήσεως καί προαγωγῆς τοῦ ἔθνους, ὡς καί ὁ γάμος, ἡ μητρότης καί ἡ παιδική ἡλικία τελοῦν ὑπό τήν προστασίαν τοῦ Κράτους.

2. Πολύτεκνοι οἰκογένειαι, ἀνάπηροι πολέμου καὶ εἰρηνικῆς περιόδου, θύματα πολέμου, χῆραι καὶ ὀρφανά τῶν ἐν πολέμῳ πεσόντων, ὡς καὶ πάσχοντες ἐξ ἀνιάτου σωματικῆς ἢ πνευματικῆς νόσου δικαιοῦνται τῆς εἰδικῆς φροντίδος τοῦ Κράτους.

3. Τό Κράτος μεριμνᾷ διὰ τὴν ὑγείαν τῶν πολιτῶν καὶ λαμβάνει εἰδικὰ μέτρα διὰ τὴν προστασίαν τῆς νεότητος, τοῦ γήρατος, τῆς ἀναπηρίας καὶ διὰ τὴν περίθαλψιν τῶν ἀπόρων.

4. Ἡ ἀπόκτησις παταικίας ὑπὸ τῶν στερουμένων ταύτης ἢ ἀνεπαρκῶς στεγαζομένων ἀποτελεῖ ἀντικείμενον εἰδικῆς φροντίδος τοῦ Κράτους.

#### ΑΡΘΡΟΝ 22

1. Ἡ ἐργασία ἀποτελεῖ δικαίωμα καὶ τελεῖ ὑπὸ τὴν προστασίαν τοῦ Κράτους, μεριμνῶντος διὰ τὴν δημιουργίαν συνθηκῶν ἀπασχολήσεως πάντων τῶν πολιτῶν καὶ διὰ τὴν ἠθικὴν καὶ ὑλικὴν ἐξύψωσιν τοῦ ἐργαζομένου ἀγροτικοῦ καὶ ἀστικοῦ πληθυσμοῦ.

Πάντες οἱ ἐργαζόμενοι, ἀνεξαρτήτως φύλου ἢ ἄλλης διακρίσεως, δικαιοῦνται ἕσης ἀμοιβῆς δι' ἕσης ἀξίας παρεχομένην ἐργασίαν.

2. Διὰ νόμου καθορίζονται οἱ γενικοὶ ὅροι ἐργασίας, συμπληρούμενοι ὑπὸ τῶν δι' ἐλευθέρων διαπραγματεύσεων συναπτομένων συλλογικῶν συμβάσεων ἐργασίας καὶ, ἐν ἀποτυχίᾳ τούτων, ὑπὸ τῶν διὰ διαιτησίας τιθεμένων κανόνων.

3. Οἰαδήποτε μορφή ἀναγκαστικῆς ἐργασίας ἀπαγορεύεται.

Εἰδικοὶ νόμοι ρυθμίζουν τὰ τῆς ἐπιτάξεως προσωπικῶν ὑπηρεσιῶν εἰς περίπτωσιν πολέμου ἢ ἐπιστρατεύσεως ἢ πρὸς ἀντιμετώπισιν ἀναγκῶν τῆς ἀμύνης τῆς χώρας ἢ ἐπειγούσης κοινωνικῆς ἀνάγκης ἐκ θεομηνίας ἢ δυνάμενης θά θέσῃ εἰς κίνδυνον τὴν δημοσίαν ὑγείαν, ὡς καὶ τὰ τῆς προσφορᾶς προσωπικῆς ἐργασίας εἰς τοὺς ὀργανισμοὺς τοπικῆς αὐτοδιοικήσεως πρὸς ἱκανοποίησιν τοπικῶν ἀναγκῶν.

4. Τό Κράτος μεριμνᾷ διὰ τήν κοινωνικήν ἀσφάλειν τῶν ἐργαζομένων, ὡς νόμος ὀρίζει.

Ἑρμηνευτική δήλωσις

Εἰς τοὺς γενικούς ὄρους ἐργασίας περιλαμβάνεται καί ὁ προσδιορισμός τοῦ τρόπου καί ὑποχρέου εἰσπράξεως καί ἀποδόσεως πρὸς τὰς συνδικαλιστικὰς ὀργανώσεις τῆς ὑπὸ τῶν οἰκείων καταστατικῶν προβλεπομένης συνδρομῆς τῶν μελῶν αὐτῶν.

ΑΡΘΡΟΝ 23

1. Τό Κράτος λαμβάνει τὰ προσήκοντα μέτρα πρὸς διασφάλειν τῆς συνδικαλιστικῆς ἐλευθερίας καί τήν ἀκώλυτον ἄσκησιν τῶν συναφῶν πρὸς ταύτην δικαιωμάτων κατὰ πάσης προσβολῆς τούτων ἐντός τῶν ὀρίων τοῦ νόμου.

2. Ἡ ἀπεργία ἀποτελεῖ δικαίωμα, ἀσκεῖται δέ ὑπὸ τῶν νομίμων συνεστημένων συνδικαλιστικῶν ὀργανώσεων πρὸς διαφύλαξιν καί προαγωγήν τῶν οἰκονομικῶν καί ἐργασιακῶν ἐν γένει συμφερόντων τῶν ἐργαζομένων.

Ἄπαγορεύεται ἡ ὑφ' οὐρανῷποτε μορφήν ἀπεργία εἰς τοὺς δικαστικούς λειτουργούς καί τοὺς ὑπηρετοῦντας εἰς τὰ σώματα ἀσφαλείας. Τό δικαίωμα προσφυγῆς εἰς ἀπεργίαν τελεῖ ὑπὸ τοὺς συγκεκριμένους περιορισμούς τοῦ ρυθμίζοντος τοῦτο νόμου προκειμένου περὶ τῶν δημοσίων ὑπαλλήλων καί τῶν ὑπαλλήλων τῆς τοπικῆς αὐτοδιοικήσεως καί τῶν νομικῶν προσώπων δημοσίου δικαίου, ὡς καί τοῦ προσωπικοῦ τῶν πάσης μορφῆς ἐπιχειρήσεων δημοσίου χαρακτῆρος ἢ κοινῆς ὠφελείας, ἡ λειτουργία τῶν ὁποίων ἔχει ζωτικὴν σημασίαν διὰ τήν ἐξυπηρέτησιν βασικῶν ἀναγκῶν τοῦ κοινωνικοῦ συνόλου. Οἱ περιορισμοὶ οὗτοι δέν δύνανται νά ἐξελκνοῦνται μέχρι τῆς καταργήσεως τοῦ δικαιώματος τῆς ἀπεργίας ἢ τῆς παρακλώσεως τῆς νομίμου ἀσκήσεως αὐτοῦ.

## ΑΡΘΡΟΝ 25

1. Τά δικαιώματα τοῦ ἀνθρώπου, ὡς ἀτόμου καί ὡς μέλους τοῦ κοινωνικοῦ συνόλου, τελοῦν ὑπό τήν ἐγγύησιν τοῦ Κράτους, πάντων τῶν ὀργάνων αὐτοῦ ὑποχρεομένων νά διασφαλίζουν τήν ἀκώλυτον ἄσκησιν αὐτῶν.
2. Ἡ ἀναγνώρισις καί προστασία τῶν θεμελιωδῶν καί ἀπαργάπτων δικαιωμάτων τοῦ ἀνθρώπου ὑπό τῆς Πολιτείας ἀποβλέπει εἰς τήν πραγματοποίησιν τῆς κοινωνικῆς πρόόδου ἐν ἐλευθερίᾳ καί δικαιοσύνῃ.
3. Ἡ καταχρηστική ἄσκησις δικαιώματος δέν ἐπιτρέπεται.

## ΜΕΡΟΣ ΤΕΤΑΡΤΟΝ

## ΕΙΔΙΚΑΙ ΔΙΑΤΑΞΕΙΣ ΚΑΙ ΜΕΤΑΒΑΤΙΚΑΙ

## ΔΙΑΤΑΞΕΙΣ

## ΤΜΗΜΑ Α

## ΕΙΔΙΚΑΙ ΔΙΑΤΑΞΕΙΣ

## ΑΡΘΡΟΝ 106

1. Πρὸς ἐδραίωσιν τῆς κοινωνικῆς εἰρήνης καί προστασίαν τοῦ γενικοῦ συμφέροντος, τό Κράτος προγραμματίζει καί συντονίζει τήν οἰκονομικήν δραστηριότητα ἐν τῇ χώρᾳ, ἐπιδιῶσκον τήν ἐξασφάλισιν τῆς οἰκονομικῆς ἀναπτύξεως ὅλων τῶν τομέων τῆς ἐθνικῆς οἰκονομίας.
2. Ἡ ἰδιωτικῆ οἰκονομική πρωτοβουλία δέν ἐπιτρέπεται νά ἀναπτύσσεται εἰς βάρος τῆς ἐλευθερίας καί τῆς ἀνθρώπινης ἀξιολογείας, ἢ ἐπὶ βλάβῃ τῆς ἐθνικῆς οἰκονομίας.



ΑΣΤΙΚΟΣ ΚΩΔΙΞ

(A.N. 2250/1940)

BIBLION ΠΡΩΤΟΝ  
 ΓΕΝΙΚΑΙ ΑΡΧΑΙ  
 ΚΕΦΑΛΑΙΟΝ ΠΡΩΤΟΝ

Οἱ κανόνες τοῦ δικαίου ἐν γένει.

ΑΡΘΡ. 1. "Πηγαί τοῦ δικαίου". Οἱ κανόνες τοῦ δικαίου περιλαμβάνονται εἰς τοὺς νόμους καὶ τὰ ἔθιμα.

