



**ΠΑΝΤΕΙΟ ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ
ΚΟΙΝΩΝΙΚΩΝ
ΚΑΙ ΠΟΛΙΤΙΚΩΝ
ΕΠΙΣΤΗΜΩΝ**

ΤΜΗΜΑ: ΔΗΜΟΣΙΑΣ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ



**Η προσαρμογή των αλβανικών εργασιακών σχέσεων στο
Διεθνές και Ενωσιακό κεκτημένο**

ΔΙΔΑΚΤΟΡΙΚΗ ΔΙΑΤΡΙΒΗ

Ντόντη Βασίλ

Τριμελής Συμβουλευτική Επιτροπή
Καθηγητής, Παπαγιάννης Δονάτος
Καθηγητής, Ληξουριώτης Ιωάννης
Καθηγητής, Νικολόπουλος Ηλίας

Αθήνα, Δεκέμβριος, 2015

στην μνήμη της αδερφής μου Ελένης...

ΠΡΟΛΟΓΟΣ

Η ενασχόλησή μου στο Υπουργείο Εργασίας της Αλβανίας με θέματα εργασιακών σχέσεων ήταν ταυτόχρονα και η αφορμή για να ερευνήσω θέματα προσαρμογής της αλβανικής νομοθεσίας στις απαιτήσεις τόσο των σχετικών διεθνών οργανισμών όσο—και πρωτίστως— της Ευρωπαϊκής Ένωσης.

Η επιλογή του αλβανικού κράτους να προχωρήσει στη διαδικασία ένταξής του στην ευρωπαϊκή οικογένεια της Ένωσης επιβάλλει κρίσιμες μεταρρυθμίσεις έτσι ώστε η χώρα να είναι σε θέση να αναλάβει τις υποχρεώσεις αλλά και τα δικαιώματα που συναρτώνται με την ένταξή της.

Η παρούσα έρευνα επικεντρώνεται στις αναγκαίες προσαρμογές που πρέπει να υλοποιηθούν στην αλβανική έννομη τάξη αναφορικά με το Εργατικό Δίκαιο αλλά και ευρύτερα τις εργασιακές σχέσεις.

Καταρχήν επιχειρήθηκε μια αναδρομή στην ιστορία των αλβανικών εργασιακών σχέσεων και αναδείχθηκαν οι ιδιαιτερότητες της σχετικής διαδρομής. Ακολούθησε η έρευνα ως προς την ενταξιακή πορεία της Αλβανίας και τη συμβατότητα των σχετικών συνταγματικών διατάξεων για την υποδοχή του ενωσιακού δικαίου στην αλβανική έννομη τάξη. Ταυτόχρονα ερευνήθηκαν και οι συγκεκριμένες απαιτήσεις του Ενωσιακού Δικαίου.

Το κύριο μέρος της ερευνητικής προσπάθειας εστίασε στις αναγκαίες μεταρρυθμίσεις του Εργατικού Δικαίου. Μεθοδολογικά ακολουθήθηκε η συγκριτική μέθοδος, με βάση την οποία ερευνήθηκαν κατά σειρά: οι σχετικές διατάξεις της αλβανικής νομοθεσίας, στη συνέχεια οι ρυθμίσεις της ΔΟΕ, του Συμβουλίου της Ευρώπης και της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Κρίσιμη ερευνητική διάσταση αποτέλεσε η έρευνα στη νομολογία, κυρίως του Δικαστηρίου της Ευρωπαϊκής Ένωσης, με βάση την οποία ερμηνεύτηκαν οι σχετικές διατάξεις, αλλά και οι σχετικές Εκθέσεις, κυρίως της Επιτροπής, με βάση τις οποίες αναδείχθηκαν τα σχετικά προβλήματα προσαρμογής των ήδη κρατών μελών της Ένωσης κατά την υιοθέτηση των σχετικών ρυθμίσεων. Η έρευνα κλείνει σε κάθε θεματική ενότητα με συγκεκριμένες προτάσεις για την εναρμόνιση της αλβανικής νομοθεσίας.

Μια από τις καίριες δυσκολίες που αντιμετώπισε η παρούσα ερευνητική προσπάθεια ήταν η έλλειψη αντίστοιχης βιβλιογραφίας στην αλβανική πραγματικότητα. Υπό αυτήν την οπτική η παρούσα διατριβή καλύπτει ένα σημαντικό κενό στην αλβανική ζωή των εργασιακών σχέσεων και ταυτόχρονα εύχομαι να αποτελέσει το έναυσμα για την αντίστοιχη επιστημονική συζήτηση στην πατρίδα μου.

Η παρούσα διδακτορική διατριβή δεν θα ολοκληρώνονταν ποτέ, αν δεν είχα την πολύπλευρη στήριξη μιας σειράς από σημαντικούς ανθρώπους και κυρίως των πανεπιστημιακών μου δασκάλων. Για το λόγο αυτό θέλω να ευχαριστήσω πρώτα απ' όλα τον επιβλέποντα καθηγητή, τον κ. Παπαγιάννη αλλά και τον αν. καθηγητή κ. Σίνα από την αλβανική πλευρά, όπως και τα μέλη της τριμελούς επιτροπής, τους καθηγητές κ. Ληξουριώτη και κ. Νικολόπουλο για τη συνεχή στήριξη της προσπάθειάς μου όλα αυτά τα χρόνια, για τις υποδείξεις τους, τα εποικοδομητικά σχόλια και το αμέριστο ενδιαφέρον τους καθ' όλη την περίοδο της εκπόνησης της διατριβής μου.

Θέλω επίσης να ευχαριστήσω τους πρώην συναδέλφους μου στο αλβανικό Υπουργείο Εργασίας, τον κ. Κούκα και τον αείμνηστο κ. Τζανγκόλλη για τις συμβουλές και τις ιδέες τους, με τις οποίες στήριξαν την προκείμενη προσπάθεια και συνέβαλαν τα μέγιστα στην ολοκλήρωσή της.

Τέλος, θέλω να εκφράσω την ευγνωμοσύνη μου στην οικογένειά μου, τη σύζυγο και το γιό μου, όπως και στους γονείς μου για τη συνεχή τους υποστήριξη, την υλική και την συναισθηματική, σε όλη αυτή την πορεία ενασχόλησης με το διδακτορικό μου.

Τίρανα, Δεκέμβριος του 2015

ΠΕΡΙΛΗΨΗ

Η παρούσα διατριβή επιχειρεί να αναλύσει την ισχύουσα εργατική νομοθεσία της Αλβανίας, να διαπιστώσει τα κενά που υπάρχουν σε σύγκριση με το διεθνές εργατικό νομοθετικό πλαίσιο όπως και να προτείνει τα απαιτούμενα μέτρα τα οποία θα πρέπει να ληφθούν ώστε και η εν λόγω εργατική νομοθεσία να είναι συμβατή κυρίως με την ενωσιακή, αλλά και με τα υπόλοιπα διεθνή πρότυπα εργασίας.

Η αλβανική εργατική νομοθεσία είναι κωδικοποιημένη, παρόλα αυτά εργασιακά θέματα ρυθμίζονται και με διάφορες νομοθετικές και εκτελεστικές πράξεις που εξίσου χρήζουν αναθεώρησης.

Λόγω και των δύο διαδοχικών αναθεωρήσεων που έχει υποστεί ο Εργατικός Κώδικας (1995 και 2003) η αλβανική εργατική νομοθεσία σε γενικές γραμμές είναι συμβατή με το υπόλοιπο διεθνές εργατικό νομοθετικό πλαίσιο (ΔΟΕ και Σ.τ.Ε) κάτι το οποίο όμως δεν ισχύει με την ενωσιακή εργατική νομοθεσία όπου απαιτούνται συγκεκριμένες προσαρμογές.

Ως εκ τούτου η αναθεώρηση η οποία θα πρέπει να επιχειρηθεί θα επικεντρωθεί κυρίως στη μεταφορά των σχετικών ενωσιακών πράξεων που εντοπίζονται στην έρευνα.

ABSTRACT

The present doctoral thesis attempts to analyze the current Albanian labor legislation, to identify the gaps in comparison with international labor legislation framework and to propose the necessary measures that should be taken in order that the Albanian labor legislation must be compatible with the EU and other international labor standards.

The Albanian labor legislation it's codified, nonetheless labor issues are also regulated by other legislative and executive acts that also need to be reviewed.

Due to the fact that the Albanian Labor Code has been revised twice (in 1995 and 2003) the results of the thesis showed that in generally the current Albanian labor legislation it's compatible with the international labor legislative framework of ILO and Council of Europe, but not with the EU labor legislation framework.

Therefore the review of the Albanian labor legislation mainly should be focused on the transfer of EU labor legislation framework.

ΣΥΝΤΟΜΟΓΡΑΦΙΕΣ

INSTAT	(Αλβανικό Ινστιτούτο Στατιστικών Υπηρεσιών)
bot.	(έκδοση στα αλβανικά)
ΔΕΕ	(Δικαστήριο Ευρωπαϊκής Ένωσης)
ΔΕΚ	(Δικαστήριο Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων)
αδημ.	(αδημοσίευτη)
Αλ. Ασ. Κώδικας	(Αλβανικό Αστικό Κώδικα)
Σ	(Αλβανικό Σύνταγμα)
Αν.Κοιν.Χ	(Αναθεωρημένου Κοινωνικού Χάρτη)
Αρθ.	(άρθρο, άρθρα)
Βλ.	(βλέπε)
ΕΕΚ	(Επίσημη Αλβανική Εφημερίδα της Κυβερνήσεως)
ΕΕ	(Ευρωπαϊκή Ένωση)
ΕΚ	(Ευρωπαϊκή Κοινότητα)
ΕΕ,	(Επίσημη Εφημερίδα Ευρωπαϊκής Ένωσης)
ΕΕργΔ	(Επιθεώρηση Εργατικού Δικαίου)
ΕΕΕυρΔ	(Ελληνική Επιθεώρηση Ευρωπαϊκού Δικαίου)
Ε.Λ. Rev	(European Law Review)
ΕΟΚ	(Ευρωπαϊκή Οικονομική Κοινότητα)
ΕΠΑ	(Εταιρίες Προσωρινής Απασχόλησης)
Εργ. Κ.	(Εργατικός Κώδικας της Αλβανίας)
ΦΕΚ	(Ελληνική Εφημερίδα της Κυβερνήσεως)
Οπ. π	(όπου παραπομπή)
Συλλ.	(Συλλογή)
Σ.τ.Ε	(Συμβούλιο της Ευρώπης)

ΠΙΝΑΚΑΣ ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΩΝ

1. ΕΙΣΑΓΩΓΗ – ΕΝΝΟΙΑ ΤΩΝ ΕΡΓΑΣΙΑΚΩΝ ΣΧΕΣΕΩΝ	23
2. ΙΣΤΟΡΙΚΗ ΑΝΑΔΡΟΜΗ ΣΤΙΣ ΕΡΓΑΣΙΑΚΕΣ ΣΧΕΣΕΙΣ ΜΕ ΕΜΦΑΣΗ ΤΗΝ ΑΛΒΑΝΙΑ	27
2.1 Οι εργασιακές σχέσεις από την αρχαιότητα μέχρι σήμερα.....	28
2.1.1 Η Βαβυλωνία και η Αίγυπτος.....	28
2.1.2 Η Ελλάδα	30
2.1.3 Η Ρώμη.....	32
2.1.4 Το Βυζάντιο	34
2.1.5 Ο μεσαίωνας	35
2.1.6 Η βιομηχανική επανάσταση	39
2.1.7 Η κατοχύρωση των δικαιωμάτων των εργαζομένων σε εθνικό και διεθνές επίπεδο..	42
2.2 ΟΙ ΕΡΓΑΣΙΑΚΕΣ ΣΧΕΣΕΙΣ ΣΤΗΝ ΑΛΒΑΝΙΑ – ΜΙΑ ΑΝΑΔΡΟΜΗ.....	45
2.2.1 Η περίοδος 1912 - 1939	46
2.2.2 Η κοινωνική ασφάλιση και οι πρώτες εργατικές ενώσεις.....	48
2.2.3 Η περίοδος του κομμουνιστικού καθεστώτος (1945 – 1991)	50
2.2.3.1 Τα πρώτα μέτρα	50
2.2.3.2 Η εργατική νομοθεσία στους Κώδικες του 1947, 1956, 1966 και 1980	53
2.2.3.2.1 Η διαμεσολάβηση στην εύρεση εργασίας	54
2.2.3.2.2 Η αναγκαστική επιστράτευση	55
2.2.3.2.3 Οι συλλογικές συμβάσεις εργασίας	56
2.2.3.2.4 Η ατομική σύμβαση εργασίας	57
2.2.3.2.5 Ο εσωτερικός κανονισμός.....	59
2.2.3.2.6 Η αμοιβή	60
2.2.3.2.7 Η χρονική διάρκεια της εργασίας.....	61
2.2.3.2.8 Η ανάπαυση	63

2.2.3.2.9	Εργασία γυναικών και ανηλίκων.....	64
2.2.3.2.10	Η ασφάλεια και υγιεινή στο χώρο εργασίας.....	65
2.2.3.2.11	Οι συνδικαλιστικές οργανώσεις	66
2.2.3.2.12	Η επίλυση των εργατικών διαφορών	67
2.2.3.2.13	Ποινικές διατάξεις	68
2.2.3.2.14	Η κοινωνική ασφάλιση	69
2.2.4	Η περίοδος 1991 – 2013	71
2.2.4.1	Η επανίδρυση της Δημοκρατίας (1991)	71
2.2.4.2	Ο νέος Εργ.Κ. του 1995	73
2.2.4.3	Η προσχώρηση της Αλβανίας στο Συμβούλιο της Ευρώπης	74
2.2.4.4	Το ισχύον Σύνταγμα του 1998	75
2.2.4.5	Η επικύρωση των διεθνών συμβάσεων	77
3.	Η ΕΝΤΑΞΙΑΚΗ ΠΟΡΕΙΑ ΤΗΣ ΑΛΒΑΝΙΑΣ ΠΡΟΣ ΤΗΝ ΕΕ	78
3.1	Η Σύνδεση της Αλβανίας με την ΕΕ.....	79
3.1.1	Τα ενωσιακά ενταξιακά κριτήρια.....	80
3.1.2	Το Σύμφωνο Σταθερότητας και Σύνδεσης (ΣΣΣ)	81
3.1.3	Το Εθνικό Σχέδιο για την εφαρμογή του ΣΣΣ	83
3.2	Η μελλοντική προσχώρηση.....	85
3.2.1	Η αρχή της υπεροχής	86
3.2.2	Η άμεση ισχύς.....	89
3.2.3	Η αλβανική συνταγματική εξουσιοδότηση	91
4.	ΟΙ ΠΗΓΕΣ ΤΟΥ ΑΛΒΑΝΙΚΟΥ ΕΡΓΑΤΙΚΟΥ ΔΙΚΑΙΟΥ	94
4.1	Οι εθνικές πηγές.....	94
4.1.1	Το Σύνταγμα	94
4.1.2	Οι τυπικοί νόμοι	95
4.1.3	Θεσπίσματα της εκτελεστικής λειτουργίας	96
4.1.4	Οι αυτόνομες πηγές.....	97

4.1.5	Λοιπές πηγές.....	97
4.2	Οι διεθνείς πηγές.....	99
4.3	Το Ενωσιακό Δίκαιο.....	100
4.3.1	Το Πρωτογενές Δίκαιο.....	101
4.3.2	Το Παράγωγο Δίκαιο	101
5.	Η ΠΡΟΣΑΡΜΟΓΗ ΤΟΥ ΕΡΓΑΤΙΚΟΥ ΔΙΚΑΙΟΥ ΣΤΟ ΕΝΩΣΙΑΚΟ	
	ΚΕΚΤΗΜΕΝΟ	103
5.1	ΤΑ ΘΕΜΕΛΙΩΔΗ ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΑ (ΑΠΑΓΟΡΕΥΣΗ ΤΩΝ ΔΙΑΚΡΙΣΕΩΝ).....	104
5.1.1	Το Ενωσιακό Δίκαιο	106
5.1.1.1	Το Πρωτογενές Δίκαιο	106
5.1.1.2	Η προσχώρηση στην ΕΣΔΑ.....	109
5.1.1.3	Το Παράγωγο Δίκαιο.....	110
5.1.1.4	Η νομολογία του Δικαστηρίου.....	112
5.1.2	Η απαγόρευση των διακρίσεων στο Διεθνές Δίκαιο	115
5.1.2.1	Η προστασία από τις διακρίσεις στα πλαίσια του ΟΗΕ.....	115
5.1.2.2	Η Προστασία από τις διακρίσεις στα πλαίσια του Συμβουλίου της Ευρώπης	116
5.1.3	Μια αποτίμηση της αλβανικής πραγματικότητας.....	119
5.1.4	Η εναρμόνιση της αλβανικής νομοθεσίας.....	123
5.2	Η ΑΤΟΜΙΚΗ ΣΥΜΒΑΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ.....	125
5.2.1	Τα υποχρεωτικά στοιχεία της σύμβασης εργασίας.....	125
5.2.1.1	Το Ενωσιακό Δίκαιο.....	126
5.2.1.2	Η μεταφορά της Οδηγίας	128
5.2.1.3	Οι υποχρεώσεις του εργαζόμενου και του εργοδότη	129
5.2.2	Η ατομική σύμβαση εργασίας ως σύμβαση ορισμένου ή αορίστου χρόνου	131
5.2.2.1	Η ορισμένου χρόνου σύμβαση εργασίας στο Ενωσιακό Δίκαιο	133
5.2.2.2	Η μεταφορά της Οδηγίας στα κράτη μέλη.....	136

5.2.2.3	Η νομολογιακή αντιμετώπιση των ορισμένου χρόνου συμβάσεων εργασίας.....	138
5.2.2.4	Συμπερασματικές παρατηρήσεις	140
5.2.2.5	Η μεταφορά της Οδηγίας στην αλβανική έννομη τάξη	141
5.3	Η ΠΡΟΣΛΗΨΗ (ΟΙ ΕΝΟΙΚΙΑΖΟΜΕΝΟΙ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΙ).....	144
5.3.1	Το Διεθνές και Ενωσιακό Δίκαιο	145
5.3.1.1	Η πρακτική των εταιριών προσωρινής απασχόλησης (ΕΠΑ)	145
5.3.1.2	Το περιεχόμενο της Οδηγίας.....	147
5.3.2	Συμπερασματικές σκέψεις	149
5.3.3	Η μεταφορά της Οδηγίας.....	151
5.4	Η ΕΝΗΜΕΡΩΣΗ ΚΑΙ ΔΙΑΒΟΥΛΕΥΣΗ ΤΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ.....	153
5.4.1	Η ενημέρωση και η διαβούλευση σε διεθνές και ευρωπαϊκό επίπεδο	153
5.4.2	Η μεταφορά της Οδηγίας στις εθνικές νομοθεσίες- πρόταση για την Αλβανία..	157
5.5	Η ΟΡΓΑΝΩΣΗ ΤΟΥ ΧΡΟΝΟΥ ΕΡΓΑΣΙΑΣ	161
5.5.1	Ο χρόνος εργασίας στο Διεθνές Δίκαιο	163
5.5.2	Ο χρόνος εργασίας στο Ενωσιακό Δίκαιο	164
5.5.2.1	Η νομολογία του ΔΕΕ	167
5.5.2.2	Η μεταφορά της Οδηγίας στις εθνικές νομοθεσίες (Η Έκθεση της Επιτροπής).....	171
5.5.3	Συμπερασματικές παρατηρήσεις.....	180
5.5.4	Η προσαρμογή της αλβανικής νομοθεσίας	182
5.6	Η ΑΣΦΑΛΕΙΑ ΚΑΙ Η ΥΓΙΕΙΝΗ ΣΤΟ ΧΩΡΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ	187
5.6.1	Το ενωσιακό κεκτημένο.....	187
5.6.2	Η προσαρμογή του αλβανικού δικαίου.....	189
5.7	Η ΜΕΡΙΚΗ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ.....	193
5.7.1	Η μερική απασχόληση στο Ενωσιακό Δίκαιο.....	193
5.7.1.1	Η μεταφορά της Οδηγίας στα κράτη μέλη.....	195

5.7.1.2	Η νομολογία του ΔΕΕ	197
5.7.2	Η μερική απασχόληση κατά τη ΔΟΕ.....	198
5.7.3	Συμπερασματικές παρατηρήσεις.....	199
5.7.4	Η εναρμόνιση της αλβανικής νομοθεσίας.....	200
5.8	ΟΙ ΑΠΟΣΠΑΣΜΕΝΟΙ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΙ	202
5.8.1	Το Ενωσιακό Δίκαιο	203
5.8.1.1	Η Οδηγία για την απόσπαση των εργαζομένων	204
5.8.1.2	Η νομολογία του ΔΕΕ	206
5.8.2	Συμπερασματικές σκέψεις	210
5.8.3	Η εναρμόνιση της αλβανικής νομοθεσίας	213
5.9	Η ΕΡΓΑΣΙΑ ΣΤΟ ΣΠΙΤΙ - ΤΗΛΕΡΓΑΣΙΑ	217
5.9.1	Το διεθνές – ευρωπαϊκό κεκτημένο	218
5.9.2	Η μεταφορά της Συμφωνίας – Πλαίσιο και η ομοιόμορφη εφαρμογή της	221
5.9.3	Η μεταφορά στην αλβανική νομοθεσία.....	223
5.10	Η ΕΙΔΙΚΗ ΠΡΟΣΤΑΣΙΑ ΓΥΝΑΙΚΩΝ ΚΑΙ ΑΝΗΛΙΚΩΝ	226
5.10.1	Η προστασία των ανηλίκων.....	226
5.10.1.1	Η προστασία των ανηλίκων στο Διεθνές Δίκαιο.....	227
5.10.1.2	Η προστασία των ανηλίκων στο Ενωσιακό Δίκαιο.....	228
5.10.1.3	Η αλβανική πραγματικότητα και η προσαρμογή της αλβανικής έννομης τάξης	231
5.10.2	Η προστασία των γυναικών	233
5.10.2.1	Η προστασία της γυναίκας στο Διεθνές Δίκαιο.....	235
5.10.2.2	Η προστασία των γυναικών στο Ενωσιακό Δίκαιο	236
5.10.2.3	Η προστασία ανηλίκων και γυναικών στη νομολογία του ΔΕΕ.....	240
5.10.2.4	Συμπερασματικές σκέψεις.....	242
5.10.2.5	Η μεταφορά στην αλβανική έννομη τάξη	246
5.11	Ο ΜΙΣΘΟΣ	248

5.11.1	Η ισότητα στην αμοιβή.....	249
5.11.1.1	Η ισότητα στην αμοιβή σε Διεθνές και Ενωσιακό Δίκαιο.....	250
5.11.1.2	Η εναρμόνιση των εθνικών νομοθεσιών.....	252
5.11.1.3	Η νομολογιακή αντιμετώπιση της ισότητας στην αμοιβή	256
5.11.1.4	Συμπερασματικές παρατηρήσεις	258
5.11.1.5	Η εναρμόνιση της αλβανικής εργατικής νομοθεσίας στην αρχή της ισότητας των αμοιβών.	260
5.11.2	Η προστασία του μισθού.....	262
5.11.2.1	Η αφερεγγυότητα του εργοδότη στο Διεθνές και Ενωσιακό Δίκαιο	264
5.11.2.2	Η προστασία από την αφερεγγυότητα του εργοδότη στη νομολογία του ΔΕΕ – Η ευθύνη του κράτους μέλους	268
5.11.2.3	Συμπερασματικές παρατηρήσεις	273
5.11.2.4	Η προσαρμογή της αλβανικής νομοθεσίας.....	274
5.12	ΟΙ ΑΔΕΙΕΣ ΦΡΟΝΤΙΔΑΣ ΠΑΙΔΙΩΝ ΚΑΙ ΟΙ ΑΔΕΙΕΣ ΓΙΑ ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑΚΕΣ ΥΠΟΧΡΕΩΣΕΙΣ	278
5.12.1	Οι άδειες φροντίδας παιδιών και οι άδειες για οικογενειακές υποχρεώσεις στο Διεθνές Δίκαιο και Ενωσιακό Δίκαιο	278
5.12.2	Η γονική άδεια στις νομοθεσίες των κρατών μελών	281
5.12.3	Η νομολογία του ΔΕΕ σε θέματα γονικής άδειας.....	283
5.12.4	Συμπερασματικές παρατηρήσεις.....	285
5.12.5	Η μεταφορά των διεθνών κειμένων στην αλβανική έννομη τάξη	286
5.13	Ο ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΣ ΚΑΙ Η ΜΕΤΑΒΙΒΑΣΗ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ	289
5.13.1	Η προστασία των εργαζομένων κατά τη μεταβίβαση των επιχειρήσεων στο Διεθνές και Ενωσιακό Δίκαιο.....	290
5.13.2	Οι μεταφορά της Οδηγίας στα κράτη μέλη – οι εθνικές ρυθμίσεις	292
5.13.3	Η νομολογία του ΔΕΕ.....	294
5.13.4	Συμπερασματικές σκέψεις	297
5.13.5	Η μεταφορά στην αλβανική εργατική νομοθεσία.....	298

5.14 Η ΛΥΣΗ ΤΗΣ ΑΟΡΙΣΤΗΣ ΣΥΜΒΑΣΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ – ΟΙ ΟΜΑΔΙΚΕΣ	
ΑΠΟΛΥΣΕΙΣ.....	301
5.14.1 Οι ομαδικές απολύσεις στο Διεθνές και Ενωσιακό Δίκαιο	303
5.14.2 Η μεταφορά της Οδηγίας στα κράτη μέλη	306
5.14.3 Η νομολογία του ΔΕΕ.....	308
5.14.4 Συμπερασματικές σκέψεις	310
5.14.5 Η μεταφορά της Οδηγίας στην αλβανική έννομη τάξη.....	311
5.15 ΤΟ ΣΥΛΛΟΓΙΚΟ ΕΡΓΑΤΙΚΟ ΔΙΚΑΙΟ ΚΑΙ Η ΑΠΕΡΓΙΑ.....	313
6. ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ.....	315
7. ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ	323

1. ΕΙΣΑΓΩΓΗ – ΕΝΝΟΙΑ ΤΩΝ ΕΡΓΑΣΙΑΚΩΝ ΣΧΕΣΕΩΝ

Η έρευνα για τις εργασιακές σχέσεις στην Αλβανία είναι σχεδόν άγνωστος τόπος. Παρά ταύτα η ενασχόληση με την αλβανική εμπειρία και η αναδίφηση στην ιστορική διαμόρφωση των εργασιακών σχέσεων αποτελεί πρόκληση, δεδομένου ότι η Αλβανία έζησε στη μικρή σχετικά ιστορία της ως κυρίαρχο κράτος εμπειρίες, μέσα σε εντελώς διαφορετικά περιβάλλοντα. Μετά από μια περίοδο αυταρχικών καθεστώτων, έζησε την εμπειρία του κομμουνιστικού καθεστώτος, έντονα όμως διαφοροποιημένου από τα κλασσικά κομμουνιστικά καθεστώτα της ανατολικής Ευρώπης. Ακολούθησε η μετάβαση στο δημοκρατικό καθεστώς, μια μετάβαση όμως που δεν μπορούσε να αγνοήσει τόσο την ευρωπαϊκή και παγκόσμια εμπειρία όσο και την εθνική, το φορτίο της οποίας σημαδεύει τη σημερινή πραγματικότητα.

Εξ αυτού του λόγου επιβάλλεται, κυρίως για συγκριτικούς λόγους, μια σύντομη αναδρομή στην ιστορική διαμόρφωση των εργασιακών σχέσεων τόσο στο διεθνές όσο και στο αλβανικό περιβάλλον. Η αναδίφηση στο διεθνές περιβάλλον δεν διεκδικεί ούτε την πληρότητα ούτε τη διεξοδική κριτική ανάλυση. Αποβλέπει απλώς στην ανάδειξη ενός στοιχειώδους διαγράμματος για να μπορεί να συγκριθεί η αντίστοιχη πορεία των εργασιακών σχέσεων στην Αλβανία.

Η «εργασία» φαίνεται να έχει τις ρίζες της στην Αγία Γραφή, αφού ο άνθρωπος καλείται ήδη από την πρώτη στιγμή της δημιουργίας του να δράσει μέσα στη φύση στην οποία τάχθηκε να ζει. *«Αυξάνεσθε και πληθύνεσθε και γεμίσατε την γην και κυριεύσατε αυτήν και εξουσιάζετε επί των ιχθύων της θαλάσσης και επί των πετεινών του ουρανού και επί παντός ζώου κινουμένου επί της γης»* αλλά και *«έλαβε ο Κύριος ο Θεός τον άνθρωπον και έθεσεν αυτόν εν τω παραδείσω της Εδέμ δια να εργάζεται αυτόν και να φυλάττη αυτόν»* είναι κρίσιμες παραδοχές της Αγίας Γραφής¹. Ακολουθεί επέκταση και ως συνέπεια του αρχικού αμαρτήματος, η οδυνηρή εκείνη κατάσταση κατά την οποία ο άνθρωπος θα κέρδιζε το ψωμί του μόνο *«με τον ιδρώτα του»*².

Η χριστιανική διδασκαλία αναπτύχθηκε περαιτέρω με τις παραδοχές του Παύλου κατά τον οποίο *«αν κάποιος δεν κάνει τίποτα απολύτως και θέλει να εργαστεί δεν τρώει»*, ενώ σύμφωνα με τη διδασκαλία της προτεσταντικής εκκλησίας η εργασία αποτελεί θρησκευτικό καθήκον.

¹ Παλαιά Διαθήκη Γεν. 1,28, De Benois, L'ideologia del lavoro, στο: www.alaindebenoist.com.

² Θεοδωράτου Φ-Ε., Εργασιακές Σχέσεις, εκδ. Αθ. Σταμούλη, Αθήνα 1999, σελ. 20.

Πολύ πριν όμως από την επικράτηση του χριστιανισμού, η εργασία ήταν σύμφυτη με την ανθρώπινη επιβίωση. Αρχικά είχε τη μορφή της χειρωνακτικής δραστηριότητας προς αναζήτηση τροφής, ενώ με την πάροδο του χρόνου ο άνθρωπος άρχισε να χρησιμοποιεί και τις πνευματικές του δυνάμεις για να ανακαλύψει τα φυσικά φαινόμενα, να δαμάσει τις αντιξοότητες της καθημερινότητας και να καλύψει τις πολλαπλές του ανάγκες³.

Η πρακτική αυτή οδηγεί στην πρώτη διάκριση μεταξύ σωματικής και πνευματικής εργασίας ανάλογα με την πρόταξη της μυϊκής ή της πνευματικής δύναμης⁴. Ενώ η σωματική εργασία γεννήθηκε μαζί με τον άνθρωπο, η πνευματική εμφανίστηκε με τους πρώτους πολιτισμούς όπως π.χ. στη Βαβυλωνία, στην Αρχαία Αίγυπτο, στην Αρχαία Ελλάδα και το πέρασμα από την αναγκαστική εργασία (δουλεία) στην αμειβόμενη εργασία κυρίως σε χρήμα αλλά και είδος. Γεννιέται κατ' αυτόν τον τρόπο η έννοια της «εξαρτημένης εργασίας».

Τελικά και ως έναν πρώτο ορισμό, θα μπορούσε κανείς να συμφωνήσει με τον Tilly & Tilly, ότι «η εργασία περιλαμβάνει κάθε ανθρώπινη προσπάθεια προσθέτοντας αξία χρήσης σε αγαθά και υπηρεσίες»⁵.

Σε κάθε περίπτωση πάντως στη σημερινή αντίληψη για την εργασία πέρα από την επίδραση της θρησκείας στην χριστιανική της έκφραση, σημαντικά έχουν συνεισφέρει:

- ✓ Η βιομηχανική επανάσταση κατά τη διάρκεια της οποίας καταβλήθηκαν οι πρώτες προσπάθειες για τη βελτίωση των συνθηκών εργασίας.

- ✓ Η επικράτηση του σοσιαλισμού–κομμουνισμού στις χώρες της ανατολικής Ευρώπης, ο οποίος πρόταξε στην ιδεολογία του την εργασία και το «εργατικό κίνημα» διευρύνοντας την έννοια του εργαζομένου, αφού σ' αυτόν περιέλαβε και το διανοούμενο⁶.

Η εργασία αποτελεί σήμερα το αντικείμενο διεπιστημονικών ερευνών όπως οι φιλοσοφικές προσεγγίσεις (φιλοσοφία της εργασίας), οι οικονομικές (η οικονομική της εργασίας), οι ιστορικές (η ιστορία της εργασίας), οι νομικές (το εργατικό δίκαιο) αλλά και οι ιατρικές (ιατρική εργασιολογία).

Ο όρος εργασιακές σχέσεις περιλαμβάνει κατά πρώτο λόγο κάθε επίσημη και ανεπίσημη διμερή σχέση εργασίας ανάμεσα σε μισθωτούς και εργοδότες.

³ Papajani S., E Drejta e Punës, bot. Universiteti i Tiranës, Tiranë, 1959, σελ.2 (Εργατικό Δίκαιο).

⁴ Γκούτος Γ-Χ, Εργατικό Δίκαιο - Γενικό Μέρος Ι, Αθήνα, εκδ. Π. Σάκκουλα, 1994, σελ 18, Çela K & Haxhi P, E Drejta e Punës në Republikën Popullore Socialiste të Shqipërisë, bot. Universitare, Tiranë, 1984, (Το Εργατικό Δίκαιο στην Σοσιαλιστική Λαϊκή Δημοκρατία της Αλβανίας), σελ. 3.

⁵ Lucasen J., Outlines of a History of Labor, International Institute of Social History (IISH), Research Paper 51, 2013, σελ. 6, στο: www.socialhistory.org.

⁶ Mosse C., Η εργασία στην Ελλάδα και στην Ρώμη, εκδ. Δαίδαλος Ι. Ζαχαρόπουλος, 1995, σελ 40.

Με τον όρο «μισθωτός» εννοείται ο απασχολούμενος με σχέση εξαρτημένης εργασίας, ενώ «εργοδότης» είναι το άτομο ή η επιχείρηση που απασχολεί μισθωτούς με σχέση εξαρτημένης εργασίας⁷.

Ο όρος «εργασιακές σχέσεις» (labor ή employment relations) είναι προτιμητέος του όρου «βιομηχανικές σχέσεις» (industrial relations), που συνηθίζεται στη Μ. Βρετανία, γιατί θα δίνονταν η εντύπωση ότι πρόκειται για σχέσεις ανάμεσα σε βιομηχανίες.

Οι εργασιακές σχέσεις μπορούν να προσεγγισθούν με στενή και ευρεία έννοια. Με τη στενή έννοια οι εργασιακές σχέσεις προσδιορίζονται από την εργατική νομοθεσία και τις συλλογικές συμβάσεις εργασίας, ενώ με την ευρεία κατανοείται το σύνολο των σχέσεων που αναπτύσσονται μέσα στους οργανισμούς, με έμφαση στις σχέσεις οι οποίες προκύπτουν ως υποχρεωτικές ενέργειες της εργοδοσίας έναντι των εργαζομένων. Οι υποχρεωτικές αυτές ενέργειες, έστω και αν δεν αποτελούν τυπική υποχρέωση των οργανισμών (με τη νομική έννοια του όρου), εντούτοις είναι απαραίτητες για την εξασφάλιση της εύρυθμης λειτουργίας των και τη διατήρηση ενός επιπέδου ικανοποίησης των εργαζομένων.

Κατ' ακολουθία οι εργασιακές σχέσεις, αναφέρονται σε ένα σύστημα δικαιωμάτων και υποχρεώσεων τα οποία συνδέουν τους εργαζόμενους και τους εργοδότες. Από την πλευρά των εργαζομένων οι υποχρεώσεις τους αφορούν στην παροχή της εργασίας στο επιθυμητό ποιοτικό και ποσοτικό επίπεδο και στα πλαίσια του προδιαγεγραμμένου χρόνου, ενώ τα δικαιώματα αφορούν στην έγκαιρη καταβολή του μισθού και τη δημιουργία των αναγκαίων τεχνικών και περιβαλλοντικών προϋποθέσεων για την απρόσκοπτη προσφορά της εργασίας τους⁸.

Τα δικαιώματα και οι υποχρεώσεις των εργαζομένων έναντι της εργοδοσίας αποτελούν, από την αντίθετη πλευρά εξεταζόμενα, υποχρεώσεις και δικαιώματα των εργοδοτών. Το σύστημα των εργασιακών σχέσεων (από καθαρά νομική σκοπιά) κατοχυρώνεται με θετικές νομικές διατάξεις που συνθέτουν την εργατική νομοθεσία και εξειδικεύονται μέσα από τη διαδικασία των συλλογικών και ατομικών διαπραγματεύσεων.

⁷ Γκούτος Γ-Χ., Εργατικό δίκαιο, οπ.π., σελ. 30, «στις σχέσεις εξαρτημένης εργασίας οι όροι απασχόλησης καθορίζονται περισσότερο μεν με κανόνες δικαίου αλλά και από μόνο τον λήπτη της εργασίας, λιγότερο δε με την συγκατάθεση εργαζομένου και ελάχιστα από μόνο τον ίδιο, ενώ ο λήπτης της εργασίας δικαιούται να ελέγχει στενά τον εργαζόμενο ως προς την εκπλήρωση των υποχρεώσεων του».

⁸ Dunlops J., Industrial Relations Systems, Southern Illinois: University Press. 1958, Reynolds. R, Labour Economics and Labour Relations. Prentice Hall. 1949.

Με βάση τα προεκτεθέντα ο σαφής ορισμός των «εργασιακών σχέσεων» αποτελεί μια αληθινή πρόκληση⁹, αφού οι ίδιοι οι κλασικοί συγγραφείς των εργασιακών σχέσεων υιοθετούν διαφορετικές προσεγγίσεις. Ο Chamberlain, για παράδειγμα, υιοθετεί τον ευρύ ορισμό σύμφωνα με τον οποίο «οι εργασιακές σχέσεις είναι ισοδύναμες με όλες τις διαστάσεις της εργασίας», ενώ ο Laffer θεωρεί ότι «οι εργασιακές σχέσεις μελετούν τις σχέσεις διαπραγμάτευσης μεταξύ εργαζομένων και εργοδοτών»¹⁰.

Κατά τη δική μου άποψη ο πλέον επιτυχής (αν και εκτεταμένος) ορισμός είναι εκείνος που έδωσε ο Kaufman¹¹ σύμφωνα με τον οποίο «Οι εργασιακές σχέσεις είναι η διεπιστημονική μελέτη της σχέσης απασχόλησης, με ιδιαίτερη έμφαση στις σχέσεις μεταξύ εργοδοτών και εργαζομένων. Προσπαθούν να κατανοήσουν τις δυνάμεις οικονομικού, κοινωνικού, πολιτικού, ψυχολογικού και οργανωτικού χαρακτήρα, που επηρεάζουν την σχέση απασχόλησης, τους στόχους, τις συμπεριφορές, τις πρακτικές, τις μορφές οργάνωσης εργοδοτών και εργαζομένων, τις αιτίες, τις επιπτώσεις των ατελειών και των μη-προσαρμογών στη σχέση απασχόλησης που επηρεάζουν δυσμενώς την οικονομική αποδοτικότητα, τις αρχές δικαιοσύνης στους χώρους εργασίας και την ατομική ευημερία και τις πρακτικές και πολιτικές που μπορούν να επιλύσουν αυτά τα προβλήματα».

⁹ Θεοδωράτου Φ-Ε., Εργασιακές Σχέσεις, οπ.π., σελ. 28, Καρακιουλάφη Χ., Εργασιακές Σχέσεις, Θεωρητικές Προσεγγίσεις και Εμπειρικά Ζητήματα, εκδ. Παπαζήση, Αθήνα 2012, σελ. 24.

¹⁰ Kaufman E-B, Theoretical Perspectives on Work and the Employment Relationship, Industrial Relations Research Association Series, Publisher: Ithaca, NY: ILR, 2004, σελ. 43.

¹¹ Καρακιουλάφη Χ., Εργασιακές Σχέσεις, οπ.π., σελ. 28.

2. ΙΣΤΟΡΙΚΗ ΑΝΑΔΡΟΜΗ ΣΤΙΣ ΕΡΓΑΣΙΑΚΕΣ ΣΧΕΣΕΙΣ ΜΕ ΕΜΦΑΣΗ ΤΗΝ ΑΛΒΑΝΙΑ

Είναι προφανές ότι οι σχέσεις εργασίας διαμορφώθηκαν ανάλογα με την εξέλιξη της ανθρωπότητας, ανάλογα δηλ. με τις πολιτικές, θρησκευτικές, οικονομικές, κοινωνικές και περιβαλλοντικές συνθήκες της εκάστοτε εποχής.

Όταν π.χ. ο Ισοκράτης έγραφε στον Αρεοπαγητικό, ότι πολιτικά δικαιώματα θα έπρεπε να έχουν μόνο *«όσοι μπορούν να έχουν ελεύθερο χρόνο και διαθέτουν αρκετά για να ζήσουν»*, αυτό προϋπόθετε ότι όλα τα χειροτεχνικά επαγγέλματα θα τα ασκούσαν οι δούλοι ή οι ελεύθεροι πολίτες των κατώτερων κοινωνικών στρωμάτων.

Το περίεργο στη συγκεκριμένη αντίληψη ήταν ότι η εργασία (η σωματική) δεν ήταν αυτή που δημιουργούσε την περιφρόνηση, αλλά η σχέση εργασίας (η εξαρτημένη εργασία) ανάμεσα στον εργάτη και τον εργοδότη και μέσω της οποίας περιοριζόταν η ελευθερία του πολίτη. Η χειροτεχνική εργασία δεν παρουσίαζε τίποτα το μεμπτό, αντιθέτως, οι αρχαίοι Έλληνες συγγραφείς όπως ο Αριστοτέλης¹² και ο Ξενοφών θεωρούσαν ότι η αγροτική εργασία δεν είναι επονείδιστη, αλλά το υποτιμητικό για αυτούς ήταν η εξαρτημένη εργασία, δηλ. το να εργαζόταν κάποιος υπό τις οδηγίες κάποιου άλλου συνανθρώπου¹³. Ο Λαέρτης π.χ. καλλιεργούσε ο ίδιος τα κτήματά του με τη βοήθεια δούλων, ενώ ο Οδυσσέας γνώριζε να οργώνει και να κατασκευάζει πλοία.

Μέσα από τις ιστορικές καταγραφές της καθημερινότητας των ανθρώπων μπορούμε να διακρίνουμε τα στοιχεία εκείνα που συνδέονται στενά με τις εργασιακές σχέσεις και τις οποίες εμείς σήμερα χαρακτηρίζουμε ως επιστήμη των εργασιακών σχέσεων.

Οι σχέσεις αυτές άρχισαν να δημιουργούνται από τους πρώτους σχηματισμούς των ανθρώπινων κοινοτήτων και τους πρώτους αρχαίους πολιτισμούς οι οποίοι γεννήθηκαν στην ανατολική λεκάνη της Μεσογείου καθώς και στην Εγγύς Ανατολή (Ασσυρία, Βαβυλωνία, Αίγυπτος, Ελλάδα, Ρώμη). Χαρακτηριστικό στοιχείο των αρχαίων αυτών πολιτισμών ήταν η τυφλή υπακοή στους ηγεμόνες και στους θεούς και παρόλο που από την καθημερινή εργασία

¹² Mosse C., Η εργασία στην Ελλάδα και στην Ρώμη, οπ.π., σελ. 50, Αριστοτέλης; *«.....ή καλύτερη τάξη είναι των γεωργών, και είναι δυνατόν να εγκαθιδρυθεί μία δημοκρατία παντού όπου ο λαός ζει από την καλλιέργεια της γης και από την φροντίδα των κοπαδιών»*.

¹³ Γκούτος Γ-Χ., Εργατικό δίκαιο, οπ.π., σελ. 19.

είχαν ανακαλύψει την γραφή και την επιστήμη, η εργασία για αυτούς ήταν μία καταδίκη¹⁴ στην οποία δεν αποδίδονταν καμία λυτρωτική αξία.

2.1 Οι εργασιακές σχέσεις από την αρχαιότητα μέχρι σήμερα

Η διεξαγωγή ενός πολέμου στους απώτερους χρόνους στόχευε πέραν των άλλων και στην αρπαγή των ανθρώπων άλλων φυλών για να χρησιμοποιηθούν ως δούλοι σε καταναγκαστικές εργασίες. Μετά την ανακάλυψη του νομίσματος και ιδίως μετά την κατάργηση της δουλείας, η οποία αρχίζει να λαμβάνει χώρα από τα μέσα του 19^{ου} αιώνα, δύο ομάδες συμφερόντων αυτή των ληπτών και αυτή των παρεχόντων την εργασία θα διαγράψουν την ιστορία των εργασιακών σχέσεων στις οποίες θα επιχειρηθεί μια σύντομη αναδρομή.

2.1.1 Η Βαβυλωνία και η Αίγυπτος

Το αρχαιότερο ίσως έγγραφο¹⁵ που αναφέρεται στις εργασιακές σχέσεις και το οποίο αποτέλεσε το θεμέλιο της όλης νομοθεσίας στη Βαβυλωνία, ήταν ο Κώδικας Χαμουραμπί του πρώτου βασιλιά της Βαβυλωνίας (1792 – 1750). Ο Κώδικας του Χαμουραμπί¹⁶ (συνολικά 282 άρθρα) ρύθμιζε σχεδόν όλη την κοινωνικοοικονομική καθημερινή ζωή στην Βαβυλωνία και συμπεριλάμβανε ρυθμίσεις για τους μισθούς των καλλιεργητών (άρθρο 273)¹⁷, τις σχέσεις δούλου- κυρίου και την ιδιότητα των ελευθέρων και πρώην ελεύθερων εργατών (άρθρο 117)¹⁸.

¹⁴ Mosse C., Η Εργασία στην Ελλάδα και στην Ρώμη, οπ.π., σελ. 1, Θεοδωράτου Φ-Ε., Εργασιακές Σχέσεις, οπ.π., σελ. 24.

¹⁵ Οι Φωτεινές Εποχές της Ανθρωπότητας, εκδ. Νέα Ακρόπολη, 2009, σελ. 147-148, «... προγενέστερα έγγραφα θεωρούνται οι νόμοι του Μανού «ManavaDharma-Sastra». Ο Μανού για τους Ινδουιστές ήταν το θρυλικό πρώτο άτομο επί της γης, (ο Αδάμ) ο οποίος δημιούργησε τους νόμους της ινδικής κοινωνίας».

¹⁶ Στο: www.constitution.org/ime/hammurabi, Χούτα Σ., Οι προϊστορικές απαρχές του Δικαίου της Εργασίας στον Κώδικα του Χαμουραμπί, Νομικές-Κοινωνικές-Οικονομικές και Εργασιακές Σχέσεις στην Αρχαία Βαβυλώνα, Επ.Εργ.Δ, Τόμος 66, Τεύχος, 16-17, σελ. 961-985.

¹⁷ «Αν κάποιος προσλάβει έναν μεροκαματιάρη, θα πρέπει να τον πληρώσει από την Πρωτοχρονιά έως τον πέμπτο μήνα (Απρίλιος - Αύγουστος, όταν οι ημέρες είναι κουραστικές και το έργο δύσκολο) έξι (gerahs) την ημέρα και από τον έκτο μήνα μέχρι το τέλος του έτους πέντε (gerahs) την ημέρα».

¹⁸ «Αν κάποιος αποτύχει να πληρώσει το χρέος θα πρέπει να πουλήσει τον εαυτό του ή την σύζυγό του, τον γιο του ή την κόρη του για τα χρήματα τα οποία οφείλει ή να τους δώσει σε καταναγκαστική εργασία στον κύριο που οφείλει τα χρήματα επί τρία χρόνια και στον τέταρτο θα πρέπει να απελευθερωθούν...».

Στην Αίγυπτο και με βάση τους αρχαίους Έλληνες συγγραφείς¹⁹ η νομοθεσία ήταν εν μέρει κωδικοποιημένη σε οχτώ βιβλία από τα οποία όμως κανένα δεν έχει διασωθεί. Συγκεκριμένες νομοθετικές πράξεις για τις εργασιακές σχέσεις δεν φαίνεται να υπήρχαν και οι όποιες ρυθμίσεις συμφωνούνταν αρχικά προφορικά.

Από τις επιστολές (πάπυρους)²⁰ μεταξύ των ανδρών οι οποίοι εργάζονταν στα λατομεία και των οικογενειών τους στα χωράφια, μαθαίνουμε ότι τα αφεντικά ή οι εργολάβοι οι οποίοι τους επόπτευαν, αντιμετώπιζαν με λογικό τρόπο τα αιτήματα των εργατών, πρωτίστως επειδή και οι ίδιοι δεν ήθελαν να δημιουργήσουν προβλήματα τα οποία, εάν δεν λύνονταν, θα οδηγούσαν τους εργάτες σε εξέγερση. Προσπαθούσαν δηλ. να ικανοποιούν τα αιτήματα των εργατών, ειδικά όταν αυτοί ήταν μακριά από τα σπίτια τους, όσον αφορά την στέγαση, το ρουχισμό και την ημερήσια διατροφή τους.

Από όσα γνωρίζουμε για εκείνη την περίοδο, στους εργάτες είχαν αναγνωριστεί δύο ημέρες αναπαύσεως, συνήθως στο τέλος της εβδομάδας²¹. Εργασία δεν υπήρχε επίσης κατά τις κύριες θρησκευτικές αργίες, όπως επίσης και κατά την διάρκεια πέντε ημερών μετά από κάθε μήνα (ο μήνας είχε τριάντα ημέρες) επειδή θεωρούταν ως ατυχία.

Μολονότι οι Αιγύπτιοι πίστευαν το Φαραώ ως «ζωντανό θεό», αυτό δεν τους εμπόδιζε να διαμαρτύρονται και να διεκδικούν καλύτερες συνθήκες εργασίας.