ΑΡΘΡ. 2. "Ἀναδρομικὴ δύναμις τοῦ νόμου". Ὁ νόμος ὀρίζει περὶ τοῦ μέλλοντος καὶ δέν ἔχει ἀναδρομικὴν δύναμιν, διατηρεῖ δέ τὴν ἰσχύν του ἐνόσω ἕτερος κανὼν δικαίου δέν καταργήσῃ αὐτόν ρητῶς ἢ σιωπηρῶς.

ΑΡΘΡ. 3. "Κανόνες δημοσίας τάξεως". Διὰ τῆς ἰδιωτικῆς βουλήσεως δέν δύναται νά ἀποκλεισθῇ ἡ ἐφαρμογὴ κανόνων δημοσίας τάξεως.

## ΚΕΦΑΛΑΙΟΝ ΔΕΥΤΕΡΟΝ

Ἰδιωτικὸν διεθνὲς δίκαιον

ΑΡΘΡ. 4. "Κατάστασις ἀλλοδαπῶν". Ὁ ἀλλοδαπὸς ἀπολαύει ὧν καὶ ὁ ἡμεδαπὸς ἀστικῶν δικαιοματίων.

ΑΡΘΡ. 25. "Ἐνοχὰ ἐκ συμβάσεως". Αἱ ἐνοχὰ ἐκ συμβάσεως ρυθμίζονται ὑπὸ τοῦ δικαίου, εἰς ὃ τὰ μέρη ὑπεβλήθησαν. Ἐν ἐλλείψει τούτου, ἐφαρμόζεται τὸ ἐξ ὅλων τῶν εἰδικῶν συνθηκῶν ἀρμόζον εἰς τὴν σύμβασιν δίκαιον.

ΑΡΘΡ. 26. "Ἐνοχὰ ἐξ ἀδικήματος". Αἱ ἐνοχὰ ἐξ ἀδικήματος δύνανται ὑπὸ τοῦ δικαίου τῆς πολιτείας, ἔνθα διεπράχθη τὸ ἀδί-

κημα.

ΑΡΘΡ. 33. "Επιφύλαξις δημοσίας τάξεως". Διάταξις άλλοδαποῦ δικαίου δέν ἐφαρμόζεται εάν ἡ ἐφαρμογή αὐτῆς προσκροῦη εἰς τὰ χρηστά ἦθη ἢ ἐν γένει εἰς τήν δημοσίαν τάξιν.

#### ΚΕΦΑΛΑΙΟΝ ΤΕΤΑΡΤΟΝ

##### Νομικά πρόσωπα

ΑΡΘΡ. 61 "Νομικά πρόσωπα ἐν γένει". Ἐνωσις προσώπων πρὸς ἐπιδίωξιν ὠρισμένου σκοποῦ, ὡς ἐπίσης σύνολον περιουσίας τεταγμένης εἰς ἐξυπηρέτησιν ὠρισμένου σκοποῦ, δύναται νά ἀποκτήσῃ προσωπικότητα (νομικόν πρόσωπον) τηρουμένων τῶν ἐν τῷ νόμῳ ἀναγραφομένων ὄρων.

ΑΡΘΡ. 71. "Εὐθύνη νομικοῦ προσώπου". Τό νομικόν πρόσωπον εὐθύνεται ἐκ τῶν πράξεων ἢ παραλείψεων τῶν ἀντιπροσωπευόντων αὐτό ῥγάνων, ἐφ' ὅσον ἡ πρᾶξις ἢ ἡ παράλειψις ἔλαβε χώραν κατὰ τήν ἐκτέλεσιν τῶν ἀνατεθειμένων εἰς αὐτά καθηκόντων καί παρέχει ὑποχρέωσιν ἀποζημιώσεως. Εὐθύνεται ἐπί πλέον εἰς ὀλόκληρον καί τό ὑπάτιον πρόσωπον.

ΑΡΘΡ. 78 "Σωματεῖον" Ἐνωσις προσώπων ἐπιδιώκουσα σκοπόν μὴ κερδοσκοπικόν ἀποκτᾷ προσωπικότητα διὰ τῆς ἐγγραφῆς εἰς τό ἐπί τούτῳ δημόσιον βιβλίον (σωματεῖον) τηρούμενον παρά τῷ Πρωτοδικεῖῳ τῆς ἔδρας αὐτοῦ. Πρὸς σύστασιν σωματείου ἀπαιτοῦνται εἴκοσι τούλάχιστον πρόσωπα.

#### ΚΕΦΑΛΑΙΟΝ ΠΕΜΠΤΟΝ

##### Δικαιοπραξίαι

ΑΡΘΡ. 135. "Ἀνήλικος ἔχων τό 14ον ἔτος". Ὁ συμπληρώσας τό

δέκατον τέταρτον ἔτος ἀνήλικος δύναται νά διαθέτη ἐλευθέρως πᾶν ὅ,τι κερδαίνει ἐκ τῆς ἰδίας αὐτοῦ ἐργασίας, ἢ ἐδόθη εἰς αὐτόν πρὸς χρῆσιν ἰδίαν ἢ ἐλευθέραν διάθεσιν.

ΑΡΘΡ. 136. Ὁ συμπληρώσας τὸ δέκατον τέταρτον ἔτος ἀνήλικος δύναται, ἐφ' ὅσον ἔχει πρὸς τοῦτο γενικὴν συναίνεσιν τοῦ πατρός ἢ ἐπιτρόπου, νά ἐκμισθώσῃ τὴν ἐργασίαν του. Ἐάν ὁ πατήρ ἢ ὁ ἐπίτροπος ἀρνεῖται νά συναινέσῃ, αὐτήσῃ τοῦ ἀνηλίκου ἀποφασίζει τὸ δικαστήριον.

ΑΡΘΡ. 174. "Δικαιοπραξία ἀπαγορευμένη". Δικαιοπραξία ἀντικειμένη εἰς ἀπαγορευτικὴν διάταξιν τοῦ νόμου, ἐφ' ὅσον δέν συνάγεται ἄλλο τι, εἶναι ἄκυρος.

ΑΡΘΡ. 178. "Δικαιοπραξία ἐναντίον τῶν χρηστῶν ἡθῶν" Δικαιοπραξία ἀντιβαίνουσα εἰς τὰ χρηστά ἡθῆ εἶναι ἄκυρος.

ΑΡΘΡ. 179. "Ἀκυρος ὡς ἀντικειμένη εἰς τὰ χρηστά ἡθῆ εἶναι ἰδίᾳ ἢ δικαιοπραξία, δι' ἧς δεσμεύεται ὑπερμέτρως ἢ ἐλευθερία τοῦ προσώπου ἢ δι' ἧς ἐκμεταλλευσόμενος τις τὴν ἀνάγκην, κουφότητα ἢ ἀπειρίαν τοῦ ἄλλου συνομολογεῖ ἢ λαμβάνει ὑπὲρ ἑαυτοῦ ἢ τρίτου διὰ παροχὴν τινα περιουσιακά ὠφελήματα, ἅτινα κατὰ τὰς περιστάσεις τελοῦσιν εἰς προφανῆ δυναναλογίαν πρὸς τὴν παροχὴν.

ΑΡΘΡ. 185. "Πρότασις πρὸς σύμβασιν". Ὁ προτείνων τὴν σύναψιν συμβάσεως δεσμεύεται καθ' ὅλον τὸν χρόνον, ἐντὸς τοῦ ὁποῦο ὁ πρὸς ὃν ἡ πρότασις δύναται νά προβῇ εἰς ἀποδοχὴν αὐτῆς.

ΑΡΘΡ. 195. "Ἐλλειψις συμφωνίας ἐπὶ τινων σημειων". Ἡ σύμβασις ἐν ἀμφιβολία δέν εἶναι κατηρητισμένη ἐνόσω τὰ μέρη δέν συνεφώνησαν ἐπὶ ὅλων τῶν σημείων αὐτῆς.

ΑΡΘΡ. 196. 'Εάν τὰ μέρη θεωροῦσι τὴν σύμβασιν ὡς συνολογηθεῖσαν, ἐνῶ δέν συνεφώνησαν ἐπὶ ὄρους τινός τῆς συμβάσεως, τὸ συμφωνηθέν ἰσχύει, ἐφ' ὅσον συνάγεται ὅτι ἡ σύμβασις θὰ κατηρτίζετο καὶ χωρὶς τὰ μέρη νά ἀποφασίσωσιν ἐπὶ τοῦ ὄρου αὐτοῦ.

ΑΡΘΡ. 197. "Εὐθύνη ἐκ τῶν διαπραγματεύσεων". Κατὰ τὰς διαπραγματεύσεις πρὸς σύναψιν συμβάσεως, τὰ μέρη ὀφείλουσιν ἀμοιβαίως τὴν ἐκ τῆς καλῆς πίστεως καὶ τῶν συναλακτικῶν ἡθῶν ὑπαγορευομένην συμπεριφορὰν.

ΑΡΘΡ. 200. " Ἑρμηνεῖα συμβάσεων" Αἱ συμβάσεις ἑρμηνεύονται ὡς ἀπαιτεῖ ἡ καλὴ πίστις λαμβανομένων ὑπ' ὄφει τῶν συναλακτικῶν ἡθῶν.

#### ΚΕΦΑΛΑΙΟΝ ΕΒΔΟΜΟΝ

##### 'Αντιπρόσωπος καὶ πληρεξουσιότης

ΑΡΘΡ. 222. "Παῦσις τῆς πληρεξουσιότητος". Ἡ πληρεξουσιότης, ἐφ' ὅσον δέν συνάγεται τὸ ἐναντίον, παύει ἀφ' ἧς ἔλαβε πέρας ἡ ἔννομος σχέσις ἐπὶ τῆς ὁποίας στηρίζεται, ὡς εἶναι ἰδίᾳ ἡ σύμβασις τῆς ἐντολῆς, ἐταιρίας, μισθώσεως ἐργασίας.