Το πιο γνωστό παράδειγμα είναι από τον 12^ο αιώνα π. Χ. κατά τη διάρκεια της βασιλείας του Φαραώ Ραμσή Γ', όταν οι εργάτες που ασχολούνταν με την κατασκευή της νεκρόπολης στο Deir el-Medina δεν έλαβαν τη συνήθη πληρωμή των σιτηρών τους. Οργάνωσαν τότε ένα από τα πρώτα καταγεγραμμένα απεργιακά κινήματα στην παγκόσμια ιστορία. Η απεργία²² έλαβε τη μορφή μιας καθιστικής διαμαρτυρίας κοντά στο νεκρόπολη και αρνήθηκαν να φύγουν μέχρι τα παράπονά τους να εισακούσουν. Το στοίχημα λειτούργησε, και στους εργάτες δόθηκαν τελικά με καθυστέρηση οι μερίδες που δικαιούνταν.

Επίσης από άλλον ένα φάκελο (Messuia dossier) με νομικά έγγραφα (πάπυροι) μαθαίνουμε²³ για τις προσφερόμενες υπηρεσίες δύο γυναικών σε διάφορους ιδιώτες. Οι πάπυροι

¹⁹ Ο Σόλωνας ο Αθηναίος (635-559 π.Χ) επισκέφτηκε την Αίγυπτο τον 6^ο αιώνα π.Χ, μελέτησε τους νόμους τους και τους προσάρμοσε στο νομικό σύστημα της Αθήνας κατά την διάρκεια της οποίας διατέλεσε άρχοντας της.

²⁰ Reshafim K., Masters and Workers: Labor Relations in Ancient Egypt: <http://www.reshafim.org.il>

²¹ Η Αιγυπτιακή εβδομάδα είχε δέκα ημέρες

²² Reshafim K., Masters and Workers: Labor Relations in Ancient Egypt, οπ.π.

²³ Theodorides A., The Concept of Law in Ancient Egypt, in J. Harris (ed.), The Legacy of Egypt, 2nd ed., 1971, Oxford, σελ.291-322.

δεν ήταν συμβάσεις πρόσληψης, αλλά αντίγραφα πράξεων απαλλαγής από την υποχρέωση της προσφερόμενης υπηρεσίας μετά από την περάτωση των εργασιών.

2.1.2 Η Ελλάδα

Στην αρχαία Ελλάδα και από το 1100 μέχρι το 323 π.Χ. δεν έχουμε αμιγώς νομοθετικές ρυθμίσεις που να σχετίζονται με την εργασία και τη ρύθμιση των εργασιακών σχέσεων. Οι νομοθετικές ρυθμίσεις αναφέρονταν κατά κύριο λόγο στα πολιτικά δικαιώματα και τις ελευθερίες των πολιτών, των ελευθέρων εργατών και των δούλων.

Στην **ομηρική κοινωνία** (1100–750 π.Χ) εργάζονταν από κοινού βασιλείς, άρχοντες, ελεύθεροι πολίτες και δούλοι. Δεν υπήρχαν εκτεταμένες φυτείες στις οποίες απασχολούνταν δούλοι όπως στα ρωμαϊκά *latifundia*²⁴, παρά ταύτα και στις μικρότερες εκτάσεις της τότε ελληνικής γης η εργασία στα κτήματα εκτελούνταν από δούλους κατά κύριο όμως λόγο περιστασιακά. Ειδικά κατά τη διάρκεια της συγκομιδής εργάζονταν και οι αγρότες (έναντι αμοιβής).

Παράλληλα, οι λεγόμενοι **δημιουργοί**, που κοινωνικά ήταν κοντά στην ομηρική αριστοκρατία, είχαν και άλλες ικανότητες, για τις οποίες επικρατούσε η άποψη ότι ήταν δώρο των θεών (ιερείς, μάντεις, ιατροί, αοιδοί). Μια ξεχωριστή κατηγορία δημιουργών ήταν και οι τεχνίτες (ξυλουργοί, χαλκείς, κεραμοποιοί, μουσικοί). Οι βασιλείς και οι ευγενείς προσκαλούσαν, όταν είχαν ανάγκη, τον αρμόδιο τεχνίτη για την κατασκευή διαφόρων αντικειμένων, παρέχοντάς του την πρώτη ύλη και δίνοντάς του ως αμοιβή τροφή και προϊόντα από την παραγωγή τους.

Κάτω από τους δημιουργούς είχε διαμορφωθεί μια άλλη τάξη, πολύ κατώτερη από τους άλλους: οι θήτες. Αυτοί ήταν ελεύθεροι άνθρωποι που νοικιάζονταν σαν μισθωτοί. Προέρχονταν από ελεύθερους, φυγάδες δούλους άλλων πόλεων, δεν είχαν ιδιοκτησία, δεν υπολογίζονταν ως πολίτες και δεν είχαν κανένα δικαίωμα. Η αμοιβή της εργασίας συμφωνούνταν από πριν και συνήθως σε είδος, αλλά και σε χρήμα. Αν όμως ο εργοδότης δεν τηρούσε την συμφωνία και δεν τους πλήρωνε, δικαιοσύνη δεν υπήρχε για αυτούς και η μονή τους ελπίδα ήταν η καλή πίστη του εργοδότη²⁵.

Κατά την **κλασική περίοδο**, παρά το ότι κάποιοι επώνυμοι αριστοκράτες (Πλάτων, Αριστοτέλης, Ξενοφών) θεωρούσαν υποτιμητική κάθε μισθωτή και χειρωνακτική εργασία,

²⁴ Μεγάλα Ρωμαϊκά αγροτικά κτήματα στα οποία εργάζονταν μεγάλος αριθμός ελευθέρων εργατών και δούλων.

²⁵ Γκούτος Γ-Χ., Εργατικό Δίκαιο, οπ.π., σελ. 160.

δεν ήταν δυνατόν να ανακοπεί το διαρκώς ογκούμενο ρεύμα ανάπτυξης νέων επαγγελματιών. Επειδή η συμμετοχή των Αθηναίων πολιτών στα κοινά της πόλης απαιτούσε πολύ χρόνο, αλλά και για άλλους λόγους, σταδιακά δούλοι και μέτοικοι ανέλαβαν τις περισσότερες χειρωνακτικές ή μισθωτές εργασίες.

Στην αθηναϊκή οικονομική ζωή λειτουργούσε πρακτικά ο νόμος της προσφοράς και της ζήτησης. Χωρίς ρυθμιστικούς νόμους οι άνεργοι της Αθήνας συγκεντρώνονταν κάθε πρωί στην Αγορά και οι εργοδότες μπορούσαν να επιλέξουν όσους και για όσο χρονικό διάστημα ήθελαν. Όταν η ανεργία έφτανε σε μεγάλο ποσοστό, οι υπεύθυνοι πολλών πόλεων κατέφευγαν στο μέτρο της κατασκευής μεγάλων δημόσιων έργων για να την αντιμετωπίσουν. Ο Πλούταρχος υποστηρίζει ότι ένας από τους λόγους των έργων του Περικλή στην Ακρόπολη ήταν και η καταπολέμηση της ανεργίας²⁶.

Οι αναφορές για τη διαδικασία εκτέλεσης των δημοσίων έργων της εποχής μας δίνουν τη δυνατότητα να κατανοήσουμε και τον τρόπο με τον οποίο είχε οργανωθεί στον τομέα αυτό η εργασία στην αρχαία Ελλάδα. Υπό την εποπτεία ενός αρχιτέκτονα²⁷ οι εργασίες κατασκευής ξεκίναγαν με την πρόσληψη «δια μίσθωσης» πρώτα των ειδικευμένων εργατών (γλύπτες, λιθοξόοι, σιδηρουργοί, ξυλουργοί) και μετά των δούλων οι οποίοι εκτελούσαν τις πιο βαριές εργασίες.

Η αμοιβή συμφωνούνταν από την αρχή ημερήσια ή στο τέλος του έργου, κυρίως σε χρήμα²⁸ αλλά και σε είδος όπως τρόφιμα και ρούχα.

Δεν υπάρχει καμιά αμφιβολία ως προς την ισότητα των μισθών μεταξύ των ελευθέρων πολιτών και των δούλων. Οι δούλοι νοικιάζονταν²⁹ απευθείας στον εργολάβο ή εργάζονταν στο πλευρό του κυρίου τους. Αντίθετα οι κρατικοί δούλοι (οι εἰλωτες) οι οποίοι ανήκαν στο

²⁶ Mosse C., Η Εργασία στην Ελλάδα και στην Ρώμη, οπ.π., σελ. 1, Θεοδωράτου Φ-Ε., Εργασιακές Σχέσεις, οπ.π., σελ. 94.

²⁷ Υπήρχαν δυο ειδών αρχιτέκτονες. Οι ιδιώτες οι οποίοι εργάζονταν βάσει συμβολαίου που είχαν συνάψει με την πόλη και από την άλλη μεριά οι αρχιτέκτονες - δημόσιοι υπάλληλοι των οποίων η αμοιβή ήταν προφανώς μικρότερη.

²⁸ Στην Αθήνα ένα ημερομίσθιο ενός εργάτη κυμαίνονταν από μια δραχμή στο τέλος του 5^{ου} αιώνα έως μιάμιση δραχμή στο τέλος του 4^{ου} αιώνα. Με το ποσό αυτό ο εργάτης δεν μπορούσε να ζήσει μια οικογένεια, παρά την παραδοσιακή λιτότητα των Ελλήνων.

²⁹ Λυμπερόπουλος Κ., Η εργασία απ' τον αυταρχισμό στη συμμετοχή, Αθήνα 1990, σελ. 31, «...επίσης σε απρόβλεπτες εξαιρέσεις της ζήτησης των παραγομένων προϊόντων ο επιχειρηματίας είχε συχνά μεγαλύτερο όφελος να προμηθεύεται δούλους πληρώνοντας νοίκι με την μέρα, παρά να ακινητοποιεί ένα μεγάλο κεφάλαιο».

κράτος, έπαιρναν μια αποζημίωση τριών οβολών την ημέρα που ονομαζόταν τροφή (διατροφή). Οι μέρες που δεν εργάζονταν οι Αθηναίοι (αργίες) υπολογίζονται σε 60 το χρόνο³⁰.

2.1.3 Η Ρώμη

Στη Ρώμη από το 27 π.Χ. έως το 286 μ.Χ. και σύμφωνα με το κλασικό ρωμαϊκό δίκαιο όλοι οι άνθρωποι ήταν ή ελεύθεροι ή σκλάβοι (δούλοι). Τις κοινωνικές τάξεις στην αρχαία Ρώμη αποτελούσαν οι ελεύθεροι πολίτες, οι απελεύθεροι και οι δούλοι³¹.

Ο μοναδικός νόμος στην αρχαία Ρώμη που αφορούσε ρύθμιση εργασίας ήταν ο «Licinianus» νόμος και το Διάταγμα του Διοκλητιανού. Παρά ταύτα στο **Ρωμαϊκό δίκαιο**³² υπάρχουν αναφορές για την μίσθωση υπηρεσιών³³ (locatio conductio operarum)³⁴ γενικά για μια συγκεκριμένη χρονική περίοδο, ανά ώρα, μέρα και εβδομάδα, η οποία διαφοροποιείται από τη σύμβαση για την ολοκλήρωση του συγκεκριμένου έργου (locatio conductio operis faciendi) και από την μίσθωση ενός εργάτη (δούλου) μετά από άδεια του αφέντη του (locatio conductio rei).

Οι μισθωμένοι εργάτες οι οποίοι προσφέρονταν για ενοικίαση συγκεντρώνονταν στην αγορά της πόλης και σε συγκεκριμένη θέση, η οποία στην Αθήνα ονομαζόταν «μίσθιος Κολωνού». Η μίσθωση των υπηρεσιών στην Αρχαία Ρώμη περιλάμβανε κυρίως χειρωνακτικές εργασίες, χωρίς όμως να αποκλείονται και μισθώσεις εργασίας που απαιτούσε υψηλού επιπέδου πνευματικές ικανότητες. Η μίσθωσή τους μπορούσε να είναι αντικείμενο της

³⁰ Λυμπερόπουλος, Κ, Η εργασία απ' τον αυταρχισμό στη συμμετοχή, οπ.π., σελ. 35

³¹ Οι δούλοι δεν είχαν δικαιώματα (ικανότητα δικαίου) και σύμφωνα με το ρωμαϊκό κράτος ήταν «res mortalis» (D4,4,11,4- Ουλπιανός) δηλαδή πράγμα (θνητό). Κατά την περίοδο του αρχαϊκού Ρωμαϊκού Δικαίου η θέση των δούλων δεν ήταν τόσο τραγική, όπως κατά την περίοδο της Ύστερης Δημοκρατίας (284 μ.Χ.-430 μ.Χ.), όπου η ζωή τους ήταν άθλια και οι συνθήκες δουλειάς απάνθρωπες.

³² Κατά τη στενότερη εκδοχή ο όρος «ρωμαϊκό δίκαιο» δηλώνει το νομικό σύστημα που διαπλάστηκε από την ίδρυση της Ρώμης (8ος αι. π.Χ. έως το έτος 565 μ. Χ.- χρονολογία του θανάτου του Ιουστινιανού). Από άποψη γενικότερης ιστορικής σημασίας, το ρωμαϊκό δίκαιο είναι αυτό το ίδιο νομικό σύστημα που, με μεταγενέστερες τροποποιήσεις και αναπροσαρμογές διέπονταν ένα μεγάλο μέρος της Ευρώπης μέχρι τις αρχές των νεότερων χρόνων. Η μετά τον Ιουστινιανό ανάπτυξη του συστήματος αυτού στη βυζαντινή αυτοκρατορία δημιούργησε το «βυζαντινό δίκαιο», ενώ εκείνο που αναπτύχθηκε στη δυτική Ευρώπη πήρε το όνομα «Κοινό δίκαιο».

³³ Γκούτος Γ. Χ., Εργατικό Δίκαιο, οπ.π., σελ. 162, ÇelaK., E Drejta e Punës, Botim XIV, bot. Ilar, Tiranë, 2012. σελ. 90, (Το Εργατικό Δίκαιο).

³⁴ Temin. P, The Labor Market of the Early Roman Empire, Journal of Interdisciplinary History, XXXIV:4 (Spring, 2004), pp. 521–522, «Ο ίδιος ο Temin τις αποκαλεί «κανονικές συμβάσεις εργασίας».

locatio conductio³⁵ αλλά κατόπιν μιας άλλης πράξης, της εντολής (mandatum). Και οι δύο πλευρές στην πράξη μίσθωσης εργασίας καθοδηγούνταν από την αρχή της «καλής πίστης» (bonae fidei).

Ο εργάτης ήταν υποχρεωμένος να εργάζεται σύμφωνα με τις οδηγίες του εργοδότη και να επιδεικνύει τη δέουσα επιμέλεια στην εργασία. Μόνο έτσι θα μπορούσε ο εργάτης να διεκδικήσει το μισθό που είχε συμφωνηθεί (locati actio) ανεξαρτήτως αποτελέσματος, ενώ ο εργοδότης (conductor) σε περιπτώσεις ζημιών από την πλευρά του εργαζομένου, είχε το δικαίωμα (actio conducti) να παρακρατήσει από το μισθό του εργάτη την αποζημίωση.

Στα εργοστάσια, στα ορυχεία και τα μαγειρεία, δούλευαν ελεύθεροι και δούλοι με μίσθωση. Οι ειδικευμένοι εργάτες οι οποίοι ασχολούνταν σε πιο σύνθετες εργασίες προσλαμβάνονταν συνήθως για μεγαλύτερη διάρκεια από τους ανειδίκευτους και πληρώνονταν περισσότερο από αυτούς, αν και ρητά μακροπρόθεσμες συμβάσεις δεν είχαν ακόμη θεσπιστεί. Υπήρχε προσπάθεια για την επιβολή παρόμοιων μισθών σε διάφορα μέρη της αυτοκρατορίας και από τις αναφορές έχει επιβεβαιωθεί, ότι αυτό ίσχυε τουλάχιστον στα ορυχεία της Αιγύπτου και στην ανατολική Ευρώπη (Dacia)³⁶.

Στην Ρωμαϊκή Αυτοκρατορία όπως και στην Αρχαία Ελλάδα οι αμοιβή θα μπορούσε να ήταν σε είδος (ελαιόλαδο, σιτάρι) ή σε χρήμα, ημερήσιο ή μηναίο μισθό.

Ο συναγωνισμός από την εργασία των δούλων κατέβαζε συχνά πάρα πολύ τα μεροκάματα των ελευθέρων εργατών και των τεχνιτών και αναπόφευκτα τους οδηγούσε στην εξαθλίωση και στην πείνα. Η μαζική χρήση των δούλων στην εργασία είχε επίσης αρνητικές συνέπειες στην τεχνική ανάπτυξη, επειδή οι δούλοι δεν είχαν κίνητρα και γενικά δεν ενδιαφέρονταν για τα αποτελέσματα των εργασιών τους.

Στην αρχή του τέταρτου αιώνα όμως, όταν οι κατακτήσεις νέων περιοχών σταμάτησαν, η εισροή των δούλων έπεσε ραγδαία και τα εργατικά χέρια λιγόστευαν συνεχώς με συνέπεια να αυξάνονταν οι μισθοί.

Για να αντιμετωπίσει το πρόβλημα το οποίο δημιουργήθηκε στην αγορά, ο αυτοκράτορας Διοκλητιανός εξέδωσε ένα διάταγμα για τον καθορισμό των μισθών των τεχνιτών και των

³⁵ Ουλπιανός, D,50,13,1,5.

³⁶ Historia e Popullit Shqiptar, Vëllimi III, Shqiptarët nga Periudha e Pavarësisë deri në Luftën e Dytë Botërore, 1912-1939, bot. Toena, (Η Ιστορία του Αλβανικού Λαού), σελ. 31-34, Cuvigny H., “The Amount of Wages Paid to the Quarry -Workers at Mons Claudianus”, Journal of Roman Studies, 86 (1996), σελ. 139-145.

αγροτών³⁷ το οποίο στην πραγματικότητα δεν αποσκοπούσε την προστασία τους αλλά είχε ως στόχο τη διατήρηση των μισθών υπό έλεγχο.

2.1.4 Το Βυζάντιο

Στο Βυζάντιο όπως και στην αρχαία Ελλάδα και στη Ρώμη η κύρια παράγωγή προέρχονταν από τον τομέα της γεωργίας αλλά εκεί αναπτύχθηκαν ραγδαία οι συντεχνίες, οι βιοτεχνίες και οι συνεταιρισμοί, οι οποίοι όφειλαν την προέλευσή τους στα ρωμαϊκά collegia. Στον κάθε τομέα της οικονομίας οι συντεχνίες καθόριζαν τις τιμές, τις συνθήκες εργασίας, τα κέρδη πώλησης και τους μισθούς.

Μέχρι τα τέλη του 6^{ου} αιώνα οι μισθοί πληρώνονταν σε χρήμα αλλά υπήρχε η δυνατότητα να πληρωθούν και σε είδος³⁸. Ο κάθε αρχιτεχνίτης μέλος των συντεχνιών εργάζονταν στο σπίτι του βοηθούμενος από την γυναίκα του, τους εργάτες και τους μαθητευόμενους.

Οι μαθητευόμενοι ξεκινούσαν την εκπαίδευσή τους με σύμβαση σε πολύ νεαρή ηλικία για τουλάχιστον δυο χρόνια και πληρώνονταν συνήθως σε είδος. Η μονομερής αθέτηση της σύμβασης και οποιαδήποτε παραβίαση της νομοθεσίας «περί συντεχνιών» τιμωρούνταν με πρόστιμο. Ωστόσο, ο αποκλεισμός από μια συντεχνία δεν οδηγούσε απαραίτητα τον ένοχο στην ανεργία. Είχε το δικαίωμα να προσπαθήσει να κερδίσει τα προς το ζην από την άσκηση του εμπορίου του ως ελεύθερος επαγγελματίας ή να εργάζεται για όποιον επιθυμούσε να τον απασχολήσει.

Κατά την διάρκεια του 6^{ου} αιώνα (540 μ. Χ) η βραχυπρόθεσμη επίδραση της πανούκλας στο Βυζάντιο είχε οδυνηρές συνέπειες στην ανθρώπινη δραστηριότητα. Τα εργατικά χέρια ήταν λιγοστά και ως εκ τούτου οι εργάτες απαιτούσαν μισθούς τόσο υψηλούς που ανάγκασε τον Ιουστινιανό να τους ελέγξει με διάταγμα όπως οι μονάρχες της Γαλλίας και της Αγγλίας υποχρεώθηκαν να κάνουν κατά τη διάρκεια της πανούκλας του 14^{ου} αιώνα (βλ. ποιο παρακάτω στον επόμενο υποκεφάλαιο).

³⁷ Vinogradoff P., Social and Economic Conditions of the Roman Empire in the Fourth Century, Sixth Chapter, The Cambridge Medieval history Volume 1, by the Macmillan Company, Published in November 2011, σελ. 550, «...οεργάτης γης δεν επιτρέπονταν να αναλαμβάνει αμοιβές υψηλότερες από 25 ασημένια δηνάρια (περίπου 120 δηνάρια χαλκού) την ημέρα».

³⁸ Talbot R-T., Every Day Life in Byzantium, Publisher, G.P. Putman's Sons, New York, 1967, σελ. 122-23, Γούτος Γ-Χ., Εργατικό Δίκαιο, Εισαγωγή. Ατομική Σχέση Εργασίας, εκδ. Αναστασίου, Αθήνα, 1999, σελ. 164.

Στο Βυζάντιο η δουλεία επέζησε ως την άλωση της Κωνσταντινούπολης, αν και μετά το 12^ο αιώνα δεν έπαιζε πια μεγάλο ρόλο στην παράγωγή, δεδομένου ότι οι κύριοι της παράγωγης ήταν οι εξαρτημένοι χωρικοί³⁹. Η δουλεία σε μεγάλο βαθμό ρυθμιζόνταν από τον Ρωμαϊκό Δίκαιο, το οποίο αναδιοργανώθηκε στην Βυζαντινή Αυτοκρατορία από τον Ιουστινιανό τον Α' (Corpus Iuris Civilis).

Σύμφωνα με το Corpus η φυσική κατάσταση της ανθρωπότητας είναι η ελευθερία, αλλά το «δίκαιο» μπορεί να αντικαταστήσει το φυσικό δίκαιο και να υποχρεώσει ορισμένους ανθρώπους στη δουλεία. Κατά το Ρωμαιο-βυζαντινό δίκαιο σκλάβος θεωρούνταν κάθε πρόσωπο του οποίου η μητέρα ήταν σκλάβος, όποιος είχε συλληφθεί στη μάχη και όποιος είχε πουλήσει τον εαυτό του για να πληρώσει ένα χρέος⁴⁰.

2.1.5 Ο μεσαίωνας

Το δυτικό τμήμα της Ρωμαϊκής Αυτοκρατορίας χαρακτηρίστηκε ως ένα αποκεντρωμένο φεουδαρχικό σύστημα, όπου ο φεουδαρχικός τρόπος παραγωγής ήταν πιο προοδευτικός και πιο εξελιγμένος τρόπος παραγωγής από το **δουλοκτητικό**, πρώτα από όλα γιατί οι συνθήκες εργασίας ήταν πιο ανθρώπινες και ύστερα γιατί έδινε μεγαλύτερες δυνατότητες ανάπτυξης των παραγωγικών δυνάμεων.

Στα τέλη του 13^{ου} αιώνα μόνο λίγοι άνθρωποι δεν ασχολούνταν με τη γεωργία. Αυτοί ήταν οι τεχνίτες, οι οποίοι είχαν βιοτεχνικά ή λόγια επαγγέλματα (υφαντουργοί, νομικοί, συμβολαιογράφοι, αρτοποιοί, σαπωνοποιοί, ξυλουργοί, σιδηρουργοί), ή ανήκαν στην αριστοκρατία ή στον ανώτερο κλήρο (επίσκοποι, ηγούμενοι)⁴¹.

Οι τεχνίτες που εξυπηρετούσαν την τοπική αγορά ήταν ιδιοκτήτες των εργαλείων τους και των προϊόντων τους και παρέμειναν ελεύθεροι και ανεξάρτητοι. Οι περισσότεροι ασκούσαν το επάγγελμά τους στο σπίτι ή στα καταστήματα που βρίσκονταν δίπλα από το σπίτι τους.

³⁹ Στον τομέα αυτό βασικοί φορείς της παραγωγής ήταν ήδη από καιρό οι δουλοπάροικοι (coloni) και για τη θέση τους το Ιουστινιανέιο Δίκαιο δεν προβλέπει καμιά βελτίωση

⁴⁰ Ostrogorsky G., Ιστορία του Βυζαντινού Κράτους, Τόμοι: Α'+Β'+Γ'1, μεταφρασμένο από τα γερμανικά, Τίτλος πρωτοτύπου (Geschichte des Byzantinischen Staates), εκδ. Ιστορικές Εκδόσεις Στέφανος Βασιλόπουλος,, Αθήνα, 1978, σελ. 379.

⁴¹ Norah C., Medieval Workers and the Permanent Revolution, International Socialism Magazine, July 1978, σελ.43–54.

Σε πολλές πόλεις σε όλη την Ευρώπη η ανάπτυξη του εμπορίου πήρε διαφορετική μορφή. Οι συντεχνίες έπαψαν να είναι οι ενώσεις των ίσων και χωρίστηκαν σε συντεχνίες των αρχιτεχνιτών (master class) και των τεχνιτών - μισθωτών. Οι ανεξάρτητες οργανώσεις των μισθωτών αντιμετωπίζονταν με καχυποψία από τους εργοδότες σ' όλη την Ευρώπη και συχνά απαγορεύονταν.

Η οργάνωση των συντεχνιών επιτρεπόταν για ειδικευμένους εργαζόμενους στη Φλάνδρα (Γαλλία) το 13^ο αιώνα, αλλά ήταν απολύτως εξαρτημένη από τις συντεχνίες των λιανικών εμπόρων (rapers)⁴². Στην Ιταλία οι ειδικευμένοι εργαζόμενοι δεν επιτρεπόταν να σχηματίζουν συντεχνίες. Στη Φλωρεντία το 1345 ο Ciuto Brandini, ο οποίος προσπάθησε να οργανώσει τους εργαζόμενους στην επεξεργασία των μάλλινων υφασμάτων (Ciompi) θανατώθηκε, επειδή ο νόμος απαγόρευε συναθροίσεις άνω των έξι εργαζομένων. Στη Γερμανία το 1329 οι δερματοτεχνίτες του Breslau αποφάσισαν να απεργήσουν επί ένα χρόνο με αίτημα τους υψηλότερους μισθούς, με αποτέλεσμα να κλειδωθούν εκτός καταστήματος από τους εργοδότες. Στο Υπρες (σημερινή Leper στο Βέλγιο) το 1280 συντεχνίες των εργαζομένων κάλεσαν τα μέλη τους από απομακρυσμένα χωριά και τους όπλισαν, ενώ ο πληθωρισμός που παράχθηκε μετά από την βασιλική χειραγωγή του νομίσματος στη Γαλλία το 1306 οδήγησε σε απεργίες για αύξηση των μισθών και την μείωση των ενοικίων στο Παρίσι.

Ήδη από το 12^ο αιώνα οι πόλεις είχαν αρχίσει να καλούν τους αγρότες από την ύπαιθρο να κατοικήσουν εντός των τειχών ως ελεύθεροι, επειδή είχαν ανάγκη από εργατικά χέρια. Αυτή η μετακίνηση του εργατικού δυναμικού προς τις πόλεις σε συνδυασμό με τη συνολική μείωση της εργατικής δύναμης λόγω της πανούκλας οδήγησε στην αποδυνάμωση των φεουδαρχών. Επίσης με την αύξηση της ισχύος των βασιλιάδων άρχισε η εποχή μιας ισχυρής κεντρικής εξουσίας με ταυτόχρονη αποδυνάμωση των τοπικών ηγεμόνων.

Όπως και στο Βυζάντιο και ιδίως μετά την πανδημία της πανούκλας, οι όροι εργασίας⁴³ άρχισαν να καθορίζονται νομοθετικά με κανονισμούς εργασίας, όπως για παράδειγμα στην Αγγλία το 1349 επί Εδουάρδου του Γ', όπου με κανονισμό καθορίστηκαν τα ανώτατα ημερομίσθια και οι ώρες εργασίας. Σύμφωνα με τη συγκεκριμένη ρύθμιση όλοι οι άνθρωποι κάτω των 60 ετών ήταν υποχρεωμένοι να εργάζονται. Οι εργοδότες δεν έπρεπε να

⁴² Γκούτος Γ-Χ., Εργατικό Δίκαιο, Εισαγωγή. Ατομική Σχέση, οπ.π., σελ. 166.

⁴³ Nicholas D., Η εξέλιξη του Μεσαιωνικού Κόσμου, Κοινωνία, Διακυβέρνηση και σκέψη στην Ευρώπη, 312-1500, εκδ. Μορφωτικό Ίδρυμα Εθνικής Τραπέζης, Αθήνα, 1999, Τίτλος του πρωτοτύπου, The Evolution of the Medieval World Society, Government and Thought in Europe, 312-1500, Longman London & New York, 1992, σελ. 317, Λυμπερόπουλος Κ., Η εργασία απ' τον αυταρχισμό στη συμμετοχή, οπ.π., σελ. 47.

προσλαμβάνουν εργάτες πέραν όσων είχαν ανάγκη για την εκτέλεση των εργασιών, ενώ γενικά απαγορεύονταν οι εργαζόμενοι να λαμβάνουν αμοιβές υψηλότερες από εκείνες που ίσχυαν πριν από την πανούκλα. Επίσης απαγορεύθηκε με ποινή φυλάκισης, να πληρώνεται μισθός ανώτερος από το νόμιμο και η αποδοχή ανώτερου μισθού τιμωρούνταν αυστηρότερα από την πληρωμή του.

Σύμφωνα με άλλον κανονισμό που βγήκε τον πρώτο χρόνο της βασιλείας του Εδουάρδου του ΣΤ', όταν κάποιος αρνιόταν να εργαστεί εκδικαζόταν ως δούλος σε εκείνον που θα τον κατάγγελλε ως τεμπέλη. Απομάκρυνση από την εργασία για 14 ημέρες σήμαινε επίσης ισόβια καταδίκη σε δουλεία ενώ η δραπετεύση σήμαινε καταδίκη σε θάνατο. Τα παιδιά των αλητών θα μπορούσε να τα κρατήσει οποιοσδήποτε εργοδότης σαν μαθητευόμενος (τα αγόρια μέχρι 24 χρονών και τα κορίτσια μέχρι 20) και να τα εξαναγκάζει σε εργασία με μαστίγιο ενώ ένας άλλος κανονισμός εργασίας του 1360 έδινε το δικαίωμα στα αφεντικά να επιβάλλουν με σωματικό εξαναγκασμό την εργασία υπό την προϋπόθεση όμως ότι θα κατέβαλλαν το νόμιμο μισθολόγιο.

Προς το τέλος του 14^{ου}, 15^{ου} και καθ' όλη την διάρκεια του 16^{ου} αιώνα ίσχυσαν σε όλη την Δυτική Ευρώπη νομοθεσίες κατά της αλητείας. Οι άνεργοι και φτωχοί τιμωρούνταν για την κατάντια τους. Το 1530 στην Αγγλία προβλέπονταν άδεια ζητιανιάς για τους γέρους και ανίκανους, ενώ για τους νέους και γέρους αλήτες προβλέπονταν μαστίγωμα και φυλάκιση στην πρώτη σύλληψη, μαστίγωμα και κόψιμο του αφτιού στην δεύτερη και θάνατος στην τρίτη.

Το καταστατικό των τεχνιτών (The Elizabethan Statute of Artificers)⁴⁴ του 1563 αποσκοπούσε στην προστασία της προσφοράς εργατικού δυναμικού για τις αστικές βιομηχανίες και την προστασία τους από τον αυξανόμενο εξωτερικό ανταγωνισμό. Με τον κανονισμό αυτόν καθιερώθηκε ένα γενικό σχέδιο για την αναδιανομή του εθνικού ανθρώπινου δυναμικού, τμήματα του οποίου επέζησαν μέχρι το 19^ο αιώνα.

⁴⁴ Janssen J., Modes of Wage Labor Relations in England 1349 to 2009: a long-term historical perspective, European Institute for Construction Labor Research, σελ. 5. «In all, 51 labor statutes were passed from 1349 to 1563 besides wages they cover a wide range of issues such as, Working time; Obligation to finish work and respect terms of notice; Degrees' of workers and respective pay differentials; The duty to work and offer labor on the market; Restrictions of migration, measures against vagrancy and 'vagabondage'; Authorization to beg and receive poor relief to those unable to work; Saddlers, skimmers, white-tawers, cordwainers, tailors, smiths, carpenters, masons, tillers, shipwrights, carters and all other artificers and workmen; Meat and drink; Prohibition to form alliances – 'covenants, chapters, conspiracies' etc.; Punishments relating to violations of labor regulations etc».

Οι συνθήκες εργασίας στον μεσαίωνα δεν ήταν και η καλύτερες και σίγουρα δεν θα πρέπει να τις συγκρίνουμε με τα σημερινά δεδομένα, εάν όμως συγκρίνουμε τις ημερήσιες εργάσιμες ώρες κατά τον 14^ο και 15^ο αιώνα με την εποχή της βιομηχανικής επανάστασης (βλ. παρακάτω στον επόμενο υποκεφάλαιο) θα δούμε ότι τελικά ο εργάτης των βιομηχανιών εργαζόταν πολύ περισσότερες ώρες από όσο εργαζόταν ο εργάτης στον μέσο μεσαίωνα. Πχ. ένας εργάτης στον μέσο μεσαίωνα⁴⁵ εργαζόταν κατά μέσο όρο την ημέρα 8 έως 10 ώρες⁴⁶ εκτός από τα γεύματα ενώ ο εργάτης στην βιομηχανική εποχή εργαζόταν κατά μέσο όρο 12-15 ώρες την ημέρα (σε εξαήμερη βάση, 84 ώρες κατά μέσο όρο την εβδομάδα).

Κατά τη διάρκεια του 14ου αιώνα (όταν και στην Ευρώπη είχε πέσει η πανούκλα), μία περίοδο ασυνήθιστα υψηλών αμοιβών, πολλοί εργάτες αρνήθηκαν να συνεργαστούν με τα βασιλικά διατάγματα του Εδουάρδου του Γ' και δούλευαν μόνο όσες ημέρες ήταν απαραίτητη για να κερδίσουν τα εισοδήματά τους που ανέρχονταν σε περίπου 120 ημέρες το χρόνο, δηλαδή μόνο 1.440 ώρες ετησίως (η εκτίμηση αυτή προϋποθέτει 12 ώρες την ημέρα).

Ίδια κατάσταση ίσχυε και όσων αφορά τις αναπαύσεις. Στον δέκατο τρίτο αιώνα υπολογίζεται ότι μία οικογένεια αγροτών δεν αφιέρωνε παραπάνω από 150 ημέρες το χρόνο για την καλλιέργεια της γης τους. Αρχεία από τον δέκατο τέταρτο αιώνα στην Αγγλία δείχνουν τον εξαιρετικά σύντομο χρόνο εργασίας του δουλοπάροικου και του εργάτη για 175 ημέρες τον χρόνο ενώ για τους γεωργούς και τους ανθρακωρύχους, δείχνουν ότι δούλευαν κατά μέσο όρο μόνο 180 ημέρες το χρόνο .

Στην Γαλλία, οι γάλλοι εργάτες φέρεται να είχαν εγγυημένα ετησίως πενήντα δύο Κυριακές ανάπαυσης καθώς και τριάντα οκτώ αργίες, στην Αγγλία της βιομηχανικής επανάστασης

⁴⁵ James E-Th-R., Six Centuries of Work and Wages, The History of the English Labor, first published in 1884, Reprinted in 2006, ed. Routledge, σελ. 542-43, Juliet B-Schor., The Overworked American: The Unexpected Decline of Leisure, ed. Basic Books, 1992, σελ. 78, «.....pre-industrial workers had a shorter workweek than today's workers». Voth. J. H., Time and Work in Eighteenth-Century, The Journal of Economic History, Vol. 58, No. 1 (Mar., 1998), σελ. 29-58, ed. Cambridge University Press on behalf of the Economic History Association, έγγραφο διαθέσιμο στην ηλεκτρονική διεύθυνση: <http://www.jstor.org/stable/2566252>

⁴⁶ Bennett .H.S, Life on the English Manor (Cambridge: Cambridge University Press, 1960), pp.104-106, US Bureau of Labor Statistics data, Office of Productivity and Technology, <http://www.bls.gov/mfp/>, «Yearly working hours in: 13th century - Adult male peasant, U.K.: 1620 hours, Middle ages - English worker: 2309 hours, 1400-1600 - Farmer-miner, adult male, U.K.: 1980 hours, 1840 - Average worker, U.K.: 3105-3588 hours, 1850 - Average worker, U.S.: 3150-3650 hours, 1987 - Average worker, U.S.: 1949 hours, 1988 - Manufacturing workers, U.K.: 1856 hours .Calculated from US Bureau of Labor Statistics data, Office of Productivity and Technology».

μόνο 52, ενώ στην Ισπανία, ταξιδιώτες ανέφεραν, ότι οι ισπανοί έκαναν πέντε μήνες διακοπές ανά έτος.

Με βάση τα παραπάνω εύκολα συμπεράνει κανείς ότι, ο εργαζόμενος που συμμετείχε στα κινήματα «οκτώ ωρών» στα τέλη του δέκατου ένατου αιώνα, απλά προσπαθούσε να ανακτήσει ό,τι οι πρόγονοι του επεδίωκαν τέσσερις ή πέντε αιώνες πριν.

2.1.6 Η βιομηχανική επανάσταση

Η παραγωγή τροφίμων αυξήθηκε σημαντικά αρχής γενομένης από τα τέλη του 17^{ου} αιώνα και επιταχύνθηκε το 18^ο αιώνα. Η αύξηση της παραγωγής τροφίμων συνέτεινε στην αύξηση του πληθυσμού και στη δημιουργία πλεονάσματος εργατικού δυναμικού, που ήταν έτοιμο να καλύψει τις ανάγκες των βιομηχανικών πόλεων. Όταν ξεκίνησε η Βιομηχανική Επανάσταση το έργο μεταφέρθηκε από τα σπίτια στα νέα εργοστάσια των πόλεων⁴⁷ όπου εμφανίζονται οι μηχανές ατμού.

Η εφεύρεση της ατμομηχανής άλλαξε για πάντα τη διαδικασία της παραγωγής. Με τις μηχανές δόθηκε η δυνατότητα εξασφάλισης νέων πηγών ενέργειας, η ανθρώπινη αντοχή αντικαταστάθηκε από τη δύναμη της μηχανής και άλλαξε τη σχέση του εργαζόμενου με τη δουλειά του. Ο εργάτης δεν ήταν πλέον ιδιοκτήτης των εργαλείων που χρησιμοποιούσε και δεν καθόριζε ο ίδιος τις συνθήκες εργασίας. Από τεχνίτης μετατράπηκε σε συμπλήρωμα μηχανής.

Άλλαξε όμως και η σχέση του εργοδότη προς τον εργάτη του. Ο εργοδότης απασχολεί πλέον όλο και περισσότερο εργατικό δυναμικό, χάνει την άμεση επαφή μαζί του και αρχίζει να θεωρεί τους εργάτες όχι πια ως γνώριμα άτομα αλλά ως μονάδες. Εξάλλου τα μεροκάματα στην αυγή της βιομηχανικής επανάστασης ήταν πολύ χαμηλά λόγω της μόνιμης ύπαρξης μεγάλων αριθμών ανέργων, ενώ οι ώρες εργασίας την εβδομάδα έφταναν κατά μέσο όρο στην Ευρώπη στις 84 (14 ώρες την ημέρα επί 6 ημέρες την εβδομάδα).

Ο μεγάλος καταμερισμός της εργασίας που επέβαλαν οι μηχανές έκανε δυνατή τη χρησιμοποίηση από τους βιομηχάνους και των ανειδίκευτων γυναικών και παιδιών στην παραγωγή, με αποτέλεσμα την πτώση του μέσου μεροκάματου. Οι χαμηλοί μισθοί κάλυπταν μόνο τις βασικές ανάγκες διαβίωσης και δεν έφταναν να αγοράζουν ούτε τα προϊόντα που κατασκεύαζαν. Ζούσαν σε άσχημες συνθήκες και δεν είχαν σίγουρη και σταθερή δουλειά. Οι περισσότεροι από αυτούς ζούσαν σε μικρά δωμάτια στο κέντρο της πόλης. Οι κακές

⁴⁷ Norah C., *Medieval Workers*, οπ.π., σελ. 53.

συνθήκες υγιεινής προκαλούσαν επιδημίες. Έτσι πολλοί άνθρωποι πέθαιναν από φυματίωση και χολέρα. Οι εργάτες ξεχώριζαν από τη δουλειά που έκαναν, από την ειδίκευση που είχαν, από την καταγωγή τους και από το φύλο και την ηλικία τους.

Στην Αγγλία οι εργοδότες της εποχής είχαν πείσει τα κοινοβούλια των χωρών τους ότι δεν θα μπορούσαν να συνεχίσουν τις εργασίες τους και να αντιμετωπίζουν τον ανταγωνισμό του εξωτερικού, εάν δεν θα αφήνονταν να κυμανθούν ελεύθερα τα μεροκάματα με βάση το νόμο της προσφοράς και της ζήτησης στην αγορά εργασίας. Μολονότι οι νόμοι δεν απαγόρευαν τις οργανώσεις εργοδοτών, η Βουλή των Κοινοτήτων κήρυξε παράνομη στην Αγγλία το 1799 τις οργανώσεις εργατών, οι οποίες είχαν ως σκοπό την αύξηση μισθών, τη μείωση των ωρών εργασίας που απαιτούσαν οι εργοδότες.

Από τα τέλη του 18^{ου} αιώνα η κοινή γνώμη άρχισε να εκδηλώνει τη δυσαρέσκειά της για την ανεξέλεγκτη εκμετάλλευση μικρών παιδιών από εργοστασιάρχες, παρόλο που υπήρχαν πολλοί υποστηρικτές των τελευταίων, που ισχυρίζονταν ότι η εργασία των παιδιών διαμορφώνει τον χαρακτήρα τους. Τελικά με νόμους που ψηφίστηκαν το 1802⁴⁸ και το 1833⁴⁹ περιορίστηκαν μερικώς οι πλέον υπερβολικές καταχρήσεις⁵⁰.

Η ταξική αντίσταση εναντίον του ισχύοντος καθεστώτος προσέλαβε τη μορφή συλλόγων «φιλίας και αλληλοβοήθειας». Στους συλλόγους αυτούς οι εργάτες ένωναν τις προσπάθειες τους για να αντιμετωπίσουν τις αρρώστιες, τα εργατικά ατυχήματα και τα γηρατειά. Η συγκέντρωση μεγάλου αριθμού εργατών στους ίδιους εργασιακούς χώρους και η συρροή του πληθυσμού στα αστικά κέντρα ενδυνάμωσαν τα εργατικά κινήματα στην Ευρώπη. Οι πρώτες εργατικές οργανώσεις δημιουργήθηκαν στη Μεγάλη Βρετανία από το 1810.

⁴⁸ Το «**Health and Morals of Apprentices Act 1802**» γνωστός και ως «**the Factory Act 1802**» ήταν ένας νόμος του Κοινοβουλίου του Ηνωμένου Βασιλείου σχεδιασμένο για να βελτιώσει τις συνθήκες για τους μαθητευόμενους που εργάζονται στα εργοστάσια βαμβακιού. Ο νόμος όρισε ότι τα ελαιοτριβεία και τα εργοστάσια θα πρέπει να παρέχουν τον κατάλληλο εξοπλισμό και ένα ελάχιστο επίπεδο καθαριότητας. Ρύθμιζε επίσης την εργασία των μαθητευομένων και γενικά τα παιδιά με στόχο τον περιορισμό των ωρών εργασίας τους και την παροχή των ειδών ένδυσης. Ο νόμος απαιτούσε, επίσης, ότι στους μαθητευόμενους επίσης να δοθεί μια βασική εκπαίδευση και να έχουν πρόσβαση στην θρησκεία

⁴⁹ Το «**Factory Act**» του 1833 ήταν ένας νόμος του Κοινοβουλίου, η οποία περιόρισε την εργάσιμη μέρα για τα παιδιά στα εργοστάσια. Τα παιδιά μεταξύ 9 και 13 θα μπορούσαν να εργαστούν μόνο οκτώ ώρες και τα παιδιά μεταξύ 14 και 18 θα μπορούσε να εργαστούν δώδεκα ώρες. Παιδιά κάτω των 9 ήταν υποχρεωμένοι να πηγαίνουν στο σχολείο ενώ το «**Factory Act**» του 1844 μείωσε την εργασία των παιδιών κάτω των 13 με 6,5 ώρες την ημέρα. Οι ώρες εργασίας των γυναικών είχαν μειωθεί σε 12 την ημέρα και όλα τα επικίνδυνα μηχανήματα θα έπρεπε να είχαν περιφραχθεί.

⁵⁰ Γκούτος Γ-Χ., Εργατικό Δίκαιο, Εισαγωγή. Ατομική Σχέση, οπ.π., σελ. 168.

Ενδεχομένως η πρώτη τέτοια ένωση⁵¹ να ήταν η Γενική Ομοσπονδία Συνδικάτων, γνωστή και ως η Φιλανθρωπική Εταιρεία, που ιδρύθηκε το 1818 στο Μάντσεστερ. Η μεταγενέστερη ονομασία της σκοπούσε στην απόκρυψη του πραγματικού της στόχου σε μια εποχή που τα συνδικάτα ήταν ακόμα παράνομα, αφού από το 1799 απαγορεύονταν στα συνδικάτα και οι συλλογικές διαπραγματεύσεις.

Στις άλλες χώρες της Ευρώπης, η αλλαγή από το σύστημα της χειροτεχνίας στο εργοστασιακό σύστημα ήρθε μεταγενέστερα από ό,τι στην Αγγλία. Οι συντεχνίες και τα εργατικά συνδικάτα, οι απεργίες και τα Lock-out (απεργίες εργοδοτών) είχαν καταργηθεί στη Γαλλία από το 1789, και ουσιαστικά απαγορεύονταν μέχρι το 1884. Η πρώτη αποτελεσματική βιομηχανική νομοθεσία τέθηκε σε ισχύ το 1841, αλλά στην πράξη δεν εφαρμόστηκε για τα επόμενα τριάντα χρόνια⁵².

Στο Βέλγιο, οι συντεχνίες είχαν καταργηθεί το 1795, δεν υπήρχε όμως εργατική νομοθεσία μέχρι το 1886 ενώ στην Ελβετία οι περισσότεροι από τους νόμους για την προστασία της εργασίας άρχισαν να ισχύουν κατά το τελευταίο τέταρτο του 19^{ου} αιώνα. Αποτελεσματική εργατική νομοθεσία δεν εφαρμόστηκε στην Ιταλία μέχρι το 1886.

Στη Γερμανία, οι απαγορεύσεις κατέρρευσαν κατά τη επανάσταση του Μαρτίου του 1848 και καταργήθηκαν τυπικά το 1869 με το άρθρο 152 της Gewerbeordnung (βιομηχανικού κώδικα). Η Αυστρία διατήρησε επίσης τις συντεχνίες και τους παλιούς κανονισμούς

⁵¹ Στην Ελλάδα το πρώτο εργατικό σωματείο, ο «Αδελφικός σύνδεσμος ξυλουργών του ναυπηγείου Σύρου» ιδρύεται το 1879. Ακολουθούν στις 11 Ιουλίου του 1882 οι τυπογράφοι της Αθήνας ιδρύοντας τον «Εργατικό σύνδεσμο των τυπογράφων», και λίγα χρόνια αργότερα το 1889, οι μηχανικοί και οι θερμαστές των βαποριών στον Πειραιά. Οι κυριότερες από τις απεργίες του 19ου αιώνα ξεκινούν την 6 Μαρτίου του 1826 που πραγματοποιείται από τους τυπογράφους των εφημερίδων της Ελλάδας, στο Ναύπλιο. Ακολουθεί η απεργία των ραπτεργατών της Αθήνας το 1847 με αίτημα την καταβολή υπερωριακής αμοιβής. Το 1879 οι ναυπηγοεργάτες και οι βυρσοδεψεργάτες της Σύρου απεργούν, αξιώνοντας την αύξηση μισθού και την βελτίωση των συνθηκών απασχόλησης. Μία από τις μεγάλες απεργίες ήταν αυτή, το Νοέμβριο του 1921, της Ομοσπονδίας Ηλεκτρισμού και Ηλεκτροκινήσεως.

⁵² Ληξουριώτη Ι., Οι «εποχές» της μισθωτής εργασίας, The Athens Review of Books, τεύχος Νοεμβρίου 2010. «Στην Γαλλία ο Αιμίλιος Ολιβιέ (Emile Olivier) κατάργησε το αδίκημα του συνεταιρίζεσθαι και εμμέσως αναγνώρισε το δικαίωμα στην απεργία το (1864) και ο Πιέρ Βαλντέκ Ρουσσό (Pierre Waldeck-Rousseau), επέτρεψε την λειτουργία των συνδικάτων το (1884)», Γκούτος Γ-Χ., Εργατικό Δίκαιο, Εισαγωγή. Ατομική Σχέση, οπ.π., σελ. 170.

περισσότερο από την Αγγλία ή την Γαλλία και θέσπισε νέα νομοθεσία κατά το πρώτο μισό του 19^{ου} αιώνα⁵³.

2.1.7 Η κατοχύρωση των δικαιωμάτων των εργαζομένων σε εθνικό και διεθνές επίπεδο

Η διασφάλιση των δικαιωμάτων των εργαζομένων με κρατικά νομοθετήματα αποτέλεσε στη διαδρομή του χρόνου σταθερή επιδίωξη των εργαζομένων, οι οποίοι (αυτονομούμενοι έναντι των εργοδοτών) διεκδικούν με δυναμικές κινητοποιήσεις τα δικαιώματά τους. Στον αγώνα τους βρίσκουν συμπαραστάτες πρόσωπα εγνωσμένου κύρους και διεθνούς αναγνώρισης⁵⁴, με τη βοήθεια των οποίων πιέζουν τις εθνικές κυβερνήσεις προς έκδοση των αναγκαίων μέτρων. Τα πρώτα εργατικά νομοθετήματα εκδίδονται το 1840 στα βιομηχανικά κράτη και αφορούν τον περιορισμό της γυναικείας και παιδικής εργασίας⁵⁵.