#### ΚΕΦΑΛΑΙΟΝ ΔΕΚΑΤΟΝ

##### Παραγραφή καὶ ἀποσβεστικὴ προθεσμία

ΑΡΘΡ. 250. "Πενταετῆς παραγραφή". Εἰς πενταετῆ παραγραφὴν ὑπόκεινται αἱ ἀξιώσεις 1. .... 2.....2..... 4..... 5  
..... 6... τῶν ὑπηρετῶν καὶ ἐργατῶν, διὰ τὴν πληρωμὴν τῶν μισθῶν ἢ ἄλλων ἀμοιβῶν καὶ ἐξόδων αὐτῶν 7.....8.....  
9.....10.....11.....12.....13.....14.....15.....

16.....17 τῶν μισθῶν παντός εἴδους, καθυστερουμένων προσόδων, συντάξεων, διατροφῆς καὶ πάσης ἄλλης περιοδικῶς ἐπαναλαμβανομένης παροχῆς 18 τῶν προσώπων, πρὸς ἃ παρέχεται ἐργασία, διὰ τὰς προκαταβολὰς αὐτῶν ἔναντι τῶν ἐκ ταύτης ἀξιώσεων.

ΑΡΘΡ. 251 "Ἐναρξίς παραγραφῆς". Ἡ παραγραφή ἄρχεται ἀφ' ἧς ἐγεννήθη ἡ ἀξιώσις καὶ εἶναι δυνατὴ ἡ δικαστικὴ αὐτῆς ἐπιδίωξις.

ΑΡΘΡ. 274. "Παραγραφή παρεπομένων ἀξιώσεων". Παραγραφείσης τῆς κυρίας ἀξιώσεως συμπαραγράφονται καὶ αἱ ἐξ αὐτῆς παρεπόμεναι ἀξιώσεις καὶ ἂν ἔτι δέν συνεπληρώθη ἡ δι' αὐτάς ἰσχύουσα παραγραφή.

#### ΚΕΦΑΛΑΙΟΝ ΕΝΔΕΚΑΤΟΝ

"Ἀσκησις δικαιωμάτων, αὐτοδικία,  
ἄμυνα καὶ κατάστασις ἀνάγκης.

ΑΡΘΡ. 281. "Κατάχρησις δικαιώματος". Ἡ ἄσκησις τοῦ δικαιώματος ἀπαγορεύεται ἐάν αὕτη ὑπερβαῖν προφανῶς τὰ ὅρια τὰ ἐπιβαλλόμενα ἐκ τῆς καλῆς πίστεως ἢ τῶν χρηστῶν ἠθῶν, ἢ ἐκ τοῦ κοινωνικοῦ ἢ οἰκονομικοῦ σκοποῦ τοῦ δικαιώματος.

#### ΒΙΒΛΙΟΝ ΔΕΥΤΕΡΟΝ

#### ΕΝΟΧΙΚΟΝ ΔΙΚΑΙΟΝ

#### ΚΕΦΑΛΑΙΟΝ ΠΡΩΤΟΝ

"Υποχρέωσις πρὸς παροχὴν ἐν γένει

ΑΘΡ. 287 "Ἐννοια ἐνοχῆς" Ἐνοχῆ εἶναι ἡ σχέσις, δι' ἧς ὑποχρεοῦται τις πρὸς ἕτερον εἰς παροχὴν. Ἡ παροχὴ δύναται νὰ συνίσταται καὶ εἰς παράληψιν.

ΑΡΘΡ. 288. Ὁ ὀφειλέτης ὑποχρεοῦται νά ἐκπλήρωσῃ τήν παροχήν ὡς ἀπαιτεῖ ἡ καλή πίστις, λαμβανομένων ὑπ' ὄφει τῶν συναλλακτικῶν ἡθῶν.

ΑΡΘΡ. 297. "Διαφέρον" Ὁ ὑπόχρεως εἰς ἀποζημίωσιν ὀφείλει νά παράσῃ ταύτην εἰς χρῆμα. Ἀντί χρηματικῆς ἀποζημιῶς δύναται τό δικαστήριον, ἐκτιμῶν τὰς εἰδικᾶς περιστάσεις, νά διατάξῃ τήν ἀποκατάστασιν τῆς προτέρας καταστάσεως, ἐφ' ὅσον ἡ κατά τοιοῦτον τρόπον ἀποζημίωσις δέν προσκρούει εἰς τό συμφέρον τοῦ δανειστοῦ.

ΑΡΘΡ. 325. "Δικαίωμα ἐπισχέσεως". Ἐάν ὁ ὀφειλέτης ἔχῃ κατά τοῦ δανειστοῦ ληξιπρόθεσμον ἀξίωσιν συναφῆ ρπός τήν ὀφειλήν του, δικαιοῦται ἐφ' ὅσον δέν προκύπτει ἄλλο τι, νά ἀρνηθῇ τήν ἐκπλήρωσιν τῆς παροχῆς μέχρις ὅτου ὁ δανειστής ἐκπληρώσῃ τήν βαρύνουσαν αὐτόν ὑποχρέωσιν (δικαίωμα ἐπισχέσεως).

ΑΡΘΡ. 327. Δικαίωμα ἐπισχέσεως δέν ὑφίσταται κατ' ἐξιώσεων, καθ' ὧν δέν ἀντιτάσσεται συμφηρισμός.

ΑΡΘΡ. 329. Ἐάν ὁ ὀφειλέτης ἐναχθεῖς ὑπό τοῦ δανειστοῦ ἀντιτάσῃ τό δικαίωμα τῆς ἐπισχέσεως, ἡ πρὸς παροχήν καταδίκη τοῦ ὀφειλέτου γίνεται ὑπό τόν ὄρον ταυτοχρόνου ἐκπληρώσεως ὑπό τοῦ δανειστοῦ τῆς βαρυνούσης τοῦτον ὑποχρέσεως.

ΑΡΘΡ. 330. "Εὐθύνη ἔνεκα παύσεως" Ὁ ὀφειλέτης ἐνέχεται, ἂν ἄλλο τι δέν ὠρίσθῃ, διὰ πᾶσαν ἐκ δόλου ἢ ἐξ ἀμελείας αὐτοῦ ἢ τῶν νομίμων ἀντιπροσώπων τοῦ ἀθέτησιν τῆς ὑποχρέσεώς του. Ἀμέλεια ὑπάρχει ὡςάκις δέν καταβάλλεται ἡ ἐν ταῖς συλλογῶν γὰρ ἀκαυτουμένη ἐπιμέλεια.

## ΚΕΦΑΛΑΙΟΝ ΔΕΥΤΕΡΟΝ

Ἄδυναμία παροχῆς καὶ ὑπερ-  
ημερία τοῦ ὀφειλέτου

ΑΡΘΡ. 337. "Μερικὴ ἄδυναμία" Ἐπὶ μερικῆς ὑπαίτιου ἀδυναμίας τοῦ ὀφειλέτου πρὸς ἐκπλήρωσιν τῆς παροχῆς, ὁ δανειστής ἐντὸς εὐλόγου προθεσμίας ἀπὸ τῆς προσφορᾶς ἢ ἀπὸ τῆς προσκλήσεως ὑπὸ τοῦ ὀφειλέτου, εἴν δέν ἔχη συμφέρον εἰς τὴν μερικὴν ἐκπλήρωσιν, δικαιούται νὰ ἀποποιηθῇ ἐντελῶς ταῦτα καὶ νὰ θεωρηθῇ τὴν ἀδυναμίαν ὡς ὀλικήν.

ΑΡΘΡ. 340. "Ἐπερημερία ὀφειλέτου". Ὁ ὀφειλέτης ληξιπροθέσμου παροχῆς καθίσταται ὑπερήμερος εἴν ἐχώρησε δικαστικὴ ἢ ἐξώδικος ὄχλησις τοῦ δανειστοῦ.

ΑΡΘΡ. 343. "Συνέπειαι" Ὁ ὑπερήμερος ὀφειλέτης ὑποχρεοῦται πρὸς τὴν παροχὴν καὶ εἰς ἀποζημίωσιν διὰ ἐκ τῆς καθυστερήσεως ζημίαν τοῦ δανειστοῦ. Ἐάν ὁ δανειστής συνεπεδα τῆς ὑπερημερίας δέν ἔχη πλεόν συμφέρον εἰς τὴν ἐκπλήρωσιν τῆς παροχῆς, δικαιούται ἐντὸς εὐλόγου προθεσμίας ἀπὸ τῆς προσφορᾶς ἢ ἀπὸ τῆς προσκλήσεως ὑπὸ τοῦ ὀφειλέτου, νὰ ἀποκρίσῃ τὴν παροχὴν καὶ νὰ ἀπατήσῃ ἀποζημίωσιν διὰ τὴν μὴ ἐκπλήρωσιν.

ΑΡΘΡ. 345. "Ἐπερημερία ἐπὶ χρηματικῆς ὀφειλῆς". Ἐπὶ χρηματικῆς ὀφειλῆς ὁ δανειστής ἐν περιπτώσει ὑπερημερίας δικαιούται νὰ ἀπατήσῃ τὸν ὑπὸ τοῦ νόμου ἢ οὐα δικαιοπραξίας ὀριζόμενον τόκον ὑπερημερίας χωρὶς νὰ ὑποχρεοῦται εἰς ἀπόδειξιν ζημίας. Ὁ δανειστής ἀποδεικνύων ἄλλη κερατέρω θετικὴν ζημίαν, ἐφ' ὅσον ἐν τῷ νόμῳ δέν ὀρίζεται ἄλλως, δικαιούται νὰ ἀπατήσῃ καὶ ταύτην.

## ΚΕΦΑΛΑΙΟΝ ΤΕΤΑΡΤΟΝ

Ἐνοχὰὶ ἐκ συμβάσεων ἐν γένει

ΑΡΘΡ. 362 " Σύμβασις περὶ ἀδυνατοῦ παροχῆς". Ὁ ὑποσχεθεὺς παροχὴν, ἥτις κατὰ τὴν σύναψιν τῆς συμβάσεως εἶναι ἀδύνατος ἕνεκα λόγων εἴτε γενικῶν εἴτε ἀφορώντων τὸν ὑποσχεθέντα, ὑποχρεοῦται εἰς ἀνόρθωσιν τῆς ἕνεκα μὴ ἐκπληρώσεως τῆς παροχῆς ζημίας τοῦ δανειστοῦ. Ἡ διάταξις τοῦ ἄρθρου 337 ἐφαρμόζεται ἀναλόγως καὶ ἐνταῦθα.

## ΚΕΦΑΛΑΙΟΝ ΠΕΜΠΤΟΝ

Ἀρχαὶ ἐπὶ ἀμφοτεροβαρῶν συμβάσεων

ΑΡΘΡ. 376. Ἐάν ὁ εἷς τῶν συμβαλλομένων ἐξεπλήρωσεν ἐν μέρει τὴν παροχὴν, δέν δύναται ὁ ἕτερος νά ἀρνηθῆ τὴν ἀντιπαροχὴν ὅταν ἡ ἀρνήσις λόγῳ τῶν εἰδικῶν περιστάσεων καὶ ἰδίᾳ διὰ τὸ ἐπουσιῶδες τοῦ καθυστερουμένου εἶτι μέρους τῆς παροχῆς, ἀντίκειται εἰς τὴν καλὴν πίστιν.

ΑΡΘΡ. 377. Ὁ ἐξ ἀμφοτεροβαροῦς συμβάσεως ὑποχρεούμενος νά ἐκπληρώσῃ πρῶτος τὴν παροχὴν, ἐάν ἡ ἐπὶ τὴν ἀντιπαροχὴν ἀξίωσις αὐτοῦ κινδυνεύῃ ἕνεκεν οὐσιώδους ἐλαττώσεως τῆς περιουσιακῆς καταστάσεως τοῦ ἐτέρου, ἢν κατὰ τὴν κατάρτισιν τῆς συμβάσεως δέν ἐγνώριζεν οὔτε ᾤφειλε νά γνωρίζῃ, δύναται νά ἀρνηθῆ τὴν ἐκπλήρωσιν τῆς παροχῆς μέχρις οὗ ὁ ἕτερος παράσχη ἀσφάλειαν.

ΑΡΘΡ. 380. " Ἀνυπαίτιος ἀδυναμία παροχῆς τοῦ ἐνός". Ἐάν ἡ παροχὴ τοῦ ἐνός τῶν συμβαλλομένων εἶναι ἀδύνατος ἕνεκα γεγονότος τοῦ ἑτέρου οὔτος δέν ὑπέχει εὐθύνην, ἀπαλλάσσεται καὶ ὁ ἕτερος συμβαλλόμενος τῆς ἀντιπαροχῆς, ἀναζητεῖ δέ οὔτος ταύτην, τυ-



χόν καταβληθεῖσαν, κατά τὰς περὶ ἀδικαιολογήτου πλουτισμοῦ διατάξεις. Ἄλλὰ δὲν ἀπαλλάσσεται ταύτης εἰάν ἀπήνησε τὸ συνεπεία τοῦ γεγονότος τῆς ἀδυναμίας περιελθόν εἰς τὸν ἄλλον.

ΑΡΘΡ. 386. "Σύμβασις πρὸς διαδοχικὰς τμηματικὰς παροχὰς". Ἐάν ἡ σύμβασις εἶναι ἐκτελεστέα κατὰ διαδοχικὰς τμηματικὰς παροχὰς ὁ δὲ ὀφειλέτης περιῆλθεν εἰς ὑπερμερίαν ἢ ὑπαίτιον ἀδυναμίαν περὶ τινα τμηματικὴν παροχὴν, ὁ δανειστής δικαιούται νὰ ἀσκήσῃ τὸ δικαίωμα ἀποζημιώσεως ἢ ὑπαναχωρήσεως ὡς πρὸς μόνην τὴν παροχὴν ταύτην, ὡς πρὸς δὲ τὰς ὑπολειπόμενας μόνον εἰάν ἡ περὶ τὴν τμηματικὴν παροχὴν καθυστέρησις ἢ ἀδυναμία εἶναι τόσον οὐσιώδης ὥστε ὁ δανειστής δὲν ἔχει πλέον συμφέρον διὰ τὸ ὑπόλοιπον μέρος τῆς συμβάσεως, ἢ ἂν ὑπάρχη βάσιμος φόβος μὴ ἐκπληρώσεως τῶν ὑπολειπομένων παροχῶν. Ὑπὸ τοὺς ὅρους τοῦτους τὸ πρὸς ἀποζημίωσιν ἢ ὑπαναχώρησιν δικαίωμα τοῦ δανειστοῦ ἐκτείνεται καὶ εἰς τὸ ἐκτελεσθέν ἤδη μέρος τῆς συμβάσεως.

#### ΚΕΦΑΛΑΙΟΝ ΔΕΚΑΤΟΝ

##### Ἐκχώρησις

ΑΡΘΡ. 464. "Ἀπαιτήσεις ἀνεκχώρητοι". Ἀπαιτήσεις ἀκατάσχετοι εἶναι ἀνεκχώρητοι.

#### ΚΕΦΑΛΑΙΟΝ ΔΕΚΑΤΟΝ ΠΕΜΠΤΟΝ

##### Μίσθωσις πράγματος

ΑΡΘΡ. 611. "Σιωπηρὰ ἀναμίσθωσις" Μίσθωσις συνομολογηθεῖσα δι' ὠρισμένον χρόνον, εἰάν μετὰ τὴν πάροδον αὐτοῦ ἔξακολουθήσῃ ὁ μισθωτὴς τὴν χρῆσιν ἐν γνώσει καὶ ἄνευ ἐναντιώσεως τοῦ ἐκμισθωτοῦ, λογίζεται ἀνανεωθεῖσα ἐπ' ἄοριστον χρόνον.

ΑΡΘΡ. 633. "Σιωπηρά ἀναμίσθωσις". Μίσθωσις συνομολογηθεῖσα δι' ὠρισμένον χρόνον λογίζεται ἀνανεωθεῖσα δι' ἓν ἔτος ἀπὸ τῆς συνομολογηθείσης λήξεως, εἰάν ἕξ τοῦλάχιστον μηνῶν πρό τῆς ταύτης λήξεως δέν ἐχώρησε καταγγελία ὑπὸ ἑνὸς τῶν μερῶν.

### ΚΕΦΑΛΑΙΟΝ ΔΕΚΑΤΟΝ ΟΓΔΩΟΝ

#### Μίσθωσις ἐργασίας

ΑΡΘΡ. 648. "Ἐννοια" Διὰ τῆς συμβάσεως μισθώσεως ἐργασίας ὁ μὲν ἐκμισθωτῆς ὑποχρεοῦται νὰ παρέχῃ ἐφ' ὠρισμένον ἢ ἀόριστον χρόνον τὴν ἐργασίαν αὐτοῦ εἰς τὸν μισθωτὴν, οὗτος δέ νὰ καταβάλλῃ τὸν συμφωνηθέντα μισθόν. Μίσθωσις ἐργασίας ὑπάρχει καὶ ὅταν ὁ μισθός ὑπολογίζεται κατὰ μονάδα παρεχομένης ἐργασίας ἢ κατ' ἀποκοπὴν, ἀρκεῖ μόνον νὰ προσλαμβάνεται ἢ ἀπασχολῆται ἐφ' ὠρισμένον ἢ ἀόριστον χρόνον.

ΑΡΘΡ. 649. Μισθός λογίζεται σιωπηρῶς συμφωνηθεὶς εἰάν ἡ ἐργασία κατὰ τὰς συνήθεις περιστάσεις παρέχεται μόνον ἐπὶ μισθῷ.

ΑΡΘΡ. 650. Ὁ ὑπὸ τῆς ἀρχῆς ἐπιτετραμμένος ἢ ὁ δημοσίᾳ προσφερόμενος πρὸς διεξαγωγὴν ὑποθέσεων, ἢ ὁ κατ' ἐπάγγελμα διεξάγων ὑποθέσεις, λογίζεται ἀποδεχθεὶς πρότασιν μισθώσεως ταύτης ἐργασίας, εἰάν δέν ἀποκρούσῃ αὐτὴν ἀμελλητί.

ΑΡΘΡ. 651. "Προσωπικὴ φύσις τῆς σχέσεως". Ἐάν ἐκ τῆς συμφωνίας ἢ ἐκ τῶν περιστάσεων δέν προκύπτει ἄλλο τι, ὁ μὲν ἐκμισθωτῆς ὀφείλει νὰ ἐκτελέσῃ τὴν ὑποχρέωσίν του αὐτοπροσώπως, ἡ δὲ ἀξίωσις τοῦ μισθωτοῦ ἐπὶ τὴν ἐργασίαν εἶναι ἀμεταβίβαστος.