Στη Γαλλία το 1841 ορίστηκε με νόμο το όριο για τα παιδιά 8-12 χρονών, στη Μεγάλη Βρετανία⁵⁶ το 1842 απαγορεύθηκε στις γυναίκες να κατεβαίνουν στα ορυχεία και το 1847 καθιερώθηκαν σε ορισμένους κλάδους της βιομηχανίας οι 10 ώρες⁵⁷ εργασία ενώ το Σεπτέμβριο του 1866 το Διεθνές Εργατικό Συνέδριο στη Γενεύη τάχθηκε υπέρ της μείωσης των ωρών εργασίας ως βασική προϋπόθεση για τη χειραφέτηση των εργατών.

⁵³ Η εργασία με μίσθωση μέχρι το 19^ο αιώνα υπόκειται στους κανόνες της σύμβασης παροχής υπηρεσιών και διέπονταν από τους Αστικούς Κώδικες των χωρών, όπως ο Αστικός Κώδικας της Γαλλίας (Napoleon) του 1804, της Ιταλίας του 1811 και της Αυστρίας του 1811.

⁵⁴ Οι πιο διάσημοι υποστηρικτές του κινήματος για την διεθνή εξασφάλιση ελάχιστων ορών εργασίας ήταν ο Άγγλος βιομήχανος Robert Owen (1771-1853) και Charles Hindley (1796-1857).

⁵⁵ Ληξουριώτης Ι., Ατομικές Εργασιακές Σχέσεις, Νομική Βιβλιοθήκη, 2011, σελ. 18 (Οι πρώτες εργατικές διατάξεις στην Ελλάδα περιλήφθηκαν στον νόμο ΓΦΚΔ (3524) της 13.1.1910 «περί μεταλλείων» και αφορούσαν αφενός στην απαγόρευση της νυχτερινής εργασίας των «κορασίων και γυναικών» στα μεταλλεία και στη μεταλλουργία και αφετέρου στον περιορισμό της χρησιμοποίησης ανηλίκων παιδιών στις σκωτικές εργασίες, ενώ σε σύντομο χρονικό διάστημα εκδόθηκε ο Ν ΔΚΘ/1912, που αφορούσε γενικότερα την εργασία των γυναικών και ανηλίκων.

⁵⁶ Ο «**Mines and Collieries Act**» του 1842 γνωστός και ως «**Mines Act**» ήταν νόμος του Κοινοβουλίου του Ηνωμένου Βασιλείου με τον οποίο απαγορεύθηκε σε όλες οι γυναίκες και τα αγόρια κάτω των δέκα ετών να εργαστούν στα ορυχεία του άνθρακα. Ήταν μια απάντηση στις συνθήκες εργασίας των παιδιών τα οποία είχε αποκαλύψει η έκθεση της Επιτροπής για την Παιδική Απασχόληση στα ορυχεία το 1842.

⁵⁷ Ο «**Factory Act of 1847**» γνωστός και ως ο «**Ten Hours Act**» περιόρισε τις ώρες εργασίας των γυναικών και των παιδιών στα βρετανικά εργοστάσια στις 10 ώρες την ημέρα.

Το αίτημα για οχτάωρη εργασία διατυπώθηκε για πρώτη φορά στην Αγγλία το 1829 από την «Εθνική Ένωση για την Προστασία της Εργασίας» και εφαρμόστηκε στην αποικία της Βικτωρίας την 21η Απριλίου του 1856. Στην Πορτογαλία, η «Εθνική Ένωση Εργαζομένων» το μεγαλύτερο εργατικό συνδικάτο της εποχής μετά από αλλεπάλληλες απεργίες το 1919 πέτυχε την ιστορική νίκη για την εργάσιμη ημέρα οκτώ ωρών. Στη Γαλλία η «εβδομάδα των 40 ωρών» ψηφίστηκε με τις συμφωνίες του «Matignon» το 1936. Η Οκτωβριανή Επανάσταση έφερε στη Ρωσία το οκτάωρο που θεσπίστηκε το 1917 και μόλις 4 ημέρες μετά την επικράτησή της. Δεν πρέπει να μας διαφεύγει, πρωτίστως για ιστορικούς λόγους, ότι το οκτάωρο είχε εξασφαλιστεί στις ΗΠΑ και συγκεκριμένα στη Βοστώνη ήδη από το 1842 και μάλιστα από εργαζόμενους στα καράβια που δεν ήταν μέλη εργατικών συνδικάτων. Στην Ελλάδα το οκτάωρο καθιερώθηκε με την ψήφιση του νόμου 2269/1920.

Πρωτοβουλία για προστασία των εργατικών δικαιωμάτων σε διεθνές επίπεδο εκδηλώθηκε στην Ελβετία το 1890, όπου έλαβε χώρα διεθνής συνδιάσκεψη με στόχο την υπογραφή αντίστοιχης διεθνούς συνθήκης⁵⁸. Την αποτυχία της εν λόγω συνδιάσκεψης ακολούθησε παρόμοια στο Βερολίνο το Μάρτιο του ίδιου έτους και κατέληξε στην υιοθέτηση λεπτομερών «συστάσεων» για τη ρύθμιση της εργασίας στα ορυχεία, την Κυριακή, την απασχόληση των παιδιών κ.λπ.

Το Σεπτέμβριο του 1897 στις Βρυξέλες λαμβάνει χώρα μια συνδιάσκεψη με εμπνευστή το διάσημο βέλγο καθηγητή Ernest Mahaim⁵⁹ και στόχο την ίδρυση μιας «Διεθνούς Υπηρεσίας Εργασίας». Εντωμεταξύ στο Παρίσι τον Ιούλιο του 1890 συναντιούνται διάφορες εθνικές οργανώσεις και ιδρύουν τη «Διεθνή Ένωση για την προστασία των εργαζομένων» που αποτέλεσε τον πρόδρομο της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας (ΔΟΕ). Το καντόνι της Βασιλείας στην Ελβετία πρόσφερε το τόπο εγκατάστασης της Ένωσης και την 1^η Μαΐου του 1901 λειτουργεί το διεθνές γραφείο με τίτλο «Διεθνής Οργάνωση Εργασίας». Η εν λόγω οργάνωση αποτελούνταν από αντιπροσώπους των εθνικών ενώσεων, μετείχαν όμως και εκπρόσωποι από διάφορες ευρωπαϊκές κυβερνήσεις και το 1906 υιοθετήθηκαν οι δύο πρώτες διεθνείς συμβάσεις⁶⁰. Μια νέα συνδιάσκεψη της Ένωσης πραγματοποιήθηκε το 1913 στη

⁵⁸ Ληξουριώτης Ι., Διεθνές Εργατικό Δίκαιο, Διεθνής Οργάνωση Εργασίας και Θεμελιώδη Δικαιώματα, Η εφαρμογή των Κανόνων Διεθνούς Εργατικού Δικαίου από την Ελλάδα, Νομική Βιβλιοθήκη, 2005, σελ. 2.

⁵⁹ Ernest Mahaim (1865-1938) διετέλεσε πρόεδρος του διοικητικού συμβουλίου της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας την περίοδο 1931-1932.

⁶⁰ Η πρώτη αφορούσε την απαγόρευση της νυχτερινής εργασίας των γυναικών στη βιομηχανία και η δεύτερη την απαγόρευση της χρήσης λευκού φωσφόρου στην κατασκευή σπέρτων.

Βέρνη και επεξεργάστηκε δύο ακόμα συμβάσεις αναφορικά με την διάρκεια εργασίας των γυναικών και των παιδιών και την απαγόρευση της νυχτερινής εργασίας.

Οι προσπάθειες αναλαμβάνονται εκ νέου το 1919 μετά τη λήξη του πρώτου παγκοσμίου πολέμου και στη διάσκεψη Ειρήνης στις Βερσαλλίες μια από τις πρώτες αποφάσεις ήταν να δημιουργηθεί 15μελής Επιτροπή τριμερούς σύνθεσης (εκπρόσωποι εργαζόμενων, εργοδοτών και κυβερνήσεων) με αντικείμενο να επεξεργαστεί τις προτάσεις σχετικά με τη διεθνή εργατική νομοθεσία που θα έπρεπε να ενταθούν στην συνθήκη. Το συγκεκριμένο κείμενο καθιερώθηκε να ονομάζεται «Καταστατικό της ΔΟΕ».

Από τις αρχές του 20^{ου} αιώνα στις δυτικοευρωπαϊκές χώρες και στις Ηνωμένες Πολιτείες της Αμερικής οι συγκεκριμένες νομοθετικές πρωτοβουλίες άρχισαν να ενσωματώνονται σε ξεχωριστούς Κώδικες.

Μετά το Δεύτερο Παγκόσμιο Πόλεμο και τις φρικαλεότητες που διαπράχθηκαν κατά τη διάρκεια του από τα ολοκληρωτικά καθεστώτα άρχισε πλέον να γίνεται κοινή συνείδηση σε παγκόσμιο επίπεδο, ότι η προστασία των δικαιωμάτων του ανθρώπου είναι πολύ σοβαρή υπόθεση για να αφεθεί στην αποκλειστική αρμοδιότητα των εθνικών κρατών. Εμφανίστηκε έτσι βαθμιαία στα μεταπολεμικά χρόνια μια σειρά από διεθνή νομικά κείμενα για την προστασία των ανθρωπίνων δικαιωμάτων, ενώ ιδρύθηκαν και δικαιοδοτικά όργανα επιφορτισμένα με την τήρηση των εγγυήσεων αυτών. Τέτοια κείμενα οικουμενικής μάλιστα σημασίας είναι ο καταστατικός Χάρτης του Ο.Η.Ε. (1945) και η Οικουμενική Διακήρυξη των Δικαιωμάτων του Ανθρώπου (1948). Υπάρχουν επίσης το Διεθνές Σύμφωνο για τα οικονομικά, κοινωνικά και πολιτιστικά δικαιώματα και το Διεθνές Σύμφωνο για τα ατομικά και πολιτικά δικαιώματα τα οποία ψηφίσθηκαν από τη Γενική Συνέλευση του Ο.Η.Ε. στις 16.12.1966⁶¹.

⁶¹ Ληξουριώτης Ι., Διεθνές Εργατικό Δίκαιο, Διεθνής Οργάνωση, οπ.π., σελ. 62-63, Çela K., E Drejta e Punës, (Το Εργατικό Δίκαιο), οπ.π., σελ. 52, Γκούτος Γ-Χ., Εργατικό Δίκαιο, Εισαγωγή, οπ.π., σελ. 53 & 170, Κουκιάδης Ι., Εργατικό Δίκαιο, Ατομικές Εργασιακές Σχέσεις και το Δίκαιο της Ευελιξίας της Εργασίας, Ζ' Έκδοση, εκδ. Σάκκουλα, Αθήνα – Θεσσαλονίκη, 2014, σελ. 137.

2.2 ΟΙ ΕΡΓΑΣΙΑΚΕΣ ΣΧΕΣΕΙΣ ΣΤΗΝ ΑΛΒΑΝΙΑ – ΜΙΑ ΑΝΑΔΡΟΜΗ

Η διαμόρφωση των εργασιακών σχέσεων στην Αλβανία δεν έχει μεγάλο ιστορικό βάθος. Εκκινεί από την ανεξαρτησία της χώρας το 1912, αφού μέχρι τότε η Αλβανία, όπως όλες οι βαλκανικές χώρες, αποτελούσε αναπόσπαστο μέρος της Οθωμανικής Αυτοκρατορίας και ήταν η τελευταία που κατέκτησε την ανεξαρτησία της.

Η περίοδος που ακολούθησε αμέσως μετά την ανεξαρτησία της ήταν τραυματική για το νεοσύστατο κράτος. Οι βαλκανικοί πόλεμοι, ο πρώτος παγκόσμιος πόλεμος και η εσωτερική πολιτική αστάθεια δημιούργησαν ένα εκρηκτικό περιβάλλον με εσωτερικές κοινωνικές αναταραχές, που συνεχίστηκαν μέχρι το 1928, όταν στην εξουσία αναρριχήθηκε ο βασιλιάς Ζογκ και κυβέρνησε τη χώρα μέχρι την έναρξη του δεύτερου παγκοσμίου πολέμου το 1939.

Πριν την ανεξαρτησία της η όλη οικονομία της Αλβανίας βασιζόταν στη γεωργία με έντονα τα φεουδαρχικά στοιχεία του συστήματος. Ο φεουδάρχης είχε την ιδιοκτησία της γης και απασχολούσε στα κτήματά του τους δουλοπάροικους και τους ελεύθερους εργάτες⁶².

Μετά το 1860 έκαναν την εμφάνιση τους οι μύλοι και τα τυπογραφεία και στη Σκόντρα και την Κορυτσά άνοιξαν οι μεγαλύτερες μονάδες παράγωγης, τα λεγόμενα μικρά εργοστάσια παράγωγης σαπουνιού, μεταξιού, τούβλων, μακαρονιών, κρασιών και καπνού, τα οποία απασχολούσαν μέχρι και 150 εργάτες. Οι επενδύσεις αυτές έγιναν στο τέλος του 19^{ου} αιώνα και στις αρχές του 20^{ου} αιώνα, επέφεραν σημαντικές αλλαγές στον κοινωνικό ιστό των πόλεων, χωρίς όμως να ανατρέπεται η φεουδαρχική δομή. Η εμφάνιση εργατών στα ορυχεία όπως και των τεχνιτών, των υλοτόμων, των ξυλουργών κ.λπ. δημιούργησαν τις προϋποθέσεις για αλλαγή του κλίματος.

Το πρώτο οργανωμένο εργατικό κίνημα στην Αλβανία λαμβάνει χώρα το 1854 με την ονομασία «η Σκοντριανή νεολαία», ενώ αργότερα δημιουργήθηκαν σποραδικά και άλλες παρόμοιες ενώσεις (το 1857 και το 1902), οι οποίες είχαν τοπικό χαρακτήρα και διαλύονταν άμεσα, όταν γίνονταν αντιληπτές από τους τούρκους. Το 1905, και πάλι στη Σκόντρα, γιορτάστηκε για πρώτη φορά στη χώρα η πρωτομαγιά η οποία είχε μεγάλο αντίκτυπο στην τοπική κοινωνία.

Κατά τη διάρκεια της Οθωμανικής Αυτοκρατορίας και μέχρι το 1912 στην Αλβανία ίσχυε ο Οθωμανικός Αστικός Κώδικας⁶³ διατάξεις του οποίου αναφέρονταν στη σύμβαση

⁶² Historia e Popullit Shqiptar, Vëllimi III, Shqiptarët nga Periudha e Pavarësisë deri në Luftën e Dytë Botërore, 1912-1939, bot. Toena, (Η Ιστορία του Αλβανικού Λαού), σελ. 31-34.

εργασίας και στη σύμβαση έργου. Άξια υπόμνησης αναφορικά με τις εργασιακές σχέσεις της συγκεκριμένης χρονικής περιόδου είναι η κατάσταση που επικρατούσε στο βόρειο τμήμα της χώρας, που ποτέ δεν υποτάχτηκε στους Οθωμανούς κατακτητές. Εκεί επικρατούσε το αλβανικό εθιμικό δίκαιο το οποίο και αναφερόταν ως «το Κανούν (λατ. Canon) του Λεκ Ντουκαγκίνη»⁶⁴. Το Κανούν ήταν μία περίληψη κανόνων, οι οποίοι είχαν διαδοθεί προφορικά από γενιά σε γενιά από τους εκπροσώπους της καθολικής εκκλησίας και από τους εκάστοτε φεουδάρχες και εκπρόσωπους των τοπικών συμβουλίων της κάθε περιοχής.

Οι κανόνες αυτοί κωδικοποιήθηκαν για πρώτη φορά στις αρχές του 20^{ου} αιώνα, αποτελούνταν από 12 κεφάλαια και ρυθμίζαν θέματα εκκλησίας, οικογένειας, γάμου, ιδιοκτησίας, εργασίας, δανεισμού, μπέσας κ.λπ.

Στο πέμπτο κεφάλαιο του εν λόγω Κανούν ρυθμίζονταν η εργασία ως κοινωνικό φαινόμενο και όχι ως εργασιακή σχέση μεταξύ του φεουδάρχη και του δουλοπάροικου ή του ελεύθερου εργάτη.

2.2.1 Η περίοδος 1912 - 1939

Η ανακήρυξη της ανεξαρτησίας στις 28 Νοεμβρίου 1912 έγινε σε μια εξαιρετικά δύσκολη συγκυρία, αφού συνέπεσε με τον πρώτο Βαλκανικό πόλεμο. Πριν καν αναγνωριστεί διεθνώς ως ανεξάρτητο κράτος η τότε προσωρινή κυβέρνηση με έδρα την Αυλώνα αποδέχθηκε την προσωρινή ισχύ των νόμων που ίσχυαν επί Οθωμανικής Αυτοκρατορίας⁶⁵.

Κατά το δεύτερο Βαλκανικό πόλεμο η Αλβανία πέρασε στον έλεγχο της Αυστροουγγαρίας και διατηρήθηκε το ίδιο νομικό καθεστώς ως προς την οργάνωση της τοπικής αυτοδιοίκησης, το οποίο όμως θα έπρεπε να αναθεωρηθεί σταδιακά⁶⁶. Το σύστημα παρέμεινε το ίδιο και κατά το 1914, όταν ο Πρίγκιπας Βιντ (Wilhelm Friedrich Heinrich

⁶³ Γκούτος Γ-Χ., Εργασιακές Σχέσεις των οικοδόμων στην χερσαία Ελλάδα μετά το 1800, (Συμβολή στην Ιστορία του Ελληνικού Εργατικού Δικαίου), Διδακτορική Διατριβή, Αθήνα, 1985, σελ. 42-43, Grigsby E-W., **The Medjelle** or The Ottoman Civil Law, Translated into English, Stevens and Sons, Limited, Law Publisher and Booksellers, 1895 στο: www.ials.sas.ac.uk, Institute of Advanced Legal Studies, University of London

⁶⁴ Farruku E., Kanun, L'onore degli albanesi tra passato e presente . Analisi di un fenomeno e culturale, Rivista Giuridica Stato e Chiese, Roma, 2011.

⁶⁵ Çela K., E Drejta e Punës, (Το Εργατικό Δίκαιο), οπ.π., σελ. 52

⁶⁶ Bello H., Mexheleja–Kodi Civil Osman dhe Trashëgimia Juridike Osmane në Shqipërinë e viteve 1912-1929, Instituti i Historisë–Tiranë, Artikull Botuar ne Revisten, Zani i Nalte Nr. 2, Mars 2013, (Mexheleja–Οθωμανικός Αστικός Κώδικας και η οθωμανική νομική κληρονομία στην Αλβανία την περίοδο 1912-1929), σελ. 45-54.

Princzu Wied) με βασιλικό διάταγμα διατήρησε το ίδιο νομικό καθεστώς. Για πρώτη φορά όμως στο οργανωτικό Καταστατικό⁶⁷ της Αλβανίας του 1914 με το άρθρο 27 του Καταστατικού⁶⁸ αυτού κατοχυρώθηκε το θεμελιώδες δικαίωμα της ισότητας ενώπιον του νόμου, της απαγόρευσης διακρίσεων λόγω θρησκείας (αρθ. 32) και κατά την πρόσληψη στον δημόσιο τομέα⁶⁹. Οι διατάξεις του άρθρου 36 κατοχύρωναν το δικαίωμα της ελεύθερης έκφρασης, ενώ οι διατάξεις των άρθρων 37 και 38 κατοχύρωναν το δικαίωμα του συναθροίζεσθαι και το δικαίωμα ίδρυσης σωματείων.

Το τέλος του πρώτου παγκοσμίου πολέμου βρίσκει την Αλβανία και πάλι ως ανεξάρτητο κράτος και το 1920 στην πόλη Λούσνια σχηματίστηκε κυβέρνηση εθνικής ενότητας ορίζοντας τα Τίρανα πρωτεύουσα της χώρας⁷⁰. Ακολούθησε η «Δημοκρατική Επανάσταση» του Ιουνίου 1924, όπου για πρώτη φορά είχαμε σύγκρουση αριστερών και δεξιών πολιτικών δυνάμεων στη χώρα, το σχηματισμό της κυβέρνησης Νόλη με ένα πραγματικά πολλά υποσχόμενο για την εποχή κοινωνικό πρόγραμμα⁷¹.

Το 1925 ανέρχεται στην εξουσία ο Αχμέτ Ζόγκου (Ahmet Zogu) που κυβέρνησε την Αλβανία μέχρι το 1939. Τον Μάρτιο του 1925 ψηφίστηκε ο νέος Καταστατικός Χάρτης⁷² της Αλβανικής Δημοκρατίας και καθιερώθηκαν κάποια από τα θεμελιώδη δικαιώματα. Ο Ζόγκου όμως γρήγορα πέρασε τη χώρα σε καθεστώς μοναρχίας και αναγόρευσε εαυτόν ως βασιλιά της⁷³ το 1928. Η χώρα απέκτησε νέο καταστατικό χάρτη με διασφάλιση κάποιων θεμελιωδών δικαιωμάτων⁷⁴, αυτοχαρακτηρισμένη ως κοινοβουλευτική βασιλεία. Κατά τη βασιλεία του

⁶⁷ Satatuti i Vlorës (Καταστατικός Χάρτης της Αλβανίας «Αυλώνα 1914») στο: <http://www.shtetiweb.org/>, Milo P., Politika e Jashtme e Shqipërise, Vëllimi I, Kapitulli i II, bot. Toena, (Η Εξωτερική Πολιτική της Αλβανίας,) σελ. 192.

⁶⁸ Historia e Popullit Shqiptar, (Η Ιστορία του Αλβανικού Λαού), οπ.π., σελ. 59.

⁶⁹ Άρθρο 32 του Καταστατικού του 1914 «*Η Αλβανία δεν έχει καμία επίσημη θρησκεία ενώ εγγυάται την ελεύθερη και δημόσια άσκηση όλων των θρησκειών. Σε κανένα μέρος του αλβανικού πριγκιπάτου δεν επιτρέπεται να γίνει διάκριση λόγω θρησκείας και όλοι οι πολίτες απολαμβάνουν τα ίδια ατομικά και πολιτικά δικαιώματα είτε κατά την πρόσληψη στο δημόσιο είτε κατά την άσκηση των επαγγελματικών δραστηριοτήτων τους*».

⁷⁰ Milo P., Politika e Jashtme e Shqipërisë, (Η Εξωτερική Πολιτική της Αλβανίας), οπ.π., σελ. 469, Frasheri T., Ali Këcyra, Kujtime, bot. Onufri, 2012, («Κελτσούρα Αλί», Έγγραφα για την Ιστορία της Αλβανίας), σελ. 113, Historia e Popullit Shqiptar, Vëllimi III (Η Ιστορία του Αλβανικού Λαού, III Τόμος), οπ.π., σελ. 187.

⁷¹ Vickers M., Shqiptaret, bot. Bota Shqiptare, 2008, (Οι Αλβανοί), σελ. 176, Historia e Popullit Shqiptar, Vëllimi III, (Η Ιστορία του Αλβανικού Λαού, III Τόμος), οπ.π., σελ. 221.

⁷² Στο: <http://www.shtetiweb.org/>.

⁷³ Historia e Popullit Shqiptar, Vëllimi III, (Η Ιστορία του Αλβανικού Λαού, III Τόμος), οπ.π., σελ. 285-289

⁷⁴ Στο: <http://www.albanianroyalcourt.al/pages/constitution>

Ζόγκου αναδιοργανώθηκαν οι κρατικοί θεσμοί και τέθηκαν σε ισχύ ο Ποινικός, ο Εμπορικός και ο Αστικός Κώδικας κατά τα Ιταλικά και Γαλλικά πρότυπα⁷⁵.

Για πρώτη φορά στην ιστορία του αλβανικού κράτους ο Αστικός Κώδικας του 1929 περιλάμβανε ρυθμίσεις σχετικά με τη σύμβαση εργασίας⁷⁶. Το αρθ. 1631 έδινε τον ορισμό της σύμβασης εργασίας, ενώ η σύναψη, η διάρκεια, η λύση και η αποζημίωση ρυθμιζόνταν στις διατάξεις των άρθρων 1632 έως 1636. Το άρθ. 1637 ρύθμιζε την υποχρέωση του εργοδότη σχετικά με την προστασία της ασφάλειας και υγιεινής στο χώρο εργασίας, χωρίς να παραλείπονται διατάξεις για τη *σύμβαση μαθητείας* και τους τρόπους λήξης της σύμβασης εργασίας.

Καθώς η Αλβανία αποτελούσε ήδη μέλος της ΔΟΕ από το 1920, το Μάρτιο του 1932 επικύρωσε τις πρώτες διεθνείς συμβάσεις εργασίας και πιο συγκεκριμένα την υπ' αριθ. 4/1919 περί «Νυκτερινής Εργασίας (γυναικών)», και την υπ' αριθ. 5/1919 περί «Ελάχιστης Ηλικίας (Βιομηχανία)».

2.2.2 Η κοινωνική ασφάλιση και οι πρώτες εργατικές ενώσεις

Η πρώτη νομοθετική πράξη για την αναγνώριση δικαιώματος στην κοινωνική ασφάλιση εκδόθηκε το 1927 με τον υπ' αριθ. 129/1927 νόμο περί «Συντάξεων». Το Ίδρυμα Κοινωνικής Ασφάλισης (ISSH) ιδρύθηκε κατά τη βασιλεία Ζόγκου (1928-1939), ενώ στον ιδιωτικό τομέα (ειδικά στον τομέα των ορυχείων) υπήρχαν νωρίτερα ξένες εταιρείες που οικειοθελώς είχαν αναπτύξει σύστημα κοινωνικής προστασίας για τους εργαζόμενους. Ο βασιλιάς Ζόγκου όρισε για πρώτη φορά συντάξεις για τους δημοσίους υπαλλήλους και τους στρατιωτικούς με ένα ανταποδοτικό σύστημα και συγκεκριμένο ταμείο διαχείρισης, παρόμοιο με τα συνταξιοδοτικά συστήματα των χωρών της δυτικής Ευρώπης. Οι προϋποθέσεις για να επωφεληθεί κάποιος από την εθνική ασφαλιστική συνταξιοδότηση ήταν η ελάχιστη προϋπηρεσία 10 χρόνων και ανώτατο όριο προϋπηρεσίας τα 35 χρόνια και στην ηλικία των 60 ετών ενιαία και για τα δύο φύλα.

Στα τέλη της δεκαετίας του 30 ο αριθμός των εργαζομένων και των τεχνιτών ήταν γύρω στις 21 χιλιάδες, χωρίς να συμπεριλαμβάνονται στον αριθμό αυτό οι δημόσιοι υπάλληλοι. Οι οικονομικές συνθήκες ήταν εξαιρετικά δύσκολες και εξ αυτού του λόγου άρχισαν να

⁷⁵ Historia e Popullit Shqiptar, Vëllimi III, (Η Ιστορία του Αλβανικού Λαού, III Τόμος), οπ.π., σελ. 290-300

⁷⁶ Kodi Civil Vitit 1929 i Mbretit Zog, bot. AlbJuris (Αστικός Κώδικας του 1929 του Βασιλιά Ζόγκ), σελ. 374-376, Mbretëria Shqiptare, 1928-1939, Qendra e Studimeve Albanologjike, Shtëpia Botuese Toena, 2011, (Αλβανική Μοναρχία, 1928-1939), Κέντρο, σελ. 203.

δημιουργούνται οι πρώτες ενώσεις για την προστασία των συμφερόντων των εργαζομένων. Ήδη από το 1920 στη Σκόδρα είχε ιδρυθεί η ένωση εργαζομένων του καπνεργοστασίου «Tarabosh», ενώ το ίδιο έτος, οι εργαζόμενοι των τυπογραφείων στο Αργυρόκαστρο είχαν κηρύξει απεργία με στόχο τη βελτίωση των συνθηκών εργασίας και τις αυξήσεις μισθών⁷⁷. Το 1925 ιδρύθηκε και πάλι στο Αργυρόκαστρο «Η Ένωση Εργαζόμενων», στα Τίρανα το 1927 η ένωση «Πρόοδος», ενώ το ίδιο έτος ιδρύεται στην Κορυτσά η «Ένωση των Ραφτών».

Το 1927 οι εργαζόμενοι στην «Άγγλο-Περσική» εταιρία πετρελαίου ξεσπούν σε διαδηλώσεις και οδηγούνται σε απεργία στην Αρδένιτσα, ενώ το 1928 στο λιμάνι του Δυρραχίου οι εργαζόμενοι της ιταλικής επιχείρησης «Maxorana» διαδήλωναν ζητώντας τη βελτίωση των συνθηκών εργασίας.

Το Οκτώβριο του 1935, μια άλλη ένωση ιδρύθηκε στην Κουτσόβα με την ονομασία «Εργασία», η οποία περιλάμβανε όλους τους εργαζόμενους των πετρελαιοπηγών της περιφέρειας Μπερατίου. Η ένωση αυτή το 1935 πρόβαλε μια σειρά από οικονομικά αιτήματα στην διοίκηση της ιταλικής εταιρίας πετρελαίου AIPA, ένα εκ των οποίων ήταν οι εργαζόμενοι να μην χαιρετούν φασιστικά. Τα αιτήματα απορρίφθηκαν από τη διοίκηση της εταιρίας η οποία προχώρησε σε μαζικές απολύσεις. Στις 28 Νοεμβρίου του 1935, οι εργαζόμενοι ξέσπασαν σε μαζικές διαδηλώσεις επί τρεις συνεχόμενους μήνες με συνέπεια στις 11 Φεβρουαρίου 1936 να κηρυχτεί γενική απεργία των εργατών πετρελαίου με στόχο την προστασία των υπολοίπων μελών της ένωσης «Εργασία». Την ίδια περίοδο διοργανώθηκε απεργία και στην Κορυτσά (21 Φλεβάρη του 1936) όπου η βαθιά οικονομική κρίση οδήγησε στη γενική διαδήλωση «του ψωμιού». Η διαδήλωση είχε γενικό και ειρηνικό χαρακτήρα και σε αυτήν συμμετείχαν επίσης και οι ιδιοκτήτες των μικρών καταστημάτων και εργαστηρίων, φοιτητές, αγρότες κ.λπ.⁷⁸. Τα γεγονότα αυτά σε καμιά περίπτωση πάντως δεν υπονοούν τη δημιουργία γνήσιας συνδικαλιστικής συνείδησης των εργαζομένων, αφού το γενικό επίπεδο μόρφωσης εκείνη την περίοδο ήταν εξαιρετικά χαμηλό.

⁷⁷ Historia e Popullit Shqiptar, Vëllimi III, Shqiptarët nga Periudha e Pavarësisë deri në Luftën e Dytë Botërore, 1912-1939, bot. Toena, (Η Ιστορία του Αλβανικού Λαού), σελ. 316.

⁷⁸ Telo I & Ziso K & Doçi N., Lëvizja Sindikale në Shqipëri, Insituti i Studimeve Sindikale, Tirane, 2003, (Το Συνδικαλιστικό Κίνημα στην Αλβανία), σελ. 1-15.

2.2.3 Η περίοδος του κομμουνιστικού καθεστώτος (1945 – 1991)

Με τον τερματισμό του Δευτέρου Παγκόσμιου πολέμου η Αλβανία, όπως όλες της χώρες των Βαλκανίων και της Ευρώπης προσπάθησε να ανασυγκροτηθεί από τα ερείπια, τη φτώχεια και την πολιτική αστάθεια, η οποία επικρατούσε ειδικά την περίοδο αμέσως μετά το τέλος του πολέμου.

Οι κομμουνιστές νικητές μετά τον πόλεμο, βοηθούμενοι από τους Γιουγκοσλάβους και την ευλογία των Σοβιετικών εγκατέστησαν το κομμουνιστικό καθεστώς (Λαϊκή Δημοκρατία) και κυβέρνησαν την χώρα έως το 1990⁷⁹.

2.2.3.1 Τα πρώτα μέτρα

Στις 11 Φεβρουαρίου 1945 το Εθνικό Συνέδριο των Εργαζομένων και των Δημοσίων Υπαλλήλων ίδρυσε την «Ένωση Συνδικάτων της Αλβανίας» και η κυβέρνηση εκδίδει την πρώτη μεταπολεμική νομοθετική ρύθμιση στα εργασιακά με τον υπ' αριθ. 82/1945 νόμο⁸⁰ για «το ωράριο λειτουργίας, ασφάλειας και αμοιβής της εργασίας». Με το συγκεκριμένο νόμο καθιερώθηκε το οκτάωρο, προσδιορίστηκε η νυχτερινή εργασία, η υποχρέωση του εργοδότη για την υγιεινή και ασφάλεια στο χώρο εργασίας, η υποχρέωση του εργοδότη να μην προχωρεί σε καταγγελία σύμβασης πριν την έγκριση της επιχειρησιακής συνδικαλιστικής οργάνωσης. Ρυθμίζονταν περαιτέρω οι αρμοδιότητες των επιθεωρητών εργασίας, η απαγόρευση πληρωμής μισθών κάτω από το κατώτατο επιτρεπόμενο από τον νόμο μισθό, η πληρωμή με 30% πάνω από τον κανονικό μισθό για τις υπερωρίες και την εργασία στις αργίες. Κατοχυρώθηκε η ισότητα στην αμειβόμενη εργασία μεταξύ των γυναικών και ανδρών, η ετήσια άδεια (δύο εβδομάδων), η συμπληρωματική άδεια για τους εργαζόμενους, οι οποίοι εργάζονται σε βαριά και ανθυγιεινά επαγγέλματα, η άδεια μητρότητας διάρκειας δύο μηνών (ένα μήνα πριν την γέννα και ένα μήνα μετά).

⁷⁹ Historia e Popullit Shqiptar, Vellimi i IV, Shqiptarët gjatë Luftës së dytë Botërore dhe më pas, 1939-1990, bot. Toena (Η ιστορία του Αλβανικού Λαού., IV Τόμος), σελ. 168-187, Gazment B., Shqipëria Politike, bot. Pegi, 2010, (Η Πολιτική Αλβανία), σελ. 313, Fevziu B., 100 Vjet Rrugëtim në Politikën e Shtetit Shqiptar, 1912-2012, bot. UET PRESS, (100 Χρόνια Διαδρομή στην πολιτική του Αλβανικού Κράτους, 1912-2012), σελ. 191.

⁸⁰ Νόμος 82/1945 του Προεδρείου του Συμβουλίου Εθνικής Απελευθέρωσης περί «του χρόνου υπηρεσίας, της αμοιβής και προστασίας της εργασίας» (EEK.22/1945, σελ. 6), Vendimi Nr. 82/1945 i Presidiumit të Këshillit Nacional Çlirimtar për “Kohën e Shërbimit, pagat dhe mrojtjen e Punës, FZ.Nr.22/1945, fq.6-8.

Επειδή πλέον στόχος την σοσιαλιστικής οικονομίας δεν ήταν το κέρδος⁸¹ αλλά ο άνθρωπος, οι κυβερνητικές πολιτικές εκείνης της περιόδου αποσκοπούσαν στην εξασφάλιση των υλικών και πνευματικών αναγκών του πολίτη, μέσω του οποίου θα εδραιώνονταν ο σοσιαλισμός και ο κομμουνισμός.

Από την άλλη πλευρά ο πολίτης είχε την υποχρέωση απέναντι στην κοινωνία να διαφυλάξει τη σοσιαλιστική περιουσία και με την εργασιακή πειθαρχία να μεριμνά για την επίτευξη του πρωταρχικού στόχου, δηλ. την προστασία της λαϊκής κυριαρχίας και της απαγόρευσης της εκμετάλλευσης ανθρώπου από άνθρωπο⁸².

Το Μάρτιο της επόμενης χρονιάς ψηφίστηκε και τέθηκε σε εφαρμογή το νέο Σύνταγμα⁸³ σύμφωνα με το οποίο θεμέλιο της οικονομικής και κοινωνικής τάξης αποτελούσε η δημόσια κρατική περιουσία και οι συνεταιρισμοί «co-operatives»⁸⁴. Το σύνολο των κυβερνητικών πολιτικών βασιζόνταν αποκλειστικά στην λαϊκή βάση⁸⁵ και η όλη κυβερνητική προπαγάνδα στρέφονταν κατά της παλιάς τάξης πραγμάτων του φεουδαρχισμού και του καπιταλισμού.

Το νέο σύνταγμα του 1946 περιλάμβανε εκτεταμένες διατάξεις σχετικά με τις εργασιακές σχέσεις⁸⁶, όπως την προστασία για τους προσληφθέντες και το δικαίωμα του συναθροίζεσαι,

⁸¹ Papajani S., E Drejta e Punës, bot. Universiteti i Tiranës, 1959, (Εργατικό Δίκαιο), οπ.π., σελ. 30.

⁸² Άρθρο 16 του Συντάγματος του 1976: «Στη Λαϊκή Σοσιαλιστική Δημοκρατία της Αλβανίας απαγορεύεται η ατομική ιδιοκτησία και δεν υπάρχουν κοινωνικές τάξεις στις οποίες θα επιτρέπεται η εκμετάλλευση του ανθρώπου από άνθρωπο».

⁸³ Διάταγμα υπ' αριθ. 24/1946 του Προεδρείου της Εθνοσυνέλευσης περί «του Καταστατικού Χάρτη της Λαϊκής Δημοκρατίας της Αλβανίας», (EEK 19/1946 σελ. 1-8), Dekreti Nr. 24/1946 i Presidiumit të Kuvendit Popullor për «Statuti i Republikës Popullore Socialiste të Shqipërisë», FZ. Nr.19/1946, fq.1-8

⁸⁴ Άρθ. 8 Συντ. 1946 και αρθ. 10 Συντ. 1950 «το κράτος στηρίζει, ευνοεί και φροντίζει ιδιαίτερος το λαϊκό κίνημα για τη δημιουργία των συνεταιρισμών (κοοπερατίβα)», Dode L., Sundim pa Pushtim, bot. Instituti Studimeve të Europës Juglindore, Tiranë, 2014, (Η Αλβανία την περίοδο 1945-1948), σελ. 261.

⁸⁵ Çevi K & Meksi V & Dhima Dh., Përmbledhje e Legjislacionit të Republikës së Shqipërisë, Kodet, Vëllimi I, Botimi Zyrtë së Kryeministrit, 1961, (Γενική Συλλογή της Νομοθεσίας της Λαϊκής Δημοκρατίας της Αλβανίας, Κωδικοί, Τόμος I), σελ. 7, Συντ. του 1950, άρθρο 2 «Η λαϊκή δημοκρατία της Αλβανίας είναι κράτος των εργαζομένων και των αγροτών».

⁸⁶ Άρθ. 44 Συντ. 1976 «Στη Λαϊκή Σοσιαλιστική Δημοκρατία της Αλβανίας οι πολίτες έχουν το δικαίωμα στην εργασία, δικαίωμα το οποίο εγγυάται το κράτος. Η εργασία είναι καθήκον και τιμή για κάθε πολίτη. Οι πολίτες έχουν το δικαίωμα να επιλέγουν και να ασκούν το επάγγελμά τους βασιζόμενοι στις ικανότητες και την κατάρτισή τους και σύμφωνα με τις ανάγκες της κοινωνίας».

την κοινωνική ασφάλιση, την ετήσια άδεια, την ειδική προστασία νέων και ανήλικων⁸⁷, τη διασφάλιση της απόλυτης ισότητας μεταξύ αντρών και γυναικών⁸⁸. Επίσης οι διατάξεις των άρθρων 13 και 14⁸⁹ απαγόρευαν κάθε διάκριση σε βάρος πολιτών λόγω θρησκείας⁹⁰, φυλής, εθνικότητας, φύλου, μόρφωσης ή τόπου κατοικίας ενώ το δικαίωμα του συναθροίζεσθαι⁹¹ κατοχυρωνόταν στο άρθ. 18 του Συντ.

Κατά την περίοδο 1945–1991 η Αλβανία επικύρωσε συνολικά 13⁹² διεθνείς συμβάσεις που καταρτίστηκαν στα πλαίσια της ΔΟΕ και κατήγγειλε μια⁹³. Η τελευταία επικύρωση έλαβε χώρα το 1964 δεδομένου ότι την 5 Αυγούστου 1967 η χώρα αποχώρησε από τη ΔΟΕ. Σύμφωνα πάντως με το αρθ. 1 παργ. 5 του Καταστατικού της ΔΟΕ, αποχώρηση κράτους μέλους δεν σημαίνει και αποδέσμευση από τις επικυρωμένες ήδη συμβάσεις.

⁸⁷ Αρθ. 15 Συντ. 1946 *«Η γυναίκα είναι ίση με τον άντρα σε όλους τους τομείς της πολιτικής, ιδιωτικής και κοινωνικής ζωής. Η γυναίκα έχει δικαίωμα στην ισότητα των πληρωμών (συμπεριλαμβανομένης και της κοινωνικής ασφάλισης) απέναντι στον άντρα. Το κράτος προστατεύει τα δικαιώματα της μητέρας και του παιδιού, εξασφαλίζοντάς τους το δικαίωμα της στέγασης και της άδειας μετ' αποδοχών πριν και μετά το τοκετό»*. Το δικαίωμα στην ισότητα κατοχυρωνόταν επίσης και στα μετέπειτα συντάγματα της κομμουνιστικής περιόδου. Στο Συντ. του 1950 (αρθ. 17) και στο Συντ. του 1976 (αρθ. 41).

⁸⁸ Σύμφωνα με το αρθ. 197 του τότε ισχύοντος Ποινικού Κώδικα *«Η απόλυση, η άρνηση πρόσληψης ή η αφαίρεση μέρους του μισθού της γυναίκας λόγω εγκυμοσύνης τιμωρείται με πρόστιμο μέχρι δέκα χιλιάδες Λεκ ή μέχρι έξι μήνες υποχρεωτικής εργασίας»*.

⁸⁹ Άρθρο 13 του Συντ.(1946): *«Όλοι οι πολίτες είναι ίσοι ανεξαρτήτως εθνικότητας, φυλής ή θρησκείας. Κάθε διάταξη που χορηγεί πλεονεκτήματα ή περιορίζει δικαιώματα πολιτών λόγω της διαφορετικότητας στην εθνικότητα, τη φυλή ή τη θρησκεία, είναι αντισυνταγματική και επιφέρει κυρώσεις που προβλέπονται από το νόμο. Είναι αντισυνταγματική και ως συνέπεια τιμωρείται από το νόμο οποιαδήποτε πράξη η οποία οδηγεί σε μίσος και διαμάχες μεταξύ των εθνικοτήτων, φυλών και θρησκειών»*.

⁹⁰ Σύμφωνα με το αρθ. 197 του τότε ισχύοντος Ποινικού Κώδικα *«ο περιορισμός με οποιονδήποτε τρόπο των δικαιωμάτων των πολιτών, ή η προνομιακή μεταχείριση πολιτών, λόγω εθνικότητας, φυλής ή θρησκείας, τιμωρείται με ποινή φυλάκισης έως δέκα χρόνια»*.

⁹¹ Άρθρο 18 του Συντ. 1946: *«Σε όλους τους πολίτες το κράτος εγγυάται την ελευθερία της έκφρασης, του Τύπου, της οργάνωσης, της συγκέντρωσης και της δημόσιας εκδήλωσης»*.

⁹² Την υπ' αριθ. 10/1921 διεθνή σύμβαση εργασίας (EEK 7/1957, σελ. 244), την υπ' αριθ. 10/1921 (EEK 7/1957, σελ. 244), την υπ. αριθ. 16/1921 (EEK 7/1957, σελ. 245), την υπ' αριθ. 29/1930, (EEK 7 /1957, σελ. 248), την υπ' αριθ. 52/1936 (EEK 7/1957, σελ. 245), την υπ' αριθ. 58/1936 (EEK 7/1957 σελ. 248), την υπ' αριθ. 59/1937, (EEK 7/1957, σελ. 248), την υπ' αριθ. 77/1946 (EEK 7/1957, σελ. 246), την υπ' αριθ. 87/1948 (EEK 7/1957, σελ. 247), την υπ' αριθ. 90/1948 (EEK 7/1957, σελ. 247), την υπ' αριθ. 98/1949 (EEK 7/1957, σελ. 247), την υπ' αριθ. 100/1951 (EEK 7/1957, σελ. 248).

⁹³ Την υπ' αριθ. 4/1919 σύμβαση περί «νυχτερινής εργασίας γυναικών».

Το αλβανικό κράτος από το 1920 (έτος κατά το οποίο η χώρα έγινε μέλος της ΔΟΕ) έως το 1957 δεν είχε στείλει ποτέ αναφορά σχετικά με την εφαρμογή των έως τότε επικυρωμένων συμβάσεων και για το λόγο αυτό η ΔΟΕ στις ετήσιες αναφορές⁹⁴ των εμπειρογνώμων της κατά την περίοδο 1954-1955 και 1956 εξέφραζε την ενόχλησή της για την αλβανική άρνηση. Η κατάσταση άλλαξε αμέσως τον επόμενο χρόνο με την ψήφιση του Εργ.Κ. το 1957 και η Αλβανία για πρώτη φορά απάντησε στις σχετικές ερωτήσεις της επιτροπής των εμπειρογνώμων.

2.2.3.2 Η εργατική νομοθεσία στους Κώδικες του 1947, 1956, 1966 και 1980

Μετά την έγκριση του Συντάγματος το 1946 η Λαϊκή Εθνοσυνέλευση προχώρησε στην ψήφιση στις 25-8-1947 του πρώτου Εργ.Κ.⁹⁵ στην ιστορία της Αλβανίας. Κατά τη διάρκεια του κομμουνιστικού καθεστώτος καταρτίστηκαν άλλοι τρεις Κώδικες. Ο δεύτερος Κώδικας το 1956⁹⁶ είχε ως στόχο την κάλυψη των κενών και ιδίως εκείνων που αφορούσαν το χρόνο εργασίας και αδειών, το σύστημα πληρωμών, την πειθαρχία, την ασφάλεια και την υγιεινή στο χώρο εργασίας.

Η διακοπή των διακρατικών σχέσεων με την τότε Σοβιετική Ένωση (1960) και η αποχώρηση της Αλβανίας από το Σύμφωνο της Βαρσοβίας το 1968 ως ένδειξη διαμαρτυρίας για την αλλαγή της πολιτικής γραμμής της Μόσχας απέναντι στον Στάλιν, έφερε έντονη εσωστρέφεια στην πολιτική και κοινωνική ζωή της χώρας. Καλλιεργήθηκε μια απέχθεια σε κάθε τι το Σοβιετικό, γεγονός που είχε αντίκτυπο και στην εργατική νομοθεσία, αφού αυτή είχε ως πρότυπο την αντίστοιχη Σοβιετική. Οι δύο επόμενοι Εργατικοί Κώδικες του 1966 και του 1980 αντικατοπτρίζουν μια μανία κάθαρσης από τις όποιες ξένες επιρροές. Ταυτόχρονα όμως αναδεικνύουν και μια υποβάθμιση της τότε αλβανικής εργατικής νομοθεσίας, αφού και

⁹⁴ Summary of Reports of Ratified Conventions, International Labor Conference, Thirty Seventh Session, Report III, Part 1, Geneva, International Labor Office, 1954, Report of the Committee of Experts, παργ. 22, σελ. 335 στο: www.ilo.org/public/libdoc, Summary of Reports of Ratified Conventions, International Labor Conference, Thirty Eighth Session, Report III, Part 1, Geneva, International Labor Office, 1955, Report of the Committee of Experts, παράγραφος 19, σελ. 558 στο: www.ilo.org/public/libdoc.

⁹⁵ Διάταγμα. 447/1947 σχετικά με την έκδοση του υπό αριθ. 527/1947 νόμου περί «Εργ.Κ της Λαϊκής Δημοκρατίας της Αλβανίας», (EEK 86/1947, σελ. 15-19), Dekreti, Nr. 447/1947 i Presidiumit të Kuvendit Popullor për miratimin e ligjit Nr.527/1947 “Kodi i Punës së Republikës Popullore të Shqipërisë, FZ,Nr.86/1947, Çela K., E Drejta E punës, Koncept Leksionesesh, bot. Botime Universitare, Tirane, 1995, (Εργατικό Δίκαιο, Πανεπιστημιακές σημειώσεις), οπ.π., σελ. 15-19.

⁹⁶ Νόμος 2250/1956 περί «Εργ.Κ της Λαϊκής Δημοκρατίας της Αλβανίας»,. (EEK 4/1956, σελ. 72), Ligji Nr. 2250/1956 «Kodi i Punës së Republikës Popullore të Shqipërisë», FZ,Nr.4/1956, fq.72.

αυτά τα άρθρα των νέων Κωδίκων μειώνονται δραστικά (μόνο 63 ο τρίτος και 103 το τέταρτος). Παρά ταύτα η ευαισθησία του κομμουνιστικού καθεστώτος σε θέματα προστασίας της υγιεινής και της ασφάλειας στο χώρο εργασίας, η προστασία της γυναίκας, της μητέρας, του παιδιού, των ανηλίκων και τις τρίτης ηλικίας παρέμεινε στην ίδια λογική μέχρι την πτώση του καθεστώτος το 1991.

Η σφαιρική παρουσίαση της ιστορίας των εργασιακών σχέσεων στην Αλβανία επιβάλλει να εστιάσουμε στον Κώδικα του 1947, δεδομένου ότι αυτός υπήρξε το βασικό εργατικό νομοθετικό κείμενο επί του οποίου στηρίχθηκαν και οι επόμενες αλλαγές.

2.2.3.2.1 Η διαμεσολάβηση στην εύρεση εργασίας

Η διαμεσολάβηση στην εργασία κατά την περίοδο 1945 έως 1991 γινόταν μόνο μέσω των κρατικών γραφείων ευρέσεως εργασίας, τα οποία λειτουργούσαν σε κάθε νομό. Νομοθετικά η ρύθμιση για τη διαμεσολάβηση στην εργασία περιλήφθηκε μόνο στον Κώδικα του 1947.