ΑΡΘΡ. 652. "Ὑποχρεώσεις ἐκμισθωτοῦ". Ὁ ἐκμισθωτῆς ὀφείλει νὰ ἐκτελέσῃ μετ' ἐπιμελείας τὴν ἀναληφθεῖσαν ἐργασίαν, εὐθυνόμενος διὰ τὴν ἐκ δόλου ἢ ἀμελείας προξενουμένην εἰς τὸν μισθωτὴν ζημίαν - ὁ βαθμὸς τῆς ἐπιμελείας, δι' ἣν εὐθύνεται ὁ ἐκμισθωτῆς, κρίνεται ἐκ τῆς συμβάσεως, λαμβανομένων ὑπ' ὄφει τῆς μορφώσεως ἢ τῶν διὰ τὴν ἐργασίαν ἀπαιτουμένων εἰδικῶν γνώσεων, ὡς καὶ

τῶνφ ἰκανοτήτων καὶ ἰδιότητων τοῦ ἐκμισθωτοῦ, ἃς ἐγνώριζεν

ἢ ὧφειλε νά γνωρίζῃ ὁ μισθωτής.

ΑΡΘΡ. 653. " Ὑποχρεώσεις μισθωτοῦ". Ὁ μισθωτής ὑποχρεοῦται

νά καταβάλλῃ τόν συμφωνηθέντα ἢ εἰθισμένον μισθόν.

ΑΡΘΡ. 654. Ἐάν ὁ μισθός συνίσταται ἐν ὅλῳ ἢ ἐν μέρει εἰς πο-

σαστόν ἐκ τῶν κερδῶν, ὁ μισθωτής ὑποχρεοῦται νά παρέχῃ εἰς

τόν ἐκμισθωτήν ἢ ἀντ' αὐτοῦ εἰς πρόσωπον τῆς ἐκλογῆς τῶν μερῶν

ἢ τοῦ δικαστηρίου, τὰς ἀναγκαίας περὶ κερδῶν καὶ ζημιῶν πλη-

ροφορίας, ἐφ' ὅσον δέν ἀπαιτεῖται, ὑποχρεοῦται καὶ εἰς ἐπίδει-

ξιν τῶν λογιστικῶν βιβλίων.

ΑΡΘΡ. 655. "Πότε καταβάλλεται ὁ μισθός". Ὁ μισθός, ἐκτός ἐ-

ναντίας συμφωνίας ἢ συνηθείας, καταβάλλεται μετὰ τὴν παροχὴν

τῆς ἐργασίας, ἐάν δέ ὑπολογίζεται καθ' ὠρισμένα διαρκούσης τῆς

συμβάσεως διαστήματα, καταβάλλεται εἰς τό τέλος ἐκάστου αὐτῶν.

Κατὰ πᾶσαν περίπτωσιν ἅμα τῇ λήξει τῆς συμβάσεως καθίσταται

ἀπαιτητός ὁ μέχρι τῆς λήξεως μισθός. Ἐπὶ ἐργασίας κατὰ μονά-

δα ἢ κατ' ἀποκοπὴν ὁ ἐκμισθωτής δικαιούται εἰς τὰς ἐκ τῶν πε-

ριστάσεων, ἀναλόγως πρὸς τὴν παρασχεθεῖσαν ἐργασίαν καὶ τὰς

τυχόν δαπάνας του, δικαιολογουμένας προκαταβολάς.

ΑΡΘΡ. 656. " Ὑπερῆμερία τοῦ μισθωτοῦ". Ἐάν ὁ μισθωτής κατέ-

στη ὑπερήμερος περὶ τὴν ἀποδοχὴν τῆς ἐργασίας, ἢ ἂν ἔνεκα λό-

γων ἀφορώντων αὐτόν καὶ μὴ ὀφειλομένων εἰς ἀνωτέραν βίαν εἶναι

ἀδύνατος ἢ ἀποδοχὴ τῆς ἐργασίας, ὁ ἐκμισθωτής δικαιούται νά

ἀπαιτήσῃ τόν μισθόν, μὴ ὑποχρεούμενος εἰς παροχὴν τῆς ἐργασί-

ας ἐν ἄλλῳ χρόνῳ. Δικαιούται ὅμως ὁ μισθωτής νά ἐκπέσῃ ἐκ τοῦ

μισθοῦ πᾶν ὅ,τι ὁ ἐκμισθωτής ὠφελήθη ἐκ τῆς ματαιώσεως τῆς

ἐργασίας ἢ τῆς ἀλλαχοῦ παροχῆς αὐτῆς.

ΑΡΘΡ. 657. "Λόγοι κωλύσαντες τόν ἐκμισθωτήν". Ὁ ἐκμισθωτής

διατηρεῖ τὴν ἀξίωσιν αὐτοῦ ἐπὶ τόν μισθόν ἐάν μετὰ δεκαήμερον

τούλάχιστον παροχήν ἐργασίας κωλύεται νά ἐργασθῆ ἔνεκα σπουδαίου λόγου μή ὀφειλομένου εἰς ὑπατιότητα αὐτοῦ. - Ποσά καταβληθέντα εἰς τόν ἐκμισθωτήν ἐξ αἰτίας τοῦ κωλύματος δυνάμει ὑποχρεωτικῆς ἐκ τοῦ νόμου ἀσφαλίσεως δικαιοῦνται ὁ μισθωτής νά ἐκπέσῃ ἐκ τοῦ μισθοῦ.

ΑΡΘΡ. 658. Ὁ χρόνος, δι' ὃν κατά τό προηγούμενον ἄρθρον ὑφείσταμένου κωλύματος διατηρεῖται ἢ ἐπί τόν μισθόν ἀξίως, δέν δύναται νά ὑπερβῆ τόν μῆνα, ἐάν τό κώλυμα ἐπῆλθεν ἐν τούλάχιστον ἔτος μετά τήν ἔναρξιν τῆς συμβάσεως, τόν ἥμισυ δέ μῆνα εἰς πᾶσαν ἄλλην περίπτωσιν. Ἡ διὰ τό διαστήμα τοῦτο ἀξίως ὑφίσταται καί ἂν ἔτι, τοῦ κωλύματος παρέχοντος τοιοῦτο δικαίωμα, ὁ μισθωτής κατήγγειλς τήν μίσθωσιν.

ΑΡΘΡ. 659. "Ἐργασία ἐπί πλέον τῆς συμφωνηθείσης". Ἐάν παραστή ἀνάγκη ἐργασίας ἐπί πλέον τῆς συμφωνηθείσης ἢ τῆς συνήθους, ὁ ἐκμισθωτής ὑποχρεοῦται εἰς ταύτην ἐάν εἶναι εἰς θέσιν νά ἐκτελέσῃ αὐτήν καί ἡ ἄρνησίς του θά προσέκρουσεν εἰς τήν καλήν πίστιν. - Ὁ ἐκμισθωτής διὰ τήν ἐπί πλέον ταύτην ἐργασίαν δικαιοῦται εἰς συμπληρωματικὴν ἀμοιβὴν κανονιζομένην ἀναλόγως τοῦ συμφωνηθέντος μισθοῦ καί τῶν εἰδικῶν περιστάσεων.

ΑΡΘΡ. 660. "Νόσος ἐκμισθωτοῦ". Ὁ μισθωτής ὑποχρεοῦται ἐν περιπτώσει νόσου τοῦ παρ' αὐτῷ προσληφθέντος καί διαλυτωμένου ἐκμισθωτοῦ νά παρέχῃ εἰς αὐτόν, διαρκούσης τῆς συμβάσεως, περίθαλψιν καί ἰατρικὴν ἀντίληψιν κατ' ὄσκειν ἢ καί ἐν νοσοκομείῳ, μέχρις ἐνός μηνός μὲν, ἐάν ἡ νόσος ἐπῆλθεν ἐν τούλάχιστον ἔτος μετά τήν ἔναρξιν τῆς συμβάσεως, δέκα ἡμερῶν δέ ἂν ἡ νόσος ἐπῆλθε μετά τρεῖς μῆνας ἀπὸ τῆς ἐνάρξεως ταύτης. Ὁ μισθωτής δικαιοῦται νά καταλογίσῃ τὰς δαπάνας εἰς τόν ὀφειλόμενον κατὰ τήν διάρκειαν τῆς νόσου μισθόν. - Ἡ ὑποχρέωσις τοῦ μισθωτοῦ δέν ὑφίσταται ἂν ἡ νόσος ὀφείλεται εἰς δόλον ἢ βαρεῖαν ἀμέλειαν τοῦ ἐκμισθωτοῦ, ἢ ἀφ' ὅτου οὗτος εἰσήχθη εἰς νοσοκο-

μεῖον δυνάμει δικαιώματος ἐξ ὑποχρεωτικῆς ἀσφαλίσσεως κατὰ νό-  
σου.

ΑΡΘΡ. 661. Ὁ μισθωτῆς ἔχει τὰς ὑποχρεώσεις τοῦ προηγουμένου  
ἄρθρου καὶ ἂν ἔτι, δικαιούμενος εἰς τοῦτο ἔνεκα τῆς νόσου, κα-  
ταγγείλη τὴν σύμβασιν.

ΑΡΘΡ. 662. "Ἀσφάλεια καὶ ὑγιεινὴ τῶν χώρων ἐργασίας".- Ὁ μι-  
σθωτῆς ὀφείλει νὰ διαρρυθμίση τὰ τῆς ἐργασίας ὡς καὶ τὰ τοῦ  
χώρου αὐτῆς καὶ τῆς διαμονῆς, τὰ τῶν ἐγκαταστάσεων· καὶ μηχαν-  
ημάτων ἢ ἐργαλείων, κατὰ τρόπον ὥστε νὰ προστατεύεται ἡ ζωὴ  
καὶ ἡ ὑγεία τοῦ ἐκμισθωτοῦ.

ΑΡΘΡ. 663. Ἐάν ὁ ἐκμισθωτῆς προσελήφθη καὶ διατιᾶται ἐν τῇ  
κατοικοίᾳ τοῦ μισθωτοῦ, ὑποχρεοῦται οὗτος τὰ τοῦ χώρου διαμο-  
νῆς καὶ ὕπνου, τὰ τῆς περιθάλψεως, χρόνου ἐργασίας καὶ ἀναπαύ-  
σεως νὰ διαρρυθμίση κατὰ τρόπον διασφαλίζοντα τὴν ὑγείαν καὶ  
τὴν ἠθικὴν ὡς καὶ τὴν ἐνάσκησιν τῶν θρησκευτικῶν καὶ πολιτικῶν  
καθηκόντων τοῦ ἐκμισθωτοῦ.

ΑΡΘΡ. 664. "Συμφημισμὸς ἢ κρατήσεις μισθοῦ". Ὁ μισθωτῆς δέν  
δύναται νὰ συμφηφύση ὀφειλόμενον μισθὸν πρὸς ἀπαίτησίν του κα-  
τὰ τοῦ ἐκμισθωτοῦ, ἐφ' ὅσον ὁ μισθὸς οὗτος εἶναι ἀπολύτως ἀναγ-  
καῖος εἰς διατροφήν τοῦ ἐκμισθωτοῦ καὶ τῆς οἰκογενείας αὐτοῦ.-  
Ἡ ἀπαγόρευσις αὕτη δέν ἰσχύει ἐπὶ συμφημισμοῦ πρὸς ἀπαίτησιν,  
ἣν ἔχει ὁ μισθωτῆς ἔνεκα ζημίας προξενηθείσης ὑπὸ τοῦ ἐκμισθω-  
τοῦ δολίως ἐν τῇ ἐκτελέσει τῆς συμβάσεως ἐργασίας. - Ὁ μισ-  
θός, ἐφ' ὅσον δέν ὑπόκειται εἰς συμφημισμὸν, εἶναι καὶ ἀκατάσ-  
χητος.

ΑΡΘΡ. 665. Συμπεφωνημένα κρατήσεις ἐκ τοῦ μισθοῦ, εἰάν δέν  
συνεφωνήθη ἄλλως, λογίζονται γενόμενα πρὸς κάλυψιν ἐνδεχομέ-  
νης ζημίας τοῦ μισθωτοῦ. Τοιαῦται κρατήσεις εἶναι ἰσχυραὶ μό-  
νον μέχρι τοῦ ἐν τῷ προηγουμένῳ ἄρθρῳ μέτρου, φέρουσι δέ, ἀφ'  
ῆς ἐγένοντα, τόκον.

ΑΡΘΡ. 666. "Παροχή άδειάς". 'Ο μισθωτής έργασίας καταναλισκούσης ένετελώς ή ούσιωδώς τās παραγωγικās δυνάμεις του έκμισθωτου, ύποχρεούται νά χορηγή κατ' έτος εις αυτόν άδειαν τουλάχιστον δέκα μέν συνεχών ήμερών εάν ή σχέσις τής συμβάσεως ύφίσταται άνευ διακοπής από έτους ήδη, δέκα πέντε ήμερών εάν ή σχέσις ύφίσταται από πέντε έτών, είκοσι δέ ήμερών εάν ή σχέσις ύφίσταται από δέκα πέντε έτών. - Κατά τήν διάρκειαν τής άδειάς ό έκμισθωτής δικαιούται εις τόν μισθόν.

ΑΡΘΡ. 667. 'Η κατά τό προηγούμενον άρθρον άδεια παρέχεται εις τήν εκ τών συνθηκών τής έργασίας πρόσφορον έποχήν. Δέν ύπολογίζεται εις τόν χρόνον τής άδειάς ό χρόνος, καθ' όν ό έκμισθωτής κωλύμενος νά έργασθῆ δικαιούται εις τόν μισθόν. - 'Ο μισθωτής δέν ύποχρεούται εις χορήγησιν άδειάς, άφ' ής ό έκμισθωτής κατήγγειλε τήν σύμβασιν.

ΑΡΘΡ. 668. "Δικαιώμα επύ τών έφευρέσεων" 'Εφευρέσεις γενόμεναι υπό του έκμισθωτου κατά τήν εκτέλεσιν τής έργασίας, άνήκουσιν εις αυτόν, εκτός εάν αυται άποτελοϋσι τήν άνατεθειμένην εις τόν έκμισθωτήν έργασίαν, ή αν ό μισθωτής έπεφύλαξεν έαυτώ τό επ' αυτών δικαιώμα. 'Εν περιπτώσει τοιαύτης έπιφυλάξεως του μισθωτου δικαιούται ό έκμισθωτής εις ιδιαιτέραν εύλογον άμοιβήν.

ΑΡΘΡ. 669. "Λήξις συμβάσεως". 'Η σύμβασις έργασίας παύει αυτοδικαίως λήξαντος του χρόνου, δι' όν συνωμολογήθη - Σύμβασις έργασίας, ής ή διάρκεια ουτε ώρύσθη, ουτε εκ του ειδους καί του σκοπού αυτής συνάγεται, λύεται προηγουμένης εκατέρωθεν καταγγελίας. 'Η καταγγελία δέον νά γίνη, έφ' όσον εν τῷ νόμω ή εν τῇ συμβάσει δέν όρίζεται άλλως, πρό δέκα πέντε ήμερών καί έπιφέρει τήν λύσιν μετά τήν παρέλευσιν ταύτης. Προθεσμία βραχυτέρα τής νομίμου δέν δύναται νά συμφωνηθη ύπερ του μισθωτου.

ΑΡΘΡ. 670. Σύμβασις έργασίας, ής ή διάρκεια όρίζεται έφ' όρου ζωής προσώπου τινός ή ύπερβαίνει τήν πενταετίαν, δύναται μετά

παρέλευσιν πενταετίας νά καταγγελθῆ ὑπό τοῦ ἐκμισθωτοῦ ὅποτε-  
δήποτε ἄνευ τηρήσεως προθεσμίας. Διὰ συμφωνίας δέν δύναται  
νά ἀποκλεισθῆ τό δικαίωμα τοῦτο.

ΑΡΘΡ. 673. 'Εάν ὁ σπουδαῖος λόγος, δι' ὃν ἐχώρησεν ἡ καταγγε-  
λίαι συνίσταται ἢ ὀφείλεται εἰς ἀθέτησιν τῆς συμβάσεως, ὑποχ-  
ρεοῦται ὁ ἀθετήσας εἰς ἀποζημίωσιν.

ΑΡΘΡ. 674. 'Εάν ὁ σπουδαῖος λόγος, δι' ὃσον ἔχώρησεν ἐκ μέρους  
τοῦ ἐκμισθωτοῦ καταγγέλιαι, ὀφείλεται ἕως ἐπελθοῦσαν μεταβολήν  
τῶν προσκεκλητῶν ἢ περιουσιακῶν αὐτοῦ σχέσεων, δύναται τό δικα-  
στήριον κατὰ τήν κρίσιν του νά ἐπιδικάσῃ εἰς τόν ἐκμισθωτήν  
εὐλογον ἀποζημίωσιν.

ΑΡΘΡ. 675<sup>2</sup> "θάνατος ἑνός". Διὰ τοῦ θανάτου τοῦ ἐκμισθωτοῦ λύε-  
ται ἡ σύμβασις ἐργασίας. - Διὰ τοῦ θανάτου τοῦ μισθωτοῦ ἡ σύμ-  
βασις λύεται μόνον ὅταν τά μέρη ἀπέβλεψαν κυρίως εἰς τό πρό-  
σωπον αὐτοῦ. 'Εν τῇ περιπτώσει ταύτῃ δύναται τό δικαστήριον  
κατὰ τήν κρίσιν του νά ἐπιδικάσῃ εἰς τόν ἐκμισθωτήν αὐλογον  
ἀποζημίωσιν.

ΑΡΘΡ. 676. "Ἐμπιστευτικαί ἐργασίαι". Μίσθωσις ἐμπιστευτικῶν  
ἐλευθερίων ἐργασιῶν, ἐν ἧ ὁ ἐκμισθωτής δέν διατελεῖ εἰς διαρκῆ  
σχέσιν ἐπὶ παγίῳ μισθῷ, δύναται νά καταγγελθῆ ὑπό τοῦ μι-  
σθωτοῦ καί ἄνευ σπουδαίου λόγου. Τό αὐτό δικαίωμα ἔχει καί  
ὁ ἐκμισθωτής, ἀλλ' ἐάν καταγγείλῃ ἀκαίρως, εὐθύνεται εἰς ἀπο-  
ζημίωσιν.

ΑΡΘΡ. 677. "Ἄδειαι πρὸς εὐρεσιν ἄλλης ἐργασίας" 'Ο ἐκμισθω-  
τής καταγγελθείσης τῆς συμβάσεως δικαιούται νά ζητήσῃ τόν ἀ-  
ναγκαλιοῦνται ἐλεύθερον χρόνον πρὸς εὐρεσιν ἄλλης ἐργασίας,  
ἕφ' ὅσον ἄλλως δέν μένει εἰς αὐτόν πρὸς τοῦτο τοιοῦτος κατάλ-  
ηλος χρόνος.