Κατ' αυτήν όλοι οι ενδιαφερόμενοι για πρόσληψη εργαζόμενων, ανεξαρτήτως εάν επρόκειτο περί ιδιωτών ή δημοσίων επιχειρήσεων, θα έπρεπε να δηλώνουν τις κενές θέσεις και να προσλαμβάνουν εργαζόμενους μέσω του γραφείου εργασίας της εκάστοτε περιοχής. Η συγκεκριμένη ρύθμιση δεν επαναλήφθηκε στους μετέπειτα Κώδικες λόγω του ότι μετά τα πρώτα χρόνια της δεκαετίας του πενήντα ξεκίνησε η κρατικοποίηση και η κολεκτιβοποίηση της οικονομίας (οι συνεταιρισμοί) και αποκλειστικός εργοδότης ήταν μόνο το Δημόσιο.

Η όλη διαδικασία προγραμματισμού και διανομής του νέου εργατικού δυναμικού βασίζονταν στα δημογραφικά στατιστικά του νομού από τη αρχή του έτους και ρυθμίζονταν με κυβερνητικές οδηγίες⁹⁷. Κυρίαρχο ρόλο είχαν εν προκειμένω οι Εκτελεστικές Επιτροπές των Λαϊκών Συμβουλίων σε κάθε νομό και προτεραιότητα δίνονταν πάντοτε στις γυναίκες και στα άτομα με ειδικές ανάγκες⁹⁸. Ιδιωτικά γραφεία ευρέσεως εργασίας δεν επιτρέπονταν. Πρέπει παρά ταύτα να επισημανθεί ότι και σε χώρες όπου ίσχυε η ελεύθερη αγορά εργασίας υπήρχαν περιορισμοί στη λειτουργία ιδιωτικών γραφείων ευρέσεως εργασίας όπως π.χ. στην

⁹⁷ Κυβερνητική οδηγία 7/1976 περί «διανομής και τακτοποίησης των εργαζομένων», στη Γενική Συλλογή της Νομοθεσίας της Λαϊκής Σοσιαλιστικής Δημοκρατίας της Αλβανίας 1945-1985, Τόμος II, Τίρανα, 1986, σελ. 219-224, Udhëzimi i Qeverisë për «shpërndarjen dhe rregullimin e punonjësve», Përmbledhje e Legjislacionit të Republikës së Shqipërisë, Vëllimi II, Tiranë, 1986, fq.219-224.

⁹⁸ Κυβερνητική οδηγία 7/1976, οπ.π., άρθρο 8.

Ελλάδα⁹⁹, όπου τα ιδιωτικά γραφεία απαγορεύονταν μέχρι το 1952 και στην Ιταλία μέχρι το 1970.

2.2.3.2.2 Η αναγκαστική επιστράτευση

Η αναγκαστική επιστράτευση περιλήφθηκε μόνο στους Κώδικες του 1947 και του 1956. Με βάση τις σχετικές διατάξεις η κυβέρνηση είχε το δικαίωμα να καλέσει όλους τους πολίτες (εξαιρουμένων των ανηλίκων κάτω των 16 ετών, των ενηλίκων πάνω των 50 ετών, των εγκύων, των μητέρων που θηλάζουν ή έχουν παιδιά κάτω των 8 ετών, των ατόμων με ειδικές ανάγκες, και των αναπήρων πολέμου) σε αναγκαστική επιστράτευση, όταν εμφανίζονταν έκτακτες ανάγκες όπως κατάσταση πολέμου ή φυσικές καταστροφές. Η συγκεκριμένη ρύθμιση απαντώνταν κατά την περίοδο εκείνη και σε καθεστώτα ελεύθερης αγοράς εργασίας όπως π.χ. στην Ελλάδα¹⁰⁰ και ήταν συμβατή με την υπ. αριθ. 29/1930 διεθνή σύμβαση για την καταναγκαστική εργασία.

Στους μετέπειτα Κώδικες του 1956, του 1966 και του 1980 εκτός από τις διατάξεις για την αναγκαστική επιστράτευση είχε προστεθεί και μια ρύθμιση που υποχρέωνε εργαζόμενους, μετά από εντολή των Λαϊκών Συμβουλίων και των Επιχειρησιακών Συμβουλίων, να δέχονται χωρίς αντίρρηση διορισμό ή μετάθεση σε επιχειρήσεις, οι οποίες ενδεχομένως να είχαν την έδρα τους εκτός πόλεως που βρισκόταν η μόνιμη κατοικία τους.

Η συγκεκριμένη ρύθμιση μπορεί ενδεχομένως να δικαιολογούνταν από τον κρατικό προγραμματισμό της οικονομίας, δεν έπαυε όμως να είναι σαφώς αντίθετη με τις διατάξεις της υπ' αριθ. 29/1930 διεθνούς σύμβασης εργασίας, γεγονός που επανειλημμένα επισήμαιναν οι ετήσιες εκθέσεις της επιτροπής των εμπειρογνώμων της ΔΟΕ¹⁰¹.

⁹⁹ Για την Ελλάδα: Report III (Part I) International Labor Conference, Thirty-Fifth session, Summary of Reports on Ratified Conventions Geneva, 1952, σελ. 321, Νομθ. Διάταγμα. 763/1970 περί «τροποποίησης διατάξεων των της νομοθεσίας περί προσλήψεως μισθωτών», ΦΕΚΑ' 283/1970, σελ. 2591-2592, Δημητρακόπουλου Σπ. Ε., Εργατική Νομοθεσία, Ερμηνεία-Νομολογία, Έκδοση Τέταρτη, Εκδόσεις Δελτίου Εργατικής Νομοθεσίας, Αθήναι, 1972, σελ. 38, και για την Ιταλία το: Report III (Part I) International Labor Conference, Forty-Second session, Summary of Reports on Ratified Conventions Geneva, 1958, σελ. 112 στο: www.ilo.org.

¹⁰⁰ Νομ. Διάταγμα 17/1974 περί «Πολιτικής Σχεδιάσεως Εκτάκτου Ανάγκης», Κεφάλαιο Δ', άρθρο 14, (Π.Σ.Ε.Α.) (ΦΕΚΑ' 236/1974), Σύνταγμα της Ελλάδος, αρθ. 22 § 3.

¹⁰¹ Για την Αλβανία Report III (Part I) International Labor Conference, Fiftieth Session, Summary of Reports on Ratified Conventions, Geneva, 1966, σελ. 747 στο: www.ilo.org.

Η διεθνής εργατική νομοθεσία της εποχής εκείνης αναγνώριζε το διευθυντικό δικαίωμα του εργοδότη να μεταθέτει τον εργαζόμενο, υπό τον όρο ότι το συγκεκριμένο μέτρο δεν συνιστούσε κατάχρηση και δεν συνεπάγονταν άλλες μεταβολές στη σύμβαση εργασίας¹⁰².

Παρόμοιο προβληματισμό δημιουργούσε και η εθελοντική εργασία όπως επίσης και η υπηρεσία σε Κοινότητα ή Δήμο. Η παροχή της συγκεκριμένης εργασίας αποφασίζονταν από λαϊκές εθνοσυνελεύσεις¹⁰³ ή κατόπιν κυβερνητικών εντολών και η εκτέλεσή της δεν αμφισβητούνταν από κανένα.

Στο βαθμό που η υποχρέωση παροχής ήταν δεδομένη υπό τις συνθήκες του τότε καθεστώτος το εν λόγω είδος εργασίας θα πρέπει να θεωρηθεί επίσης ως μη συμβατό με τη διεθνή σύμβαση 29/1930. Παρεμφερής προβληματισμός ίσχυε και για την εργασία στην υπηρεσία Δήμου ή Κοινότητας. Εν προκειμένω η μη εκτέλεση της εργασίας χαρακτήριζε τον πολίτη που αρνούνταν την παροχή ως προδότη του σοσιαλισμού με πλήρη κοινωνική απαξίωση.

2.2.3.2.3 Οι συλλογικές συμβάσεις εργασίας

Οι συλλογικές συμβάσεις ρυθμίστηκαν μόνο στον Εργ.Κ. του 1947 και στον Κώδικα του 1956. Είναι μάλιστα εντυπωσιακό το γεγονός, ότι η ίδια η κυβέρνηση μέχρι το 1966 ενθάρρυνε¹⁰⁴ τη σύναψη συλλογικών συμβάσεων εργασίας λόγω των θετικών αποτελεσμάτων που αυτές είχαν στη γενικότερη οικονομία. Έκτοτε η κυβερνητική θέση άλλαξε και ρυθμίσεις για συλλογικές συμβάσεις δεν εμφανίστηκαν.

Σύμφωνα με τον Κώδικα του 1947 (αριθ. 11) «...η Συλλογική Σύμβαση Εργασίας ήταν μια συμφωνία μεταξύ του Συμβουλίου της συνδικαλιστικής οργάνωσης/συνδικαλιστικών οργανώσεων με την ιδιότητα των εκπροσώπων των εργαζομένων και του εργοδότη/η αντιπροσωπία εργοδοτών δια της οποίας οι συμβαλλόμενες πλευρές καθόριζαν τις συνθήκες εργασίας και πρόσληψης σε μια επιχείρηση ή θεσμό/ ή σύνολο επιχειρήσεων και θεσμών».

¹⁰² Γούτου Γ-Χ & Λεβέντη Γ., Εργατική Νομοθεσία, Β' Τόμος, ο.π., σελ. 89.

¹⁰³ Π.χ. κυβερνητική οδηγία. 3/1966 για «τους εργαζόμενους οι οποίοι εκτελούν εθελοντική εργασία στους συνεταιρισμούς» (EEK.4/1966, σελ. 119), Udhëzimi Nr. 3/1966 për «punonjësit të cilët kryejnë punë vullnetare ne kooperativat bujqësore», FZ.Nr.4/1966,fq.119.

¹⁰⁴ Κυβερνητική απόφαση 49/1951 περί «διαδικασίας σύναψης συλλογικών συμβάσεων εργασίας για το έτος 1951», (EEK. 15/1951, σελ. 478), Vendimi i Qeverisë Nr. 49/1951 për «procedurën e nënshkrimit të kontrates kolektive», FZ, Nr.15/1951, fq. 478.

Η ΣΣΕ (άρθρο 12) κάλυπτε και τους εργαζόμενους που δεν ήταν μέλη συνδικαλιστικής οργάνωσης με εξαίρεση τους διοικητικούς υπαλλήλους, οι οποίοι ήταν αρμόδιοι για την πρόσληψη ή την απόλυση των εργαζομένων στην επιχείρηση ή στο θεσμό. Ρυθμίσεις ΣΣΕ που προσέκρουαν στον Κώδικα ήταν άκυρες (αρθ. 14) και όργανο για τον έλεγχο της νομιμότητας ήταν το Γραφείο Εργασίας της εκάστοτε περιφέρειας. Η ΣΣΕ παρέμενε σε ισχύ για όσο χρονικό διάστημα οι δύο πλευρές είχαν συμφωνήσει μεταξύ τους, ανεξαρτήτως αλλαγής εργοδότη ή ενδεχόμενης αναδιοργάνωσης της επιχείρησης.

Αρμόδια όργανα για την επίλυση των συλλογικών διαφορών ήταν η εντός της επιχείρησης Επιτροπή και τα Εργατικά Δικαστήρια του νομού που είχε την έδρα της η επιχείρηση. Παρεμφερείς ρυθμίσεις υπήρχαν και σε καθεστώτα ελεύθερης αγοράς εργασίας όπως π.χ. στην Ελλάδα¹⁰⁵.

2.2.3.2.4 Η ατομική σύμβαση εργασίας

Ο Εργ.Κ. του 1947 περιείχε ρυθμίσεις για τη σύναψη, τη χρονική διάρκεια και τη λύση της ατομικής σύμβασης εργασίας, της οποίας έδινε σαφή ορισμό¹⁰⁶. Το σχετικό κεφάλαιο δεν περιλάμβανε διάταξη για την απαγόρευση των διακρίσεων στην εργασία και την απασχόληση¹⁰⁷, κενό όμως που φαίνεται να καλύπτονταν από σύστοιχη διάταξη των άρθρων 13 και 14 του Συντάγματος του 1946.

Η χρονική διάρκεια της σύμβασης εργασίας διακρίνονταν σε αορίστου χρόνου, σε διάρκεια μικρότερης του έτους και σε εκτέλεση συγκεκριμένης μόνο εργασίας.

Στους μετέπειτα Κώδικες του 1956 και του 1966 δεν γίνεται καμιά αναφορά στη χρονική διάρκεια της σύμβασης εργασίας, ενώ κατά τον Κώδικα του 1980 η σύμβαση θα έπρεπε να ήταν κατά κανόνα αορίστου χρόνου και μόνο εάν οι καταστάσεις το επέβαλαν, θα μπορούσε να περιοριστεί σε ορισμένο χρόνο. Εάν ο εργαζόμενος συνέχιζε την παροχή εργασίας μετά την τυπική λήξη της σύμβασης, η σύμβαση εργασίας μετατρέπονταν αυτόματα σε

¹⁰⁵ Γούτου Γ-Χ & Λεβέντη Γ., Εργατική Νομοθεσία, οπ.π., σελ. 419-425.

¹⁰⁶ Αρθ. 23 «Η συμφωνία μεταξύ δύο ή περισσότερων προσώπων με την οποία η μια πλευρά (ο προσλαμβανόμενος) προσφέρει την εργατική του δύναμη στην άλλη πλευρά (στον εργοδότη) έναντι αμοιβής».

¹⁰⁷ Αρθ. 1, παρ. 1, υποπαρ. (α) της υπ αριθ. 111/1958 Διεθνούς Σύμβαση Εργασίας για τη «Διάκριση στην απασχόληση και την εργασία», «κάθε διάκριση, αποκλεισμός ή προτίμηση η οποία γίνεται με βάση τη φυλή, το χρώμα, το φύλο, τη θρησκεία, τις πολιτικές πεποιθήσεις, την εθνική προέλευση ή κοινωνική καταγωγή, η οποία έχει ως αποτέλεσμα να ακυρώνει ή εξασθενεί την ισότητα των ευκαιριών ή την μεταχείριση στην απασχόληση ή στο επάγγελμα».

αορίστου χρόνου. Οι συγκεκριμένες ρυθμίσεις ήταν συμβατές με τα τότε ισχύοντα στη διεθνή εργατική νομοθεσία, δεδομένου ότι η σύμβαση αορίστου χρόνου αποτελούσε τον κανόνα και η ορισμένου χρόνου την απόκλιση¹⁰⁸.

Η διάρκεια της δοκιμαστικής περιόδου ως προς την ανειδίκευτη εργασία ήταν κατ' ελάχιστον 6 ημέρες για τους εργάτες και 14 για τους υπαλλήλους. Αντίθετα στην εξειδικευμένη εργασία η δοκιμαστική περίοδος δεν μπορούσε να υπερβαίνει το μήνα.

Η λύση της σύμβασης εργασίας προϋπέθετε συγκεκριμένο χρόνο προειδοποίησης. Σύμφωνα με τις διατάξεις του άρθρου 38 η λύση της σύμβασης εργασίας θα μπορούσε να γίνει:

- ✓ αυτοδικαίως, όταν έληγε ο χρόνος της διάρκειάς της, αν επρόκειτο για σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου.
- ✓ με συμφωνία μεταξύ των συμβαλλομένων.
- ✓ με καταγγελία της σύμβασης εργασίας από τον εργοδότη ή τον εργαζόμενο.

Σύμφωνα με τις ρυθμίσεις του αρθ. 40 ο εργαζόμενος, ο οποίος επιθυμούσε τη λύση της σύμβασης εργασίας θα έπρεπε υποχρεωτικά να ενημερώσει τον εργοδότη τουλάχιστον 3 ημέρες πριν την ημερομηνία λύσης, εφόσον πληρώνονταν εβδομαδιαία και 5 ημέρες πριν, εφόσον πληρωνόταν μηνιαία. Εάν η καταγγελία της σύμβασης γινόταν από τον εργοδότη (αρθ. 82¹⁰⁹) η κοινοποίηση θα έπρεπε να επιδοθεί προ 15 ημερών¹¹⁰ από τη λύση της σύμβασης. Εναλλακτικά θα μπορούσε να πληρωθεί αποζημίωση που αντιστοιχούσε σε μισθό 15 ημερών.

Η προαναφερόμενη κοινοποίηση των 15 ημερών ήταν εξαιρετικά σύντομη σε σύγκριση π.χ. με την Ελλάδα¹¹¹ όπου ήδη από το 1920 η ελάχιστη χρονική διάρκεια κοινοποίησης ήταν ένας μήνας, χρόνος που αυξάνονταν σταδιακά με βάση τη διάρκεια της εργασίας. Παρά ταύτα οι ιδιόμορφες συνθήκες του κομμουνιστικού καθεστώτος δικαιολογούσαν τη ρύθμιση, αφού άπαντες οι πολίτες είχαν την υποχρέωση να εργάζονται και να μη διάγουν παρασιτική ζωή, το δε κράτος επιμελούνταν της εύρεσης εργασίας.

Ο πολίτης που είχε χαρακτηριστεί ως «παράσιτος» εντέλλονταν να εργαστεί άμεσα και αν μετά το χρονικό διάστημα των 15 ημερών δεν είχε προσέλθει στην εργασία, υπήρχε

¹⁰⁸ Γούτου Γ-Χ & Λεβέντη Γ., Εργατική Νομοθεσία, Β' Τόμος, ο.π., σελ. 66.

¹⁰⁹ Συμβατό με το άρθρο 11, τμήμα (Δ) της υπό αριθ. 158/1982 Διεθνούς Σύμβασης Εργασίας περί «της Καταγγελίας της Σύμβασης» παρόλο που η Αλβανία δεν έχει ακόμα επικυρώσει την σύμβαση αυτή.

¹¹⁰ Το ίδιο χρονικό διάστημα (15 ημερών) καθόριζαν για την κοινοποίηση στον καταγγελλθέντα και οι μετέπειτα Εργατικοί Κώδικες (άρθρο 27/1956), (άρθρο 98/1966), (άρθρο 55/1980)

¹¹¹ Δημητρακόπουλου Σπ. Ε., Εργατική Νομοθεσία, ο.π., σελ. 3390-392.

βίαη προσαγωγή και με βάση τις ικανότητές του αναγκάζονταν να εργαστεί σε αντίστοιχη εργασία.

Εκείνος που συμπλήρωνε την κατά νόμο ηλικία προς εργασία παρουσιάζονταν στο γραφείο εργασίας της περιοχής του και κατέθετε την αίτηση για εργασία. Ακολουθούσαν επαφές του Γραφείου με όλες τις διευθύνσεις προσωπικού των επιχειρήσεων και των δημοσίων υπηρεσιών, έτσι ώστε να βρεθεί η πλέον κατάλληλη θέση με βάση τα επαγγελματικά προσόντα του υποψηφίου. Την τελική απόφαση για την πρόσληψη λάμβανε η Επιτροπή που διηύθυνε την επιχείρηση. Η συγκεκριμένη απόφαση που αποτελούσε διοικητική πράξη, όριζε επίσης τη συγκεκριμένη θέση απασχόλησης, τη διάρκεια της εργασίας αλλά και το ύψος του μισθού. Είναι προφανές ότι η συγκεκριμένη διαδικασία είχε ακυρώσει στην πράξη τη διαδικασία σύναψης σύμβασης εργασίας που προβλέπονταν ακόμα και στον Εργ.Κ. του 1980.

Τέλος, η μερική απασχόληση προβλέφθηκε μόνο στον Κώδικα του 1956 και επιτρέπονταν μόνο στις γυναίκες, οι οποίες λόγω των οικογενειακών υποχρεώσεων δεν είχαν τη δυνατότητα να παρέχουν οχτάωρη εργασία.

2.2.3.2.5 Ο εσωτερικός κανονισμός

Διατάξεις για την πρόβλεψη εσωτερικού κανονισμού περιλήφθηκαν μόνο στον Κώδικα του 1947 και στον Κώδικα του 1956. Οι διατάξεις των αρθ. 44 -49 του Κώδικα του 1947 επέβαλαν στον εργοδότη την υποχρέωση κατάρτισης εσωτερικού κανονισμού, ο οποίος θα έπρεπε να προβλέπει λεπτομερώς τα δικαιώματα και τις υποχρεώσεις των εργαζομένων εντός του χώρου εργασίας, ανάλογα με τις ειδικές συνθήκες που επικρατούσαν σε κάθε επιχείρηση¹¹².

Ο εσωτερικός κανονισμός έπρεπε να συνταχθεί σε συνεργασία με τους εκπροσώπους των συνδικαλιστικών οργανώσεων και σε καμιά περίπτωση δεν μπορούσε να τεθεί σε ισχύ χωρίς την προηγούμενη έγκριση του αρμόδιου Γραφείου Εργασίας. Ταυτόχρονα ο εσωτερικός κανονισμός δεν μπορούσε να παραβιάζει διατάξεις του Εργ.Κ. ούτε ισχύουσας συλλογικής σύμβασης. Κάθε νέος εργαζόμενος παραλάμβανε κατά την έναρξη της εργασίας του τον εσωτερικό Κανονισμό προς πλήρη ενημέρωση για τις συγκεκριμένες υποχρεώσεις του και τα δικαιώματά του εντός του χώρου εργασίας.

¹¹² Οδηγία του Υπουργείου Δικαιοσύνης του 1951 περί «εφαρμογής του εσωτερικού κανονισμού εργασίας από τους εργαζόμενους και τους υπάλληλους στις δημόσιες επιχειρήσεις, δημοσίους θεσμούς και κοινοπρατίδας» (ΕΕΚ. 21/1951 σελ. 663-672), Udhëzim i Minsitrisë së Drejtësisë i Vitit 1951 për “zbatimin e rregullores së brëndshme nga punonjësit dhe nëpunësit ne institucionet publike dhe koperativat bujqesore”, FZ. Nr.21/1951, fq.663-672.

Προβλέψεις για εσωτερικό κανονισμό απαντώνται την ίδια χρονική περίοδο και σε άλλες ευρωπαϊκές χώρες (π.χ. Ελλάδα, Γαλλία¹¹³), στην Αλβανία όμως η συγκεκριμένη εμπειρία κληρονομήθηκε κατά έναν περίεργο αυτισμό στη σύγχρονη οικονομική ζωή, έτσι ώστε να αποτελεί σήμερα εργασιακό κεκτημένο. Όλες οι δημόσιες υπηρεσίες στη χώρα λειτουργούν με βάση εσωτερικό κανονισμό, κάτι όμως που δεν απαντάται ευρέως στον ιδιωτικό τομέα, πλην βεβαίως των πολυεθνικών επιχειρήσεων.

2.2.3.2.6 Η αμοιβή

Η αμοιβή είχε ρυθμιστεί σε όλους τους Εργατικούς Κώδικες της κομμουνιστικής περιόδου.

Ο Κώδικας του 1947 προέβλεπε ότι ο καθορισμός του ύψους της αμοιβής του εργαζόμενου προσδιορίζονταν από την ατομική και τη συλλογική σύμβαση εργασίας, ενώ ταυτόχρονα κατοχυρωνόταν **η αρχή της ίσης αμοιβής**¹¹⁴ για ίδια και ίσης αξίας εργασία.

Στους μετέπειτα Εργατικούς Κώδικες θέματα αμοιβής δεν ρυθμίστηκαν ξανά, δεδομένου ότι τη σχετική αρμοδιότητα ασκούσε πλέον το κράτος ως μοναδικός εργοδότης.

Όσον αφορά την αρχή της ίσης αμοιβής ο εργαζόμενος πληρώνονταν με βάση την ποσότητα και την ποιότητα της προσφερόμενης εργασίας, ενώ για την ίδια εργασία δίνονταν ίδια αμοιβή ανεξαρτήτως φύλου, εθνότητας και ηλικίας.

Μόνο σε εξαιρετικές περιπτώσεις λαμβάνονταν υπόψη κατά τον καθορισμό του μισθού και τα προσόντα του εργαζομένου.

Η αμειβόμενη εργασία διακρίνονταν σε δυο κατηγορίες: στην εργασία με προκαθορισμένο μισθό (χρονικός μισθός) και στην αμειβόμενη εργασία με βάση την απόδοση κατά μονάδα παραγωγής ή κατά τεμάχιο εργασίας ή κατ' αποκοπή (το σύστημα αυτό εφαρμόζονταν κυρίως στις δημόσιες αγροτικές επιχειρήσεις, στους συνεταιρισμούς στα χωριά, στις δημόσιες οικοδομικές και μεταποιητικές επιχειρήσεις¹¹⁵).

¹¹³ Για την Ελλάδα: Νομοθετικό Διάταγμα 3789/1957 και 210/1974 (ΦΕΚ Α' 210/1957), Δημητρακόπουλου Σπ. Ε., Εργατική Νομοθεσία, οπ.π., σελ. 200, Γούτου Χ., & Λεβέντη Γ., Εργατική Νομοθεσία, Β' Τόμος, οπ.π., σελ. 405-408.

¹¹⁴ Αρθ. 52 (1947) «για την εργασία της ίδιας αξίας παρέχεται ίδια αμοιβή ανεξαρτήτως φύλου και ηλικίας» ορισμός ο οποίος επανεμφανίζεται μόνο στον Κώδικα του 1980 (άρθρο 43α).

¹¹⁵ Γούτου Γ-Χ & Λεβέντη Γ., Εργατική Νομοθεσία, Β' Τόμος, οπ.π., σελ. 135-136

Η αμοιβή θα έπρεπε κατά τους Κώδικες του 1947 και 1956 να είναι πάνω από το νόμιμο κατώτατο¹¹⁶ μισθό, ρύθμιση η οποία δεν επαναλήφθηκε στους μεταγενέστερους Κώδικες, κρίθηκε δε ως συμβατή με την αντίστοιχη διεθνή σύμβαση στα πλαίσια της ΔΟΕ¹¹⁷.

Η αμοιβή για τις δύο πρώτες ώρες υπερωριών θα έπρεπε να είναι το ελάχιστον 50% παραπάνω με την αμοιβή που αντιστοιχούσε για μια κανονική ώρα, ενώ για τις υπόλοιπες το 100%. Ο Κώδικας του 1966 μείωσε το ύψος της αμοιβής της υπερωριακής εργασίας στο 25% της αμοιβής για μια κανονική εργάσιμη ώρα.

Για την εργασία που παρέχονταν κατά τη διάρκεια της εβδομαδιαίας ανάπαυσης η αμοιβή ορίζονταν σε τουλάχιστον 50% πάνω από την αμοιβή μιας κανονικής εργάσιμης ημέρας, ενώ για την εργασία η οποία εκτελούνταν κατά τις αργίες, ο εργαζόμενος δικαιούταν και την αποζημίωση την οποία θα έπαιρνε ο μη εργαζόμενος συνάδελφός του.

Ο μισθός έπρεπε να καταβάλλεται τακτικά τουλάχιστον δυο φορές το μήνα σε χρήμα (σε αντίθεση με την ελληνική νομοθεσία που προέβλεπε και τη σε είδος καταβολή¹¹⁸), και πάντα εντός του χώρου εργασίας.

2.2.3.2.7 Η χρονική διάρκεια της εργασίας

Όλοι οι Κώδικες της περιόδου ρύθμιζαν τη χρονική διάρκεια της εργασίας. Στο άρθρο 87 του Κώδικα του 1947 κατοχυρώνονταν το οκτάωρο, αλλά και το εξάωρο¹¹⁹ για τους ανήλικες από 16 έως 18 χρονών. Για τους παρέχοντες πνευματική εργασία ή τους εργαζόμενους σε υπόγεια και σε δύσκολες και ευαίσθητες συνθήκες εργασίας (τα λεγόμενα βαριά και ανθυγιεινά επαγγέλματα) προβλέπονταν επίσης μειωμένο ωράριο εργασίας¹²⁰.

Παρά το γεγονός ότι η Αλβανία δεν έχει επικυρώσει καμιά από τις σχετικές διεθνείς συμβάσεις που εκδόθηκαν στα πλαίσια της ΔΟΕ, οι σύστοιχες ρυθμίσεις αναγνωρίστηκαν

¹¹⁶ Συμβατή με τις διατάξεις των άρθρων 1 έως 4 της υπ' αριθ. 26/1928 Διεθνούς Σύμβασης Εργασίας περί «καθορισμού του νόμιμου κατώτατου μισθού».

¹¹⁷ Summary of Reports of Ratified Conventions, International Labor Conference, Forty Second Session, Report III, Part 1, Geneva, International Labor Office, 1958, Report of the Committee of Experts, σελ. 277 στο: www.ilo.org/public/libdoc.

¹¹⁸ Δημητρακόπουλου Σπ. Ε., Εργατική Νομοθεσία, οπ.π., σελ. 233, § 182.

¹¹⁹ Πληρώνονταν όμως κανονικά για οκτάωρο.

¹²⁰ Κυβερνητική απόφαση 131/1972 αρθ. 1 «...οι εργαζόμενοι που εργάζονται σε εργαστήρια και μονάδες που κάνουν χρήση ιονίζουσας ακτινοβολίας και οι εργαζόμενοι οι οποίοι ασχολούνται με την έρευνα και την ανάλυση ραδιενεργών μετάλλων εργάζονται όχι περισσότερο από πέντε ώρες την ημέρα και έχουν δικαίωμα συμπληρωματικής άδειας μέχρι 24 ημέρες»,

και κατοχυρώθηκαν κατά την κομμουνιστική περίοδο με εθνικές διατάξεις. Παρόμοια πρακτική ακολουθήθηκε και σε αυτήν ακόμα τη Γερμανία, η οποία δεν έχει επικυρώσει ακόμα την υπ' αριθ. 1/1920 διεθνή σύμβαση εργασίας σχετικά με «τη διάρκεια ωρών εργασίας (βιομηχανία)».

Η Ελλάδα, για παράδειγμα, παρ' ότι είχε επικυρώσει ήδη από το 1920¹²¹ την εν λόγω σύμβαση και την επανέλαβε με έκδοση Προεδρικών Διαταγμάτων και Αναγκαστικών Νόμων το 1932 και το 1937¹²², η εφαρμογή της κρίθηκε ως μη συμβατή ύστερα από Εκθέσεις της Επιτροπής των Εμπειρογνώμων της ΔΟΕ¹²³. Η κύρια αντίρρηση επικεντρώνονταν στην κατάσταση που επικρατούσε στους εργαζόμενους των σιδηροδρομικών γραμμών και οι οποίοι δεν καλύπτονταν από τις σχετικές εθνικές διατάξεις. Το 1975 το εβδομαδιαίο ωράριο εργασίας καθορίστηκε με την ΕΓΣΣΕ σε 45 ώρες και με την ΕΓΣΣΕ του 1986 σε 40 ώρες¹²⁴.

Σε αντίθεση με τις εξελίξεις στην Ελλάδα το κανονικό εβδομαδιαίο ωράριο εργασίας στην Αλβανία από το 1947 ήταν 48 ώρες. Η ρύθμιση αυτή ίσχυε έως το 2002, όταν με την αναθεώρηση του Εργ.Κ. κατοχυρώθηκε το 5νθήμερο και οι 40 ώρες την εβδομάδα.

Το κανονικό ωράριο μπορούσε με κυβερνητική απόφαση να επιμηκυνθεί από 8 σε 10 ώρες¹²⁵ την ημέρα, όπως πρόβλεπαν όλοι οι μεταγενέστεροι του 1947 Εργατικοί Κώδικες. Την υπέρβαση μπορούσαν να δικαιολογήσουν έκτακτες ανάγκες προς αποφυγή βλάβης της κανονικής πορείας της εργασίας¹²⁶.

Η νυχτερινή εργασία¹²⁷ άρχιζε από τη 22:00 μμ. και τελείωνε την 6:00 πρωινή. Κατοχυρωνόταν το δικαίωμα του εργαζόμενου να κάνει διαλείμματα (το ελάχιστο μίση ώρα την ημέρα) κατά την διάρκεια της εργάσιμης ημέρας και οπωσδήποτε μετά από τέσσερις ώρες από την έναρξη της εργασίας. Το διάλλειμα δεν συμπεριλαμβανόταν στο οκτάωρο και

¹²¹ Η Ελλάδα από το 1920 ενώ η Βουλγαρία από το 1922.

¹²² ΠΔ 9/1932 «περί κωδικοποίησεως και συμπληρώσεως των περί οκτάωρου εργασίας διατάξεων», (ΦΕΚ Α' 212/1932), Αναγκ. Νόμος. 547/1937 «περί κωδικοποίησεως και συμπληρώσεως διατάξεων εργατικών τινών νόμων», (ΦΕΚ Α' 98/1937).

¹²³ Summary of Reports of Ratified Conventions , International Labor Conference, Thirty Fifth και Forty Sixth Session , Report III, Part 1, Geneva, International Labor Office , 1958 και 1962, Report of the Committee of Experts, σελ. 6-7 και σελ. 34 στο: www.ilo.org/public/libdoc

¹²⁴ Νόμος 133/1975 (ΦΕΚ Α' 180/1975), και Υπουργική Απόφαση 12440/1986 περί «καθορισμού συνολικών γενικών κατώτατων ορίων μισθών και ημερομίσθιων όλης της χώρας», (ΦΕΚ Β' 123/1986).

¹²⁵ Κυβερνητική Απόφαση 25/1980 περί «εποχιακών εργασιών»,

¹²⁶ Γούτου Γ-Χ & Λεβέντη Γ., Εργατική Νομοθεσία, Β' Τόμος, οπ.π., σελ. 198.

¹²⁷ Οι εργαζόμενοι της νυχτερινής βάρδιας εργάζονταν με μειωμένο ωράριο δηλ. αντί οχτώ εργάζονταν επτά ώρες και πληρώνονταν για οχτώ.

ως εκ τούτου δεν πληρώνονταν. Στις επιχειρήσεις όπου η εργασία εκτελούνταν χωρίς διακοπή, το διάλλειμα ήταν συντομότερο της μισής ώρας και δίδονταν εντός του χώρου παροχής της εργασίας.

2.2.3.2.8 Η ανάπαυση

Το δικαίωμα στην ανάπαυση κατοχυρώνονταν και στους 4 Εργατικούς Κώδικες και επιπρόσθετα στο αρθ. 25 του αλβανικού Συντάγματος του 1952, κατά το οποίο «το κράτος εξασφαλίζει στους πολίτες το δικαίωμα στην ανάπαυση με τη μείωση του ωραρίου εργασίας, την ετήσια άδεια μετ' αποδοχών και τη δημιουργία εργατικών συλλόγων και παραθεριστικών συγκροτημάτων».

Η εβδομαδιαία ανάπαυση διάρκειας τουλάχιστον 36 συνεχόμενων ωρών αποτελούσε προνομιακή ρύθμιση σε σύγκριση π.χ. με την Ελλάδα, όπου η συνολική διάρκεια ανέρχονταν σε 24 ώρες¹²⁸. Η εβδομαδιαία ανάπαυση σε επιχειρήσεις συνεχούς λειτουργίας παρέχονταν και κατά τη διάρκεια της εβδομάδας, ενώ η καταβολή του μισθού συμπεριλάμβανε και τις προβλεπόμενες αργίες¹²⁹.

Η ετήσια άδεια μετ' αποδοχών ανέρχονταν σε 2 εβδομάδες για όλους τους ενήλικους εργαζόμενους¹³⁰, υπό την προϋπόθεση ότι είχαν συμπληρώσει τουλάχιστον 5 και 1/2 μήνες (μετά από 11 μήνες στον Κώδικα του 1956) συνεχόμενης εργασίας στην ίδια επιχείρηση.

Για τους ανήλικους η άδεια ανέρχονταν σε ένα τουλάχιστον μήνα, ενώ στους μεταγενέστερους Κώδικες καθορίστηκε στις 24 ημέρες το χρόνο. Τα ονομαζόμενα σήμερα βαριά και ανθυγιεινά επαγγέλματα απολάμβαναν επιπρόσθετη συμπληρωματική άδεια 2 εβδομάδων.

Η άδεια τοκετού και η αναρρωτική άδεια¹³¹ δεν συνυπολογίζονταν στην ετήσια άδεια και η μη χρήση της για λόγους που δεν σχετίζονταν με τον εργαζόμενο, δεν θεωρούνταν ως παραίτηση από αυτήν και μεταφέρονταν στην επομένη χρονιά¹³².

¹²⁸ ΒΔ 748/1966, (ΦΕΚΑ' 179/1966), Summary of Reports of Ratified Conventions, International Labor Conference, Forty Eighth Session, Report III, Part II, Geneva, International Labor Office, 1964, Report of the Committee of Experts, σελ. 1011, στο: www.ilo.org/public/libdoc.

¹²⁹ Διάταγμα υπ' αριθ.1600 του Προεδρείου της Εθνοσυνέλευσης της 8-1- 1953 στη: Γενική Συλλογή της Νομοθεσίας της Λαϊκής Σοσιαλιστικής Δημοκρατίας της Αλβανίας 1945-1985, Τόμος II, Τίρανα, 1986, σελ. 1665, Dekreti Nr.1600/1953 i Presidiumit të Kivendit Popullor i ndryshuar me dekretin nr. 512/1972 për «festat zyrtare», Përmbledhje e Legjislacionit të Republikës së Shqipërisë, 1945-1985, Vëllimi II, Tiranë, 1986, fq. 1665.

¹³⁰ Ρύθμιση συμβατή με το αρθ. 2 της υπ' αριθ. 52/1936 Διεθνούς Σύμβασης Εργασίας.

Η συγκεκριμένη διάταξη άλλαξε στον Κώδικα του 1956 και αναγνωρίστηκε στον εργαζόμενο το δικαίωμα αποζημίωσης σε μετρητά σε περίπτωση μη χρήσης της ετήσιας άδειας. Η εν λόγω αλλαγή κρίθηκε ως μη συμβατή με την υπ' αριθ. 52/1936 διεθνή σύμβαση εργασίας περί «ετήσιας άδειας μετ' αποδοχών»¹³³. Εξ αυτού του λόγου η ρύθμιση δεν επαναλήφθηκε στους μεταγενέστερους Κώδικες του 1966 και του 1980.

Στον Κώδικα του 1956 κατοχυρώθηκε για πρώτη φορά το δικαίωμα των εργαζομένων σε άδεια μετ' αποδοχών «για τις οικογενειακές υποχρεώσεις» διάρκειας μέχρι πέντε ημέρες. Η συγκεκριμένη άδεια χορηγούνταν σε περιπτώσεις γάμου, βαριάς ασθένειας συγγενούς του εργαζομένου¹³⁴ ή θανάτου μέλους οικογένειας¹³⁵.

Ο εργαζόμενος μετά από διαβούλευση με τον εργοδότη του είχε δικαίωμα χρήσης άδειας άνευ αποδοχών έως 12 ημέρες το χρόνο¹³⁶, ενώ οι γυναίκες είχαν δικαίωμα άδειας άνευ αποδοχών έως τρεις μήνες κάθε χρόνο μετά την λήξη της άδειας τοκετού και μέχρι το παιδί να φθάσει την ηλικία των τριών ετών. Η χρονική διάρκεια της άδειας άνευ αποδοχών υπολογίζονταν ως προϋπηρεσία για συνταξιοδοτικούς λόγους.

2.2.3.2.9 Εργασία γυναικών και ανηλίκων

Ο Κώδικας του 1947 απαγόρευε την εργασία στις γυναίκες και στους ανήλικους κάτω των 18 ετών¹³⁷, όπως επίσης τους απαγόρευε να εργάζονται σε υπόγειες εργασίες και γενικώς σε βαριά και ανθυγιεινά επαγγέλματα. Με μεταγενέστερες αναθεωρήσεις όπως αυτή του Κώδικα του 1965 η εν λόγω απαγόρευση ήρθη και με άδεια του κεντρικού συμβουλίου των

¹³¹ Ρύθμιση συμβατή με το αρθ. 2 της υπ' αριθ. 52/1936 Διεθνούς Σύμβασης Εργασίας.

¹³² Αντίστοιχη ρύθμιση στην ελληνική νομοθεσία στο αρθ. 5 του Αναγκ. Νόμου 539/1945 (ΦΕΚΑ' 229/1945).

¹³³ Summary of Reports of Ratified Conventions, International Labor Conference, Fiftieth Session, Report III, Part 1, Geneva, International Labor Office, 1966, Report of the Committee of Experts, σελ. 768 στο: www.ilo.org/public/libdoc.

¹³⁴ Δημητρακόπουλου Σπ. Ε., Εργατική Νομοθεσία, οπ.π., σελ. 382. Στην Ελλάδα η συγκεκριμένη άδεια ήταν τρεις ημέρες.

¹³⁵ 6 εργάσιμες ημέρες κατ' έτος στην Ελλάδα σύμφωνα με το αρθ. 7 του νόμου 1483/1984.

¹³⁶ Απόφαση Υπουργικού. Συμβουλίου 408/1980 (ΕΕΚ 7/1980 σελ. 145), Vendimi i Qeverisë Nr. 408/1980 për "kriteret dhe kohëzgjatja e lejes vjetore me pagesë", FZ. Nr.7/1980, fq.145.

¹³⁷ Κυβερνητική Απόφαση 83/1964 (ΕΕΚ 4/1964 σελ. 35-39), Vendimi i Qeverisë, Nr.83/1964 për «kategoritë e vëndeve të punës të cilat nuk lejohet të punojnë persona të cilët nuk kanë mbushur 18-vjeç», FZ. Nr. 4/1964, fq.35-39.

συνδικαλιστικών οργανώσεων άρχισε να επιτρέπεται η υπόγεια εργασία των γυναικών και των νέων που είχαν συμπλήρωση το 16το έτος της ηλικίας.

Το αρθ. 121 του Κώδικα του 1946 απαγόρευε κατά κανόνα τη νυχτερινή εργασία των γυναικών και των ανηλίκων κάτω των 18 ετών. Μεταγενέστερα η απαγόρευση ίσχυε μόνο για τις εγκύους και τις θηλάζουσες μητέρες. Ως προς τους ανηλίκους το ελάχιστο επιτρεπόμενο όριο για νυχτερινή εργασία μειώθηκε από τα 18 στα 16 χρόνια, μια ρύθμιση που δημιουργούσε προβλήματα συμβατότητας με την αντίστοιχη διεθνή σύμβαση στα πλαίσια της ΔΟΕ. Ταυτόχρονα απαγορεύονταν οι υπερωρίες για τις γυναίκες κατά τη διάρκεια της κυοφορίας, του τοκετού και κατά τη διάρκεια θηλασμού του παιδιού, όπως επίσης και για τους εργαζόμενους κάτω των 18 ετών.

Η άδεια μητρότητας ανέρχονταν σε έξι εβδομάδες πριν και έξι εβδομάδες μετά τον τοκετό. Το εν λόγω δικαίωμα διευρύνθηκε στους μεταγενέστερους Κώδικες και έφθασε συνολικά τις 15 εβδομάδες.

2.2.3.2.10 Η ασφάλεια και υγιεινή στο χώρο εργασίας

Όλοι οι Κώδικες της περιόδου περιλάμβαναν ρυθμίσεις σχετικά με την ασφάλεια και την υγιεινή στο χώρο εργασίας, θέμα το οποίο ήταν ιδιαίτερος ευαίσθητο για το κομμουνιστικό καθεστώς της εποχής.

Οι σχετικές διατάξεις Κώδικα του 1947 υποχρέωναν τον εργοδότη στη λήψη των προβλεπόμενων μέτρων για τη διασφάλιση ομαλών συνθηκών εργασίας και ανέθεταν κρίσιμες αρμοδιότητες στους επιθεωρητές εργασίας προς διενέργεια τακτικών ελέγχων. Καμιά επιχείρηση δεν μπορούσε να προβεί σε έναρξη λειτουργίας χωρίς γραπτή έγκριση του Γραφείου Εργασίας. Οι κυριότερες προβλέψεις αφορούσαν τον εξαερισμό, την υγρασία, τις κανονικές και τις ειδικές στολές εργαζομένων ενώ στα ανθυγιεινά επαγγέλματα (π.χ. ορυχεία) το απαιτούμενο αντίδοτο (γάλα).

Στο αρθ. 134 γίνονταν ειδική αναφορά στο δικαίωμα του Γραφείου Εργασίας να διατάζει ιατρικούς ελέγχους και εξετάσεις πριν την έναρξη της εργασίας, ενώ για ιδιαίτερες κατηγορίες εργαζομένων (π.χ. γυναίκες και ανήλικοι) οι έλεγχοι διεξάγονταν σε τακτικά χρονικά διαστήματα. Παραδόξως πως η διάταξη αυτή δεν περιλήφθηκε στον Κώδικα του 1966 ενώ επανήλθε στον Κώδικα του 1980.

Οι επιχειρήσεις υποχρεώνονταν να αναρτούν σε εμφανές σημείο στο σύνολο των νομοθετικών κειμένων που αφορούσαν την ασφάλεια και την υγιεινή στην εργασία προς πλήρη ενημέρωση των εργαζομένων. Μετά το 1950 οι επιθεωρητές εργασίας τέθηκαν υπό τον

έλεγχο των συνδικαλιστικών οργανώσεων και σε κάθε επιθεώρηση εντός του χώρου εργασίας ο επιθεωρητής συνοδεύονταν από ένα υπεύθυνο της επιχειρησιακής συνδικαλιστικής οργάνωσης για θέματα ασφαλείας και υγιεινής.

Μετά το 1980 τα θέματα ασφάλειας και υγιεινής αποτελούσαν αποκλειστική αρμοδιότητα του Υπουργείου Υγείας, το οποίο όμως ενεργούσε πάντα σε συνεργασία με τις συνδικαλιστικές οργανώσεις. Η συγκεκριμένη εξέλιξη ακολουθούσε την πρακτική που επικρατούσε στις χώρες του κομμουνιστικού μπλοκ. Αντίθετα, στη Δυτική Ευρώπη (π.χ. Βέλγιο, Γερμανία, Γαλλία, Ελλάδα) η επιθεώρηση εργασίας υπήχθη στην αποκλειστική ευθύνη του Σώματος Επιθεωρητών Εργασίας¹³⁸.

Κατά τον τότε ισχύοντα Ποινικό Κώδικα της Αλβανίας οι παραβάσεις των κανόνων ασφαλείας και υγιεινής στο χώρο εργασίας επέστυραν ποινή φυλάκιση μέχρι ένα χρόνο ή υποχρεωτική εργασία. Στην Ελλάδα προβλέπονταν την ίδια χρονική περίοδο και ποινικές κυρώσεις (φυλάκιση έξι μηνών) αλλά και χρηματικό πρόστιμο¹³⁹.

2.2.3.2.11 Οι συνδικαλιστικές οργανώσεις

Η συνδικαλιστικές ελευθερίες και οι ρυθμίσεις σχετικά με τη λειτουργία των συνδικαλιστικών οργανώσεων κατά την περίοδο 1945 - 1991 είχαν κατοχυρωθεί λεπτομερειακά μόνο στους Κώδικες του 1947 και του 1956. Οι δύο επόμενοι Κώδικες αναγνώριζαν μεν τη νομική προσωπικότητα των συνδικαλιστικών οργανώσεων τις αποστερούσαν όμως από την αρμοδιότητα να συνάπτουν συλλογικές συμβάσεις εργασίας. Τα όποια δικαιώματα που τους αναγνωρίζονταν είχαν πολιτικό περιεχόμενο¹⁴⁰.

¹³⁸ Summary of Reports of Ratified Conventions, International Labor Conference, Fiftieth Session, Report III, Part IV, Geneva, International Labor Office, 1966, Report of the Committee of Experts, σελ. 206 στο: www.ilo.org/public/libdoc

¹³⁹ Δημητρακόπουλου Σπ. Ε., Εργατική Νομοθεσία, οπ.π., σελ. 60.

¹⁴⁰ Αρθ. 6 Κώδικα του 1966 «...οι Επαγγελματικές Ενώσεις είναι κοινωνικές οργανώσεις οι οποίες ενώνουν εθελοντικά τους εργαζόμενους και τους υπάλληλους υπό την ηγεσία του Εργατικού Κόμματος της Αλβανίας και με βάση του καταστατικού τους ενεργούν ως σχολεία κομμουνιστικής διαπαιδαγώγησης», αρθ. 13 Κώδικα του 1980 «...οι Επαγγελματικές Ενώσεις ως σχολεία του κομμουνισμού αναπτύσσουν πολύπλευρες δραστηριότητες για την κομμουνιστική διαπαιδαγώγηση των εργαζομένων, για την ενίσχυση της διδασκαλίας του προλεταριάτου για την εμβάθυνση της σοσιαλιστικής δημοκρατίας και για την ηθικό-πολιτική ενότητα των εργαζομένων γύρω από το Εργατικό Κόμμα. Φροντίζουν για την εκπαιδευτική, τεχνική, πολιτισμική και στρατιωτική ανάπτυξη των εργαζομένων και των υπαλλήλων ώστε να είναι ικανοί και έτοιμοι να προστατεύσουν την ελευθερία και την ανεξαρτησία της πατρίδας».

Ταυτόχρονα με σχετική τροποποίηση της τότε ισχύουσας νομοθεσίας¹⁴¹ επιτράπηκε η λειτουργία μιας μόνο ομοσπονδίας συνδικαλιστικών οργανώσεων αυτής των «Επαγγελματικών Ενώσεων».

Οι ρυθμίσεις του Κώδικα του 1947 σχετικά με τις συνδικαλιστικές οργανώσεις και η μετέπειτα διαρρύθμισή τους αντικατοπτρίζουν ευκρινέστερα τη συνολική μετεξέλιξη του καθεστώτος σε αυταρχικότερες δομές. Σύμφωνα με τις ρυθμίσεις του 1947 οι συνδικαλιστικές οργανώσεις εκπροσωπούσαν τους εργαζόμενους στην επιχείρηση, κατάρτιζαν συλλογικές συμβάσεις εργασίας, εκπροσωπούσαν τους εργαζόμενους και μπορούσαν να αποκτούν και να διαχειρίζονται ίδια περιουσία.

Το όργανο που εκπροσωπούσε τους εργαζόμενους σε μια επιχείρηση ήταν το Συμβούλιο της τοπικής συνδικαλιστικής οργάνωσης. Το εν λόγω Συμβούλιο εκπροσωπούσε τα συμφέροντα των εργαζομένων απέναντι στη διοίκηση της επιχείρησης και απέναντι στα κρατικά όργανα, φρόντιζε ώστε ο εργοδότης να εφαρμόζει την εργατική νομοθεσία κατά γράμμα και γνωμοδοτούσε για κάθε μέτρο που έπαιρνε η διοίκηση της επιχείρησης.

Ο εργοδότης όφειλε να έχει την έγκριση του Συμβουλίου πριν από κάθε απόλυση εργαζομένου, ενώ παράλληλα υποχρεώνονταν να εξασφαλίζει ειδικούς χώρους για τις συνελεύσεις του οργάνου. Το Συμβούλιο είχε ελεύθερη πρόσβαση στους χώρους εργασίας.

Η συγκεκριμένη κατάσταση ανατράπηκε πλήρως με τους Κώδικες του 1966 και 1980 γεγονός που προσέκρουε ευθέως στις σχετικές προβλέψεις των διεθνών συμβάσεων εργασίας στα πλαίσια της ΔΟΕ¹⁴². Η αναγνώριση μιας και μόνο ομοσπονδίας συνδικαλιστικών οργανώσεων η οποία είχε ως αρμοδιότητα την έγκριση λειτουργίας οποιασδήποτε άλλης συνδικαλιστικής οργάνωσης έθιγε στον πυρήνα της τις συνδικαλιστικές ελευθερίες¹⁴³.

2.2.3.2.12 Η επίλυση των εργατικών διαφορών

Αρμόδιο όργανο για την επίλυση των εργατικών διαφορών ήταν η εντός της επιχείρησης Επιτροπή και τα εργατικά δικαστήρια του νομού όπου είχε την έδρα της η επιχείρηση. Οι εν λόγω Επιτροπές αποτελούνταν από τον επιθεωρητή εργασίας στη θέση του

¹⁴¹ Νόμος 789/1950 περί «αναθεώρησης διατάξεων του Κώδικα του 1947».

¹⁴² Νόμος. 2250/15/956 (EEK 4/1956 σελ. 72), Ligji Nr. 2250/1956 për “Kodin e Punës së Republikës Popullore të Shqipërisë”, FZ. Nr.4/1956, fq.72.

¹⁴³ Summary of Reports of Ratified Conventions, International Labor Conference, Forty Fifth Session, Report III, Part IV, Geneva, International Labor Office, 1961, Report of the Committee of Experts, σελ. 62-63 στο: www.ilo.org/public/libdoc.

προέδρου, έναν εκπρόσωπο της συνδικαλιστικής οργάνωσης και έναν εκπρόσωπο της διοίκησης της επιχείρησης. Μετέπειτα η σύνθεση άλλαξε με τον Κώδικα του 1956 και έγινε τετραμελής και συμμετείχαν δύο εκπρόσωποι της διοίκησης και δύο εκπρόσωποι της συνδικαλιστικής οργάνωσης της επιχείρησης. Οι αποφάσεις της επιτροπής ήταν τελεσίδικες. Η επιτροπή προσπαθούσε να λύσει τις διαφορές ειρηνικά και όταν αυτό δεν ήταν εφικτό η κάθε πλευρά είχε το δικαίωμα να προσφύγει στο εργατικό δικαστήριο.

Αρμόδια δικαστική αρχή πρώτου βαθμού για την επίλυση των εργατικών διαφορών ήταν το δικαστήριο της νομαρχίας και ως πρωταρχικό στόχο είχε το συμβιβασμό και μόνο σε περίπτωση αποτυχίας προχωρούσε στη δικαστική επίλυση το συντομότερο δυνατόν (άρθρο 158) και όταν αυτό δεν ήταν εφικτό θα έπρεπε να αποφασίσει το συντομότερων δυνατόν. Η έφεση έπρεπε να ασκηθεί εντός 5 ημερών και το δευτεροβάθμιο δικαστήριο όφειλε να επιλύσει τη διαφορά εντός 19 ημερών από την κατάθεση της έφεσης.

2.2.3.2.13 Ποινικές διατάξεις

Ο Κώδικας του 1947 προέβλεπε αυστηρές ποινικές κυρώσεις για παράβαση των διατάξεών του. Για παράδειγμα, το αρθ. 162 όριζε, ότι ο εργοδότης που είχε παραβιάσει τις διατάξεις του Κώδικα σχετικά με την προστασία της εργασίας, απειλούνταν με ποινή καταναγκαστικής εργασίας έως έξι μήνες και πληρωμή χρηματικού προστίμου έως 3000 Λεκ¹⁴⁴. Εάν η παραβίαση είχε διαπραχθεί εις βάρος τριών τουλάχιστον εργαζομένων, ο εργοδότης καταδικάζονταν σε καταναγκαστική εργασία ή φυλάκιση μέχρι ενός έτους ή με πρόστιμο μέχρι 50.000 Λεκ. Εάν η παράβαση οδηγούσε σε πλήρη ανικανότητα του εργαζόμενου ο εργοδότης καταδικάζονταν έως δυο χρόνια φυλάκιση ή καταναγκαστική εργασία έως ένα χρόνο ή πρόστιμο μέχρι 10.000 Λεκ.

Ο εργοδότης που παραβίαζε τις διατάξεις για την ασφάλεια και υγιεινή στο χώρο της εργασίας καταδικάζονταν σε καταναγκαστική εργασία μέχρι ένα μήνα ή με πρόστιμο μέχρι 1000 Λεκ. Η παραβίαση των διατάξεων για τις συλλογικές συμβάσεις εργασίας απειλούνταν με ποινή έως ένα χρόνο καταναγκαστικής εργασίας ή πρόστιμο μέχρι 50.000 Λεκ. Η παρεμπόδιση της νόμιμης δραστηριότητας των συνδικαλιστικών οργανώσεων επέσυρε ποινή σε καταναγκαστική εργασία μέχρι ένα χρόνο ή επιβολή προστίμου μέχρι 10.000 Λεκ. Οι προαναφερθείσες διατάξεις ίσχυαν και στον Κώδικα του 1956, ενώ στους Κώδικες του 1966 και του 1980 δεν γινόταν καμιά αναφορά σε ποινικές κυρώσεις σε βάρος των εργοδοτών.

¹⁴⁴ Ο μέσος όρος μηναίου μισθού στη δεκαετία του ογδόντα κυμαίνονταν μεταξύ 4500 και 5000 Λεκ.

2.2.3.2.14 Η κοινωνική ασφάλιση

Μετά το Δεύτερο Παγκόσμιο Πόλεμο το δικαίωμα στην κοινωνική ασφάλιση κατοχυρώθηκε πρώτα στο Σύνταγμα του 1946 (άρθρο 11), ενώ την ίδια χρονιά η αλβανική κυβέρνηση δημοσίευσε τον υπ' αριθ. 528/1947 νόμο¹⁴⁵ περί «κοινωνικής ασφάλισης των εργαζομένων και δημοσίων υπαλλήλων». Βασική πρόνοια αποτελούσε εν προκειμένω το επίδομα μητρότητας, ασθένειας και θανάτου που χορηγούνταν από το Κεντρικό Συμβούλιο των Συνδικαλιστικών Οργανώσεων, ενώ οι συντάξεις γήρατος και αναπηρίας από το Τμήμα Κοινωνικής Πρόνοιας που λειτουργούσε υπό την εποπτεία του Υπουργικού Συμβουλίου.

Στον Κώδικα του 1956 προβλέφθηκε για πρώτη φορά η υποχρεωτική καταβολή των κοινωνικών εισφορών στο κρατικό Ίδρυμα Κοινωνικών Ασφαλίσεων για όλους τους εργοδότες και ανεξαρτήτως του δημόσιου ή ιδιωτικού της επιχείρησης. Η όποια διαφορά στην ισολογισμό του Ιδρύματος καλύπτονταν από το κράτος.

Το Μάιο του 1966 δημιουργήθηκε ένα σύστημα πλήρους κοινωνικής ασφάλισης, που κάλυπτε τους εργαζόμενους στις κρατικές επιχειρήσεις σε όλους τους κλάδους της οικονομίας και των στρατιωτικών. Οι εργαζόμενοι στους συνεταιρισμούς (co-operatives) συμπεριελήφθησαν στο σύστημα το 1972. Ο νόμος 2803/1958¹⁴⁶ προέβλεπε συγκεκριμένο ποσό αποζημίωσης λόγω ασθένειας και το συναρτούσε με το χρονικό διάστημα της συνεχούς και αδιάκοπης προϋπηρεσίας, και με ένα ποσοστό επί του μέσου όρου μισθού. Το επίδομα εκκινούσε από το 60% του μέσου όρου μισθού μέχρι 3 έτη υπηρεσίας και έφθανε το 80% για πάνω από 10 χρόνια υπηρεσίας.

Ο εργαζόμενος και ο υπάλληλος που δεν είχε συμπληρώσει το 18^ο έτος της ηλικίας του και είχε συνεχή κι αδιάκοπη προϋπηρεσία λιγότερη από 3 χρόνια, δικαιούνταν αποζημίωσης λόγω ασθένειας στο 70% του μέσου όρου μισθού. Το ποσό της αποζημίωσης αυξάνονταν περαιτέρω για τους εργαζόμενους στα ορυχεία, ενώ τους ανάπηρους του εθνικοαπελευθερωτικού στρατού έφθανε το 95% του μέσου όρου μισθού ανεξαρτήτως προϋπηρεσίας.

¹⁴⁵ Νόμος 528/1947 περί «κοινωνικής ασφάλισης των εργαζομένων και δημοσίων υπαλλήλων» (EEK 87/197, σελ. 3), Ligji Nr. 528/1947 për «sigurimet shoqërore te punonjësve dhe të nënpunësve», FZ. Nr. 87/1947, fq.3-19.

¹⁴⁶ Αρθ. 4 νόμου 2803/1958 περί «κοινωνικής ασφάλισης των εργαζομένων και δημοσίων υπαλλήλων» (EEK 14/1958 σελ. 555), Neni 4 i Ligjit Nr. 2803/1958 për «sigurimet shoqërore te punonjësve dhe të nënpunësve», FZ. Nr.14/1958, fq. 555 και νόμος 4171/1966 περί «κοινωνικής ασφάλισης» (EEK 6/1966 σελ. 150), Ligji Nr. 4171/1966 për «sigurimet shoqërore te punonjësve dhe të nënpunësve», FZ.6/1966, fq.150.

Δικαίωμα αποζημίωσης λόγω ασθένειας δεν είχαν οι υπάλληλοι και οι εργαζόμενοι οι οποίοι εσκεμμένα προκαλούσαν βλάβη στον εαυτό τους προκειμένου να μη παρουσιαστούν στη δουλειά ή παρίσταναν τον άρρωστο, ή δεν πήγαιναν για ιατρικό έλεγχο ή δεν ακολουθούσαν τις οδηγίες γιατρού. Ειδικά λόγω μέθης ο εργαζόμενος είχε δικαίωμα αποζημίωσης αλλά μόνο για τις πρώτες 5 ημέρες της αναρρωτικής του άδειας.

Ο υπάλληλος ή ο εργαζόμενος καθίστατο προσωρινά ανίκανος λόγω **εργατικού ατυχήματος ή επαγγελματικής ασθένειας** δικαιούνταν αποζημίωση στο ύψος του 95% του μέσου όρου μισθού του για όλη τη χρονική διάρκεια ανικανότητας και ανεξαρτήτως προϋπηρεσίας. Ειδικές ρυθμίσεις προβλέπονταν για τους εργαζόμενους στα ορυχεία και για τους προσωρινά εργαζόμενους.

Η **άδεια μητρότητας** (35 ημέρες πριν και 49 ημέρες μετά τον τοκετό) μπορούσε να επιμηκυνθεί σε περίπτωση δυσχερειών κατά τη διαδικασία της γέννησης, σε περίπτωση γέννησης διδύμων ή και περισσότερων παιδιών όπως επίσης και στις περιπτώσεις εκείνες που η γυναίκα εργαζόταν σε ιδιαίτερα σκληρές εργασίες. Το ποσό της συνδρομής που δικαιούνταν η εργαζόμενη γυναίκα κατά την άδεια της μητρότητας εξαρτώνταν από την προϋπηρεσία και το μέσο όρο του μισθού. Εκκινούσε από το 70% του μέσου όρου και σε ειδικές περιπτώσεις έφτανε το 95%.

Ειδικές ρυθμίσεις προβλέπονταν για τη διακοπή της εγκυμοσύνης (συνάρτηση με το αναγκαστικό ή το οικειοθελές της διακοπής), ενώ το επίδομα παιδιού χορηγούνταν μόνο στη μητέρα σε περίπτωση που ταυτόχρονα εργάζονταν και ο πατέρας. Το ποσό του επιδόματος προορίζονταν να καλύψει τις βασικές ανάγκες (π.χ. βρεφικά είδη) και τα παιδικά τρόφιμα.

Το σύστημα κοινωνικής ασφάλισης της εν λόγω χρονικής περιόδου είχε ως πρότυπο το Σοβιετικό μοντέλο και ένα κρίσιμο χαρακτηριστικό του συστήματος αποτελούσε η μη παρακράτηση εισφορών για τη χρηματοδότηση του συστήματος από το μισθό του εργαζόμενου. Σε κάθε περίπτωση πάντως το σύστημα εξασφάλιζε στους πολίτες ένα σχετικά ικανοποιητικό για την εποχή εκείνη επίπεδο σύνταξης και ασφάλειας όσον αφορά την απασχόληση. Οι στατιστικές δείχνουν ότι κατά την περίοδο 1956-1990 ο αριθμός των ασφαλισμένων στην κοινωνική ασφάλιση είχε αυξηθεί με σταθερούς ρυθμούς.

2.2.4 Η περίοδος 1991 – 2013

Στα τέλη της δεκαετίας του ογδόντα η οικονομική κατάσταση στην Αλβανία ήταν εξαιρετικά απογοητευτική. Το ολοκληρωτικό καθεστώς σε πλήρη αποσύνθεση δεν μπορούσε να προσφέρει καμιά εναλλακτική οικονομική και πολιτική διέξοδο. Αμέσως μετά τα γεγονότα στην Ανατολική Ευρώπη το σύστημα άρχισε να καταρρέει, ενώ το κράτος δεν μπορούσε να προσφέρει ούτε τα στοιχειώδη για την επιβίωση των πολιτών¹⁴⁷.

2.2.4.1 Η επανίδρυση της Δημοκρατίας (1991)

Η πρώτη μαζική διαδήλωση εναντίον του καθεστώτος έλαβε χώρα στην πόλη της Σκόντρας τον Ιανουάριο του 1990 και οι διαδηλωτές προσπάθησαν να ανατρέψουν το άγαλμα του Στάλιν. Τον Ιούλιο του ίδιου έτους εκατοντάδες πολίτες ζήτησαν πολιτικό άσυλο στις ξένες πρεσβείες στα Τίρανα¹⁴⁸. Ήταν η αρχή του τέλους για το κομμουνιστικό καθεστώς. Παρά την παραχώρηση κάποιων ελευθεριών, όπως π.χ. το δικαίωμα στην ελεύθερη διαδήλωση¹⁴⁹, οι κοινωνικές αναταραχές συνεχίστηκαν με μεγαλύτερη ένταση (οι φοιτητές του πανεπιστημίου των Τιράνων ζήτησαν την απάλειψη του ονόματος του Ενβέρ Χότζα από τον τίτλο του πανεπιστημίου και βελτίωση των συνθηκών στον πανεπιστημιακό χώρο, ενώ οι καθηγητές τους με δημόσιες δηλώσεις συμπαραστάθηκαν στον αγώνα τους).

Στις 12 Δεκεμβρίου ομάδα καθηγητών και φοιτητών του πανεπιστημίου Τιράνων ίδρυσαν το πρώτο αντιπολιτευτικό κόμμα (το σημερινό Δημοκρατικό Κόμμα) και στις 17 Δεκεμβρίου 1990 επετράπη για πρώτη φορά η ίδρυση πολιτικών κομμάτων¹⁵⁰. Ακολούθησαν εργατικές διαμαρτυρίες στα ορυχεία που κατέληξαν σε απεργία με κύριο αίτημα την αύξηση των μισθών και τη βελτίωση των συνθηκών εργασίας και η κυβέρνηση με την πλάτη στον

¹⁴⁷ Historia e Popullit Shqiptar, Vellimi i IV, Shqiptarëet gjatë Luftës se dytë Botërore dhe më pas, (Η ιστορία του Αλβανικού Λαού., IV Τόμος), ο.π., σελ. 168-187, Biberaj E., Shqipëria ne Tranzicion, perkthyer nga anglishtja, bot. Toena, 2000, (Η Αλβανία στη Μεταβατική Περίοδο, (Albania in Transition)), σελ. 62.

¹⁴⁸ Alia R., Jeta Ime, Kujtime, bot. Onufri, 2010, (Η Ζωή μου, Αναμνήσεις), σελ. 337, Lame Q., Kur Rëzoheshin Themelet, bot. Onufri, 2014, (Όταν Κατέρρεαν τα Θεμέλια), σελ. 80.

¹⁴⁹ Νόμος 7408/1990 περί «συναθροίσεων και εκδηλώσεων των πολιτών στους δημόσιους χώρους», (EEK.6/1990 σελ. 197).

¹⁵⁰ Διάταγμα 7442/1990 περί «ίδρυσης και δημιουργίας πολιτικών σωματείων» άρθρου 1 και 2, (EEK 9/1990, σελ. 313), Dekreti Nr. 7442/1990 i Presidiumit të Kuvendit Popullor për «themelimin dhe krijimin e organizatave politike», FZ, 9/1990, fq. 313.

τοίχο αποδέχθηκε τα αιτήματα και με το Διάταγμα 7458/1991¹⁵¹ κατοχυρώνεται για πρώτη φορά στην ιστορία του αλβανικού κράτους και νομοθετικά το δικαίωμα στην απεργία. Το Φεβρουάριο του 1991 παραιτείται η κυβέρνηση Αλία και το Μάρτιο¹⁵² διεξάγονται οι πρώτες ελεύθερες εκλογές στη μετακομμουνιστική εποχή, εκλογές που παραδόξως πως κερδίζονται από το κομμουνιστικό κόμμα (η πρώτη κυβέρνηση Νάνο).

Παρά τις πρώτες και σημαντικές αλλαγές, οι λαϊκές αναταραχές συνεχίστηκαν με ιδιαίτερη σφοδρότητα. Πρωτοστατούσαν οι φοιτητές και εργάτες γεγονός που οδήγησε τον Απρίλιο του 1991 στην αναθεώρηση του Συντάγματος¹⁵³ και η χώρα ανακηρύχθηκε σε Κοινοβουλευτική Δημοκρατία με ταυτόχρονη εγγύηση των θεμελιωδών δικαιωμάτων και ελευθεριών.

Το Ιούνιο του 1991 παραιτείται η κυβέρνηση «Νάνο», σχηματίζεται κυβέρνηση εθνικής ενότητας με σκοπό την ομαλοποίηση της κατάστασης στη χώρα. Τον Οκτώβριο του 1991 εκδίδεται ο νόμος 7615/1991¹⁵⁴ περί «συνδικαλιστικών οργανώσεων στην Δημοκρατία της Αλβανίας». Ο νόμος αναγνωρίζει και στους συνταξιούχους να είναι μέλη συνδικαλιστικών οργανώσεων, προβλέπει κατώτατο όριο 200 μελών για την ίδρυση συνδικαλιστικής οργάνωσης, απαγορεύει σ' αυτές ν' ασκήσουν πολιτική δραστηριότητα, προστατεύει τα συνδικαλιστικά στελέχη και επιτρέπει τη σύναψη συλλογικών συμβάσεων εργασίας. Η Ένωση Επαγγελματικών Οργανώσεων διαλύεται και δημιουργούνται δύο νέες Ομοσπονδίες¹⁵⁵, η Ένωση Ανεξάρτητων Συνδικαλιστικών Οργανώσεων και η Ομοσπονδία Συνδικαλιστικών Οργανώσεων. Ταυτόχρονα αναθεωρούνται και πολλές διατάξεις του Εργ.Κ. του 1980¹⁵⁶ και προσαρμόζονται στις απαιτήσεις της διεθνούς εργατικής νομοθεσίας. Το χαρακτηριστικότερο ίσως σημείο της

¹⁵¹ Διάταγμα 7458/1991 περί «του δικαιώματος στην απεργία», (EEK 4/1991 σελ. 173), Dekreti Nr. 7458/1991 i Presidiumit të Kuvendit Popullor për «për të drejtën e grevës», FZ, 4/1991, fq. 173.

¹⁵² Alia R., Jeta Ime, Kujtime (Η Ζωή μου), οπ.π., σελ. 386, Το Διάταγμα. 7476/1991 κατοχύρωσε το δικαίωμα των πολιτών στην απόκτηση ιδιωτικής περιουσίας.

¹⁵³ Συντ. 1976 άρθρο 1 «Η Αλβανία είναι Σοσιαλιστική Λαϊκή Δημοκρατία», άρθρο 2 «Η Λαϊκή Σοσιαλιστική Δημοκρατία της Αλβανίας είναι μια χώρα της δικτατορίας του προλεταριάτου η οποία εκφράζει και υπερασπίζει τα συμφέροντα όλων των εργαζομένων...».

¹⁵⁴ Νόμος 7615/1991 περί «συνδικαλιστικών οργανώσεων στην Δημοκρατία της Αλβανίας» (EEK 8/1991, σελ. 343), Ligji Nr. 7615/1991 për “organizatat sindikale në Republikën e Shqipërisë”, FZ, 8/1991, fq. 343.

¹⁵⁵ Telo I & Ziso K & Doçi., N, Lëvizja Sindikale në Shqipëri, (Το Συνδικαλιστικό Κίνημα στην Αλβανία), οπ.π., σελ. 30-45.

¹⁵⁶ Νόμος 7526/1991 για «τις εργασιακές σχέσεις» (EEK 9/1991, σελ. 412), Udhëzimi i Qeverisë, Nr. 7526/1991 për «kontratat kolektive», FZ, 6/1993, fq. 393.

συγκεκριμένης νομοθεσίας είναι η για πρώτη και μοναδική φορά πρόβλεψη που επέτρεπε τη διπλή απασχόληση.

Η αλλαγή του κοινωνικοοικονομικού και πολιτικού συστήματος οδήγησε στη δια νόμου απελευθέρωση της αγοράς¹⁵⁷ και άνοιξε το δρόμο για δημιουργία ιδιωτικών επιχειρήσεων. Η εξέλιξη ανάγκασε την κυβέρνηση τον Αύγουστο του 1992 να καθορίσει κατώτατα όρια μισθού, όπως επίσης και διαδικασία προσδιορισμού του «μέσου όρου μισθού» για την πληρωμή του επιδόματος αδείας. Ο νόμος 7711/1993¹⁵⁸ ολοκλήρωσε σε σημαντικό βαθμό την προσαρμογή της αλβανικής νομοθεσίας στα διεθνή πρότυπα.

2.2.4.2 Ο νέος Εργ.Κ. του 1995

Η ασχεδίαστη και απρογραμματίστη καθεστωτική αλλαγή, η έλλειψη εμπειρίας, η γενική τάση των νέων εργοδοτών προς εύκολο και γρήγορο κέρδος, τα νομοθετικά κενά στα εργασιακά σε συνδυασμό με το μεγάλο αριθμό ανέργων από το κλείσιμο των κρατικών μονάδων παράγωγης, δημιούργησαν εκρηκτικά προβλήματα ιδίως ως προς την προστασία των εργαζομένων. Η ραγδαία αύξηση των ποσοστών της αδήλωτης (μαύρης) εργασίας και των εργατικών ατυχημάτων υποχρέωσαν την τότε νέα κυβέρνηση του 1992 να δημιουργήσει το Υπουργείο Εργασίας με πρώτο στόχο την αναθεώρηση της εργατικής νομοθεσίας σύμφωνα με τα διεθνή πρότυπα. Η συνολική προσπάθεια κατέληξε στη σύνταξη του νέου Εργατικού Κώδικα¹⁵⁹, ο οποίος εγκρίθηκε τέθηκε σε ισχύ το 1995.

Η σύνταξη του νέου Κώδικα υποστηρίχθηκε τεχνικά από τη ΔΟΕ και την ελβετική κυβέρνηση, το σχετικό προσχέδιο όμως υπέστη εκτεταμένες αλλαγές εξαιτίας των μεγάλων πιέσεων που άσκησαν οι πολιτικές δυνάμεις και οι διάφορες ομάδες συμφερόντων κατά τη συζήτηση και την έγκριση του στην Βουλή. Σημαντικό πρόβλημα εμφανίστηκε επιπρόσθετα από τα λάθη στη μετάφραση και την προσαρμογή του προσχεδίου στην αλβανική γλώσσα,

¹⁵⁷ Διάταγμα 7476/1991 (EEK 3/1991 σελ.99) και νόμος.7491/1991περί «κυρίων συνταγματικών διατάξεων (EEK 4/1991, σελ.145), Dekretin Nr. 7673/1991 të Presidiumit të Kuvendit Popullor për «themelimin dhe mbrojtjen e prones dhe aktivitetit privat», FZ, 3/1991, fq. 99.

¹⁵⁸ Νόμος.7711/1993 (EEK 7673/1993 περί «συλλογικής σύμβασης εργασίας» (EEK 7/1993 σελ. 465), Ligji Nr. 7711/1993 për ndryshimin e Dekretit Nr. 7458/1991 për «të drejtën e grevës» dhe Dekretin Nr. 7673/1991 për «kontratat kolektive», FZ, 7/1993, fq. 465.

¹⁵⁹ Νόμος 7961/1995 περί «του Εργ.Κ της Δημοκρατίας της Αλβανίας»,(EEK 16/1995 σελ. 660), Ligji Nr. 7961/1995 për «Kodin e Republikës së Shqipërisë», FZ, Nr. 16/1995, fq. 660.

αφού το αρχικό προσχέδιο είχε συνταχτεί στα αγγλικά από Ελβετό ειδικό εμπειρογνώμονα τον οποίο είχε προσλάβει η ΔΟΕ.

Αμέσως μετά την έγκρισή του νόμου και λόγω των πολλών προβλημάτων που εμφανίστηκαν κατά την πρακτική εφαρμογή του, η κυβέρνηση υποχρεώθηκε να αναθεωρήσει εκ νέου τον Κώδικα, αποσκοπώντας κυρίως στην αναδιατύπωση των διατάξεών του ώστε να γίνουν πιο εύκολα κατανοητές κατά την εφαρμογή τους¹⁶⁰.

Οι πρόχειρες και βιαστικές κινήσεις της κυβέρνησης κατέδειξαν ότι ο Κώδικας αντί να βελτιωθεί, μετατράπηκε σε ένα ακατανόητο κείμενο με επαναλήψεις και αντιφάσεις. Η εφαρμογή του στην πράξη κατά τη διάρκεια της επόμενης πενταετίας, σε συνδυασμό με την επικύρωση από την Αλβανία πολλών Διεθνών Συμβάσεων Εργασίας επέβαλαν, μια νέα αναθεώρηση του Κώδικα. Τελικά το 2003¹⁶¹ ο Κώδικας αναθεωρήθηκε για μια ακόμα φορά και αποτελεί σήμερα το βασικό ισχύον κείμενο των εργασιακών σχέσεων στην Αλβανία.

2.2.4.3 Η προσχώρηση της Αλβανίας στο Συμβούλιο της Ευρώπης

Η Κοινοβουλευτική Συνέλευση του Συμβουλίου της Ευρώπης μετά η διεξαγωγή των πρώτων ελεύθερων εκλογών του 1991 και βασιζόμενη στα συμπεράσματα της αποστολής παρατηρητών και τις μετέπειτα πολιτικές εξελίξεις, χορήγησε στη χώρα το καθεστώς του «ειδικού επισκέπτη- special guests» στις 25 -11- 1991.

Το φθινόπωρο του 1993 η Αλβανία, μετά από διαβούλευση με διεθνείς εμπειρογνώμονες, δημιούργησε το κατάλληλο νομικό πλαίσιο για την εγκατάσταση της δημοκρατίας εκδίδοντας οκτώ νόμους συνταγματικού χαρακτήρα. Οι νόμοι αυτοί προέβλεπαν τη δημιουργία μιας κοινοβουλευτικής δημοκρατίας σύμφωνα με τα διεθνής πρότυπα, διάκριση των εξουσιών και την κατοχύρωση των δικαιωμάτων του ανθρώπου και των θεμελιωδών ελευθεριών¹⁶². Στις 4 Μαΐου 1992, η Αλβανία υπέβαλε αίτηση για να γίνει πλήρες μέλος του Σ.τ.Ε.

¹⁶⁰ Νόμος 8085/2003 περί «ορισμένων αλλαγών στον υπό αριθ. 7961/1995 νόμο περί Εργ.Κ της Δημοκρατίας της Αλβανίας», (EEK 6/1996 σελ. 253), Ligji Nr. 8085/2003 për disa ndryshime ne ligjin nr. 7961/1995 «Kodi i Punës së Republikës së Shqipërisë», FZ, Nr. 6/1996. Fq. 253.

¹⁶¹ Νόμος 9125/2003 περί «ορισμένων αλλαγών ...», (EEK 72/2003 σελ. 3225), Ligji Nr. 9125/2003 për disa ndryshime ne ligjin nr. 7961/1995 «Kodi i Punës së Republikës së Shqipërisë», FZ, Nr. 72/2003. Fq. 3225.

¹⁶² Νόμος 7491/1991 περί «κυρίων συνταγματικών διατάξεων» (EEK4/1991 σελ. 145), Ligji Nr. 7491/1991 për dipsozitat kryesore kushtetuese, (EEK 4/1991, σελ. 145), Neni 1 «Republikë Parlamentare», Neni 3 «Ndarja e Pushteteve», Neni 4 «te Drejtat Themeltare».

Οι σχετικές διαδικασίες απαιτούσαν τη δημιουργία όλων εκείνων των προϋποθέσεων για τη δημιουργία κράτους δικαίου και προστασίας των θεμελιωδών δικαιωμάτων. Μετά από αλληπάλληλες επισκέψεις, διεξοδικούς ελέγχους, αλλά και τεχνική βοήθεια στους τομείς των ανθρωπίνων δικαιωμάτων και του κράτους δικαίου (προετοιμασία δικαστών, δικηγόρων, αστυνομίας) η κατάσταση βελτιώθηκε αισθητά. Ψηφίστηκε ο νέος Αστικός Κώδικας όπως επίσης και ο Ποινικός Κώδικας και ο Κώδικας Ποινικής Δικονομίας.

Κατόπιν αυτών η Κοινοβουλευτική Συνέλευση επικρότησε τις προσπάθειες του αλβανικού κράτους και βάσει του άρθρου 4 του Καταστατικού, την θεώρησε ικανή και πρόθυμη να εκπληρώσει τις προϋποθέσεις για την ένταξη. Τελικά το Σ.τ.Ε , εξέφρασε ευνοϊκή Γνώμη (η υπ' αριθ. 189/1995 γνωμοδότηση) για την αποδοχή της αίτησης προσχώρησης στο Σ.τ.Ε.

Η Αλβανία αμέσως μετά από την προσχώρηση της στο Σ.τ.Ε επικύρωσε το 1996 την Ευρωπαϊκή Σύμβαση Θεμελιωδών Δικαιωμάτων του Ανθρώπου (ΕΣΔΑ) και το 2002 εν μέρει τον Αν. Κοιν.Χ¹⁶³.

2.2.4.4 Το ισχύον Σύνταγμα του 1998

Η αναθεώρηση των συνταγματικών διατάξεων το 1991¹⁶⁴ και το 1993¹⁶⁵ είχε προφανώς προσωρινό χαρακτήρα και ανταποκρίνονταν στις άμεσες και πιεστικές ανάγκες της μετάβασης από το παλιό καθεστώς στο καθεστώς της δημοκρατίας. Η προσωρινότητα άλλωστε ορίζονταν σαφώς στο άρθρο 44 του νόμου 7491/1991, κατά το οποίο οι σχετικές διατάξεις θα ίσχυαν μέχρι τη σύνταξη του νέου Συντάγματος που θα εγκρίνονταν από τα 3/5 του όλου αριθμού των βουλευτών.

Οι προσπάθειες σύνταξης ενός σύγχρονου και σύμφωνα με τα διεθνής πρότυπα Συντάγματος είχαν ξεκινήσει ήδη από το 1993 (το σχέδιο ήταν σχεδόν έτοιμο), αλλά την περίοδο 1993-1994 το τότε κυβερνών κόμμα, διαθέτοντας την απόλυτη πλειοψηφία στο κοινοβούλιο, απέφευγε την ψήφισή του. Τελικά το σχέδιο τέθηκε σε δημοψήφισμα το 1994

¹⁶³ Νόμος 8960/2002 περί «επικύρωσης του Αναθεωρημένου Κοινωνικού Χάρτη», (EEK 75/2002, σελ. 2087), Ligji Nr. 8960/2002 për «ratifikimin e Kartës Sociale të Rishikuar», FZ. Nr. 75/2002, fq. 2087, νόμος 8137/1996 περί «επικύρωσης της ευρωπαϊκής σύμβασης θεμελιωδών δικαιωμάτων του ανθρώπου» (EEK 20/1996, σελ. 724), Ligji Nr. 8137/1996 për «ratifikimin e Kartës së të Drejtave Themelore të Njeriut», FZ. Nr. 20/1996, fq. 724.

¹⁶⁴ Νόμος 7491/1991 περί «κυρίων συνταγματικών διατάξεων», (EEK 4/1991, σελ. 145), Ligji Nr. 7491/1991 për «dispozitat kryesore kushtetuese», FZ, Nr. 4/1991, fq. 145.

¹⁶⁵ Νόμος 7692/1993 περί «συμπληρωματικών διατάξεων.....», (EEK 3/1993, σελ. 161), Ligji Nr. 7692/1993 për «disa dispozita shtesë», FZ. Nr. 3/1993, fq. 161.

και απορρίφθηκε μαζικά από το λαό κυρίως εξαιτίας της ενδυνάμωσης των αρμοδιοτήτων του Προέδρου της Δημοκρατίας που συγκέντρωνε εκτεταμένες εξουσίες.

Μετά το οικονομικό κραχ των χρηματοπιστωτικών ιδρυμάτων (η λεγόμενες πυραμίδες) το 1996, τις μαζικές διαδηλώσεις διαμαρτυρίας, που οδήγησαν τη χώρα σε κατάσταση έκτακτης ανάγκης, το κράτος βρισκόνταν σε κατάσταση πλήρους κατάρρευσης¹⁶⁶. Με τη βοήθεια των ευρωπαϊκών κρατών το 1998, η χώρα επανήλθε σε κανονικούς ρυθμούς με άμεσο αποτέλεσμα τη σύνταξη και έγκριση με δημοψήφισμα του νέου Συντάγματος¹⁶⁷.

Το ισχύον Σύνταγμα αναθεωρήθηκε τρεις φορές. Το 2007 (αλλαγές στη θητεία των μελών της Κεντρικής Εκλογικής Επιτροπής και συμβούλων Τοπικής Αυτοδιοίκησης)¹⁶⁸, το 2008 (αλλαγές σχετικά με την εκλογή και θητεία του Προέδρου της Δημοκρατίας)¹⁶⁹ και το 2012 (αλλαγές σχετικά με την ασυλία των βουλευτών και δικαστών του Συνταγματικού Δικαστηρίου)¹⁷⁰.

Η δομή του ισχύοντος Συντάγματος είναι παρεμφερής με όλα τα σύγχρονα ευρωπαϊκά συντάγματα. Το δικαίωμα των εργαζομένων να συμπράττουν ελεύθερα σε συνδικαλιστικές οργανώσεις κατοχυρώνεται στο άρθρο 50, ενώ το δικαίωμα στην απεργία στο άρθρου 51 παργ. 1. Στη δεύτερη παράγραφο του άρθρου 51 προβλέπεται η δυνατότητα περιορισμού (με ειδικό νόμο) του δικαιώματος στην απεργία¹⁷¹ με στόχο τη διασφάλιση της αδιάλειπτης λειτουργίας βασικών Υπηρεσιών του κράτους. Οι διατάξεις του άρθρου 52 κατοχυρώνουν το δικαίωμα του κάθε πολίτη στην κοινωνική ασφάλιση και τη χορήγηση επιδομάτων σε περίπτωση ανεργίας. Όπως όλα σχεδόν τα δημοκρατικά συντάγματα προβλέπεται επιπρόσθετα

¹⁶⁶ Biberaj E., Shqipëria ne Tranzicion (Η Αλβανίαστη Μεταβατικό...), οπ.π., σελ. 479.

¹⁶⁷ Νόμος 8417/1998 περί «Συντάγματος της Αλβανικής Δημοκρατίας» (EEK 28/1998, σελ. 1073), Ligji Nr. 8417/1998 për «Kushtetutën e Republikës së Shqipërisë» si dhe Dekretin Presidencial Nr. 2260/1998 për «shpalljen e Kushtetutës», FZ.Nr. 28/1998, fq. 1073.

¹⁶⁸ Νόμος 9675/2007 περί «κάποιων αλλαγών στον», (EEK 2/2007, σελ. 39), Ligji Nr. 9675/2007 për disa ndryshime ne ligjin nr. 8417/1998 «Kushtetuta e Republikës së Shqipërisë», FZ. Nr. 2/2007, fq. 39.

¹⁶⁹ Νόμος 9904/2008 περί «κάποιων αλλαγών στον ...» (EEK 61/2008, σελ. 2268), Ligji Nr. 9904/2008 për disa ndryshime ne ligjin nr. 8417/1998 «Kushtetuta e Republikës së Shqipërisë», FZ. Nr. 61/2008, fq. 2268.

¹⁷⁰ Νόμος 88/2012 περί «κάποιων αλλαγών στον....», (EEK 32/2012, σελ. 7618), LigjiNr. 88/2012 për disa ndryshime ne ligjin nr. 8417/1998 «Kushtetuta e Republikës së Shqipërisë», FZ. Nr. 32/2012, fq. 7168.

¹⁷¹ Κατά το αρθ. 175 Σ. σε καταστάσεις έκτακτης ανάγκης μπορεί να περιοριστεί το δικαίωμα στην απεργία με κυβερνητική απόφαση.

η υποχρέωση του κράτους να δημιουργήσει τις κατάλληλες συνθήκες εργασίας για όλους τους πολίτες, προσφέροντάς τους την κατάλληλη εκπαίδευση και επαγγελματική κατάρτιση¹⁷².

2.2.4.5 Η επικύρωση των διεθνών συμβάσεων

Η Αλβανία είχε αποχωρήσει από τη ΔΟΕ το 1967 και από το 1964 έως τις 22 -5- 1991, όταν και επέστρεψε, είχε σταματήσει να στέλνει αναφορές σχετικά με την εφαρμογή των έως τότε επικυρωμένων διεθνών συμβάσεων εργασίας. Η ΔΟΕ στις ετήσιες εκθέσεις της επισήμαινε τη μη συμμόρφωση, κάτι το οποίο έγινε τελικά το 1997.

Από το 1991 έως το 2003 (με την τελευταία αναθεώρηση του Εργατικού Κώδικα) η Αλβανία είχε επικυρώσει 16¹⁷³ συνολικά διεθνείς συμβάσεις εργασίας και από το 2003 έως σήμερα άλλες 20¹⁷⁴.

¹⁷² Οι διατάξεις έχουν προφανώς χαρακτήρα κατευθυντήριας γραμμής και δεν δημιουργούν αχώριστο δικαίωμα υπέρ του πολίτη.

¹⁷³ Βλ. Την υπ' αριθ. 105/1957 διεθνή σύμβαση (EEK 6/1996 σελ. 261), την υπ' αριθ. 111/1958 (EEK 6/1996 σελ. 261), την υπ' αριθ. 138/1973, (EEK 6/1996 σελ. 261), την υπ' αριθ. 144/1976 (EEK 29/1998 σελ. 1131), την υπ' αριθ. 151/1978 (EEK 29/1998 σελ. 1135), την υπ' αριθ. 181/1997 (EEK 13/1998 σελ. 483), την υπ' αριθ. 182/1999 (EEK 23/2001 σελ. 708), την υπ' αριθ. 131/1970 (EEK 23/2001 σελ. 712), την υπ' αριθ. 183/2000 (EEK 54/2001 σελ. 1698), την υπ' αριθ. 26/1928 (EEK 28/2001 σελ. 848), την υπ' αριθ. 95/1949 (EEK 28/2001 σελ. 851), την υπ' αριθ. 150/1978 (EEK 30/2002 σελ. 935), την υπ' αριθ. 154/1981 (EEK 4/2002 σελ. 73), την υπ' αριθ. 177/1996 (EEK 30/2002 σελ. 931), την υπ' αριθ. 178/1996 (EEK 30/2002 σελ. 940), την υπ' αριθ. 174/1993 (EEK 40/2002 σελ. 1183), την υπ' αριθ. 175/1994 (EEK 61/2002 σελ. 1714), την υπ' αριθ. 176/1995 (EEK 61/2002 σελ. 1706).

¹⁷⁴ Τις υπ' αριθ. 81/1947, 135/1971 και 141/1975 διεθνείς συμβάσεις (EEK 1/1997 σελ. 4), την υπ' αριθ. 155/1981 (EEK 97/2003 σελ. 4200), την υπ' αριθ. 171/1991 (EEK 16/2004, σελ. 790), την υπ' αριθ. 171/1991 (EEK 98/2004 σελ. 6683), την υπ' αριθ. 173/1992 (EEK 74/2004 σελ. 5131), την υπ' αριθ. 102/1952 (EEK 95/2005 σελ. 3035), την υπ' αριθ. 143/1975 (EEK 75/2006 σελ. 2173), την υπ' αριθ. 168/1988 (EEK 67/2006 σελ. 1859), την υπ' αριθ. 129/1969 (EEK 93/2007 σελ. 2655), την υπ' αριθ. 147/1976 (EEK 137/2007 σελ. 3759), την υπ' αριθ. 156/1981 (EEK 93/2007 σελ. 2662), την υπ' αριθ. 185/2003 (EEK 64/2007 σελ. 1735), την υπ' αριθ. 122/1964 (EEK 150/2008 σελ. 7382), την υπ' αριθ. 167/1988 (EEK 20/2014 σελ. 418), την υπ' αριθ. 187/2006 (EEK 20/2014 σελ. 415).

3. Η ΕΝΤΑΞΙΑΚΗ ΠΟΡΕΙΑ ΤΗΣ ΑΛΒΑΝΙΑΣ ΠΡΟΣ ΤΗΝ ΕΕ

Η ένταξη στην Ευρωπαϊκή Ένωση για την Αλβανία όπως και για όλες τις πρώην κομμουνιστικές χώρες της κεντρικής, ανατολικής Ευρώπης αποτέλεσε ένα σημαντικό εθνικό στόχο και συνεχίζεται να βρίσκεται σχεδόν εδώ και δυο δεκαετίες στην κορυφή της ατζέντας κάθε αλβανικής κυβέρνησης.

Αφετηρία για τη συγκεκριμένη πορεία αποτέλεσε η σύναψη διπλωματικών σχέσεων μεταξύ Αλβανίας και Ευρωπαϊκής Οικονομικής Κοινότητας το 1991. Ακολούθησε η υιοθέτηση από το Συμβούλιο Γενικών Υποθέσεων της Ευρωπαϊκής Ένωσης ενός σχεδίου, μέσω του οποίου η ΕΕ καθόρισε τις πολιτικές και οικονομικές προτεραιότητες για την περαιτέρω ανάπτυξη των διμερών σχέσεων¹⁷⁵.

Το 1999 η ΕΕ υιοθέτησε μια νέα πρωτοβουλία με την ονομασία «Διαδικασία Σταθεροποίησης και Σύνδεσης» (ΔΣΣ), η οποία προέβλεπε συγκεκριμένες δράσεις όπως, για παράδειγμα, το πρόγραμμα CARDS (κοινοτική βοήθεια για την ανασυγκρότηση, την ανάπτυξη και τη σταθεροποίηση), από το οποίο η Αλβανία επωφελήθηκε συγκεκριμένων κονδυλίων. Ακολούθησε μελέτη της Επιτροπής σχετικά με την πορεία της όλης διαδικασίας και το Συμβούλιο Υπουργών της Ένωσης, αναγνωρίζοντας την πρόοδο που είχε σημειώσει η Αλβανία, ζήτησε την προετοιμασία σχεδίου Οδηγίας της Επιτροπής, ώστε να ξεκινήσουν οι διαπραγματεύσεις για συμφωνία σύνδεσης (ΣΣ) μεταξύ ΕΕ και Αλβανίας. Οι διαπραγματεύσεις ξεκίνησαν κατά τη διάρκεια επίσκεψης του προέδρου της Ευρωπαϊκής Επιτροπής Ρομάνο Πρόντι στα Τίρανα το 2003.

Τελικά το Ιούνιο του 2006 στο Λουξεμβούργο, το Συμβούλιο Γενικών Υποθέσεων και Εξωτερικών Σχέσεων, υπέγραψαν¹⁷⁶ «τη Συμφωνία Σταθεροποίησης και Σύνδεσης» (ΣΣΣ)¹⁷⁷ και την ενδιάμεση συμφωνία για το εμπόριο και την εμπορική συνεργασία ΕΕ-Αλβανίας. Η Συμφωνία¹⁷⁸ τέθηκε σε ισχύ μετά και την επικύρωση από την Ελλάδα στις 15-1-2009. Ήδη

¹⁷⁵ Bogdani M & Loughlin J., *Shqipëria dhe Bashkimi Europian*, bot. Dajti 2000, Tiranë, 2004, (Η Αλβανία και η Ευρωπαϊκή Ένωση), σελ. 43.

¹⁷⁶ Η Συμφωνία Σταθεροποίησης και Σύνδεσης μεταξύ της Δημοκρατίας της Αλβανίας και των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων επικυρώθηκε από όλα τα κράτη μέλη της Ένωσης.

¹⁷⁷ Στο: http://ec.europa.eu/enlargement/pdf/albania/st08164.06_en.pdf.

¹⁷⁸ Νόμος 9590/2006 περί «επικύρωσης της Συμφωνίας Σταθεροποίησης και Σύνδεσης μεταξύ της Δημοκρατίας της Αλβανίας και των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων και των κρατών μελών τους» (ΕΕΚ 87/2006, σελ. 2955), VKM Nr. 463/2006 për “miratimin e MSA”, FZ. 2/2007, fq. 80, e ndryshuar me VKM Nr. 577/2007, FZ, Nr. 120/2001, fq.3405.

από το 2010 η Ευρωπαϊκή Επιτροπή είχε δηλώσει ότι υποστήριζε τις προσπάθειες της Αλβανίας για προσχώρηση στην Ένωση και το ενδεχόμενο να δοθεί στην χώρα η ιδιότητα υποψήφιας προς ένταξη χώρας ήταν κάτι το οποίο πλέον εξαρτιόνταν μόνο από την ίδια την Αλβανία.

Η τριετία 2010-2013 συνοδεύτηκε από προσπάθειες προσαρμογής στο παράγωγο Ενωσιακό Δίκαιο σε διάφορους τομείς, τα καίριας σημασίας προβλήματα όμως δεν εστιάζονται στα εξειδικευμένα θέματα, αλλά στη γενικότερη αξιοπιστία της όλης λειτουργίας του αλβανικού πολιτικού συστήματος, όπως η ελεύθερη και αχειραγώγητη διεξαγωγή των εθνικών και δημοτικών εκλογών, η διαφθορά, το οργανωμένο έγκλημα κτλ.

Οι πιέσεις της ΕΕ προς όλα τα πολιτικά κόμματα εντατικοποιήθηκαν στο πρώτο εξάμηνο του 2013, με αποτέλεσμα το Μάιο του ίδιου έτους να υπάρξει μια συμφωνία του κυβερνώντος κόμματος με τα κόμματα της αντιπολίτευσης στα θέματα που αφορούσαν τη μελλοντική ενταξιακή προοπτική της χώρας. Δυστυχώς οι πολιτικές δυνάμεις της χώρας, επιδεικνύοντας πρωτόγνωρη ιδιοτέλεια και ανωριμότητα καθ' όλη τη διάρκεια των τελευταίων 25 ετών, δεν ανταποκρίθηκαν στις απαιτήσεις που επέβαλε η χρονική συγκυρία και δεν προετοίμασαν έγκαιρα τη χώρα για να αναλάβει τις διεθνείς υποχρεώσεις. Μόνο μετά από διεθνή πίεση αναλάμβαναν την υλοποίηση συγκεκριμένων βημάτων. Εν πάση περιπτώσει μετά από πολλές αμφιταλαντεύσεις, η ΕΕ αντάμειψε τις προσπάθειες - έστω και με δυο χρόνια καθυστέρηση από τον αρχικό προγραμματισμό - που ανέλαβε η χώρα και τον Ιούνιο του 2014 της αναγνώρισε το καθεστώς της υποψήφιας προς ένταξη χώρας.

3.1 Η Σύνδεση της Αλβανίας με την ΕΕ

Το καθεστώς της υποψήφιας χώρας θέτει πλέον την Αλβανία ενώπιον σκληρών προκλήσεων.

Πρόκειται για ένα σημαντικό πολιτικό μήνυμα για την Αλβανία και τους πολίτες της, δείχνοντας ότι η χώρα κινείται προς την επόμενη φάση της διαδικασίας της ευρωπαϊκής ολοκλήρωσης. Αναβαθμίζει τη σχέση μεταξύ Αλβανίας και ΕΕ σε ένα υψηλότερο επίπεδο. η Αλβανία πλέον θα λαμβάνει προσκλήσεις στις συνεδριάσεις του Συμβουλίου οι οποίες είναι ανοιχτές στις υποψήφιες χώρες. Η πρόσβαση αλλά και η συνεργασία με τα όργανα και γενικά τους θεσμούς της ΕΕ θα τεθεί πλέον σε νέα πλαίσια, θα είναι πιο τακτική και οργανωμένη όπως πχ. η συμμετοχή της ως παρατηρητής στον Οργανισμό Θεμελιωδών Δικαιωμάτων ή η σύσταση Κοινών Επιτροπών μεταξύ Αλβανίας και της Επιτροπής των Περιφερειών, καθώς και της Οικονομικής και Κοινωνικής Επιτροπής.

Ως υποψήφια χώρα, η Αλβανία θα συνεχίσει να επωφελείται από τα κονδύλια της ΕΕ στο πλαίσιο του μηχανισμού ενταξιακής βοήθειας (IPA), όπως και από τη συμμετοχή της σε διάφορα προγράμματα της ΕΕ προκειμένου να πραγματοποιήσει τις σημαντικές μεταρρυθμίσεις που απαιτούνται για να ολοκληρωθεί επιτυχώς η ένταξη.