ΑΡΘΡ. 678. "Πιστοποιητικόν ἐργασίας". Κατὰ τήν λήξιν τῆς συμ-  
βάσεως ὁ ἐκμισθωτής δύναται νά ἀπαιτήσῃ ἀπό τόν μισθωτήν

πιστοποιητικόν περί τοῦ εἴδους καί τῆς διαρκείας τῆς ἐργασίας του. Μόνον εἰδική αἰτήσῃ τοῦ ἐκμισθωτοῦ πιστοποιεῖται καί τό ποιόν αὐτῆς καί ἡ διαγωγή του.

ΑΡΘΡ. 679. "Παραίτησις ἐκμισθωτοῦ ἀπό δικαιωμάτων". Συμφωνία, δι' ἧς περιορίζονται τά δικαιώματα τοῦ ἐκμισθωτοῦ ἐκ τῶν ἄρθρων 656 ἕως 658, 659 παρ. 2 ἕως 667, 668 ἐδ. 2, 670, 674, 677 καί 678 εἶναι ἄκυρος.

ΑΡΘΡ. 680. "Συλλογική σύμβασις ἐργασίας". Διά συμβάσεως μεταξύ μισθωτῶν ἢ ἐνώσεως τούτων, καί ἐκμισθωτῶν ἢ ἐνώσεως τούτων συλλογική σύμβασις ἐργασίας), δύνανται κατά τάς περί τούτου διατάξεις τοῦ νόμου νά καθοορίζωνται οἱ ὅροι, ὑφ' οὔς θά συνομολογῶνται αἱ κατ' εἰδίαν συμβάσεις ἐργασίας τῶν ὑποβαλλομένων εἰς τήν συλλογικήν σύμβασιν ἀτόμων ἢ ἐνώσεων. - Ἡ συλλογική σύμβασις ἀπατεῖται νά γίνῃ ἐγγράφως. - Οἱ πρὸς τήν συλλογικήν σύμβασιν ἀντιτιθέμενοι ὅροι τῶν κατ' εἰδίαν συμβάσεων ἐργασίας, ἐφ' ὅσον δέν εἶναι εὐνοϊκώτεροι διά τόν ἐκμισθωτήν, εἶναι ἄκυροι, ἀντί τούτων δέ ἰσχύουσιν οἱ ὅροι τῆς συλλογικῆς συμβάσεως.

## ΚΕΦΑΛΑΙΟΝ ΔΕΚΑΤΟΝ ΕΝΑΤΟΝ

### Μίσθωσις ἔργου.

ΑΡΘΡ. 702. "Μισθοῦ ἐργατῶν". Ἐργάται χρησιμοποιοῦμενοι ὑπὸ τοῦ ἐργολάβου εἰς κατασκευήν οἰκοδομικοῦ ἔργου ἢ ἄλλης ἀκινήτου ἐγκαταστάσεως, ἔχουσι διὰ τόν μισθόν αὐτῶν ἀπαίτησιν ἀπ' εὐθείας κατά τοῦ ἐργοδότου μέχρι τοῦ ποσοῦ, ὅπερ οὗτος ὀφείλει εἰς τόν ἐργολάβον. - Ὁ ἐργοδότης, ἀφ' ἧς ὁ ἐργάτης ἐδήλωσεν εἰς αὐτόν ὅτι ἀσκεῖ τήν ἀπαίτησίν του, δέν δύναται πλέον νά καταβάλλῃ εἰς τόν ἐργολάβον ἢ τόν διάδοχον αὐτοῦ ἢ νά συμβιβασθῇ μετὰ τούτων ἐπὶ ζημίᾳ τοῦ ἐργάτου. - Συμφωνία περιορίζουσα ἐκ



τῶν προτέρων τὰ δικαιώματα ταῦτα τοῦ ἐργάτου εἶναι ἄκυρος.

## ΚΕΦΑΛΑΙΟΝ ΕΙΚΟΣΤΟΝ ΔΕΥΤΕΡΟΝ

### Ἐντολή

ΑΡΘΡ. 713. "Ἐννοια". Διὰ τῆς συμβάσεως τῆς ἐντολῆς ὁ ἐντολοδόχος ὑποχρεοῦται νά διεξαγάγῃ ἄνευ ἀμοιβῆς τὴν ἀνατεθεῦσαν αὐτῷ ὑπὸ τοῦ ἐντολέως ὑπόθεσιν.

ΑΡΘΡ. 721. "Ἐποχρεώσεις ἐντολέως". Ὁ ἐντολέως ὑποχρεοῦται εἰς προκαταβολὴν τῶν διὰ τὴν ἐκτέλεσιν τῆς ἐντολῆς ἀπαιτουμένων δαπανῶν.

ΑΡΘΡ. 722. Ὁ ἐντολέως ὀφείλει νά ἀποδώσῃ εἰς τὸν ἐντολοδόχον πᾶν ὅ,τι οὗτος ἐδαπάνησε πρὸς κανονικὴν ἐκτέλεσιν τῆς ἐντολῆς.

ΑΡΘΡ. 723. Ὁ ἐντολέως χρεωστεῖ νά ἀνορθώσῃ πᾶσαν ζημίαν, ἣν ὁ ἐντολοδόχος ὑπέστη ἄνευ πταισμάτων του κατὰ τὴν ἐκτέλεσιν τῆς ἐντολῆς.

ΑΡΘΡ. 729. "Συμβουλή ἢ σύστασις" Ἐάν τις ἔδωκε συμβουλήν ἢ σύστασιν, δέν εὐθύνεται διὰ τὴν ἐντεῦθεν ζημίαν, ἐκτός ἂν διὰ συμβάσεως ἀνέλαβε τὴν εὐθύνην, ἢ ἂν ἐπέχει ἐν ὄψει.

## ΚΕΦΑΛΑΙΟΝ ΤΡΙΑΚΟΣΤΟΝ ΔΕΥΤΕΡΟΝ

### Ἐγγύησις

ΑΡΘΡ. 869. "Ἐγγύησις ὑπὲρ ἐκμισθωτοῦ ἐργασίας ἢ ἐργολάβου". Ὁ ἐγγυηθεὺς ὑπὲρ ἐκμισθωτοῦ ἐργασίας ἢ ἐργολάβου ἐλευθεροῦται ἐάν ὁ δανειστής ἠμέλησε νά ἀσκήσῃ ἐπὶ τοῦ ἐκμισθωτοῦ ἢ τοῦ ἐργολάβου τὴν δέουσαν ἐποπτεῖαν, ἐκ τῆς παραλείψεως δὲ ταύτης ἐγεννήθη ἢ ηὔξησεν ἡ ὀφειλή.

## ΚΕΦΑΛΑΙΟΝ ΤΡΙΑΚΟΣΤΟΝ ΟΓΔΩΟΝ

## Ἄδικαιολόγητος πλουτισμός

ΑΡΘΡ. 904. "Ἐννοια". Ὁ καταστάς πλουσιώτερος ἄνευ νομίμου αἰτίας ἐκ τῆς περιουσίας ἄλλου ἢ ἐπὶ ζημίᾳ τούτου, ὑποχρεοῦται εἰς ἀπόδοσιν τῆς ὠφελείας. Ἡ ὑποχρέωσις αὕτη ὑφίσταται ἰδίᾳ συνεπείᾳ παροχῆς ἀχρεωστικῆς ἢ παροχῆς δι' αἰτίαν μὴ ἐπακολούθησαν ἢ λήξαν ἢ παράνομον ἢ ἀνήθικον. - Πρὸς παροχὴν ἐξομοιοῦται καὶ ἡ διὰ συμβάσεως ἀναγνώρισις τῆς ὑπέρξεως ἢ μὴ ὑπέρξεως χρέους.

## ΚΕΦΑΛΑΙΟΝ ΤΡΙΑΚΟΣΤΟΝ ΕΝΑΤΟΝ

## Ἄδικοπραξία

ΑΡΘΡ. 914. "Ἐννοια". Ὁ παρά τὸν νόμον ζημιώσας ἄλλον ὑπατίως ὑποχρεοῦται εἰς ἀποζημίωσιν.

ΑΡΘΡ. 919. "Προσβολὴ χρηστῶν ἠθῶν". Ὅστις ἐκ προθέσεως ἐζημίωσεν ἄλλον κατὰ τρόπον ἀντιβαίνοντα εἰς τὰ χρηστά ἠθη, ὑποχρεοῦται εἰς ἀποζημίωσιν.

ΑΡΘΡ. 938. "Εὐθύνη διὰ τὸ παρελθόν". Ὁ ἐξ ἀδικοπραξίας ὀφειλῶν ἀποζημίωσιν ὑποχρεοῦται κατὰ τὰς διατάξεις περὶ ἀδικαιολογήτου πλουτισμοῦ εἰς ἀπόδοσιν τοῦ περιεληθέντος αὐτῷ καὶ ἂν ἔτι ἢ ἐκ τῆς ἀδικοπραξίας ἀπαίτησις παρεγράφη.

## ΚΕΦΑΛΑΙΟΝ ΔΕΚΑΤΟΝ ΤΕΤΑΡΤΟΝ

## Ἐπιτροπεία ἀνηλίκων

ΑΡΘΡ. 1648. Ὁ ἐπίτροπος ἄνευ ἀδείας τοῦ δικαστηρίου προηγουμένης γνωμοδοτήσεως τοῦ συγγενικοῦ συμβουλίου, δέν δύναται ἐπ' ὀνόματι τοῦ ἀνηλίκου: 1.....2.....3.....4.....5.....6.....7. νά ἐκμισθώσῃ τήν ἐργασίαν τοῦ ἀνηλίκου ὑπέρ τήν διετίαν.