Η Ευρωπαϊκή Επιτροπή θα συνεχίσει να συνεργάζεται στενά με την Αλβανία για να στηρίξει τις μεταρρυθμίσεις της και να την προετοιμάσει για το επόμενο βήμα στη διαδικασία ολοκλήρωσης, δηλαδή την έναρξη των ενταξιακών διαπραγματεύσεων. Η έναρξη των ενταξιακών διαπραγματεύσεων θα εξαρτηθεί κατά πολύ από το εύρος και την ένταση των μεταρρυθμίσεων που επειγόντως έχει ανάγκη η χώρα για να μπορέσει να παρακολουθεί τα ευρωπαϊκά τεκταινόμενα

Το Σύμφωνο Σταθερότητας και Σύνδεσης που ήδη έχει συνομολογηθεί μεταξύ των δύο πλευρών άνοιξε το δρόμο. Παρόλα αυτά η χώρα πρέπει να αναλάβει με ζέση τις συγκεκριμένες δεσμεύσεις που απορρέουν από το συγκεκριμένο καθεστώς, αν θέλει να πραγματοποιήσει το όνειρο της ένταξης.

3.1.1 Τα ενωσιακά ενταξιακά κριτήρια

Σύμφωνα με το αρθ. 49 ΣΕΕ το υποψήφιο κράτος οφείλει να εκπληρώσει τις εκεί προβλεπόμενες προϋποθέσεις για να καταστεί ικανό προς ένταξη στην Ένωση. Το συγκεκριμένο άρθρο, πέραν της «ευρωπαϊκότητας» (πρωτίστως με την εδαφική της έννοια)¹⁷⁹ του υποψηφίου κράτους, απαιτεί από το υποψήφιο κράτος να δεσμεύεται και να προάγει τις αξίες που αναφέρονται στο αρθ. 2 ΣΕΕ δηλ. να σέβεται την ανθρώπινη αξιοπρέπεια, την ελευθερία, τη δημοκρατία, την ισότητα, το κράτος δικαίου, τα ανθρώπινα δικαιώματα και τα δικαιώματα των μειονοτήτων. Οι αξίες αυτές είναι κοινές στα κράτη μέλη και εξ αυτού του λόγου οι αντίστοιχες κοινωνίες πρέπει να διέπονται από τον πλουραλισμό, την απαγόρευση των διακρίσεων, την ανοχή, τη δικαιοσύνη, την αλληλεγγύη και την ισότητα μεταξύ ανδρών και γυναικών.

Μολονότι το αρθ. 49 ΣΕΕ δεν προβλέπει άλλα ουσιαστικά κριτήρια για την ένταξη ενός υποψηφίου κράτους, το Ευρωπαϊκό Συμβούλιο της Κοπεγχάγης το 1993¹⁸⁰ όρισε επιπρόσθετα

¹⁷⁹ Παπαγάννης Δον. Τα «σύνορα» της Ευρώπης, Η «ευρωπαϊκότητα» του υποψηφίου κράτους στην ΕΕ ι η μελλοντική διεύρυνση της ΕΕ, ΕΕΕυρΔ 2003, 261.

¹⁸⁰ Στο: http://europa.eu/legislation_summaries/glossary/accession_criteria_copenhagen_en.htm.

κριτήρια τα οποία επαναλήφθηκαν στα Συμπεράσματα του Ευρωπαϊκού Συμβουλίου του Λουξεμβούργου το 1997¹⁸¹.

Σύμφωνα με τα συγκεκριμένα κριτήρια το υποψήφιο κράτος οφείλει να οργανώσει την οικονομία του κατά τέτοιο τρόπο ώστε να λειτουργεί αποτελεσματικά η οικονομία της αγοράς, η οποία και θα εγγυάται την απρόσκοπτη λειτουργία του ανταγωνισμού των συντελεστών της παραγωγής.

Μια, τέλος, προϋπόθεση αναφέρεται γενικά και αόριστα στην ικανότητα του υποψηφίου κράτους να αναλάβει όλες τις υποχρεώσεις που προκύπτουν από την ένταξη, δηλ. να αναλάβει το σύνολο του «ενωσιακού κεκτημένου» που αριθμεί σήμερα πάνω από 90.000 σελίδες νομοθεσίας.

Στο σημείο αυτό και καθώς είναι πλέον ορατή μια κόπωση από τις αλλεπάλληλες διευρύνσεις που γνώρισε η Ένωση, το Ευρωπαϊκό Συμβούλιο της 14/15-12-2006 θυμήθηκε μια ξεχασμένη παράγραφο από τα συμπεράσματα της Κοπεγχάγης του 1993 και υιοθέτησε την άποψη, ότι η στρατηγική της διεύρυνσης πρέπει να συνδυάζεται «με την ικανότητα της ΕΕ να ενσωματώνει τα νέα μέλη»¹⁸². Προστίθεται κατά συνέπεια μια ακόμα προϋπόθεση για την ολοκλήρωση της ένταξης, που αφορά όχι το υποψήφιο κράτος αλλά την ίδια την Ένωση. Με βάση την εν λόγω απόφαση ο μελλοντικός ρυθμός των διευρύνσεων πρέπει να λαμβάνει υπόψη την ικανότητα της Ένωσης να απορροφά νέα μέλη, ικανότητα που αναφέρεται στην αποτελεσματική λειτουργία των θεσμικών οργάνων της ΕΕ, στην περαιτέρω ανάπτυξη των ενωσιακών πολιτικών όπως επίσης και την χρηματοδότησή τους με βιώσιμο τρόπο.

3.1.2 Το Σύμφωνο Σταθερότητας και Σύνδεσης (ΣΣΣ)

Το ΣΣΣ αποτελεί μέρος της Διαδικασίας Σταθεροποίησης και Σύνδεσης (ΔΣΣ) όπως επίσης και της Ευρωπαϊκής Πολιτικής Γειτονίας (ΕΠΓ) είναι δε παρεμφερές με τις αντίστοιχες Συμφωνίες που υπογράφηκαν με τις χώρες της Κεντρικής και Ανατολικής Ευρώπης στη δεκαετία του 1990 και της συμφωνίας σύνδεσης με την Τουρκία το 1963. Παρόμοιες συμφωνίες έχουν υπογράψει και άλλες βαλκανικές χώρες, όπως η Σερβία (2005), το Μαυροβούνιο (2007), τα Σκόπια (2001), η Βοσνία Ερζεγοβίνη (2008) αλλά και η Κροατία (2011), η οποία εντωμεταξύ ενταχθεί στην Ένωση. Το Κόσσοβο έχει ξεκινήσει τις διαπραγματεύσεις από το Οκτώβριο του 2013 ενώ μόλις τον προηγούμενο μήνα (Οκτώβριος 2015) υπέγραψε το ΣΣΣ.

¹⁸¹ Συμπεράσματα της Προεδρίας SN 400/97.

¹⁸² Papagiannis Don., Strategjia e re e Bashkimit European për Zgjerimin, Universiteti European i Tiranës, Revista Polis, Nr. 7, Vjeshte, 2008, σελ. 121-130.

Το ΣΣΣ εμπεριέχει τις βασικές κατευθύνσεις τις οποίες οφείλει να ακολουθήσει η Αλβανία, έτσι ώστε να εκπληρώσει τα κριτήρια ένταξης, όπως αυτά προσδιορίστηκαν στην προηγούμενη παράγραφο. Το εν λόγω Σύμφωνο επιμένει ιδιαίτερα σε 3 κατευθύνσεις:

- ✓ στη δημοκρατία και το κράτος δικαίου, συμπεριλαμβανομένου του σεβασμού των ανθρωπίνων δικαιωμάτων και της προστασίας των μειονοτήτων
- ✓ στη δημιουργία μιας λειτουργικής οικονομίας της αγοράς η οποία θα είναι σε θέση να αντιμετωπίσει τις ανταγωνιστικές πιέσεις από άλλα κράτη μέλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης και στην προσέγγιση της νομοθεσίας στο ενωσιακό κεκτημένο.
- ✓ στη δημιουργία διοικητικών δομών και στην προσαρμογή των διοικητικών διαδικασιών προκειμένου να διασφαλιστεί η εφαρμογή η ακριβής εφαρμογή των ενωσιακών υποχρεώσεων.

Με βάση το αρθ. 70 του Συμφώνου η Αλβανία υποχρεούται να καταβάλλει επικεντρωμένες προσπάθειες έτσι ώστε η όποια μελλοντική νομοθεσία της να καθίσταται σταδιακά συμβατή με το ενωσιακό κεκτημένο, επιπρόσθετα όμως οφείλει να διασφαλίσει ότι η νομοθεσία αυτή θα εφαρμόζεται πράγματι χωρίς αμφιταλαντεύσεις. Κρίσιμος εν προκειμένω είναι ο ρόλος των δικαστικών αρχών αλλά και των άλλων Υπηρεσιών επιβολής του νόμου. Η επιμόρφωση αυτών των κρατικών λειτουργών αποτέλεσε μια από τις πρώτες πρόνοιες στον αλβανό-ενωσιακό διάλογο.

Η νομοθετική προσέγγιση στο ενωσιακό κεκτημένο έχει ξεκινήσει ήδη από την υπογραφή του Συμφώνου το 2006, προβλέπεται δεκαετής μεταβατική περίοδος, εντός της οποίας η συνολική προσέγγιση θα πρέπει να ολοκληρωθεί σε δύο φάσεις. Κατά την πρώτη φάση (άρθρο 6) η προσέγγιση των νομοθεσιών θα καλύψει ορισμένα βασικά στοιχεία του κεκτημένου στον τομέα της Εσωτερικής αγοράς και σε ορισμένους άλλους τομείς που σχετίζονται με το εμπόριο.

Η πρώτη φάση θα καλύψει την ευθυγράμμιση της νομοθεσίας σε τομείς που σχετίζονται με τον ανταγωνισμό, την πνευματική ιδιοκτησία, τις δημόσιες συμβάσεις, την τυποποίηση και την πιστοποίηση των προϊόντων, τις χρηματοπιστωτικές υπηρεσίες, τις θαλάσσιες μεταφορές, το εταιρικό δίκαιο, τη λογιστική, την προστασία των καταναλωτών, την προστασία των δεδομένων, την υγεία και την ασφάλεια στο χώρο εργασίας τις ίσες ευκαιρίες (αρθ. 77), την κοινωνική ασφάλιση (αρθ. 99), ενώ η δεύτερη φάση της μεταβατικής περιόδου θα καλύπτει όλες τους άλλους τομείς, οι οποίοι δεν περιλαμβάνονται στην πρώτη φάση.

Η ομαλή ενσωμάτωση του Ενωσιακού Δικαίου στην αλβανική έννομη τάξη δεν αποτελεί, παρά ταύτα, στιγμιαίο γεγονός, αλλά μια διαρκή διαδικασία. Κατά συνέπεια,

θεμελιώδους σημασίας ζητήματα για την όλη διαδικασία αποτελούν η διασφάλιση των αρχών της υπεροχής και της αμέσου ισχύος του Ενωσιακού Δικαίου στην αλβανική έννομη τάξη, όπως αυτές σμιλεύτηκαν από την πάγια νομολογία του Δικαστηρίου της Ευρωπαϊκής Ένωσης.

Πρέπει κατά συνέπεια να ερευνηθούν εν προκειμένω τόσο οι συγκεκριμένες αρχές με τις τελευταίες παραδοχές του Δικαστηρίου, όσο και οι διάλογοι επικοινωνίας που διασφαλίζει το αλβανικό Σύνταγμα.

3.1.3 Το Εθνικό Σχέδιο για την εφαρμογή του ΣΣΣ

Για την εφαρμογή του Σύμφωνο Σταθεροποίησης και Σύνδεσης (ΣΣΣ) η αλβανική κυβέρνηση ενέκρινε ήδη από το 2006 δύο Εθνικά Σχέδια. Το πρώτο είχε διάρκεια 5 ετών¹⁸³ και εκτείνονταν στο χρονικό διάστημα 2007-2012. Το κείμενο αυτό αποτέλεσε το βασικό έγγραφο όλων των αλβανικών δημοσίων υπηρεσιών για τον καθορισμό προτεραιοτήτων, τον προγραμματισμό, το συντονισμό και την παρακολούθηση των δραστηριοτήτων για την εφαρμογή του Σύμφωνου.

Στο 3^ο Κεφάλαιο σχετικά με την «Ικανότητα αντιμετώπισης υποχρεώσεων ως χώρας μέλους της Ευρωπαϊκής Ένωσης» και ειδικά στο 14^ο υποκεφάλαιο με τίτλο: «Απασχόληση και κοινωνική συνοχή» περιγράφονταν η τότε κατάσταση στους τομείς του κοινωνικού διάλογου, της απασχόλησης και της κοινωνικής ασφάλισης, της κοινωνικής προστασίας, της υγείας και της ασφάλειας στην εργασία και της ισότητας των φύλων. Ο κάθε τομέας αναλύονταν ξεχωριστά όσον αφορά το ισχύον νομικό πλαίσιο, τους πολιτικούς στόχους, το θεσμικό πλαίσιο τις μακροπρόθεσμες και βραχυπρόθεσμες προτεραιότητες και δραστηριότητες με στόχο τη βελτίωση και τη σταδιακή εναρμόνιση της αλβανικής νομοθεσίας με την ενωσιακή. Πρώτιστο στόχο αποτελούσε η μέριμνα για τις συνθήκες εργασίας, την προστασία της υγείας και ασφάλειας στην εργασία και της ισότητας μεταξύ των φύλων.

¹⁸³ Απόφαση Υπουργικού Συμβουλίου 463/2006 σχετικά με την «Έγκρισης του εθνικού σχεδίου για την εφαρμογή του ΣΣΣ» (EEK 2/2007, σελ. 80) και αναθεώρησή της στην (EEK 120/2007, σελ. 3405), VKM Nr. 463/2006 për “miratimin e MSA”, FZ. 2/2007, fq. 80, e ndryshuar me VKM Nr. 577/2007, FZ, Nr. 120/2001, fq.3405.

Η όλη διαδικασία υλοποίησης του πενταετούς Σχεδίου, τα αναμενόμενα αποτελέσματα και η επιτευχθείσα πρόοδος ελέγχονταν βήμα - βήμα¹⁸⁴ από την Ευρωπαϊκή Επιτροπή, η οποία σύντασσε ετήσια έκθεση προόδου¹⁸⁵.

Το δεύτερο Εθνικό Σχέδιο για την εφαρμογή του Συμφώνου καλύπτει το χρονικό διάστημα 2012 - 2015¹⁸⁶, εγκρίθηκε το 2012 και περιλαμβάνει όλα τα νομικά μέτρα και τις δραστηριότητες των υπουργείων, των δευτεροβάθμιων Υπηρεσιών και των Ανεξάρτητων Αρχών κατά την συγκεκριμένη περίοδο.

Το δεύτερο Σχέδιο καταστρώθηκε με βάση τις τελευταίες εξελίξεις και ειδικότερα:

- ✓ τα θετικά αποτελέσματα που επιτεύχθηκαν κατά την εφαρμογή της ΣΣΣ,
- ✓ την προοπτική της απόκτησης καθεστώτος υπονήφιας χώρας,
- ✓ την αναλυτική έκθεση της Ευρωπαϊκής Επιτροπής του 2010 και 2011¹⁸⁷,
- ✓ τις συστάσεις των ενωσιακών Οργάνων, του Εθνικού Συμβουλίου Σταθεροποίησης και Σύνδεσης, της Κοινοβουλευτικής Επιτροπής Σταθεροποίησης και Σύνδεσης και της Υποεπιτροπής για διάφορους τομείς του ενωσιακού κεκτημένου.

Στο 19^ο υποκεφάλαιο του 3^{ου} Κεφαλαίου με τίτλο «απασχόληση και κοινωνική πολιτική» παρουσιάζεται η παρούσα κατάσταση στους τομείς της εργατικής νομοθεσίας, του κοινωνικού διάλογου, της ασφάλειας και υγιεινής στην εργασία, της απασχόλησης, του κοινωνικού αποκλεισμού, της κοινωνικής ασφάλεια και της καταπολέμησης των διακρίσεων και των ίσων ευκαιριών.

Όπως και στο πρώτο Σχέδιο ο κάθε τομέας αναλύεται ξεχωριστά, όσον αφορά το ισχύον νομικό πλαίσιο, τους πολιτικούς στόχους και τις μακροπρόθεσμες/ βραχυπρόθεσμες προτεραιότητες και δραστηριότητες.

Συγκριμένα ανά τομέα:

- ✓ **Εργατική νομοθεσία:** Βασικός στόχος είναι η προσέγγιση της εργατικής νομοθεσίας στις Οδηγίες της ΕΕ και τα διεθνή πρότυπα εργασίας, προκειμένου να

¹⁸⁴ Η Αλβανική Κυβέρνηση δυο φορές το χρόνο (τον Ιούνιο στα Τίρανα και το Δεκέμβριο στις Βρυξέλες) ενημερώνει την Ευρωπαϊκή Επιτροπή για τα ληφθέντα νομοθετικά μέτρα και τα αποτελέσματά τους.

¹⁸⁵ Albania 2014 Progress Report, Brussels, 8.10.2014 SWD (2014) 304 final, Enlargement Strategy and Main Challenges 2014-2015 {COM (2014) 700 final}, έγγραφο διαθέσιμο στην ηλεκτρ. διεύθυνση: http://ec.europa.eu/enlargement/pdf/key_documents/2014/20141008-albania.

¹⁸⁶ Απόφαση του Υπουργικού Συμβουλίου 486/2012 σχετικά με την «Έγκριση του Εθνικού Σχεδίου (2012-2015) για την εφαρμογή του ΣΣΣ» (ΕΕΚ 112/2012, σελ. 6505).

¹⁸⁷ Στο: http://ec.europa.eu/enlargement/countries/strategy-andprogressreport/index_en.htm.

εξασφαλιστεί η σωστή ισορροπία μεταξύ εργαζομένων και εργοδοτών, μεταξύ οικονομικής αποτελεσματικότητας και της ευημερίας του πληθυσμού.

✓ **Ασφάλεια και υγιεινή στην εργασία:** Βραχυπρόθεσμα ο στόχος είναι η προώθηση εφαρμογής της εργατικής νομοθεσίας όσον αφορά την ασφάλεια, τη σωματική και ψυχική προστασία των εργαζομένων με τις αναγκαίες εναρμονίσεις, ενώ μακροπρόθεσμα η ανάπτυξη της κοινωνικής συνείδησης, πρωτίστως για τη μείωση του άγχους, την αλαζονεία, την παρενόχληση και τις διακρίσεις λόγω φύλου, θρησκείας, ηλικίας και αναπηρίας.

✓ **Κοινωνικός διάλογος:** Στόχος είναι η ενθάρρυνση και η προώθηση του κοινωνικού διαλόγου, η ενίσχυση των οργανώσεων των εργοδοτών και των συνδικαλιστικών οργανώσεων και η σταδιακή εναρμόνιση της εγχώριας νομοθεσίας με την ενωσιακή.

✓ **Απασχόληση και Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο.** Στόχο εν προκειμένω αποτελεί η διασφάλιση της ελεύθερης κυκλοφορίας των εργαζομένων, λαμβανομένων όμως υπόψη των ισχυουσών εθνικών ρυθμίσεων εξαιτίας των δυσχερειών που επικρατούν στην αγορά εργασίας. Όπου όμως υπάρχουν διμερείς συμφωνίες κρατών μελών με το αλβανικό κράτος, θα πρέπει να καταβληθεί προσπάθεια για τη μέγιστη χρήση τους από τους Αλβανούς εργαζόμενους. Βελτίωση και μεγέθυνση του επιπέδου της γενικής εκπαίδευσης και ιδίως της επαγγελματικής κατάρτισης

✓ **Κοινωνική ασφάλεια:** Ο κύριος στόχος εν προκειμένω εστιάζει στους μακροχρόνια ανέργους και τη βελτίωση του υφισταμένου καθεστώτος για το δημόσιο συνταξιοδοτικό πλαίσιο. Πρέπει να επιδιωχθεί μια ισορροπία μεταξύ των εισφορών που καταβάλλονται και των μελλοντικών παροχών με τη δημιουργία προσωπικών λογαριασμών για τον κάθε δικαιούχο.

✓ **Καταπολέμηση των διακρίσεων, ίσες ευκαιρίες:** Στόχος η εναρμόνιση με το ενωσιακό κεκτημένο και τα λοιπά διεθνή πρότυπα, με έμφαση την ίση αντιμετώπιση αλλοδαπών εργαζομένων με τους Αλβανούς εργαζόμενους, όπως επίσης και της ισότητας των φύλων.

3.2 Η μελλοντική προσχώρηση

Η μελλοντική προσχώρηση θα απαιτήσει τη διαρκή εγρήγορση του συνόλου του επιστημονικού δυναμικού της χώρας, έτσι ώστε αυτή να προετοιμαστεί κατάλληλα για να αντιμετωπίσει τη μεγάλη πρόκληση.

Η πρώτη και μεγάλη πρόκληση θα είναι η ομαλή ενσωμάτωση του Πρωτογενούς, αρχικά, Δικαίου της Ένωσης, η οποία θα επιτευχθεί με βάση το αλβανικό Σύνταγμα και τη

Συνθήκη Προσχώρησης, που θα καταρτιστεί μεταξύ Αλβανίας και Ένωσης και κρατών μελών και θα επικυρωθεί στη συνέχεια από όλα τα κράτη μέλη με βάση τους συνταγματικούς τους κανόνες. Οι Συνθήκες Προσχώρησης, όπως π.χ. η Συνθήκη Προσχώρησης της Ελλάδας¹⁸⁸, είναι πολύ συνοπτικά διατυπωμένες, συνοδεύονται από την «Πράξη περί των όρων της προσχωρήσεως» και διάφορα Παραρτήματα και Πρωτόκολλα.

Στις Πράξεις αυτές ρυθμίζονται λεπτομερειακά οι όροι της προσχώρησης, παρέχονται συνήθως μεταβατικές προθεσμίες για το εντασσόμενο κράτος και επιδιώκεται να διαφυλαχθεί το «ενωσιακό κεκτημένο». Ταυτόχρονα όμως πρέπει να διασφαλιστεί και ομαλή ενσωμάτωση του Παραγώγου Ενωσιακού Δικαίου όχι μόνο του ήδη ισχύοντος κατά τη στιγμή της ένταξης, αλλά και του μέλλοντος να εκδοθεί. Κατά συνέπεια η συλλειτουργία της αλβανικής έννομης τάξης με εκείνη της Ένωσης δεν αποτελεί στιγμιαίο γεγονός, αλλά μια διαρκή διαδικασία.

Η επιτυχία αυτής της συνολικής διαδικασίας εξαρτάται πρωτίστως από τη διασφάλιση στην αλβανική έννομη τάξη των μεγάλων αρχών του Ενωσιακού Δικαίου και πρωτίστως της αρχής της υπεροχής και της αρχής της αμέσου ισχύος. Επιβάλλεται κατά συνέπεια να ερευνηθούν συνοπτικά, πως λειτουργούν οι δύο αρχές με βάση τη διαπλαστική νομολογία του Δικαστηρίου της ΕΕ και στη συνέχεια να ερευνηθούν οι αντίστοιχες εξουσιοδοτήσεις του αλβανικού Συντάγματος και οι διάλογοι επικοινωνίας που αυτό διασφαλίζει.

3.2.1 Η αρχή της υπεροχής

Το πρόβλημα της υπεροχής του Ενωσιακού Δικαίου έναντι των εθνικών δικαίων των κρατών μελών ταλάνισε για χρόνια ολόκληρα τόσο τη νομολογία του ΔΕΕ και των εθνικών δικαστηρίων, όσο και την επιστήμη. Σήμερα το νομολογιακό κεκτημένο αλλά και η αντίστοιχη επιστημονική συζήτηση μπορούν να συνοψιστούν στα παρακάτω:

Το Δικαστήριο με την αρχική μορφή ως Δικαστήριο των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων (ΔΕΚ) και σήμερα ως Δικαστήριο της Ευρωπαϊκής Ένωσης (ΔΕΕ) υιοθέτησε μια αμιγώς ενωσιακή προσέγγιση¹⁸⁹ για να απαντήσει στο κρίσιμο ερώτημα. Δεν αναζήτησε δηλ. την απάντηση στις εθνικές συνταγματικές εξουσιοδοτήσεις, αλλά στη φύση και τα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά του νέου μορφώματος που δημιούργησαν οι συγκεκριμένες εξουσιοδοτήσεις.

¹⁸⁸ Νόμος 945/1979 περί «περί κυρώσεως Συνθήκης Προσχώρησης της Ελλάδος εις την Οικονομική Ευρωπαϊκή και την Ευρωπαϊκή Κοινότητα Ατομικής Ενέργειας ως και της συμφωνίας περί την προσχώρηση της Ελλάδος στην Ευρωπαϊκή Κοινότητα Άνθρακος και Χάλυβος», ΦΕΚ, Α', 170 της 27, Ιουλίου 1979.

¹⁸⁹ Παπαγιάννη Δον. Ευρωπαϊκό Δίκαιο, 4^η εκδ., εκδ. Αντ. Ν. Σάκκουλα, 2011, σελ. 314.

Επικεντρώθηκε στην αρχή της αυτονομίας της νέας έννομης τάξης που δημιουργήθηκε και που δεν ταυτίζεται ούτε με τη διεθνή έννομη τάξη ούτε με τις εθνικές που την συναποτελούν¹⁹⁰. Εκκινώντας από την απόφαση Costa/Enel¹⁹¹, με την οποία δέχθηκε την υπεροχή του τότε Κοινοτικού Δικαίου έναντι μεταγενέστερων εθνικών νόμων, το Δικαστήριο δεν άργησε να νομολογήσει και την υπεροχή έναντι των ίδιων των εθνικών Συνταγμάτων¹⁹². Μόνο με την πλήρη εφαρμογή της αρχής της υπεροχής έναντι της όποιας εθνικής δικαιοταξίας μπορεί να διασφαλιστεί η ενιαία και ομοιόμορφη εφαρμογή του Ενωσιακού Δικαίου. Διαφορετικά η αποτελεσματικότητα και τελικά η ίδια η λειτουργία της Ένωσης θα ήταν μετέωρη. Η επιχειρηματολογία του ενωσιακού Δικαστηρίου είναι πράγματι απολύτως πειστική. Είναι ενδεχομένως μια λογική αναγκαιότητα. Γι' αυτό και έχει συγκεντρώσει σχεδόν την καθολική επιδοκιμασία της επιστημονικής κοινότητας, αυτών τουλάχιστον που ασχολούνται με το Ευρωπαϊκό Δίκαιο¹⁹³.

Το ΔΕΕ διασφαλίζοντας την υπεροχή του Ενωσιακού Δικαίου, δέχθηκε ότι το Ενωσιακό Δίκαιο διεκδικεί την εφαρμογή του στην εθνική έννομη τάξη του κράτους μέλους και κατά βάση δεν ενδιαφέρεται για την τύχη του εθνικού κανόνα. Αυτός μπορεί ενδεχομένως, να συνεχίζει να υπάρχει και να εφαρμόζεται σε σχέσεις που δεν διέπονται από το Ενωσιακό Δίκαιο. Σε όποια όμως σχέση ρυθμίζεται από το Ενωσιακό Δίκαιο, τότε το εθνικό αναγκαστικά εκτοπίζεται και δεν εφαρμόζεται στη συγκεκριμένη σχέση. Επειδή η εν λόγω νομολογία δημιουργούσε ασάφειες ως προς την τύχη του εθνικού κανόνα, σε μεταγενέστερη νομολογία του το Δικαστήριο ζήτησε από τα κράτη μέλη να εξαλείψουν¹⁹⁴ από την έννομη τάξη τους τις διατάξεις εκείνες που είναι ασυμβίβαστες με τον Ενωσιακό (τότε Κοινοτικό) κανόνα.

Περαιτέρω το Δικαστήριο επέβαλε στον εθνικό δικαστή την υποχρέωση να εξετάζει αυτεπάγγελα την υπεροχή του Ενωσιακού Κανόνα έστω και αν οι διάδικοι δεν ήγειραν με

¹⁹⁰ Στεφάνου Κ., Το νομικό σύστημα της Ευρωπαϊκής Ένωσης εκδ. Νομική Βιβλιοθήκη, 2015, σελ. 130.

¹⁹¹ ΔΕΚ υπ. 6/64 (Costa/ENEL), Συλλ. 1964, 1253.

¹⁹² ΔΕΚ υπ 106/77 (Simmenthal II), Συλλ 1978, σελ. 629.

¹⁹³ Σαχπεκίδου Ε, Ευρωπαϊκό Δίκαιο, β' εκδ., εκδ. Σάκκουλα, 2013, σελ. 501 επ, Πλιάκος Αστ., Το Δίκαιο της Ευρωπαϊκής Ένωσης, Θεσμικό και Ουσιαστικό Δίκαιο, Νομική Βιβλιοθήκη, 2012, σελ. 298 επ., Χριστιανός Β., Εισαγωγή στο Δίκαιο της Ευρωπαϊκής Ένωσης, Νομική Βιβλιοθήκη, 2011, σελ. 155 επ., Κανελλόπουλος Π., Το δίκαιο της Ευρωπαϊκής Ένωσης, 5^η εκδ. εκδ. Σάκκουλα, 2010, σελ. 340 επ. με την εκεί σημειούμενη διεθνή βιβλιογραφία.

¹⁹⁴ ΔΕΚ υπ. C-290/94 (Επιτροπή /Ελλάδα) Συλλ. 1996, I-3317.

δική τους πρωτοβουλία ζήτημα υπεροχής¹⁹⁵. Η συγκεκριμένη παραδοχή ερείδεται στο αξίωμα που αυλακώνει την ηπειρωτική νομική σκέψη σύμφωνα με την οποία «ο δικαστής γνωρίζει το δίκαιο-jurano vitcuria». Είναι βέβαιο ότι η νομολογιακή αυτή παραδοχή έχει ιδιαίτερη σημασία για τον Αλβανό δικαστή ο οποίος θα κληθεί να χειριστεί στο μέλλον άκρως αμφιλεγόμενα ζητήματα και να βαδίσει ενδεχομένως σε *terra incognita*.

Ο Αλβανός δικαστής θα πρέπει επιπρόσθετα να εγκύψει και στη σχετική νομολογία των εθνικών δικαστηρίων για να πλουτίσει περαιτέρω την εμπειρία του και τη γνώση του. Εν προκειμένω η εικόνα δεν είναι αρκούντως σαφής. Τα εθνικά δικαστήρια δέχονται κατά βάση την υπεροχή του Ενωσιακού Δικαίου έναντι του απλού εθνικού νόμου, δυσκολεύονται όμως να την αποδεχθούν και έναντι του ιδίου του Συντάγματός τους¹⁹⁶. Αντίθετα δηλ. με την προσέγγιση του ενωσιακού Δικαστηρίου, τα περισσότερα εθνικά δικαστήρια αντιμετώπισαν το ζήτημα ως θέμα ερμηνείας του εθνικού τους Συντάγματος¹⁹⁷.

Το δικαστήριο που έχει υιοθετήσει την πλέον επιφυλακτική στάση ως προς το εν λόγω ζήτημα είναι το Συνταγματικό Δικαστήριο της Γερμανίας. Το εν λόγω δικαστήριο στάθηκε κριτικά απέναντι στην υπεροχή και έναντι του γερμανικού Συντάγματος, θέτοντας συγκεκριμένους όρους για να είναι συμβατή η συμμετοχή του γερμανικού κράτους στη διαδικασία της ευρωπαϊκής ολοκλήρωσης. Στην τελευταία του απόφαση σχετικά με την επικύρωση της Συνθήκης της Λισαβόνας, το γερμανικό Συνταγματικό δικαστήριο επεφύλαξε για τον εαυτό του την αποκλειστική αρμοδιότητα να εξετάζει πάντοτε τις προϋποθέσεις συνταγματικότητας ως προς τη μεταβίβαση κυριαρχικών δικαιωμάτων στην Ένωση με ιδιαίτερη έμφαση στην τήρηση της δημοκρατικής αρχής. Κατά το γερμανικό δικαστήριο εξουσίες των ενωσιακών οργάνων που δεν καλύπτονται από το γερμανικό επικυρωτικό νόμο, δεν είναι δεσμευτικές στη γερμανική επικράτεια¹⁹⁸.

Παρά τις συγκεκριμένες επιφυλάξεις - όπως επίσης του γαλλικού Συνταγματικού Συμβουλίου ή του αντίστοιχου Ιταλικού - ποτέ τα εθνικά δικαστήρια δεν στάθηκαν εμπόδιο στην περαιτέρω προώθηση της διαδικασίας της ευρωπαϊκής ολοκλήρωσης. Κρίσιμο ρόλο διαδραμάτισαν εν προκειμένω οι εθνικοί συνταγματικοί νομοθέτες, οι οποίοι σε περιπτώσεις αμφιβολιών ως προς τη συμβατότητα των συνταγματικών τους κειμένων με το Ενωσιακό

¹⁹⁵ ΔΕΚυπ. C- 87,88,89,/90 (Verholen) Συλλ. 1991, I-3757.

¹⁹⁶ Παπαγιάννης Δον. Ευρωπαϊκό, οπ.π., σελ. 318.

¹⁹⁷ Kovar R. Οι σχέσεις μεταξύ κοινοτικού δικαίου και εθνικού δικαίου, στο: Τριάντα χρόνια κοινοτικού δικαίου, 109, Λουξεμβούργο, Υπηρ. Επισ. Εκδ. ΕΚ 1981, σελ. 132.

¹⁹⁸ BverfG, Bv2/08 της 30-6-2009.

Δίκαιο, δεν δίστασαν να αλλάξουν τις προβληματικές συνταγματικές τους διατάξεις, όπως π.χ. ο Γερμανός συνταγματικός νομοθέτης, όταν άλλαξε το γερμανικό Σύνταγμα στο αρθ. 12 παργ. 4 με αφορμή την υπόθεση Tanja Kreil¹⁹⁹.

Η Συνθήκη της Λισαβόνας δίνει μια έμμεση πλην σαφή απάντηση στο ζήτημα της υπεροχής. Με την υπ. αριθ. 17 Δήλωση που προσαρτήθηκε στη Συνθήκη τα κράτη μέλη ομοφώνως αποδέχονται την πάγια νομολογία του ΔΕΕ με βάση την οποία οι Συνθήκες και το δίκαιο που θεσπίζεται από την Ένωση υπερισχύουν του δικαίου των κρατών μελών.

Πέραν της συγκεκριμένης Δήλωσης, η Συνθήκη της Λισαβόνας έθεσε συγκεκριμένα όρια στην αρχή της υπεροχής. Σύμφωνα με την παργ. 2 αρθ. 4 ΣΛΕΕ η Ένωση σέβεται καταρχήν την ισότητα των κρατών μελών ενώπιον των Συνθηκών όπως επίσης την εθνική τους ταυτότητα. Η Συνθήκη διευκρινίζει περαιτέρω, ότι στην εθνική ταυτότητα περιλαμβάνεται γενικά η πολιτική και συνταγματική δομή εκάστου κράτους μέλους συμπεριλαμβανομένης ρητά και της Περιφερειακής και Τοπικής Αυτοδιοίκησης. Είναι προφανές ότι με τη συγκεκριμένη διάταξη επιδιώκεται η θέση ενός φραγμού στη συνεχώς διευρυνόμενη ενωσιακή αρμοδιότητα.

Με βάση τη συγκεκριμένη ρύθμιση και μάλιστα υπό το καθεστώς του Μάαστριχτ, το Δικαστήριο δέχθηκε ότι η προάσπιση της εθνικής ταυτότητας αποτελεί θεμιτό λόγο αποκλεισμού υπηκόων άλλων κρατών μελών από την άσκηση καθηκόντων στον τομέα της δημόσιας εκπαίδευσης²⁰⁰. Παρεμφερής ήταν η κρίση του Δικαστηρίου και στην υπόθεση Omega²⁰¹, όπου δέχθηκε ότι αποτελεί βάσιμο λόγο περιορισμού της ελεύθερης κυκλοφορίας των εμπορευμάτων η προάσπιση του δικαιώματος στην ανθρώπινη αξιοπρέπεια, προάσπιση που αποτελεί στοιχείο της γερμανικής συνταγματικής ταυτότητας.

3.2.2 Η άμεση ισχύς

Η ισχύς του Πρωτογενούς Ενωσιακού Δικαίου στην αλβανική έννομη τάξη θα διασφαλιστεί μέσω της επικύρωσης και σύμφωνα τις συνταγματικές της διατάξεις. Αντίθετα, σε ότι αφορά το Παράγωγο Ενωσιακό Δίκαιο η εισροή του στις εθνικές έννομες τάξεις των κρατών μελών δεν είναι ενιαία. Εξαρτάται ειδικά από τον εκάστοτε κανόνα²⁰².

Ο Κανονισμός κατά ρητή διάταξη του αρθ. 288 ΣΛΕΕ προικίζεται με «άμεση ισχύ», δηλ. διεκδικεί εφαρμογή στην εσωτερική έννομη τάξη χωρίς καμιά μεταφορά. Ο Κανονισμός

¹⁹⁹ ΔΕΚ υπ. C-285/98 (Tanja Kreil), Συλλ. 2000, σελ. 69.

²⁰⁰ ΔΕΚ υπ. C-473/93 (Επιτροπή/ Λουξεμβούργο) Συλλ. 1996, I-3207.

²⁰¹ ΔΕΚ υπ. C-36/02 (Omega) Συλλ. 2004, I-9609.

²⁰² Παπαγιάννης Δον. Ευρωπαϊκό, οπ.π., σελ. 306.

δεσμεύει άμεσα τόσο τα κράτη μέλη, όσο και τα ενωσιακά όργανα, αλλά και τους πολίτες των κρατών μελών, ισχύει δηλ. *erga omnes*. Η αμεσότητα ως στοιχείο της ισχύος υποδηλώνει ότι ο Κανονισμός δεν χρειάζεται τη διαμεσολάβηση του κράτους μέλους για να αναπτύξεις στην εθνική έννομη τάξη τις έννομες συνέπειές του. Η επίκλησή του μπορεί να γίνει από οποιονδήποτε.

Αντίθετα η Οδηγία απαιτεί ρητή παρέμβαση του εθνικού νομοθέτη για να μπορεί να αναπτύξει τα έννομα αποτελέσματά της στην εθνική έννομη τάξη. Για το σκοπό αυτό θέτει συγκεκριμένη προθεσμία εντός της οποίας ο εθνικός νομοθέτης οφείλει να μεταφέρει την Οδηγία στην εσωτερική του έννομη τάξη και να υλοποιήσει το επιβαλλόμενο αποτέλεσμα.

Με πάγια πλέον νομολογία²⁰³, που εγγράφεται στις οδοτόμες αποφάσεις του ενωσιακού δικαστή, το Δικαστήριο αναγνώρισε, υπό συγκεκριμένες προϋποθέσεις, δυνατότητα αναπτύξεως άμεσου ισχύος, παρόμοιας με εκείνης του Κανονισμού, τόσο σε κανόνες του Πρωτογενούς όσο και σε κανόνες του Παραγώγου Δικαίου δηλ. και σε Οδηγίες, αλλά και σε Αποφάσεις. Αναγνώρισε δηλ. το Δικαστήριο τη δυνατότητα στον πολίτη της Ένωσης να επικαλείται την Οδηγία, έστω και αν το κράτος μέλος δεν την μετέφερε στην εσωτερική του νομοθεσία, παρά την πάροδο της προθεσμίας μεταφοράς.

Οι προϋποθέσεις για την επίκληση είναι η σαφήνεια της διάταξης και το ανεπιφύλακτο. Σαφής είναι μια διάταξη όταν περιέχει μια αρκούντως σαφή ρύθμιση, από την οποία προκύπτουν επακριβώς οι νομικές συνέπειες και ανεπιφύλακτο όταν είναι απαλλαγμένη από αιρέσεις και προθεσμίες και γενικά επιφυλάξεις, έτσι ώστε να απαιτείται η λήψη συμπληρωματικών μέτρων.

Η άμεση ισχύς ή το άμεσο αποτέλεσμα (κατά την μάλλον επικρατήσασα ορολογία του ΔΕΕ) αφορά την επίκληση του ιδιώτη έναντι του αμελούντος ή δυστροπούντος κράτους μέλους²⁰⁴ (κάθετο αποτέλεσμα). Αντίθετα το κράτος μέλος που αμελεί να μεταφέρει στην έννομη τάξη του την Οδηγία δεν μπορεί να την επικαλεστεί σε βάρος του ιδιώτη²⁰⁵ (αντίστροφο κάθετο αποτέλεσμα). Τέλος, μια μη μεταφερθείσα Οδηγία, έστω και αν είναι σαφής και ανεπιφύλακτη δεν μπορεί να επικληθεί από ιδιώτη σε βάρος άλλου ιδιώτη²⁰⁶ (οριζόντια ισχύς της Οδηγίας), δεδομένου ότι κατά το Δικαστήριο η Οδηγία δεν μπορεί να

²⁰³ ΔΕΚ υπ. 26/62 (Van Gend & Loos) Συλλ 1963, σελ. 1.

²⁰⁴ ΔΕΚ υπ. C-435/97 (WWF) Συλλ. 1999, σελ. I 5613.

²⁰⁵ ΔΕΚ υπ. C 152/84 (Marshall) Συλλ. 1986, σελ. 724.

²⁰⁶ ΔΕΚ υπ. C-91/92 (Paola Faccini Dori) Συλλ. 1994, σελ. 3325, υπ. C-443/98 (Unilever Italia) Συλλ. 2000, σελ. I-7535, υπ. C-201/02 (Delena Wells) Συλλ. 2004, σελ. I-723, υπ. C-397/01 (Pfeifer) Συλλ. 2004, σελ. I 8835.

αναπτύξει μια τέτοιου είδους τριτενέργεια, αφού δεν μπορούν να θεμελιωθούν με Οδηγία υποχρεώσεις σε βάρος ιδιωτών.

Για τις περιπτώσεις εκείνες όπου, δεν μπορεί να γίνει επίκληση της Οδηγίας, είτε γιατί η Οδηγία είναι ασαφής είτε γιατί δεν μπορεί να εφαρμοστεί μεταξύ ιδιωτών το Δικαστήριο ανέπτυξε δύο συμπληρωματικές υποχρεώσεις για τον εθνικό δικαστή.

Εάν η Οδηγία ή και γενικά η ενωσιακή διάταξη δεν μπορεί να επικληθεί ενώπιον του εθνικού δικαστή, τότε ο εθνικός δικαστής έχει την υποχρέωση **να ερμηνεύει το εθνικό του δίκαιο υπό το φως της Οδηγίας**, έχει δηλ. την υποχρέωση να επιχειρεί την ερμηνεία του εθνικού του δικαίου κατά τέτοιο τρόπο, που να το καθιστά σύμφωνο με τις επιταγές της Οδηγίας.

Η δεύτερη υποχρέωση του εθνικού δικαστή αναφέρεται στην αναγνώριση ευθύνης του κράτους μέλους λόγω μη μεταφοράς ή πλημμελούς μεταφοράς μιας Οδηγίας. Η μη μεταφορά ή η πλημμελής μεταφορά μιας Οδηγίας δημιουργεί ευθύνη του κράτους μέλους προς αποζημίωση του ιδιώτη, αν ο ιδιώτης υπέστη από τη συγκεκριμένη συμπεριφορά του κράτους μέλους ορισμένη ζημιά. Η αναγνώριση της ευθύνης του κράτους προϋποθέτει πλημμέλεια στην μεταφορά της Οδηγίας, αναγνώριση δικαιώματος στον ιδιώτη σαφώς προσδιορισμένου, ζημιά του ιδιώτη και αιτιώδη συνάφεια μεταξύ της εσφαλμένης μεταφοράς και της ζημιάς του ιδιώτη²⁰⁷.

Με βάση τα προεκτεθέντα, τα οποία και αποτελούν τις μεγάλες συνταγματικές αρχές της ευρωπαϊκής ολοκλήρωσης, ο Αλβανός δικαστής αλλά και γενικά ο εφαρμοστής του Ενωσιακού Δικαίου επωμίζεται μια βαριά ευθύνη, αν θέλει να προετοιμάσει τη χώρα του αποτελεσματικά για να μπορέσει να συμβιώνει ως ισότιμος συνεταίρος στη συναρπαστική διαδικασία της ευρωπαϊκής κατανόησης.

3.2.3 Η αλβανική συνταγματική εξουσιοδότηση

Η εκχώρηση κυριαρχικών αρμοδιοτήτων σε διεθνή οργανισμό και η ένταξη κράτους σ' αυτόν, προϋποθέτει σχετική πρόβλεψη στο συνταγματικό χάρτη του κράτους, η οποία και αποτελεί την αναγκαία νομική βάση όχι μόνο για την ένταξη αλλά και για την περαιτέρω διασφάλιση της τήρησης των υποχρεώσεων που αναλαμβάνει το εντασσόμενο κράτος.

²⁰⁷ ΔΕΚ υπ. 6/90 (Francovich) Συλλ. 1991, I 5414, υπ. C-224/01 (Koebler) Συλλ. 2003, I 10239, υπ. C-173/03 (Miterraneo) Συλλ. 2006, I-5177.

Το αλβανικό Σύνταγμα – με πρότυπο το ελληνικό – περιλαμβάνει σχετικές ρυθμίσεις στα αρθ. 5, 116, 121 και 122.

Συμφωνά με τις διατάξεις του αρθ. 5 Σ. η Δημοκρατία της Αλβανίας εφαρμόζει το δεσμευτικό για αυτήν διεθνές δίκαιο, ενώ οι διατάξεις του αρθ. 116 Σ. καθορίζουν την ιεραρχική θέση των επικυρωμένων διεθνών συμβάσεων στην αλβανική έννομη τάξη. Κατά τη σχετική πρόβλεψη οι διεθνείς συνθήκες, μετά την επικύρωσή τους, υπερισχύουν κάθε αντίθετης διάταξης νόμου. Η ιεράρχηση των κανόνων δικαίου στην αλβανική έννομη τάξη προσλαμβάνει κατά συνέπεια την εξής δομή: Σύνταγμα, διεθνείς συνθήκες, νόμοι²⁰⁸.

Το αρθ. 121 Σ.ορίζει ότι η επικύρωση και η καταγγελία των διεθνών συμβάσεων γίνεται με νόμο όταν αναφέρονται:

- ✓ στην εδαφική ακεραιότητα, την ειρήνη, τις στρατιωτικές και πολιτικές συμμαχίες,
- ✓ στα ανθρώπινα δικαιώματα και τις ανθρώπινες ελευθερίες όπως και στις από το Σύνταγμα προβλεπόμενες υποχρεώσεις πολιτών,
- ✓ στην προσχώρηση της Αλβανίας στους Διεθνούς Οργανισμούς
- ✓ στην ανάληψη οικονομικών υποχρεώσεων και
- ✓ στην έγκριση, τροποποίηση και κατάργηση ισχυόντων νόμων.

Η Βουλή με την πλειοψηφία των βουλευτών μπορεί να επικυρώσει και άλλες διεθνείς συνθήκες πέρα από όσες προβλέπονται στην πρώτη παράγραφο.

Ο πρωθυπουργός ενημερώνει τη Βουλή κάθε φορά που το Υπουργικό Συμβούλιο επικυρώνει διεθνείς συνθήκες για την επικύρωση των οποίων δεν απαιτείτε έκδοση νόμου.

Οι αρχές και οι διαδικασίες οι οποίες απαιτούνται για την επικύρωση και την καταγγελία των διεθνών συνθηκών καθορίζονται με νόμο.

Το αρθ. 122 Σ.ορίζει ότι η επικυρωμένη διεθνής συνθήκη αποτελεί αναπόσπαστο μέρος της εσωτερικής έννομης τάξης αμέσως μετά τη δημοσίευση της στην Επίσημη Εφημερίδα της Κυβερνήσεως. Η επικυρωμένη με νόμο διεθνής σύμβαση υπερισχύει κάθε αντίθετης διάταξης νόμου.

Οι κανόνες δικαίου που απορρέουν από μια πράξη διεθνούς οργανισμού υπερισχύουν των κανόνων εθνικού δικαίου, υπό την προϋπόθεση όμως ότι κάτι τέτοιο έχει ρητά προβλεφτεί από την συνθήκη προσχώρησης της χώρας στον οργανισμό που έχει έκδοση την εν λόγω νομική πράξη²⁰⁹.

²⁰⁸ Anastasi A., E Drejta Kushtetuese, bot. «Pegi», 2004, (Συνταγματικό Δίκαιο), σελ. 19.

²⁰⁹ Omari L & Anastasi A., E Drejta Kushtetuese, bot «ABC», 2010, (Συνταγματικό Δίκαιο), σελ. 45.

Είναι προφανές ότι οι σχετικές ρυθμίσεις δημιουργούν την αναγκαία νομική βάση για την ένταξη της Αλβανίας στην Ευρωπαϊκή Ένωση, αφού προβλέπουν τόσο τη δυνατότητα ένταξης σε διεθνείς οργανισμούς όσο και την υπεροχή των πράξεών τους στην αλβανική έννομη τάξη.

Παρά ταύτα, δεν προβλέπεται ρητά και κατηγορηματικά η σχέση του αλβανικού Συντάγματος με την ενωσιακή έννομη τάξη, με αποτέλεσμα να δημιουργείται και στην Αλβανία η θεωρητική αμφισβήτηση ως προς τη ειδική σχέση της υπερεθνικής ενωσιακής έννομης τάξης και του αλβανικού συντάγματος²¹⁰, αφού η υπεροχή προβλέπεται ρητά μόνο έναντι των νόμων. Άξια, τέλος, προσοχής είναι η ρύθμιση του αλβανικού Συντάγματος, κατά την οποία η διαδικασία επικύρωσης των διεθνών συνθηκών είναι ενιαία και δεν διακρίνει, τουλάχιστον σε επίπεδο συνταγματικής διάταξης, μεταξύ διεθνών οργανισμών γενικά και της Ευρωπαϊκής Ένωσης ειδικά.

²¹⁰ Βενιζέλος Ε., Η σχέση ης ελληνικής με την κοινοτική έννομη τάξη και το διεθνές δίκαιο ως αντικείμενο της αναθεώρησης του Συντάγματος, Το Σ 2000, σελ. 493, Ηλιοπούλου – Στράγγα, Ελληνικό Συνταγματικό Δίκαιο και ευρωπαϊκή Ενοποίηση, 1996, Μανιτάκη Αντ., Το «Σύνταγμα» της Ευρώπης αντιμέτωπο με την εθνική και λαϊκή κυριαρχία., εκδ. Παπαζήση, 2004.

4. ΟΙ ΠΗΓΕΣ ΤΟΥ ΑΛΒΑΝΙΚΟΥ ΕΡΓΑΤΙΚΟΥ ΔΙΚΑΙΟΥ

Το Εργατικό Δίκαιο είναι το κατ' εξοχήν διεθνοποιημένο Δίκαιο, υπό την έννοια της εκτεταμένης εναρμόνισής του με διεθνείς συμβάσεις, πρωτίστως στα πλαίσια της ΔΟΕ. Ως εκ τούτου και οι πηγές του αλβανικού Εργατικού Δικαίου είναι κατά κανόνα ταυτόσημες με κείνες των υπολοίπων ευρωπαϊκών κρατών και γενικά εκείνων των κρατών του πλανήτη που θέλουν να αυτοχαρακτηρίζονται θεσμικά αναπτυγμένα.

Κατά συνέπεια η αναδίφηση στις πηγές του αλβανικού Εργατικού Δικαίου θα επιδιώξει την ανάδειξη εκείνων μόνο των ρυθμίσεων που αποπνέουν μια ιδιαιτερότητα ή, ενδεχομένως, να υποκρύπτουν μια προβληματική ρύθμιση ιδίως σε ότι αφορά την εναρμόνισή του με τις απαιτήσεις του Ενωσιακού Δικαίου.

Η διάκριση των πηγών συγκεκριμένου κλάδου Δικαίου επιχειρείται στην επιστήμη με διάφορα κριτήρια (π.χ. γραπτές και άγραφες), για τις ανάγκες όμως της παρούσας έρευνας η διάκριση θα εστιάσει στις εθνικές, τις διεθνείς και ειδικά τις ευρωπαϊκές πηγές, για να αναδειχθούν ευκρινέστερα οι όποιες τριβές.

4.1 Οι εθνικές πηγές

Στις εθνικές πηγές του αλβανικού Εργατικού Δικαίου, που θα μπορούσαν να διακριθούν σε γραπτές και άγραφες, περιλαμβάνονται, το Σύνταγμα, οι τυπικοί νόμοι, τα θεσπίσματα της εκτελεστικής εξουσίας και ως αυτόνομες πηγές, οι συλλογικές συμβάσεις εργασίας. Στις άγραφες περιλαμβάνονται τα έθιμα.

4.1.1 Το Σύνταγμα

Το Σύνταγμα περιλαμβάνει κανόνες που ανάγονται άμεσα ή έμμεσα σε θέματα Εργατικού Δικαίου, όπως, γενικά, η κατοχύρωση των θεμελιωδών δικαιωμάτων, αλλά και ειδικά, όπως το αρθ. 46 §1, σύμφωνα με το οποίο όλοι οι πολίτες έχουν το δικαίωμα να οργανωθούν συλλογικά για κάθε νόμιμο σκοπό, το αρθ. 47 για το δικαίωμα της ειρηνικής και άοπλης συνάθροισης, το αρθ. 49§ 1 για το δικαίωμα του καθενός να κερδίζει τα μέσα διαβίωσης με ελεύθερη βούληση και εντός του πλαισίου του νόμου, κ.λπ.

Το δικαίωμα των εργαζομένων να δημιουργούν ελεύθερα συνδικαλιστικές οργανώσεις κατοχυρώνεται στο αρθ. 50, το δικαίωμα στην κοινωνική ασφάλιση και σε περίπτωση ανεργίας το δικαίωμα για οικονομική βοήθεια στο αρθ. 52, ενώ το αρθ. 59 προβλέπει ως υποχρέωση του

κράτους να δημιουργεί τις κατάλληλες συνθήκες εργασίας για όλους τους πολίτες που είναι ικανοί να εργαστούν, προσφέροντάς του παράλληλα την κατάλληλη επαγγελματική εκπαίδευση με άμεση προτεραιότητα του νέους και τους ανέργους.

Το δικαίωμα των εργαζομένων στην απεργία με σκοπό την επίτευξη της προστασίας των εργασιακών τους συμφερόντων κατοχυρώνεται στην πρώτη παράγραφο του αρθ. 51 Σ., ενώ στη δεύτερη παράγραφο επιτρέπεται με ειδικό νόμο να προβλεφθούν περιορισμοί του δικαιώματος στην απεργία για κάποιες κατηγορίες εργαζομένων με σκοπό τη διασφάλιση της αδιάλειπτης λειτουργίας κάποιων βασικών υπηρεσιών όπως και σε όλους τους εργαζόμενους σε καταστάσεις ανώτερης βίας ή φυσικών καταστροφών.

Όσον αφορά την ανταπεργία, προς το παρόν ένα τέτοιο δικαίωμα δεν κατοχυρώνεται σε κανένα αλβανικό νομικό κείμενο.

4.1.2 Οι τυπικοί νόμοι

Το Σύνταγμα στην ιεραρχική του διαβάθμιση ακολουθούν οι τυπικοί νόμοι. Ο κύριος εργατικός νόμος στην Αλβανία είναι ο υπ' αριθ. νόμος 7961/1995 νόμος (αναθεωρημένος) για τον «Εργ.Κ. της Αλβανικής Δημοκρατίας»²¹¹, ενώ εργασιακά θέματα ρυθμίζονται και από άλλους ειδικούς νόμους (νόμοι πλαίσιο) όπως ο υπ' αριθ. 10237/2010 νόμος για «την ασφάλεια και την υγιεινή στον χώρο της εργασίας»²¹², ο υπό αριθ. 10221/2010²¹³ νόμος για «την προστασία από τις διακρίσεις», ο υπ' αριθ. 10433/2011 νόμος για την «Επιθεώρηση εργασίας»²¹⁴, ο υπ' αριθ. 7703/1993 νόμος (αναθεωρημένος) για την «την κοινωνική ασφάλιση»²¹⁵ κτλ.

Πρωτοτυπία ενδεχομένως (σε σύγκριση με κάποιες ευρωπαϊκές χώρες, όπως π.χ. η Ελλάδα) του αλβανικού Εργατικού Δικαίου αποτελεί η σαφής αναφορά στις πηγές του και την ιεράρχηση των κανόνων του, που επιχειρείται στο 4^ο κεφάλαιο του Εργ.Κ. και ειδικά στο αρθ. 11.

Κατά το εν λόγω άρθρο τα δικαιώματα και οι υποχρεώσεις που απορρέουν από μια εργασιακή σχέση ρυθμίζονται ιεραρχικά από τις κύριες και επικουρικές πηγές του Εργατικού Δικαίου.

²¹¹ ΕΕΚ 16/1995, σελ 660.

²¹² ΕΕΚ 22/2010, σελ. 672.

²¹³ ΕΕΚ 15/2010, σελ. 482.

²¹⁴ ΕΕΚ 124/2006, σελ. 4955.

²¹⁵ ΕΕΚ 7/1993, σελ. 401.

Κατά το άρθρο 11 του Κώδικα «κάθε διάταξη η οποία αντιβαίνει σε διάταξη υπέρτερης τυπικής ισχύος είναι έγκυρη μόνον, εάν βελτιώνει τη θέση του εργαζομένου» (§ 3). Παρά ταύτα κανονιστικές πράξεις που προβλέπονται να εκδοθούν σε εφαρμογή του Κώδικα, μπορούν να περιλαμβάνουν ρυθμίσεις λιγότερο ευνοϊκές για τους εργαζόμενους.

Ο εργαζόμενος σε καμιά περίπτωση δεν μπορεί να παραιτηθεί των δικαιωμάτων του που απορρέουν από αναγκαστικού δικαίου διατάξεις του Κώδικα, όπως επίσης και από παρόμοιου χαρακτήρα διατάξεις συλλογικών συμβάσεων εργασίας.

Αναγκαστικού χαρακτήρα διατάξεις κατ' άρθρο 3 § 5 του Κώδικα είναι όλες οι διατάξεις οι οποίες σύμφωνα με την νομοθεσία δεν πρέπει να θίγουν τα δικαιώματα των εργαζομένων. Κατ' εξαίρεση και με βάση την 4^η παργ. του ίδιου άρθρου, οι συμφωνίες που καταρτίζονται παρουσία του επιθεωρητή εργασίας με σκοπό την αποφυγή μιας σύγκρουσης - με αμοιβαίες παραχωρήσεις - είναι ανεκτές από τον Κώδικα.

Κατά την 5^η τέλος, παράγραφο του εν λόγω άρθρου, οι επαγγελματικές συνήθειες εφαρμόζονται μόνο εφόσον το επίδικο θέμα δεν ρυθμίζεται από τυπικές νομοθετικές διατάξεις, από συλλογικές ή ατομικές συμβάσεις ή εφόσον προβλέπεται ρητή νομοθετική παραπομπή στις συγκεκριμένες συνήθειες.

4.1.3 Θεσπίσματα της εκτελεστικής λειτουργίας

Τα θεσπίσματα της εκτελεστικής λειτουργίας ακολουθούν την τυπική ιεράρχηση. Είναι προφανές ότι στη σύγχρονη εποχή λόγω του πλήθους αλλά και του λεπτομερειακού χαρακτήρα των ζητημάτων που αναφύονται στην καθημερινότητα των εργασιακών σχέσεων ο ρόλος των θεσπισμάτων είναι σημαντικός. Η έκδοσή τους απαιτεί είτε συνταγματική (αρθ. 100 παργ. 5 Σ.) είτε απλή νομοθετική εξουσιοδότηση.

Τα συγκεκριμένα θεσπίσματα ενδύονται τη μορφή πρωθυπουργικών ή υπουργικών αποφάσεων ή και αποφάσεων του υπουργικού συμβουλίου.

Ιδιοτυπία ίσως αποτελούν για την έννομη τάξη της Αλβανίας οι υπουργικές οδηγίες οι οποίες για να εκδοθούν θα πρέπει να έχουν προβλεφθεί σε ανώτερης τυπικής ισχύος πράξεις, όπως νόμοι ή αποφάσεις του υπουργικού συμβουλίου. Έχουν ερμηνευτικό και δεσμευτικό χαρακτήρα και απευθύνονται σε διαφόρους αποδέκτες που μπορεί να είναι ιδιώτες φυσικά ή νομικά πρόσωπα αλλά και όργανα τις Διοίκησης.

Παράδειγμα τέτοιων νομικών κειμένων αποτελεί η υπ' αριθ. 185/2002 απόφαση του υπουργικού συμβουλίου για «την προστασία τις μητρότητας»²¹⁶, η υπ' αριθ. 25 απόφαση του Υπουργού Εργασίας για το «ψηφοδέλτιο το οποίο χρησιμοποιείται κατά την εκλογή στις συνδικαλιστικές οργανώσεις», η υπ' αριθ. 16/2011 οδηγία του Υπουργού Οικονομικών για την αποζημίωση υπερωριών στον δημόσιο τομέα²¹⁷ κτλ.

4.1.4 Οι αυτόνομες πηγές

Στην κατηγορία των αυτόνομων πηγών του Εργατικού Δικαίου εντάσσονται οι συλλογικές συμβάσεις εργασίας, οι διαιτητικές αποφάσεις (με τις οποίες εξομοιώνονται οι αποφάσεις διαμεσολάβησης κατ' αρθ. 166 Εργ. Κώδικα) και οι κανονισμοί εργασίας που καταρτίζονται μεταξύ της εργοδοσίας και του οικείου συμβουλίου των εργαζομένων.

4.1.5 Λοιπές πηγές

Στις λοιπές πηγές του αλβανικού εργατικού δικαίου μπορούμε να εντάξουμε τους άγραφους κανόνες όπως τα έθιμα, τα συναλλακτικά ήθη, τα χρηστά ήθη και τις συνήθειες στην επιχείρηση-εκμετάλλευση. Τέλος, στις συμπληρωματικές πηγές του αλβανικού Εργατικού Δικαίου θα πρέπει να μνημονευθούν—όχι μόνο για λόγους πληρότητας—η νομολογία και η επιστήμη.

Οι δύο τελευταίες πηγές είναι άκρως προβληματικές στη σημερινή Αλβανία. Σε επίπεδο επιστημονικών ερευνών οι εργασίες που εστιάζουν σε θέματα εργασιακών σχέσεων είναι ελάχιστες. Έως το 2010, όταν και έκλεισε, το μοναδικό ίδρυμα το οποίο ασχολούταν σε επιστημονικό επίπεδο με εργασιακά ήταν το Ινστιτούτο Εργασίας²¹⁸ της Συνομοσπονδίας Ανεξάρτητων Συνδικαλιστικών Οργανώσεων (BSPÇSH)²¹⁹, ενώ στο ίδιο μήκος κύματος

²¹⁶ ΕΕΚ, 17/2002, σελ. 542.

²¹⁷ http://www.kqk.gov.al/sites/default/files/publikime/udhezim_nr.16_date_20.07.2011.pdf

²¹⁸ Telo I & Ziso K., Marëveshjet Kolektive dhe Kontrata e Punës, bot. Instituti i Punës, Tiranë, 2003, (Οι Συλλογικές και Ατομικές Συμβάσεις), Telo I., Partneriteti Social, bot. Instituti i Punës, Tiranë, 2002, (Ο Κοινωνικός Διάλογος), Ziso K., Minimumi Jetik, bot. Instituti i Punës, Tiranë, 2006 (Το Ελάχιστο Εγγυημένο Εισόδημα).

²¹⁹ <http://www.bspsh.org.al>

κινούνται και κάποια διεθνή ινστιτούτα ή οργανισμούς που έχουν αντιπροσωπείες στα Τίρανα όπως η ΔΟΕ²²⁰ και το ίδρυμα Friedrich-Ebert (FES)²²¹.

Παρήγορο είναι πάντως το γεγονός ότι νέοι επιστήμονες με μεταπτυχιακές σπουδές στο εξωτερικό επιστρέφουν στην Αλβανία και αρχίζουν να συμβάλλουν στον επιστημονικό διάλογο, παρακολουθούν τις εξελίξεις στη διεθνή επιστημονική συζήτηση. Τα μέχρι σήμερα αποτελέσματα δεν είναι ικανοποιητικά, είναι όμως ελπιδοφόρα.

Σε αντίθεση προς τον επιστημονικό διάλογο, το επίπεδο του νομολογιακού κεκτημένου στην Αλβανία είναι άκρως προβληματικό. Οι Αλβανοί δικαστές χρειάζονται επείγοντως διαρκή επιμόρφωση, κάτι που έγινε ήδη με τα διάφορα ενωσιακά προγράμματα, αλλά αυτό δεν αρκεί. Οι δικαστικές αποφάσεις δεν χαρακτηρίζονται από την ποιότητα της δικαστικής κρίσης, πρωτίστως από την πληρότητα της αιτιολογίας, πολλώ δε μάλλον για την παρακολούθηση της επιστημονικής συζήτησης του αντίστοιχου δικαιοϋκούς κλάδου. Πολλές δικαστικές αποφάσεις προδίδουν και έλλειψη δικαστικής συνείδησης, γεγονός που δεν υπόσχεται ένα ευοίωνο μέλλον ιδίως για την καταπολέμηση της διαπλοκής και της διαφθοράς στην αλβανική κοινωνία

Η παραπάνω διαπίστωση επιβεβαιώνεται από διάφορες εκθέσεις που κατά καιρούς έχουν βγει στην δημοσιότητα και οι οποίες έχουν αποδείξει η ότι η αντίληψη που επικρατεί στην αλβανική κοινωνία για το δικαστικό σώμα είναι η χειρότερη δυνατή²²². Το γεγονός αυτό δεν είναι άγνωστο και για στα αρμόδια όργανα της ΕΕ, τα οποία ασκούν διαρκώς πίεση στην αλβανική κυβέρνηση να λάβει τα κατάλληλα μέτρα και να προβεί στις αναγκαίες μεταρρυθμίσεις. Τελικά η αλβανική κυβέρνηση μόλις το Ιούλιο του 2015 απεφάσισε σε

²²⁰ Βλ. Schmidt V & Vaughan-Whitehead D., The Impact of the Crisis on Wages in South-East Europe, ed. International Labour Organization, 2011, Risak M & Holter C., Strengthening the Mechanisms of Labour Dispute Prevention and Amicable Resolution in the Western Balkan Countries and Moldova, University of Vienna/University of Passau, ed. International Labour Office, 2009.

²²¹ <http://www.fes-tirana.org/pages/en/fes-in-albania.php?lang=EN>, Doçi N., Annual Review of Labour Relations and Social Dialogue in South East Europe, Regional Project for Labour Relations and Social Dialogue in South East Europe, Electronic ed. FES, January 2015, Hantke F., Sindikatat në shekullin XXI, Electronic ed.: Tiranë: FES, 2013, Kohl H., Social dialogue, workers' rights and freedom of association in the western Balkans: a survey after a first round of empirical research = Dialogi social, të drejtat e punëtorëve dhe liria e shoqatave në Ballkanin Perëndimor / Heribert Kohl. -Wendebuch. - Tirana : Friedrich-Ebert-Stiftung, 2010. Electronic ed.: Tirana ; Bonn : FES, 2011,

²²² Corruption in Albania Summary of findings, ed. IDRA, Albania, 2009, έγγραφο διαθέσιμο στην ηλεκτρ. διεύθυνση:<http://www.idra-al.org/cs2009/Corruption%20in%20Albania%202009%20-%20Summary%20of%20Findings.pdf>

συνεργασία με όλους τους εμπλεκόμενους φορείς της χώρας να αναλάβει την πρωτοβουλία για την μεταρρύθμιση του δικαστικού συστήματος²²³.

4.2 Οι διεθνείς πηγές

Στις διεθνείς πηγές του αλβανικού Εργατικού Δικαίου ανάγονται όλες εκείνες οι πράξεις με τη μορφή της διεθνούς συνθήκης ή της απόφασης κάποιου διεθνούς οργανισμού που αναφέροντα άμεσα ή έμμεσα σε θέματα εργασίας.

Η εισροή αυτών των κανόνων στην αλβανική έννομη τάξη και η συγκεκριμένη θέση που οι διεθνείς κανόνες λαμβάνουν εντός αυτής, όπως ήδη αναφέρθηκε (βλ. υποκεφάλαιο 3.2.3), ρυθμίζονται από τα αρθ. 5 και 122 του Συντάγματος. Με μια ρύθμιση που σχεδόν αντιγράφει τη ρύθμιση του αρθ. 28 παργ. 1 του ελληνικού Συντάγματος, το αλβανικό κράτος δεσμεύεται να εφαρμόσει τις διεθνείς συνθήκες από την επικύρωσή τους και οι οποίες από την επικύρωσή τους υπερσχύνουν κάθε αντίθετης εθνικής διάταξης.

Κατά συνέπεια οι διεθνείς συνθήκες από την επικύρωσή τους κατά την αλβανική νομοθεσία καταλαμβάνουν μια ενδιάμεση θέση μεταξύ Συντάγματος και τυπικού νόμου.

Στα διεθνή κείμενα που ενδιαφέρουν άμεσα το Εργατικό Δίκαιο περιλαμβάνονται ο **Χάρτης των Ηνωμένων Εθνών (1945)** και ιδιαίτερο το ένατο κεφάλαιο²²⁴, το **Διεθνές Σύμφωνο για τα οικονομικά, κοινωνικά και μορφωτικά Δικαιώματα** (Ο.Η.Ε 1966), η **Σύμβαση για την εξάλειψη όλων των μορφών διακρίσεων κατά των γυναικών** (Ο.Η.Ε 1979)²²⁵, η **Σύμβαση για τα δικαιώματα του παιδιού** (Ο.Η.Ε 1990)²²⁶ κ.λπ.

Κρίσιμη σημασία ως προς τα εργασιακά θέματα προσλαμβάνουν τα κείμενα της ΔΟΕ και πρωτίστως οι Διεθνείς Συμβάσεις Εργασίας που καταρτίζονται με πρωτοβουλία της

²²³ Analizë e Sistemit të Drejtësisë në Shqipëri, Komisioni i Posaçëm Parlamentar për Reformën në Sistemin e Drejtësisë, Grupi i Ekspertëve të Nivelit të Lartë, Kuvendi i Shqipërisë, Qershor, 2015, (Η ανάλυση του Δικαστικού Συστήματος στην Αλβανία- Η Αλβανική Βουλή), έγγραφο διαθέσιμο στην ηλεκτρ. διεύθυνση: http://www.parlament.al/web/Public_presentation_of_the_document_Analysis_of_the_justice_system_in_Albania_2015_20368_2.php

²²⁴ Καρακατσάνης Α-Γαρδίκας Στ., Ατομικό Εργατικό Δίκαιο, εκδ. Σάκκουλα, 1995, σελ. 90.

²²⁵ Νόμος 7767/1993 περί «επικύρωσης της σύμβασης για την εξάλειψη όλων των μορφών διακρίσεων κατά των γυναικών» (ΕΕΚ 13/1993, σελ. 809), LigjNr. 7767/1993 për «aderimin në konventën për eliminimin e të gjitha formave të diskriminimit ndaj grave», FZ. Nr. 13/1993, σελ. 809.

²²⁶ Νόμος 7531/1991 περί «επικύρωσης της σύμβασης για τα δικαιώματα του παιδιού», (ΕΕΚ, 89/2013, σελ. 3-20), Ligj Nr. 7351/1991 për «ratifikimin e konventës për të drejtat e fëmijëve», FZ. Nr. 89 Ekstra/2013, fq. 3-20.

Οργάνωσης. Εν προκειμένω πρέπει να αναδειχθεί ότι το σύνολο του κεκτημένου της ΔΟΕ δεν αποτελεί άμεση πηγή για το Εργατικό Δίκαιο, ειδικά σε ότι αφορά τις συστάσεις που εκδίδονται από την ΔΟΕ και οι οποίες έχουν διαφορετικές έννομες συνέπειες. Ενώ οι συμβάσεις εγκρίνονται από τη διεθνή συνδιάσκεψη εργασίας από τα 2/3 του συνόλου των μελών της και δεσμεύουν από την επικύρωσή τους, οι συστάσεις²²⁷ δεν επικυρώνονται και ως εκ τούτου δεν παράγουν κάποιο έννομο αποτέλεσμα.

Στην πραγματικότητα οι συστάσεις περιλαμβάνουν σημαντικές Οδηγίες για τα κράτη μέλη και στην πλειοψηφία των περιπτώσεων προλειαίνουν το έδαφος για την ολοκλήρωση μιας διεθνούς συνθήκης.

Στις διεθνείς πηγές, αλλά με έντονο ευρωπαϊκό χρώμα, πρέπει να εντάξουμε και την **Ευρωπαϊκή Σύμβαση για την προάσπιση των δικαιωμάτων του Ανθρώπου και των Θεμελιωδών Ελευθεριών (ΕΣΔΑ)**²²⁸ αλλά και τον **Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Χάρτη** (Αν. Κοιν.Χ), που καταρτίστηκαν στα πλαίσια του Συμβουλίου της Ευρώπης.

Ο Αν. Κοιν. Χ προστατεύει τα κοινωνικά δικαιώματα και θεσπίζει ένα εποπτικό μηχανισμό που εγγυάται το σεβασμό τους από τα συμβαλλόμενα κράτη. Ο Αν. Κοιν.Χ μετά και την αναγνώριση της νομικής δεσμευτικότητας του Χάρτη Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της ΕΕ αποτελεί την πλέον σύγχρονη έκφραση των γενικών αρχών του Εργατικού Δικαίου, συμπληρώνοντας τη Διακήρυξη των Δικαιωμάτων του Ανθρώπου του ΟΗΕ καθώς και τη Σύμβαση της Ρώμης (1950).

4.3 Το Ενωσιακό Δίκαιο

Η επιστήμη που ασχολείται με τη δικαιοϊκή διάσταση της ευρωπαϊκής ολοκλήρωσης διακρίνει το Ενωσιακό Δίκαιο σε Πρωτογενές και Παράγωγο. Το σύνολο αυτών των κανόνων θα αποτελέσει και για την Αλβανία μετά την ένταξή της πηγή συνολικά του Δικαίου της και ειδικά του Εργατικού Δικαίου.

²²⁷ Hennion S & Le Briss M. & DelSol M., Το Διεθνές και Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Δίκαιο, εκδ. Papirous 2013, σελ. 20-32, E Drejta Sociale Europiane dhe Ndërkombëtare, bot. Papirus, Perkthyer nga Frengjishtja, Titulli Origjinal, Le Droit Social Europeen international, PUF, 2010, Κουκιάδης Ι., Εργατικό Δίκαιο, Ατομικές Εργασιακές Σχέσεις και το Δίκαιο της Ευελιξίας της Εργασίας, Ζ' Έκδοση, οπ.π., σελ. 147.

²²⁸ Νόμος 8137/1996 περί «επικύρωσης της Ευρωπαϊκής Σύμβασης για την προάσπιση των δικαιωμάτων του ανθρώπου και των θεμελιωδών ελευθεριών» (ΕΕΚ 20/1996, σελ. 724.

4.3.1 Το Πρωτογενές Δίκαιο

Στο Πρωτογενές Ενωσιακό Δίκαιο κατατάσσονται καταρχήν η Συνθήκη για την Ευρωπαϊκή Ένωση (ΣΕΕ), η Συνθήκη για τη Λειτουργία της Ευρωπαϊκής Ένωσης (ΣΛΕΕ) και με το ίδιο νομικό κύρος ο Χάρτης των Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της Ένωσης (ΧΘΔ). Οι Συνθήκες συνοδεύονται από μια σειρά Παραρτημάτων και Πρωτοκόλλων που κατατάσσονται επίσης στο Πρωτογενές Δίκαιο.

Οι Συνθήκες συνοδεύονται από σειρά Δηλώσεων που μπορούν να υποβάλλονται είτε από το σύνολο των κρατών μελών είτε μόνο από μερικά εξ αυτών. Η σημασία των Δηλώσεων, οι οποίες δεν είναι δεσμευτικές, έγκειται στο γεγονός ότι μπορούν να χρησιμοποιούνται ως ερμηνευτικές κατευθύνσεις και ερμηνευτικά κριτήρια σύμφωνα με το αρθ. 31 στ. 2β της Σύμβασης της Βιέννης για το Δίκαιο των Συνθηκών, ιδίως εκείνες που υπογράφονται από το σύνολο των κρατών μελών.

Ειδικά για το εθνικό Εργατικό Δίκαιο ιδιαίτερη σημασία έχουν οι διατάξεις των Συνθηκών για την ελεύθερη κυκλοφορία των εργαζομένων (αρθ. 45 επ. ΣΛΕΕ) αλλά και εκείνες για την απασχόληση (αρθ. 145 επ. ΣΛΕΕ)²²⁹, την κοινωνική πολιτική (αρθ. 151 επ. ΣΛΕΕ), όπως επίσης και ο Χάρτης Θεμελιωδών Δικαιωμάτων²³⁰.

4.3.2 Το Παράγωγο Δίκαιο

Στο Παράγωγο Δίκαιο δηλ. στο Δίκαιο που παράγεται από πράξεις των οργάνων της Ένωσης, εντάσσονται ο Κανονισμός, η Οδηγία, η Απόφαση η Σύσταση και η Γνώμη αλλά και το αποκαλούμενο soft law.

Ο Κανονισμός, έχοντας γενική και άμεση ισχύ θα αποτελέσει και για την Αλβανία άμεση πηγή, χωρίς καν να απαιτείται η μεταφορά του στην αλβανική έννομη τάξη.

Αντίθετα η Οδηγία δεσμεύει κάθε κράτος προς το οποίο απευθύνεται ως προς το επιδιωκόμενο αποτέλεσμα, αφήνει όμως την επιλογή του τύπου και των μέσων για την υλοποίηση του αποτελέσματος στην αρμοδιότητα των κρατών μελών. Η Οδηγία απαιτεί μεταφορά και οι αλβανικές αρχές πρέπει να εξοικειωθούν άμεσα με τις συγκεκριμένες υποχρεώσεις για την ορθή μεταφορά της. αλλά και τις ευθύνες που συνεπάγεται για το

²²⁹ Ληξουριώτης Ι., Εργατική Νομοθεσία, 4^η έκδοση, Νομική Βιβλιοθήκη, 2011, σελ. 9-25, Μούσης Ν., Ευρωπαϊκή Ένωση, Δίκαιο-Οικονομία -Πολιτική, 9^η αναθεωρημένη έκδοση, εκδ. Παπαζήση, Αθήνα 2001, 230.

²³⁰ Κουκιάδης Ι., Εργατικό Δίκαιο, Ατομικές Εργασιακές Σχέσεις και το Δίκαιο της Ευελιξίας της Εργασίας, Ζ' Έκδοση, εκδ. Σάκκουλα, Αθήνα – Θεσσαλονίκη, 2014, σελ. 156.

αλβανικό κράτος η μη μεταφορά ή η πλημμελής μεταφορά. Η πίεση για την εμπρόθεσμη και ορθή μεταφορά δεν θα ασκείται μόνο από την Επιτροπή αλλά και από τους πολίτες, αφού η Οδηγία, όπως διαπιστώθηκε και παραπάνω μπορεί, υπό προϋποθέσεις, να αναπτύσσει και αυτή άμεση ισχύ όπως επίσης και να δημιουργεί ευθύνη προς αποζημίωση του ιδιώτη, εάν αυτός υπέστη ζημιά από τη μη μεταφορά ή την πλημμελή μεταφορά²³¹.

Σημαντικός θα είναι και ο ρόλος της Απόφασης ως πηγής του αλβανικού Εργατικού Δικαίου, δεδομένου ότι η Απόφαση υπό το καθεστώς της Συνθήκης της Λισαβόνας μπορεί να έχει τόσο ατομικό όσο και γενικό περιεχόμενο.

Ειδικά για το Εργατικό Δίκαιο σημαντική πηγή θα αποτελέσει ο **Κοινωνικός Χάρτης των θεμελιωδών δικαιωμάτων των εργαζομένων**, που εγκρίθηκε από το Ευρωπαϊκό Συμβούλιο το Δεκέμβριο του 1989 και αποτέλεσε το βάθρο για την κατασκευή του κοινωνικού χώρου στην ΕΕ. Η εμβέλειά του μειώθηκε εξ αρχής λόγω της άρνησης του Ηνωμένου Βασιλείου να τον επικυρώσει. Ο Κοινωνικός Χάρτης θα μπορούσε να ενταχθεί στην ευρύτερη έννοια των soft law κανόνων της Ένωσης και η μεγάλη συνεισφορά του εντοπίζεται στην περαιτέρω κατοχύρωση των δικαιωμάτων των εργαζομένων και στην καθιέρωση των γενικών αρχών πάνω στις οποίες βασίζεται το Ευρωπαϊκό Εργατικό Δίκαιο. Παρ' όλο που δεν είχε υποχρεωτική δέσμευση προς τα κράτη μέλη ο Χάρτης τελικά επηρέασε παρά πολύ τον περιεχόμενο του άρθρου 136 (πρώην 117 Συνθ. ΕΟΚ) για τις «Κοινωνικές Διατάξεις», Τίτλος III ΣΕΚ όπου ρητά αναφέρεται ότι ο Χάρτης θα πρέπει να χρησιμεύσει ως σημείο αναφοράς.

Από το σύνολο των σχετικών διατάξεων του Παραγώγου Ενωσιακού Δικαίου μπορούμε να διαπιστώσουμε την ύπαρξη σχεδόν αυτόνομου κλάδου του Ενωσιακού Δικαίου που αναφέρεται σε θέματα εργασιακών σχέσεων. Τέτοια κείμενα είναι για παράδειγμα, η Οδηγία 2003/88 ΕΚ για τον χρόνο εργασίας, η Οδηγία 97/81 ΕΚ για την μερική απασχόληση, η Οδηγία 96/71 ΕΚ για την απόσπαση εργαζομένων, η Οδηγία 2010/18 ΕΕ για την γονική άδεια, η Οδηγία 98/59 ΕΚ για τις ομαδικές απολύσεις.

²³¹ Παπαγιάννης Δον., Οι ενωσιακές Οδηγίες: 60 χρόνια μετά, Τιμητικός Τόμος Π. Κανελλόπουλου, εκδ. Σάκκουλα, 2015, σελ. 105.

5. Η ΠΡΟΣΑΡΜΟΓΗ ΤΟΥ ΕΡΓΑΤΙΚΟΥ ΔΙΚΑΙΟΥ ΣΤΟ ΕΝΩΣΙΑΚΟ ΚΕΚΤΗΜΕΝΟ

Η μέχρι τώρα ερευνητική προσπάθεια στόχευσε σε μια γενική ανάδειξη του περιγράμματος των εργασιακών σχέσεων στον αλβανικό χώρο, όπως επίσης και του ευρύτερου πλαισίου, του ευρωπαϊκού, εντός του οποίου η Αλβανία επιθυμεί να ενταχθεί.

Αναζητήθηκε το στίγμα και προσδιορίστηκε το πλαίσιο εντός του οποίου οφείλει να κινηθεί το αλβανικό κράτος, εάν θέλει να υλοποιήσει άμεσα και αποτελεσματικά την ευρύτερη λαϊκή θέληση προς ένταξη στην Ευρωπαϊκή Ένωση.

Στο ειδικό μέρος της παρούσης διατριβής θα ερευνηθεί εξειδικευμένα το Αλβανικό Εργατικό Δίκαιο και οι προσαρμογές που πρέπει να υποστεί, ώστε να είναι πλήρως ευθυγραμμισμένο προς το ενωσιακό κεκτημένο.

Διαπιστώθηκε στα προηγούμενα ότι το αλβανικό κράτος, συνεχίζοντας μια μακρά σχετικά παράδοση, προχώρησε στην κωδικοποίηση της εργατικής νομοθεσίας σε ένα ενιαίο Εργατικό Κώδικα, γεγονός που συμβάλλει στη σαφήνεια αλλά και την ασφάλεια δικαίου, στο βαθμό που το διάσπαρτο της νομοθεσίας οδηγεί πολλές φορές σε αντιφάσεις, αλληλοαναιρέσεις κ.λπ.

Αυτό όμως δεν σημαίνει ότι στην Αλβανία δεν υπάρχουν και άλλα νομοθετήματα που δεν περιλαμβάνονται στον Εργατικό Κώδικα, έχουν όμως ως αντικείμενο εργατικά θέματα, όπως π.χ. ο νόμος 10221/2010 για «την προστασία από τις διακρίσεις»²³².

Κατά συνέπεια η ερευνητική προσπάθεια για τις αναγκαίες προσαρμογές θα εστιάσει κατά πρώτο και κύριο λόγο στις διατάξεις του ισχύοντος Εργατικού Κώδικα²³³ και ιδίως σε εκείνες που χρήζουν προσαρμογής.

Όπως ήδη σημειώθηκε, ο ισχύων Εργατικός Κώδικας διατηρεί τη δομή των Κωδίκων της κομμουνιστικής περιόδου του 1947 και 1956, προσαρμοσμένος στις διεθνείς συμβάσεις εργασίας, που μέχρι σήμερα έχει επικυρώσει η Αλβανία.

Αποτελείται από 202 άρθρα κατανεμημένα σε 4 Ενότητες (Γενικές Αρχές πεδίο εφαρμογής, ίδρυση εργασιακών σχέσεων, λύση εργασιακής σχέσης, συνδικαλιστικές ελευθερίες) και 19 Κεφάλαια.

²³² Νόμος 221/2010 (ΕΕΚ 15/2010, σελ. 482).

²³³ Ο Αλβανικός Εργ.Κ. προσφέρεται μεταφρασμένος στην αγγλική γλώσσα στην ηλεκτρονική διεύθυνση: <http://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/SERIAL/41344/63433/>.

5.1 ΤΑ ΘΕΜΕΛΙΩΔΗ ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΑ (ΑΠΑΓΟΡΕΥΣΗ ΤΩΝ ΔΙΑΚΡΙΣΕΩΝ)

Οι διατάξεις του τρίτου κεφαλαίου του Εργατικού Κώδικα ρυθμίζουν θέματα σχετιζόμενα με τις θεμελιώδεις ελευθερίες και δικαιώματα, ρυθμίσεις που απαντώνται και στο αλβανικό Σύνταγμα και ειδικά στο αρθ. 18 για την ισότητα ενώπιον του νόμου, στο αρθ. 26 για την απαγόρευση της καταναγκαστικής εργασίας και στα αρθ. 46, 47 για το δικαίωμα του συνέρχεσθαι και συνεταιρίζεσθαι.

Εξειδικεύοντας περαιτέρω τις εν λόγω συνταγματικές διατάξεις ο Εργ.Κ. στο αρθ. 8 προβλέπει την απαγόρευση της καταναγκαστικής εργασίας σε όλες τις μορφές της. Η καταναγκαστική εργασία απαγορεύεται ως μέτρο καταναγκασμού ή ως κύρωση, επιπρόσθετα ως μέτρο επιστράτευσης για σκοπούς οικονομικής ανάπτυξης, ως πειθαρχικό μέτρο κατά την εκτέλεση της εργασίας όπως επίσης και για λόγους συμμετοχής σε απεργία ή ως μέτρο διάκρισης λόγω κοινωνικής, φυλετικής, εθνικής και θρησκευτικής ιδιότητας. Υπό την έννοια αυτή δεν θεωρούνται καταναγκαστικά μέτρα εκείνα τα οποία εκτελούνται βάση ενός στρατιωτικού νόμου και σχετίζονται με εργασίας στρατιωτικού χαρακτήρα, εργασίες οι οποίες εκτελούνται ως συνέπεια δικαστικής απόφασης και εργασίες οι οποίες εκτελούνται λόγω γενικής εθνικής επιστράτευσης, λόγω ανώτερης βίας όπως φυσικές καταστροφές και πολέμους²³⁴.

Με το αρθ. 9 του Κώδικα κατοχυρώνεται η απαγόρευση των διακρίσεων και το αρθ. 10 το δικαίωμα στην συνδικαλιστική ελευθερία και στις συλλογικές διαπραγματεύσεις. Σύμφωνα με το εν λόγω αρθ. ο εργαζόμενος δεν επιτρέπεται να υφίσταται διάκριση είτε κατά την πρόσληψη είτε κατά την απόλυση αλλά και γενικά καθ' όλη τη διάρκεια της εργασιακής του σχέσης εκ του γεγονότος του μέλους ή μη μέλους μιας συνδικαλιστικής οργάνωσης.²³⁵

Σύμφωνα με το αρθ. 9 παργ. 1 του Κώδικα απαγορεύεται κάθε είδους διάκριση στον τομέα της απασχόλησης και της εργασίας. Ως διάκριση νοείται κάθε διαφοροποίηση, αποκλεισμός ή προτίμηση λόγω φυλής, χρώματος, φύλου, ηλικίας, θρησκείας, πολιτικών πεποιθήσεων, εθνικής και κοινωνικής καταγωγής, οικογενειακής, σωματικής ή ψυχικής

²³⁴ Η ρύθμιση είναι συμβατή με το αρθ. 2, παργ. 2 δ της υπ' αριθ. 29/1930 Διεθνούς Σύμβασης Εργασίας για την «Καταναγκαστική Εργασία» η οποία έχει επικυρωθεί από την Αλβανία.

²³⁵ Υπ' αριθ.2577/2011 δικαστική απόφαση του Δικαστηρίου της Αυλώνας με αριθ. μητρώου 1567: αντικείμενο αγωγής: η επιστροφή στην εργασία μετά από την απόλυση λόγω ιδιότητάς του ως πρόεδρος συνδικαλιστικής οργάνωσης. Ως νομική βάση η απόφαση χρησιμοποιεί τα αρθ. 181 παργ. 4 και 148 παργ. 7 Εργ.Κ και το αρθ. 24 της ισχύουσας συλλογικής σύμβασης εργασίας.

κατάστασης που θίγει το δικαίωμα του ατόμου για ισότητα στην απασχόληση και στην μεταχείριση.

Εξαιρέση από το κανόνα αυτό αποτελούν οι διακρίσεις (αρθ. 9 παργ. 2), ή οι αποκλεισμοί ή οι προτιμήσεις που απαιτούνται για τις ανάγκες συγκεκριμένης θέσης εργασίας όπως επίσης και τα ειδικά μέτρα προστασίας για τους εργαζόμενους τα οποία προβλέπονται να ληφθούν σύμφωνα με τις διατάξεις του Κώδικα με κυβερνητικές αποφάσεις ή με συλλογικές συμβάσεων εργασίας.

Με τον όρο «απασχόληση και επάγγελμα» νοείται (αρθ. 9 παργ. 3) ο προσανατολισμός και η επαγγελματική κατάρτιση, η απασχόληση στην εργασία και σε διάφορα επαγγέλματα, όπως και οι συνθήκες εργασίας οι οποίες σχετίζονται με το καταμερισμό και την εκτέλεση της εργασίας, την αποζημίωση, την κοινωνική πρόνοια, την πειθαρχία ή τη λήξη της σύμβασης εργασίας.

Η προστασία από τις διακρίσεις στο αλβανικό δίκαιο δεν περιορίζεται αποκλειστικά στη ρύθμιση του αρθ. 9 του ισχύοντος Εργατικού Κώδικα. Παρεμφερείς είναι και οι διατάξεις του νόμου 10221/2010 για «την προστασία από τις διακρίσεις» ο οποίος σύμφωνα με την εισηγητική έκθεσή του, έχει συνταχτεί σύμφωνα με τις διατάξεις των υπ' αριθ. 2000/43, 2000/78 και 2006/54 κοινοτικών οδηγιών. Στο πρώτο κεφάλαιο το αρθ. 1 του εν λόγω νόμου ρυθμίζεται η αρχή της ισότητας²³⁶. Σε σύγκριση με τις διατάξεις του αρθ. 9 του Εργ.Κ. το νέο άρθρο συμπεριλαμβάνει όλους τους λόγους που μπορούν να αποτελέσουν διάκριση και προσθέτει ως προσπάθεια κάλυψης οιοδήποτε κενού τη φράση: «για οποιοδήποτε άλλο λόγο». Κατ' αυτόν τον τρόπο η ρύθμιση διευρύνει το πεδίο εφαρμογής της και αντιγράφει το αρθ. 14 της ΕΣΔΑ, όπου χρησιμοποιείται η έκφραση «και όποιας άλλης καταστάσεως».

Το αρθ. 3 του νόμου προσδιορίζει την έννοια και τις κατηγορίες των διακρίσεων: την άμεση και την έμμεση διάκριση, την παρενόχληση και εντολή για εφαρμογή διακριτικής μεταχείρισης, όπως και την άρνηση για εύλογη προσαρμογή του χώρου εργασίας για τα άτομα με ειδικές ανάγκες.

²³⁶ Οι διατάξεις του άρθρου 1 ρυθμίζουν την εφαρμογή και την τήρηση της αρχής της ισότητας σε σχέση με το φύλο, τη φυλή, το χρώμα, την εθνικότητα, τη γλώσσα, την ταυτότητα φύλου, το σεξουαλικό προσανατολισμού, τα πολιτικά φρονήματα, τις θρησκευτικές ή φιλοσοφικές πεποιθήσεις, την οικονομική, εκπαιδευτική ή την κοινωνική κατάσταση, εγκυμοσύνη, ανατροφή των παιδιών, τη γονική μέριμνα, την ηλικία, την οικογενειακή κατάσταση, την κατοικία, την κατάσταση της υγείας, η γενετική προδιάθεση, την αναπηρία, η ιδιότητα μέλους σε μια συγκεκριμένη ομάδα ή για οποιοδήποτε άλλο λόγο.

Το δεύτερο κεφαλαίο είναι αφιερωμένο αποκλειστικά στην προστασία από τις διακρίσεις στην «Απασχόληση». Στο αρθ. 12 απαγορεύονται οι διακρίσεις των ατόμων σε σχέση με το δικαίωμά τους στην εργασία, της αναγγελίας των κενών θέσεων εργασίας, της πρόσληψης και της επιλογής των υπαλλήλων, της μεταχείρισης των εργαζομένων στο χώρο εργασίας, κατά τη διάρκεια της εγκατάστασης ή αλλαγής των συνθηκών εργασίας, της αποζημίωσης, της επαγγελματικής κατάρτισης, της πειθαρχικής διαδικασίας, της απόλυσης της συμμετοχής σε συνδικαλιστικές οργανώσεις κ.λπ.

Το αρθ. 13 ρυθμίζει τις «Υποχρεώσεις των εργοδοτών», οι οποίοι υποχρεούνται να εφαρμόζουν τις προβλέψεις του νόμου και να προωθούν την αρχή της ισότητας και της απαγόρευσης των διακρίσεων. Το περίεργο στις διατάξεις αυτές και ειδικά του αρθ. 13 έγκειται στο γεγονός ότι ενώ στο αρθ. 3 προβλέπεται η εύλογη προσαρμογή του χώρου εργασίας, παραλείπεται η ειδική αναφορά στην προσαρμογή του χώρου εργασίας για τα άτομα με τις ειδικές ανάγκες, έτσι ώστε να τίθεται θέμα συμβατότητας των διατάξεων αυτών με τις ρυθμίσεις του αρθ. 5 της Οδηγίας 2000/78 ΕΚ.

Το αρθ. 15 αναφέρεται στα «Δικαιώματα των εργαζομένων» στους οποίους αναγνωρίζεται το δικαίωμα υποβολής καταγγελίας στον εργοδότη, στον Επίτροπο για την προστασία από τις διακρίσεις²³⁷ ή προσφυγής στο δικαστήριο, αν πιστεύει ότι έχει υποστεί διακρίσεις. Η υποβολή της καταγγελίας δεν επιτρέπεται να έχει αρνητικές συνέπειες στους όρους της σύμβασης εργασίας, και ο εργαζόμενος έχει το δικαίωμα πληροφόρησης για την πορεία της καταγγελίας του και τα αποτελέσματά της.

5.1.1 Το Ενωσιακό Δίκαιο

Σε επίπεδο Πρωτογενούς Δικαίου η απαγόρευση των διακρίσεων και η μέριμνα για τη συνεχή καταπολέμησή τους καταστρώνεται από τις Συνθήκες σε τρία επίπεδα.

5.1.1.1 Το Πρωτογενές Δίκαιο

Καταρχήν η απαγόρευση των διακρίσεων περιλήφθηκε ως ρητή διάταξη στα αρθ. 20 και 21 του Χάρτη Θεμελιωδών Δικαιωμάτων, ο οποίος τώρα πια έχει νομική δεσμευτικότητα. Κατά το αρθ. 21 απαγορεύεται ρητά «κάθε διάκριση ιδίως λόγω φύλου, φυλής, χρώματος, θρησκείας ή πεποιθήσεων....». Το συγκεκριμένο άρθρο έχει όλα τα χαρακτηριστικά ενός παραδοσιακού θεμελιώδους δικαιώματος με αμυντικό έναντι της ενωσιακής εξουσίας

²³⁷ <http://www.kmd.al>.

περιεχόμενο. Ο πολίτης έχει δικαίωμα να επικαλείται το συγκεκριμένο δικαίωμα, ενώ τα ενωσιακά πρωτίστως όργανα ως αποδέκτες της εν λόγω απαγόρευσης οφείλουν να σέβονται το δικαίωμα του πολίτη, έτσι ώστε αυτός να μη υφίσταται καμιά διάκριση οφειλόμενη στους παραπάνω λόγους.

Στις διατάξεις των άρθρων 23 και 26 προστίθενται η αρχή της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών στην εργασία και την απασχόληση όπως και το δικαίωμα των ατόμων με ειδικές ανάγκες να επωφελούνται από μέτρα τα οποία θα τους εξασφαλίζουν την επαγγελματική τους ένταξη και την συμμετοχή στον κοινωνικό βίο.

Πέραν της συγκεκριμένης ρύθμισης η απαγόρευση των διακρίσεων προβλέπεται στη Συνθήκη για τη Λειτουργία της Ευρωπαϊκής Ένωσης σε δύο ακόμα άρθρα. Στο άρθρο 10 ΣΛΕΕ, το οποίο είναι εντεταγμένο στον Τίτλο II «Διατάξεις γενικής εφαρμογής» περιλαμβάνεται μια γενική υποχρέωση των ενωσιακών οργάνων και επέκεινα της Ένωσης να μεριμνούν «κατά τον καθορισμό και την εφαρμογή των πολιτικών και των δράσεων της» λαμβάνοντας προφανώς τα κατάλληλα μέτρα για την καταπολέμηση «κάθε διάκρισης λόγω φύλου, φυλετικής ή εθνοτικής καταγωγής, θρησκείας ή πεποιθήσεων, αναπηρίας, ηλικίας ή γενετήσιου προσανατολισμού».

Η διάταξη αυτή περιλαμβάνει προφανώς μια ρήτρα που πρέπει να αυλακώνει ολόκληρο το σύστημα παραγωγής κανόνων δικαίου αλλά και υλικών δράσεων της Ένωσης και με βάση την οποία τα ενωσιακά όργανα, τόσο κατά τη θέση των κανόνων όσο και κατά την ανάληψη των δράσεων, πρέπει να λαμβάνουν κάθε μέριμνα για την καταπολέμηση των συγκεκριμένων διακρίσεων. Πρόκειται προφανώς για δεσμίας αρμοδιότητας διάταξη που δεν καταλείπει περιθώρια διακριτικής ευχέρειας στα ενωσιακά όργανα.

Ζητείται κατ' αυτόν τον τρόπο από τα ενωσιακά όργανα να επιχειρήσουν ένα επιπλέον βήμα πέραν των παραδοσιακών αντιλήψεων²³⁸ όπως αυτές είναι καταχωρισμένες στα εθνικά συντάγματα για την καταπολέμηση των διακρίσεων. Ενώ δηλ. με το αρθ. 21 του Χάρτη εισάγεται ένα αμιγώς αμυντικό δικαίωμα που επιζητεί να προστατεύσει τον πολίτη από την ενωσιακή εξουσία, με τη διάταξη του αρθ. 10 ΣΛΕΕ επιδιώκεται με την ενεργό ανάμειξη (έκδοση αναγκαίων πράξεων) της Ένωσης η απαγόρευση διακρίσεων και μεταξύ πολιτών και κοινωνικών οργανώσεων.