## ΕΙΣΑΓΩΓΙΚΟΣ ΝΟΜΟΣ ΤΟΥ ΑΣΤΙΚΟΥ ΚΩΔΙΚΟΣ

(Α.Ν. 2783/1941)

## ΚΕΦΑΛΑΙΟΝ ΠΡΩΤΟΝ

## Μεταβατικά διατάξεις

ΑΡΘΡ. 2. Διά τῆς εἰσαγωγῆς τοῦ Ἀστικοῦ Κώδικος δέν ἐπηρεάζεται ἡ ἰσχὺς διατάξεων ἀστικοῦ δικαίου ἢ ἰδιωτικοῦ διεθνοῦς δικαίου στηριζομένων εἰς διεθνεῖς συμβάσεις, ὡς καί διατάξεων περὶ δικαιοστασιῶν ἢ ἐνοικιοστασιῶν.

ΑΡΘΡ. 12. Καταργοῦνται διά τῆς εἰσαγωγῆς τοῦ Ἀστικοῦ Κώδικος τὰ ἄρθρα 1 ἕως 11, 24 ἕως 28, 31, 34 ἕως 38 τοῦ νόμου 281 τῆς 21/25 Ἰουνίου 1914 "περὶ σωματείων" ὡς καί οἱ τροποποιοῦντες τὰς διατάξεις ταύτας νόμοι. Κατὰ τὰ λοιπὰ διατηροῦνται ἐν ἰσχύϊ διατάξεις αὐτοῦ, ὡς καί οἱ εἰδικοὶ νόμοι καί διατάξεις περὶ παντός εἴδους ἐπαγγελματικῶν καί ἀλληλοβοηθητικῶν σωματείων, ὡς ἐπίσης νόμοι ἢ διατάξεις περὶ εἰδικῶν νομικῶν προσώπων καί ἰδία συνεταιρισμῶν καί ἐπιμελητηρίων. Διατηρεῖται ὁμοίως ἐν ἰσχύϊ ὁ Ἀναγκ. Νόμος 2189 τοῦ 1940 "περὶ σωματείων τῶν εἰδικῶς ἀνεγνωρισμένων ὡς φιλανθρωπικῶν κλπ."

ΑΡΘΡ. 27. Διατηροῦνται ἐν ἰσχύϊ καὶ μετὰ τὴν εἰσαγωγὴν τοῦ Ἀστικοῦ Κώδικος διατάξεις νεωτέρων εἰδικῶν νόμων ἀπαγορεύουσαι ἢ περιορίζουσαι ἢ κατ' ἐξαίρεσιν ἐπιτρέπουσαι τὴν ἐκχώρησιν ἀπαιτήσεων, περιλαμβανομένων καὶ τῶν μισθῶν ἡμερομισθίων, συντάξεων, μερισμάτων ἢ παντός εἴδους βοηθημάτων δημοσίων, δημοτικῶν, κοινοτικῶν ἢ ἰδιωτικῶν ὑπαλλήλων.

ΑΡΘΡ. 36. Ἡ μετὰ τὴν εἰσαγωγὴν τοῦ Ἀστικοῦ Κώδικος σιωπηρὰ ἀναδέωσις προϋφισταμένης μισθώσεως πράγματος ἢ ἐργασίας ὡς καὶ ἡ οὕτω χωροῦσα ἀναμίσθωσις διέπονται ὑπὸ τῶν διατάξεων τοῦ Κώδικος.

ΑΡΘΡ. 38. Διατηροῦνται ἐν ἰσχύϊ καὶ μετὰ τὴν εἰσαγωγὴν τοῦ Ἀστικοῦ Κώδικος πάντες οἱ νόμοι καὶ τὰ διατάγματα περὶ συλλογικῶν συμβάσεων ἐργασίας, περὶ τῆς καταγγελίας συμβάσεως ἐργασίας ἰδιωτικῶν ὑπαλλήλων, ἐργατῶν, ὑπηρετῶν, τεχνιτῶν, περὶ τῆς πληρωμῆς ἢ κρατήσεων τῶν μισθῶν καὶ ἡμερομισθίων αὐτῶν, περὶ ὥρων καὶ χρονικῶν ὀρίων ἐργασίας, περὶ Κυριακῆς ἀναπαύσεως, περὶ ἐργατικῶν ἀτυχημάτων, περὶ ἀσφαλείας καὶ ὑγιεινῆς τῶν ἐργαζομένων, περὶ τῆς θέσεως αὐτῶν ἐν περιπτώσεσι ἐπιστρατεύσεως, ἢ ἄλλοι εἰδικοί νόμοι ἀφορωντες εἰς τὴν σύμβασιν ἐργασίας.

Αἱ διατάξεις τῶν ἄρθρων 588, 610, 660 ἕως 664, 670 τοῦ Ἀστικοῦ Κώδικος ἐφαρμόζονται καὶ ἐπὶ τῶν πρό τῆς εἰσαγωγῆς τούτου συνομολογηθεῶν συμβάσεων ἐργασίας.

## ΚΕΦΑΛΑΙΟΝ ΔΕΥΤΕΡΟΝ

### Οὐσιαστικαὶ διατάξεις

ΑΡΘΡ. 103. Ἡ ἰσχὺς τοῦ νόμου ἄρχεται μετὰ δέκα ἡμέρας ἀπὸ τῆς δημοσιεύσεως αὐτοῦ εἰς τὴν Ἐφημερίδα τῆς Κυβερνήσεως.

ΑΡΘΡ. 108. 'Επί ἀλληλοβοηθητικῶν ἢ ἐπαγγελματικῶν σωματείων τό μέλος δύναται πρὸς καταβολήν τῆς εἰσφορᾶς του νά ἐνάγεται ὑπό τοῦ σωματείου κατά τήν διαδικασίαν τοῦ νόμου Γ ΟΔ' τῆς 31 Δεκεμβρίου 1911/3 'Ιανουαρίου 1912 "περὶ ἐκδικάσεως τῶν μεταξύ ἐργατῶν καί ἐργοδοτῶν διαφορῶν κλπ. "<sup>1</sup> τοῦ σωματείου ἐν τῇ διαδικασίᾳ ταύτῃ ἐπέχοντος θέσιν ἐργάτου.

Κατά τήν αὐτὴν διαδικασίαν ἐνάγεται τό αὐτό σωματεῖον ὑπό τοῦ μέλους ἕνεκεν ἀξιώσεως αὐτοῦ περὶ χρηματικῆς ἢ ἄλλης παροχῆς, τοῦ σωματείου ἐπέχοντος θέσιν ἐργοδότη.

---

1. 'Ο ἐν λόγῳ νόμος ἐτροποποιήθη. Βλ. σχετικῶς εἰς Κώδικα Πολιτικῆς Δικονομίας, κεφάλαιον Ζ, "ἐργατικά Διαφορά", ἄρθρ. 663 καί ἐπ.

## ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

- 'Αγαλλοπούλου Χ., Είσαγωγή εἰς τὸ Ἑργατικὸν Δίκαιον, Ἀθῆναι 1958, - Ἑργατικὸν Δίκαιον, Ἀθῆναι 1958.
- Βεγλερῆ Φ., Ὑπόμνημα γιὰ ἓνα Σύνταγμα τοῦ Ἑλληνικοῦ Λαοῦ, 1975.
- Βουτυρᾶ Στ., Στοιχεῖα Συγχρόνου Ἑργατικοῦ Δικαίου, τεύχ. Α' καὶ Β', Ἀθῆναι, 1975.
- Καλομοῦρη Δ., Σύγχρονοι τάσεις τοῦ Ἑργατικοῦ Δικαίου, Ἀθῆναι 1972. - Ἑργατικὸν Δίκαιον, Μέρους πρῶτον, Γενικαὶ Ἀρχαί, Ἀθῆναι 1959.
- Καποδύστρια Ι., Στοιχεῖα Ἑργατικοῦ Δικαίου, τεύχ. ΙΙ, Ἀθῆναι, 1968
- Καρακατσάνη Α., Παραδόσεις Ἑργατικοῦ Δικαίου, τεύχ. Α' Ἀθῆναι 1971. - Ἡ ἔννομος τάξις τῆς Ἐκμεταλλεύσεως, Ἀθῆναι 1969
- Συλλογικὴ Σύμβασις Ἑργασίας. Νόμιμος διάπλασις καὶ προβλήματα, Ἀθῆναι, 1974.
- Ἑργατικὸν Δίκαιον, τόμ. Α'. 1976 καὶ τόμος Β', 1977, Ἀθῆναι.
- Κασιμάτη Γεωργ., Περὶ τῆς ἀρχῆς τῆς ἐπικουρικότητος τοῦ Κράτους, Ἀθῆναι 1974.
- Κασιμάτη Γρ. Ἑργατικὸν δίκαιον, Ἀθῆναι, 1942, εἰς Ἐπιθεώρησιν Κοινωνικῆς Πολιτικῆς καὶ Νομοθεσίας.
- Κυρίτση Δ., Οἱ κανονισμοὶ ἔργασίας ἐν Ἑλλάδι.
- Μαντζούφα Γ., Γενικαὶ Ἀρχαί Ἑργατικοῦ Δικαίου, Ἀθῆναι, 1971
- Μετσητάκου Α., -Κατούμπα Δ., Δίκαιον τῶν Συλλογικῶν συμβάσεων ἔργασίας, Ἀθῆναι, 1973.
- Μήτησου Τ., Ἡ ρύθμισις τῶν συλλογικῶν διαφορῶν ἔργασίας.

Τούσης Α. - Σταυροπούλου Στ., 'Εργατικόν Δίκαιον, 'Αθήναι, 1967.

Τραυλοῦ - Τζανετάτου Δ., 'Εργατικόν Δίκαιον καί Βιομηχανική Κοινωνία, 'Αθήναι 1977.