Το συγκεκριμένο πλέγμα διατάξεων ολοκληρώνεται με τη διάταξη του αρθ. 19 ΣΛΕΕ. Το Συμβούλιο με ομόφωνη απόφαση και με βάση την ειδική νομοθετική διαδικασία,

²³⁸ H. de Wall, Die Religionen in der Verfassung der Europäischen Union στο: http://www.theo.uni-trier.de/_downloads/de%20Wall.pdf.

μετά από έγκριση του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου «μπορεί» να αναλάβει την κατάλληλη δράση για την καταπολέμηση των διακρίσεων «λόγω φύλου, φυλετικής ή εθνικής καταγωγής, θρησκείας ή πεποιθήσεων, αναπηρίας, ηλικίας ή γενετήσιου προσανατολισμού. Με την εν λόγω ρύθμιση ανατίθεται στο Συμβούλιο και υπό τις αυστηρές διαδικαστικές προβλέψεις που απαιτεί η ειδική νομοθετική διαδικασία, να καλύψει ενδεχομένως κενά που διαπιστώνονται στον τομέα των διακρίσεων, αναλαμβάνοντας τις κατάλληλες νομοθετικές δράσεις.

Η διάταξη αυτή, προβλέπονταν με την ίδια ακριβώς διατύπωση και στο αρθ. 13 της Συνθήκης για την Ευρωπαϊκή Κοινότητα. Με τη συγκεκριμένη διατύπωση η διάταξη δεν μπορούσε και δεν μπορεί να αναπτύξει άμεση ισχύ για τον πολίτη της Ένωσης²³⁹, στο βαθμό που παρέχει στα ενωσιακά όργανα ευρέα περιθώρια διακριτικής δράσης. Δεν τα υποχρεώνει να αναλάβουν δράση, αλλά απλά τους παρείχε τη δυνατότητα προς αυτό. Υπό το καθεστώς του αρθ. 13 ΣΕΚ το άρθρο αυτό αποτελούσε μια διάταξη *lex generalis*, αφού η εφαρμογή του τελούσε υπό την επιφύλαξη άλλων ειδικών διατάξεων της Συνθήκης και φαίνεται πως συμπλήρωνε τη διάταξη του αρθ. 12 ΣΕΚ.

Ήδη η Ένωση έκανε χρήση της διάταξης του άρθρου 13 ΣΕΚ και εξέδωσε την Οδηγία 2000/78/ΕΚ του Συμβουλίου για τη δημιουργία ενός γενικού πλαισίου για την ίση μεταχείριση στην απασχόληση και την εργασία, για την οποία θα γίνει λόγος σε επόμενη παράγραφο.

Τέλος η παργ. 2 του αρθ. 19 ΣΛΕΕ αναθέτει επίσης στο Συμβούλιο και το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο την αρμοδιότητα προς θέσπιση βασικών αρχών για τα μέτρα ενθάρρυνσης της Ένωσης προς υποστήριξη των δράσεων των κρατών μελών, οι οποίες αναλαμβάνονται για να συμβάλουν στην υλοποίηση των στόχων της παργ. 1. Εν προκειμένω το Συμβούλιο και το Κοινοβούλιο αποφασίζουν με βάση τη συνήθη νομοθετική διαδικασία «αποκλειόμενης της εναρμόνισης των νομοθετικών και κανονιστικών διατάξεων των κρατών μελών».

Ταυτόσημη είναι τέλος και η αντίστοιχη ρύθμιση της ΕΣΔΑ, οι διατάξεις της οποίας δεσμεύουν και την Ένωση κατά τις προβλέψεις του αρθ. 6 παρ. 3 ΣΕΕ. Κατά το αρθ. 14 της ΕΣΔΑ της «Η χρήσις των αναγνωριζομένων εν τη παρούση Συμβάσει δικαιωμάτων και ελευθεριών δέον να εξασφαλισθή ασχέτως διακρίσεως φύλου, φυλής, χρώματος, γλώσσης,

²³⁹ Η άποψη αυτή αμφισβητείται στη θεωρία. Παπαστεριάδου, Αρθ. 13 Συνθ. ΕΚ στο: Β. Σκουρής, Ερμηνεία συνθηκών για την Ευρωπαϊκή Ένωση και την Ευρωπαϊκή Κοινότητα, εκδ. Αντ. Ν. Σάκκουλα 2003 σελ. 311, Κρεμλής Γ., Αρθ. 13 Συνθ. ΕΚ στο: Γκουλούση, Κρεμλή, Μαργέλλος, Παπαγιαννίδης, Παππάς, Τριδήμας, Φραγκάκης, Χριστογιαννόπουλος, Ερμηνεία κατ' άρθρο της Συνθήκης για την ΕΕ και την ΕΚ, τόμος II, εκδ. Αντ. Ν. Σάκκουλα, 2004 σελ. 76.

θηρσκείας, πολιτικών ή άλλων πεποιθήσεων, εθνικής ή κοινωνικής προελεύσεως, συμμετοχής εις εθνικήν μειονότητα, περιουσίας, γεννήσεως ή άλλης καταστάσεως»²⁴⁰.

5.1.1.2 Η προσχώρηση στην ΕΣΔΑ

Το όλο σύστημα προστασίας των θεμελιωδών δικαιωμάτων θα ενισχυθεί περαιτέρω, υπό προϋποθέσεις, με την προβλεπόμενη προσχώρηση της Ένωσης στην ΕΣΔΑ.

Καθώς το Δικαστήριο είχε γνωμοδοτήσει²⁴¹ ότι η Κοινότητα δε είχε την αρμοδιότητα να προσχωρήσει στην ΕΣΔΑ, οι συντάκτες της Συνθήκης της Λισαβόνας δημιούργησαν με την παργ., 2 αρθ. 6 ΣΕΕ την κατάλληλη νομική βάση για την προσχώρηση, η οποία ορίζεται ως υποχρεωτική για την Ένωση.

Στο παρόν στάδιο πάντως το Ενωσιακό Δίκαιο και παρά το ότι η Ένωση δεν είναι μέλος της ΕΣΔΑ, ελέγχεται τουλάχιστον έμμεσα ως προς τη συμβατότητά του με την ΕΣΔΑ, όπως ήδη έχει νομολογήσει το ΕΔΔΑ²⁴². Ειδικά σε ότι αφορά τα κρατικά όργανα, όταν εφαρμόζουν Ενωσιακό Δίκαιο δεσμεύονται απολύτως από την ΕΣΔΑ και δεν μπορούν να θεωρηθούν ως «ενωσιακά όργανα» για να αποφύγουν τη δέσμευση²⁴³.

Οι διαπραγματεύσεις μεταξύ ΕΕ και Συμβουλίου της Ευρώπης κατέληξαν σε συμφωνία σχετικά με τους όρους και τις προϋποθέσεις προσχώρησης της ΕΕ στην ΕΣΔΑ την 5 Απριλίου 2013. Στο πλαίσιο αυτό, η Επιτροπή, στις 4 Ιουλίου 2013, υπέβαλε στο Δικαστήριο αίτηση για την έκδοση γνωμοδότησεως ως προς το συμβατό του σχεδίου συμφωνίας με το δίκαιο της Ένωσης, δυνάμει του άρθρου 218, παράγραφος 11, ΣΛΕΕ. Το Δικαστήριο όμως λαμβάνοντας υπόψη τα εντοπισθέντα προβλήματα, γνωμοδότησε ότι το σχέδιο συμφωνίας για την προσχώρηση της Ευρωπαϊκής Ένωσης στην ΕΣΔΑ δεν είναι συμβατό με τις διατάξεις του δικαίου της Ένωσης²⁴⁴.

²⁴⁰ Παπαγιάννης Δον., Ευρωπαϊκό Δίκαιο, οπ.π., σελ. 75, Τζανάκης Θ., Πρόεδρος Εφετών, Διάλεξη στα πλαίσια των σεμιναρίων «Series of seminars on EU antidiscrimination law», ERA (Academy of European Law), στο: www.esdi.gr.

²⁴¹ ΔΕΚ Γνωμοδότηση 2/94 της 28.3.96.

²⁴² ΕΔΔΑ, (Senator Lines) απόφαση της 10.3.2014 και (Bosphorus vs Ιρλανδίας) απόφαση της 30.6.2005.

²⁴³ ΕΔΔΑ (Cantoni vs Γαλλία) απόφαση της 15.11.1996.

²⁴⁴ ΔΕΕ, Γνωμοδότηση 2/2013.

5.1.1.3 Το Παράγωγο Δίκαιο

Σε επίπεδο Παραγώγου Δικαίου εξειδίκευση της απαγόρευσης αποτελούν οι Οδηγίες 2000/43 για την εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης προσώπων ασχέτως φυλετικής ή εθνοτικής καταγωγής και 2000/78²⁴⁵ για την ίση μεταχείριση στην απασχόληση.

Κύριος στόχος και των δύο Οδηγιών είναι η υποχρέωση των κρατών μελών να δημιουργήσουν ένα σαφές νομικό πλαίσιο για την καταπολέμηση των διακρίσεων (άμεσων και έμμεσων)²⁴⁶ λόγω φυλετικής ή εθνοτικής καταγωγής, αναπηρίας, θρησκείας ή πεποιθήσεων, ηλικίας ή γενετήσιου προσανατολισμού και αφετέρου να δημιουργηθούν στα κράτη φορείς και μηχανισμοί για την εφαρμογή της εν λόγω νομοθεσίας καθώς και για την προώθηση και την ενθάρρυνση της ίσης μεταχείρισης.

Οι Οδηγίες απαγορεύουν τις διακρίσεις από φυσικά και νομικά πρόσωπα στον Δημόσιο και στον Ιδιωτικό Τομέα, προστατεύουν ενάντια στις διακρίσεις για οποιονδήποτε από τους προστατευόμενους λόγους όλους όσους βρίσκονται σε κράτος μέλος ανεξαρτήτως της εθνικότητάς τους, αναφέρουν ρητά ότι δεν καλύπτουν διακρίσεις λόγω εθνικότητας σε σχέση με πτυχές ελέγχου της μετανάστευσης, επιτρέπουν τη λήψη μέτρων που αποσκοπούν στην πρόληψη ή την αντιστάθμιση μειονεκτημάτων που συνδέονται με οποιονδήποτε από τους προστατευόμενους λόγους.

Η προστασία από την διάκριση αφορά την πρόσβαση στην εργασία καλύπτοντας και το προσυμβατικό στάδιο, την επαγγελματική εξέλιξη, την επαγγελματική κατάρτιση και επιμόρφωση, τους όρους και τις συνθήκες εργασίας και απασχόλησης και της λύση της

²⁴⁵ Οδηγία. 2000/43/EK (ΕΕ, L 180 της 19/07/2000) και Οδηγία 2000/78/EK, (ΕΕ, L 303 της 02/12/2000).,

²⁴⁶ Σύμφωνα με τις διατάξεις και των δύο οδηγιών Άμεση διάκριση συντρέχει όταν, για λόγους φυλετικής ή εθνοτικής καταγωγής, σε ένα πρόσωπο επιφυλάσσεται μεταχείριση λιγότερο ευνοϊκή από αυτήν της οποίας τυγχάνει, έτυχε ή θα ετύγχανε ένα άλλο πρόσωπο, σε ανάλογη κατάσταση. Έμμεση διάκριση συντρέχει όταν μια εκ πρώτης όψεως ουδέτερη διάταξη, κριτήριο ή πρακτική μπορεί να θέσει πρόσωπα συγκεκριμένης φυλετικής ή εθνοτικής καταγωγής σε μειονεκτική θέση συγκριτικά με άλλα πρόσωπα, εκτός εάν η διάταξη, το κριτήριο ή η πρακτική αυτή δικαιολογείται αντικειμενικά από ένα θεμιτό σκοπό και τα μέσα επίτευξης αυτού του σκοπού είναι πρόσφορα και αναγκαία. Η παρενόχληση νοείται ως διάκριση κατά την έννοια της παρ.1, εφόσον σημειώνεται ανεπιθύμητη συμπεριφορά συνδεδεμένη με φυλετική ή εθνοτική καταγωγή με σκοπό ή αποτέλεσμα την προσβολή της αξιοπρέπειας ενός προσώπου και τη δημιουργία εκφοβιστικού, εχθρικού, εξευτελιστικού, ταπεινωτικού ή επιθετικού περιβάλλοντος. Στη συνάρτηση αυτή, η έννοια της παρενόχλησης μπορεί να ορισθεί σύμφωνα με την εθνική νομοθεσία και πρακτική των κρατών μελών.

εργασιακής σχέσεις. Η απαγόρευση διακρίσεων αφορά και τους όρους συμμετοχής σε επαγγελματική οργάνωση²⁴⁷.

Για τους εργοδότες η Οδηγία 2000/78/EK (άρθρο 5) απαιτεί να λαμβάνουν τα ενδεδειγμένα μέτρα (εύλογες προσαρμογές) για τα άτομα με αναπηρία, αρκεί τα μέτρα αυτά να μη συνεπάγονται γι αυτούς «δυσανάλογη επιβάρυνση».

Οι Οδηγίες επιτρέπουν διακρίσεις μόνο σε συγκεκριμένες περιορισμένες περιπτώσεις και μόνον εφόσον πληρούνται κάποιοι όροι. Έτσι είναι δυνατόν διακριτικές συμπεριφορές να θεωρηθούν υπό όρους δικαιολογημένες εφόσον εξυπηρετούν ένα εύλογο, νόμιμο και αντικειμενικό συμφέρον των επιχειρήσεων ή σε θέματα δημόσιας τάξης και δημόσιας ασφάλειας. Επίσης διακριτική μεταχείριση επιτρέπεται και λόγο ηλικίας όταν βασίζεται σε επαρκείς λόγους όπως για παράδειγμα όταν δικαιολογείτε από την φύση της παρεχόμενης εργασίας ή επιβάλλεται για την επίτευξη υψηλού επιπέδου προστασίας της υγείας η είναι αναγκαία για την αποτελεσματική προώθηση στόχων πολιτικής που θέτουν τα κράτη μέλη στον τομέα της απασχόλησης, της αγοράς εργασίας και της επαγγελματικής κατάρτισης.

Στα θύματα των διακρίσεων πρέπει να διασφαλίζεται η πρόσβαση σε δικαστικές ή/και διοικητικές διαδικασίες για την πραγμάτωση των υποχρεώσεων που προβλέπονται στις Οδηγίες, ενώ ρητά ορίζονται οι προϋποθέσεις υπό τις οποίες το βάρος της απόδειξης σε μια δικαστική διαδικασία σχετικά με την εισαγωγή διακρίσεων μετατίθεται από τον ενάγοντα στον εναγόμενο²⁴⁸.

Επιπλέον κατά τη μεταφορά των οδηγιών, τα κράτη-μέλη πρέπει αφενός να διασφαλίζουν την ύπαρξη κυρώσεων σε περίπτωση παραβίασης των εθνικών τους νομοθεσιών κατά των διακρίσεων και την εφαρμογή των κυρώσεων αυτών και αφετέρου να προβούν σε ενέργειες για την αύξηση της ευαισθητοποίησης και την προώθηση της ευρείας κατανόησης και ενσωμάτωσης της αρχής της ίσης μεταχείρισης στην κοινωνία των πολιτών, αλλά και να εμπλέξουν ΜΚΟ και κοινωνικούς εταίρους για την επίτευξη του στόχου της καταπολέμησης των διακρίσεων.

²⁴⁷ Λεβέντη Γ & Παπαδημητρίου Κ., Ατομικό Εργατικό, οπ.π., σελ. 655, Κουκιάδης Ι., Εργατικό Δίκαιο, οπ.π., σελ. 332 και 839 επ. Λιξουριώτη Ι., Εργατικό Δίκαιο, Ατομικές, οπ.π., σελ. 51 και 449, επ. Ζερδελής Δ., Εργατικό Δίκαιο, Ατομικές, οπ.π., σελ. 141, Μπαλούρδος Δ, Χρηστάκης Μ., Καταπολέμηση των Διακρίσεων, Τάσεις - Προκλήσεις-Πολιτικές, Εθνικό Κέντρο Κοινωνικών Ερευνών, εκδ. Παπαζήση, Αθήνα 2012, σελ. 64.

²⁴⁸ Γιαννακούρου Σ., Η αρχή της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών στην απασχόληση και τη σχέση εργασίας, και το βάρος αποδείξεως κατά τον ν. 3488/2006, Δελτίο Εργατικής Νομοθεσίας, τόμος 63, αριθ. τεύχος (1489), 16 Μαρτίου 2007, σελ. 290-300.

Τέλος η Οδηγία για τη φυλετική ισότητα (άρθρο 13) απαιτεί από όλα τα κράτη μέλη να ορίσουν φορέα για την προώθηση της αρχής της ίσης μεταχείρισης όσον αφορά τη φυλετική ή εθνοτική καταγωγή²⁴⁹.

Πολλά κράτη αντιμετώπισαν αρχικά δυσκολίες τόσο με τη μεταφορά όσο και με την εφαρμογή των εν λόγω Οδηγιών, κυρίως λόγω των καινοτομιών που περιλάμβαναν για την εποχή τους οι συγκεκριμένες Οδηγίες. Σύμφωνα με τρεις Εκθέσεις της Επιτροπής των ετών 2006, 2008 και 2014²⁵⁰ σχετικά με την εφαρμογή των εν λόγω Οδηγιών, το κυριότερο πρόβλημα εστιάζεται στην ελλιπή πληροφόρηση των πολιτών για τα αναγνωριζόμενα δικαιώματα, γι' αυτό και η Επιτροπή επικεντρώνεται στη σημασία της διάδοσης των σχετικών πληροφοριών²⁵¹. Για παράδειγμα η απαγόρευση της διάκρισης κατά το στάδιο της διαδικασίας προεπιλογής προσωπικού (συμπεριλαμβανομένων και των συνεντεύξεων) είναι μια ρύθμιση την οποία δεν γνωρίζουν βασικά οι ευρωπαίοι εργαζόμενοι.

5.1.1.4 Η νομολογία του Δικαστηρίου

Η άγνοια των πολιτών σχετικά με τα δικαιώματα που κατοχυρώνει το Ενωσιακό Δίκαιο ήταν ίσως η αιτία της καθυστερημένης ενασχόλησης του Δικαστηρίου με τα ερμηνευτικά προβλήματα των εν λόγω Οδηγιών.

Πέρα από μια προσφυγή της Επιτροπής για μη ορθή μεταφορά εκ μέρους της Ιταλίας²⁵² της Οδηγίας 2000/78, το Δικαστήριο έδωσε κάποια δείγματα για την ορθή εφαρμογή των εν λόγω Οδηγιών στην πράξη.

Χαρακτηριστική είναι η υπόθεση Coleman²⁵³. Κατά τα πραγματικά περιστατικά η Coleman εργάζονταν σε δικηγορικό γραφείο στο Λονδίνο και είχε την επιμέλεια ενός παιδιού

²⁴⁹ Τζανάκης Θ., Πρόεδρος Εφετών, Διάλεξη, ο.π., στο: www.esdi.gr, Αργυρού Γ., Ίση μεταχείριση στην απασχόληση και στο επάγγελμα, Ανάλυση της Οδηγίας 2000/78, Επ.Εργ.Δ, τόμος 64, τεύχος, 12, 2005, σελ. 689, Γκούτου Χ., Σεξουαλική Παρενόχληση σε Βάρος Μισθωτού, Επ.Εργ.Δ, τόμος 62, τεύχος 4, 2003, σελ. 193, Κραβαρίτου Γ., Η ίση μεταχείριση στο δίκαιο της Ευρωπαϊκής Ένωσης και η απαγόρευση διακρίσεων, Επ.Εργ.Δ, τόμος 65, τεύχος, 6, 2006, σελ. 321.

²⁵⁰ Reinhard S., Η Μεταφορά των Κοινοτικών Οδηγιών για την Απαγόρευση των Διακρίσεων στο Γερμανικό Αστικό και Εργατικό Δίκαιο, Επ. Εργ.Δ τόμος 66, τεύχος, 22, 2007, σελ. 1329. Κοινή έκθεση σχετικά με την εφαρμογή της Οδηγίας 2000/43/EK και της Οδηγίας 2000/78/EK στο: <http://eur-lex.europa.eu>.

²⁵¹ Eurobarometer, Special Eurobarometer, Discrimination in the European Union Summary, Special Eurobarometer 263 / Wave 65.4– TNS Opinion & Social, Fieldwork: June – July 2006, Publication: January 2007, στο: http://ec.europa.eu/public_opinion/archives.

²⁵² ΔΕΕ υπ. C-312/11 (Επιτροπή/ Ιταλία), Συλλ. 2013, σελ. I-446.

με ειδικές ανάγκες που απαιτούσε ιδιαίτερη υγειονομική φροντίδα. Η Coleman ισχυριζόταν ότι σε αντίθεση με τους οι συνάδελφους της, οι οποίοι ήταν γονείς παιδιών χωρίς ειδικές ανάγκες, είχε τύχει διαφορετικής μεταχείρισης από τον εργοδότη της λόγω το ότι, όταν επέστρεφε από την μητρική άδεια δεν της επιτράπη να επιστρέψει στην παλιά της θέση την οποία κατείχε πριν από τη γέννηση του παιδιού χωρίς έτσι να δικαιούται ευέλικτες ώρες εργασίας με σκοπό την φροντίδα του παιδιού της. Η κυρία Coleman ισχυριζόταν επίσης ότι όταν καθυστέρουσε στην δουλειά ή όταν είχε ζητήσει από τον εργοδότη της άδεια όπως όλοι οι συνάδελφοι της για την φροντίδα του τέκνου της είχε χαρακτηριστεί επανειλημμένα ως «οκνή=δυσκίνητη=αργοκίνητη».

Το 2005 η κυρία Coleman δέχθηκε να αποχωρήσει οικειοθελώς από την θέση την οποία κατείχε στο δικηγορικό γραφείο στο πλαίσιο μειώσεως του προσωπικού για οικονομικούς λόγους (voluntary redundancy), γεγονός το οποίο έθεσε τέρμα στη σύμβασή της με τον πρώην εργοδότη της. Προσέφυγε τελικά στο δικαστήριο του Λονδίνου παραπονούμενη ότι υπέστη έμμεση απόλυση (unfair constructive dismissal) και λιγότερο ευνοϊκή μεταχείριση από άλλους υπαλλήλους, λόγω του ότι φέρει το κύριο βάρος τέκνου με ειδικές ανάγκες.

Όταν η υπόθεση έφτασε στο ΔΕΚ με προδικαστική παραπομπή, το Δικαστήριο έκρινε ότι οι διατάξεις της Οδηγίας 2000/78 (αρθ. 1,2, παργ. 1,2 και 3) δεν ισχύουν μόνο για μια ειδική κατηγορία προσώπων αλλά αντιθέτως οι λόγοι που αναφέρονται στο αρθ.1 συμπεριλαμβάνουν και την αναπηρία και ως εκ τούτου προστατεύει και τα άτομα που υφίστανται διακρίσεις λόγω της αναπηρίας κάποιου άλλου, π.χ. της μητέρας στην συγκεκριμένη περίπτωση. Διαφορετικά, μια στενή ερμηνευτική προσέγγιση των σχετικών διατάξεων που θα περιόριζε την προστασία μόνο στα άτομα με ειδικές ανάγκες, θα στερούσε την αποτελεσματικότητα της Οδηγίας και θα μείωνε την προστασία την οποία υποτίθεται ότι διασφαλίζει.

Ερμηνευτικό ενδιαφέρον παρουσιάζει η υπόθεση Galina Meister²⁵⁴, η οποία ήταν Ρωσίδα υπήκοος, ηλικίας 45 ετών και είχε υποβάλει δυο φορές αίτηση για μια θέση εργασίας στην εταιρία Speech Design. Η αίτηση απορρίφθηκε χωρίς η ίδια να κληθεί ούτε καν σε συνέντευξη.

Θεωρώντας ότι πληρούσε τις απαιτούμενες προϋποθέσεις για να καταλάβει την εν λόγω θέση εργασίας η Meister άσκησε αγωγή ενώπιον του αρμοδίου δικαστηρίου ζητώντας αποζημίωση επειδή υπέστη λιγότερο ευνοϊκή μεταχείριση λόγω φύλου και κυρίως λόγω

²⁵³ ΔΕΕ υπ. C-303/06 (Coleman) Συλλ. 2008, σελ. I-05603.

²⁵⁴ ΔΕΚ υπ. C-415/10, (Galina Meister), Συλλ. 2012, σελ. I-217.

εθνοτικής καταγωγής. Ταυτόχρονα ζήτησε να της δοθεί ο φάκελος του συνυποψηφίου της για να αποδείξει ότι υπερείχε έναντι εκείνου στα προσόντα.

Το Δικαστήριο ενώπιον του οποίου ήχθη τελικά η υπόθεση με προδικαστικό ερώτημα έκρινε ότι από τις Οδηγίες 2000/43, 2000/78 και 2006/54 δεν προκύπτει δικαίωμα του εργαζομένου να έχει πρόσβαση στις πληροφορίες και στους φακέλους που έχει ο εργοδότης για την επιλογή των υποψηφίων.

Πάντως κατά Δικαστήριο δεν αποκλείεται η άρνηση παροχής κάθε πληροφορίας εκ μέρους του εργοδότη να αποτελεί ένα από τα στοιχεία που πρέπει να λαμβάνονται υπόψη στο πλαίσιο της αποδείξεως πραγματικών περιστατικών από τα οποία τεκμαίρεται η ύπαρξη άμεσης ή έμμεσης διακρίσεως. Στο αιτούν δικαστήριο εναπόκειται να ελέγξει, λαμβάνοντας υπόψη όλα τα πραγματικά περιστατικά της διαφοράς της οποίας έχει επιληφθεί, αν τούτο συνέβαινε στην υπόθεση της κύριας δίκης²⁵⁵.

Ιδιαίτερα χαρακτηριστική για την αντιμετώπιση των διακρίσεων είναι η υπόθεση *Firma Feryn*²⁵⁶ κατά την οποία η εν λόγω εταιρία κατηγορήθηκε ότι εφάρμοζε πολιτική προσλήψεων ενέχουσα δυσμενή διάκριση. Η διάκριση συνίστατο στις δημόσιες δηλώσεις²⁵⁷ του διευθυντή της επιχείρησης ότι η επιχείρησή του δεν μπορούσε να προσλάβει μισθωτούς ορισμένης εθνοτικής καταγωγής, λόγω των ενδοιασμών που είχαν οι πελάτες της επιχείρησης έναντι ξένων εργαζομένων.

Μολονότι δεν υπήρξε συγκεκριμένος ενάγων εναντίον των συγκεκριμένων δηλώσεων του διευθυντή, η αρμόδια εθνική αρχή άσκησε προσφυγή εναντίον της εταιρίας και τελικά η υπόθεση ήχθη στο ΔΕΚ.

Το Δικαστήριο, έκρινε ότι η αδυναμία εντοπισμού συγκεκριμένου ενάγοντος δεν σημαίνει ότι αποκλείεται η ύπαρξη άμεσης δυσμενούς διάκριση, κατά την έννοια της

²⁵⁵ Γούλας Δ., Κατανομή του βάρους απόδειξης στις απαγορευμένες διακρίσεις. Δηλώσεις τρίτου προσώπου ενέχουσες διάκριση μπορούν να αποτελέσουν ένδειξη παραβίασης της αρχής της ίσης μεταχείρισης κατά την πρόσληψη, ΕΕΕυρΔ 2013, σελ. 359.

²⁵⁶ ΔΕΚ υπ. C-54/07 (*Firma Feryn*) Συλλ. 2008, σελ. I-05187.

²⁵⁷ Η δήλωση του διευθυντή της *Feryn*: «...πρέπει να ικανοποιώ τις απαιτήσεις των πελατών μου. Αν μου πείτε 'θέλω αυτό το συγκεκριμένο προϊόν ή το θέλω έτσι και έτσι', και εγώ πω 'δεν το κάνω, οι άνθρωποι αυτοί πάντως θα έλθουν', τότε θα μου πείτε δεν χρειάζομαι αυτή την πόρτα'. Τότε θα κλείσει η επιχείρηση. Οφείλουμε να ικανοποιούμε τις απαιτήσεις των πελατών. Δεν είναι δικό μου πρόβλημα. Δεν δημιούργησα εγώ το πρόβλημα στους Βέλγους. Θέλω η επιχείρηση να δουλεύει και στο τέλος του χρόνου να έχω κύκλο εργασιών και πώς θα τον πραγματοποιήσω. Πρέπει να τον πραγματοποιήσω όπως θέλει ο πελάτης».

Οδηγίας. Πράγματι, η δημιουργία προϋποθέσεων για μια αγορά εργασίας που ευνοεί την κοινωνική ένταξη θα επιτυγχανόταν δυσχερώς, αν αυτή περιοριζόταν μόνο στις περιπτώσεις κατά τις οποίες ένας υποψήφιος για μια θέση εργασίας, ο οποίος δεν προσλήφθηκε στρέφεται δικαστικώς κατά του εργοδότη λόγω δυσμενούς διακρίσεως.

Επιπλέον, οι δηλώσεις αυτές είναι ικανές να αποτρέψουν σοβαρά ορισμένους υποψηφίους από την υποβολή της υποψηφιότητάς τους. Κατά συνέπεια, συνιστούν άμεση δυσμενή διάκριση κατά την πρόσληψη, υπό την έννοια της Οδηγίας.

Στη συνέχεια το Δικαστήριο διαπίστωσε ότι οι δημόσιες δηλώσεις με τις οποίες ο εργοδότης καθιστά γνωστό ότι, στο πλαίσιο της πολιτικής του προσλήψεων, δεν θα προσλαμβάνει μισθωτούς ορισμένης εθνικής ή φυλετικής καταγωγής αρκούν προκειμένου να τεκμαίρεται, υπό την έννοια της Οδηγίας, η ύπαρξη πολιτικής προσλήψεων ενέχουσας άμεση δυσμενή διάκριση.

Επί του ζητήματος της καταλληλότητας των κυρώσεων σε βάρος του εργοδότη που διαπράττει τη διάκριση έστω και αν δεν εντοπίζεται συγκεκριμένο θύμα, η Οδηγία ζητά την πρόβλεψη αποτελεσματικών, ανάλογων προς την παράβαση και αποτρεπτικών κυρώσεων. Το Δικαστήριο έκρινε ότι οι κυρώσεις αυτές μπορούν να συνίστανται, μεταξύ άλλων, στην εκ μέρους του αρμοδίου δικαστηρίου διαπίστωση της δυσμενούς διακρίσεως, συνοδευόμενη από την προσήκουσα δημοσιότητα, ή στο να υποχρεωθεί ο εργοδότης να παύσει τη συνιστώσα δυσμενή διάκριση πρακτική ή ακόμη στην επιδίκαση αποζημιώσεως στον οργανισμό που κίνησε τη σχετική διαδικασία κατά του εργοδότη.

5.1.2 Η απαγόρευση των διακρίσεων στο Διεθνές Δίκαιο

Σε διεθνές επίπεδο καίριας σημασίας ως πηγής και του αλβανικού δικαίου είναι οι διεθνείς συμβάσεις στα πλαίσια του ΟΗΕ (συμπεριλαμβανομένων των διεθνών συμβάσεων εργασίας της ΔΟΕ όπως επίσης και το κερτημένο στα πλαίσια του Συμβουλίου της Ευρώπης (κυρίως ΕΣΔΑ και ο Αν. Κοιν.Χ).

5.1.2.1 Η προστασία από τις διακρίσεις στα πλαίσια του ΟΗΕ

Στον Οργανισμό Ηνωμένων Εθνών έχει αναπτυχθεί ένα ολοκληρωμένο νομικό πλαίσιο για την προστασία από τις διακρίσεις, το οποίο περιλαμβάνει:

- ✓ το Διεθνές Σύμφωνο για τα ατομικά και πολιτικά δικαιώματα (ICCPR)

- ✓ το Διεθνές Σύμφωνο για τα οικονομικά, κοινωνικά και μορφωτικά δικαιώματα (ICESCR)
- ✓ τη Διεθνή Σύμβαση για την κατάργηση πάσης μορφής φυλετικών διακρίσεων (ICERD)
- ✓ τη Σύμβαση για την εξάλειψη όλων των μορφών διακρίσεων κατά των γυναικών
- ✓ τη Σύμβαση για τα δικαιώματα του παιδιού
- ✓ τη Σύμβαση για τα Δικαιώματα των Ατόμων με Αναπηρία.

Στα πλαίσια της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας (ΔΟΕ) καίριας σημασίας είναι η υπ' αριθ. 111/1958²⁵⁸ διεθνής σύμβαση εργασίας για «την προστασία από την διάκριση στην εργασία και στο επάγγελμα». Η σύμβαση οριοθετεί τη διάκριση στο επάγγελμα και την εργασία και επιβάλλει την υποχρέωση στα κράτη μέλη και στους κοινωνικούς εταίρους προς ανάληψη των κατάλληλων μέτρων για την προώθηση και την καταπολέμηση των διακρίσεων.

Άξια υπόμνησης είναι υπ' αριθ. 200/2010 Σύσταση για την απαγόρευση διακρίσεων στην εργασία εξαιτίας πραγματικής ή υποτιθέμενης ιδιότητας του εργαζόμενου ως φορέα του HIV/AIDS.

5.1.2.2 Η Προστασία από τις διακρίσεις στα πλαίσια του Συμβουλίου της Ευρώπης

Στα πλαίσια του Συμβουλίου της Ευρώπης το αρθ. 14 της ΕΣΔΑ κατοχυρώνει την προστασία από τις διακρίσεις λόγω φύλου, φυλής, χρώματος, γλώσσας, θρησκείας, πολιτικών ή άλλων πεποιθήσεων, εθνικής ή κοινωνικής προελεύσεως, συμμετοχής σε εθνική μειονότητα, περιουσίας, γεννήσεως ή άλλης καταστάσεως. Συμπληρωματικά το 12^ο Πρωτόκολλο της ΕΣΔΑ διεύρυνε την απαγόρευση των διακρίσεων, στο σύνολο των δικαιωμάτων που προβλέπονται στις εθνικές νομοθεσίες και όχι μόνο σε αυτά που διαλαμβάνονται στην ΕΣΔΑ.

Εξίσου σημαντικό κείμενο για τις εθνικές νομοθεσίες είναι και ο Αν. Κοιν.Χ, στο αρθ. 26 του οποίου προβλέπεται ρητά η απαγόρευση διακρίσεων.

Στα πλαίσια του Συμβουλίου της Ευρώπης σημαντική για την προστασία των θεμελιωδών δικαιωμάτων είναι συνεισφορά του Ευρωπαϊκού Δικαστηρίου Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων (ΕΔΔΑ). Με το 11^ο Πρωτόκολλο, το ΕΔΔΑ αναδιοργανώθηκε πλήρως και με τη νέα του μορφή ανέλαβε τις δραστηριότητές του το Νοέμβριο του 1998, ενώ κρίσιμες αλλαγές έλαβαν χώρα και με βάση το 14^ο Πρωτόκολλο. Με το αξιοθαύμαστο νομολογιακό

²⁵⁸ Υπ' αριθ. 111/1958 διεθνής σύμβαση εργασίας για «την προστασία από τη διάκριση στην εργασία και στο επάγγελμα», (ΕΕΚ 6/1996, σελ. 261).

του έργου και την πειστικότητα των αποφάσεών του, το ΕΔΔΑ αποτέλεσε έναν κρίσιμο παράγοντα για την ευθυγράμμιση των εννόμων τάξεων των συμβαλλομένων κρατών στα νομολογιακά πορίσματά του και τη βαθμιαία δημιουργία μιας ενιαίας ευρωπαϊκής δημόσιας τάξης, αναφορικά με την προστασία των θεμελιωδών δικαιωμάτων.

Το ΕΔΔΑ προσέγγισε την ΕΣΔΑ όχι ως ένα αποστεωμένο κείμενο, αλλά ως ένα «ζωντανό εργαλείο» (aliving instrument) το οποίο πρέπει να ερμηνεύεται κάτω από το πρίσμα των σύγχρονων συνθηκών (μέθοδος της εξελεγκτικής ερμηνείας) κερδίζοντας κατ' αυτόν τον τρόπο την επιδοκιμασία των συμβαλλομένων κρατών. Πέραν αυτών σημαντική είναι η συνεισφορά του και στο διάλογο που έχει αναπτύξει με τη νομολογία του ΔΕΕ²⁵⁹. Τα δύο δικαστήρια κατέβαλαν φιλότιμες προσπάθειες προς αμοιβαίο αλληλοσεβασμό του δικαιοδοτικού έργου ενός εκάστου εξ αυτών.

Η διατάξεις της ΕΣΔΑ που ρυθμίζουν θέματα διακρίσεων, έχουν ευρύτερο πεδίο εφαρμογής σε σύγκριση με εκείνο των δύο Οδηγιών και η νομολογία του ΕΔΔΑ δεν συμπεριλαμβάνει περιπτώσεις διακρίσεων μόνο στην εργασία και στον επάγγελμα αλλά και σε άλλους τομείς, όπως της μετανάστευσης, παιδείας, υγείας κτλ. Παρόλα αυτά οι περιπτώσεις διακρίσεων στην εργασία και στον επάγγελμα, οι οποίες έχουν εκδικαστεί από το ΕΔΔΑ δεν είναι λίγες. Η παρουσίαν τους θα διέφευγε από τους στόχους της παρούσας έρευνας. Μόνο και μόνο για να δοθεί το στίγμα της συγκεκριμένης νομολογίας κρίνεται σκόπιμο να επιχειρηθεί μια αναφορά σε δύο μόνο υποθέσεις ελληνικού ενδιαφέροντος.

Η υπόθεση «Θλιμμένος vs Ελλάδας»²⁶⁰ ενδιαφέρει την παρούσα έρευνα γιατί αφορά τις συνέπειες μιας ποινικής καταδίκης στην άσκηση επαγγέλματος. Κατά τα πραγματικά περιστατικά Ο Ιακ. Θλιμμένος, μάρτυρας του Ιεχωβά, καταδικάστηκε από στρατοδικείο για άρνηση να παραλάβει στρατιωτικό ιματισμό. Όταν αργότερα επεδίωξε να ασκήσει το επάγγελμα του ορκωτού λογιστή, το αρμόδιο διοικητικό συμβούλιο του Σώματος Ορκωτών Λογιστών, αρνήθηκε το διορισμό του (μολονότι είχε έρθει δεύτερος στην κατάταξη μεταξύ εξήντα υποψηφίων, λόγω της προηγούμενης ποινικής καταδίκης του.

²⁵⁹ Παπαγιάννης Δον., Η προστασία των θεμελιωδών δικαιωμάτων ανάμεσα στο Λουξεμβούργο και το Στρασβούργο, ΔτΑ 2008, σελ. 753.

²⁶⁰ ΕΔΔΑ υπ. 34369/97, (Θλιμμένος vs Ελλάδας), στο: <http://www.echr.coe.int>, Κιτσάκης Γ., Απαγόρευση Θρησκευτικών Διακρίσεων και Γενικά Μέτρα κατά τη Νομολογία του Ευρωπαϊκού Δικαστηρίου των Δικαιωμάτων του Ανθρώπου, στο: www.dikonomia.gr.

Το ΕΔΔΑ ενώπιον του οποίου ήχθη τελικά η υπόθεση είχε να κρίνει τελικά αν ο διορισμός του προσφεύγοντος ως ορκωτού λογιστή αφορούσε αυτές και μόνο τις πεποιθήσεις του ή έπρεπε να αντιμετωπιστεί όπως όλοι οι άλλοι κοινοί εγκληματίες;

Το Δικαστήριο δέχτηκε τον ισχυρισμό του προσφεύγοντα ότι το δικαίωμα στη μη διάκριση παραβιάζεται και όταν τα κράτη, στερούμενα ικανού λόγου, αποτυγχάνουν να μεταχειριστούν με διαφορετικό τρόπο άτομα διαφορετικών καταστάσεων. Το έννομο συμφέρον των κρατών, να αποκλείουν άτομα με βεβαρημένο ποινικό μητρώο από την άσκηση ορισμένων επαγγελματιών (μεταξύ αυτών και του ορκωτού λογιστή), οπωσδήποτε έχει βάση. Ωστόσο, η καταδίκη για σοβαρά αδικήματα και η καταδίκη για λόγους συνείδησης διαφέρουν κατά πολύ μεταξύ τους και η τελευταία, σε καμία περίπτωση, δεν συνεπάγεται ανεντιμότητα και ηθική εξαχρείωση τέτοια ώστε να επηρεάσει την άσκηση του εν λόγω επαγγέλματος.

Προκειμένου άλλωστε να διασφαλίσουν το σεβασμό του Άρθρου 14 σε συνδυασμό με το Άρθρο 9, τα κράτη υποχρεούνται να προβλέπουν και να συμπεριλαμβάνουν εξαιρέσεις στον κανόνα που θέλει άτομα που έχουν καταδικαστεί για κακούργημα να αποκλείονται από ορισμένα επαγγέλματα.

Στην υπόθεση 552/10 (Απόλυση εργαζομένου λόγω HIV/AIDS)²⁶¹ ο εργαζόμενος απολύθηκε από τον εργοδότη του ύστερα από έντονες διαμαρτυρίες των άλλων εργαζομένων, επειδή ο συγκεκριμένος εργαζόμενος είχε προσβληθεί από τον ιό του AIDS και τους προκαλούσε ως εκ τούτου έντονους φόβους μετάδοσης της ασθένειας.

Μολονότι το Πρωτοδικείο έκρινε παράνομη την απόλυση επειδή βασίσθηκε αποκλειστικά στην κατάσταση της υγείας του εργαζομένου και αυτό συνιστούσε καταχρηστική άσκηση του διευθυντικού δικαιώματος του εργοδότη, το Εφετείο δέχθηκε ότι η απόλυση ήταν αποτέλεσμα των πιέσεων των συναδέλφων του αιτούντος, παρά το γεγονός ότι οι φόβοι τους ήταν αβάσιμοι, όπως βεβαίωσε ειδικός ιατρός. Ο Άρειος Πάγος απέρριψε την αίτηση αναίρεσης επειδή το Εφετείο δεν έκανε δεκτό το αίτημα για επαναπρόσληψη.

Κατά την πάγια νομολογία του ΕΔΔΑ διάκριση σημαίνει να μεταχειρίζεται κανείς με διαφορετικό τρόπο, χωρίς αντικειμενική και εύλογη αιτιολογία, πρόσωπα που εντάσσονται σε σχετικά όμοιες ή παρόμοιες καταστάσεις. Το Δικαστήριο έκρινε ότι, αν η κατάσταση του αιτούντος συγκρινόταν με εκείνη των άλλων εργαζομένων, ήταν σαφές ότι ο αιτών έτυχε λιγότερο ευνοϊκής μεταχείρισης από αυτή που είχε οποιοσδήποτε άλλος συνάδελφός του, λόγω του γεγονότος ότι ήταν οροθετικός.

²⁶¹ ΕΔΔΑ υπ. 552/10 (I.B. vs. Greece), στο: www.nsk.gov.gr.

Κατά την άποψη του Δικαστηρίου το πρόβλημα προέκυψε από την αρνητική στάση των συναδέλφων του αιτούντος, όταν πληροφορήθηκαν ότι ο τελευταίος ήταν οροθετικός. Το Εφετείο έκρινε αφενός ότι η απειλή διατάραξης της εργασιακής ειρήνης βασίστηκε σε επιστημονικά αβάσιμες αντιδράσεις και αφετέρου ότι, αν η ασθένεια του εργαζομένου δεν έχει αρνητικές συνέπειες για τη σχέση εργασίας ή την ομαλή λειτουργία της εταιρείας, δεν μπορεί να ληφθεί ως αντικειμενική δικαιολογία για την καταγγελία της σύμβασης εργασίας.

Επίσης αναγνώρισε ρητά ότι ασθένεια του αιτούντος δεν είχε καμιά επίδραση στην ικανότητα του να εκτελέσει την εργασία του και δεν υπήρχε καμιά απόδειξη ότι θα οδηγήσει σε αρνητικές συνέπειες στην εργασία του στο μέλλον, ώστε να δικαιολογείται η καταγγελία της σύμβασης εργασίας. Η δε ύπαρξη της εταιρίας δεν απειλήθηκε από την πίεση που ασκήθηκε από τους εργαζόμενους.

Η επιφύλαξη των εργαζομένων δεν μπορούσε να χρησιμοποιηθεί ως πρόσχημα για την καταγγελία της σύμβασης ενός οροθετικού εργαζόμενου. Η ανάγκη για την προστασία των συμφερόντων του εργοδότη έπρεπε να σταθμισθεί προσεκτικά έναντι της ανάγκης για την προστασία των συμφερόντων του εργαζομένου, ο οποίος είναι το ασθενέστερο μέρος της σύμβασης, ιδίως όταν ο εργαζόμενος είναι και φορέας του ιού HIV.

5.1.3 Μια αποτίμηση της αλβανικής πραγματικότητας

Οι διακρίσεις λόγω εθνοτικής ή φυλετικής καταγωγής, αναπηρίας κ.λπ. στην εργασία και στο επάγγελμα αποτελούν παγκόσμιο φαινόμενο, για αυτό και η καταπολέμησή τους αποτέλεσε και συνεχίζει να αποτελεί ένα στοίχημα για όλες τις κυβερνήσεις και τα κράτη που θέλουν να αυτοχαρακτηρίζονται σύγχρονα και προοδευτικά.

Από τη δεκαετία του 50 όπου και εγκρίθηκαν οι πρώτες διεθνείς συνθήκες για τη συγκεκριμένη προστασία μέχρι σήμερα, ο αγώνας κατά των διακρίσεων συνεχίζει να αποτελεί το ζητούμενο, παρά τις θεαματικές προόδους που έχουν εντωμεταξύ συντελεστεί. Στους αγώνες κατά των διακρίσεων σημαντική ήταν η συνεισφορά διεθνών οργανώσεων, μη κυβερνητικών φορέων αλλά και των ίδιων των εργαζόμενων.

Παρά τις φιλότιμες προσπάθειες, η σημερινή κατάσταση αναφορικά με την ίση μεταχείριση και την προστασία από τις διακρίσεις στα κράτη μέλη της ΕΕ δεν είναι η καλύτερη δυνατή και οι λόγοι είναι πολλοί και διάφοροι.

Από τις πολλαπλές έρευνες και εκθέσεις που έχουν καταρτισθεί κατά καιρούς στα κράτη μέλη της ΕΕ²⁶² έχει αποδεχτεί, ότι η πληροφόρηση των ενδιαφερομένων σχετικά με τα δικαιώματα που αναγνωρίζονται υπέρ των εργαζομένων είναι ελλιπής, παρά το γεγονός ότι τα σχετικά κείμενα ομιλούν για εντατικοποίηση της ενημέρωσης και του κοινωνικού διαλόγου μεταξύ των κοινωνικών εταίρων.

Σύμφωνα με τις μετρήσεις του «Eurobarometer 2009» το ποσοστό των ευρωπαίων πολιτών που εκτιμούν ότι τα λαμβανόμενα μέτρα για την καταπολέμηση όλων των μορφών διακρίσεων σε εθνικό και ευρωπαϊκό επίπεδο είναι επαρκή ανέρχεται στο 11%²⁶³. Το ποσοστό αυτό είναι οπωσδήποτε αποκαρδιωτικό και επιβάλλει την εντατικοποίηση της ενημέρωσης, γιατί τα μέτρα που έχουν νομοθετηθεί είναι σημαντικά

Την ελλιπή ενημέρωση επιβεβαιώνουν και οι αριθμοί των προσφυγών που είναι εξαιρετικά χαμηλοί, γεγονός που δεν μπορεί να εξαλείψει την άποψη ότι δήθεν στους χώρους της εργασίας δεν υφίστανται διακρίσεις. Αυτονόητα τον χαμηλό αριθμό των προσφυγών δικαιολογούν και οι δικαιολογημένοι φόβοι (ιδίως συγκεκριμένων ομάδων εργαζομένων, όπως π.χ. μετανάστες, θύματα σεξουαλικής παρενόχλησης), αλλά και τα γραφειοκρατικά εμπόδια αλλά και οι προκαταλήψεις δεκαετιών που έχουν κυριαρχήσει στον εργασιακό χώρο²⁶⁴.

²⁶² Sargeant M., The law on age discrimination in EU, Published by Kluwer International, 2008, Commission Report (2003, 2007) on implementation of the EU Directive 2000/13 & 2000/78 in member state: www.europa.eu, Report of Greece (2001-2004): www.synigoros.gr, The Danish Institute for Human Right: <http://www.humanrights.dk>, Perspectives from 16 countries on Diversity and Equal Treatment at Work: <https://www.academia.edu>.

²⁶³ Discrimination in the EU in 2009, Special EUROBAROMETER, Fieldwork May-June 2009, Publication, November 2009, European Commission, σελ. 20, στο: http://ec.europa.eu/public_opinion/archives/ebs/ebs_317_sum_en.pdf.

²⁶⁴ Κουκιάδη Ι., Σεξουαλική Παρενόχληση στους Χώρους Εργασίας, Επ.Εργ.Δ, τόμος 67^{ος}, τεύχος 8, 2008, σελ. 449, Γκαζάκης Α, Συρρή Δ, Τάκης Α., Ρατσισμός και Διακρίσεις στην Ελλάδα Σήμερα, Ίδρυμα Χαϊνριχ Μπέλ (Heinrich Böll Stiftung) Ελλάδας, Θεσσαλονίκη 2014, Οι Εργασιακές Σχέσεις σε Ευρώπη και Ελλάδα, ΙΝΕ, Ινστιτούτο Εργασίας ΓΣΕΕ, Παρατηρητήριο Οικονομικών και Κοινωνικών Εξελίξεων Ετήσια Έκθεση 2011, Δεκέμβριος 2011, Η αντιμετώπιση του φαινομένου των διακρίσεων στους εργασιακούς χώρους σε φάση διαρκούς αναζήτησης, σελ. 47, του ίδιου Ινστιτούτου, Ετήσια έκθεση του 2019, σελ. 30, Παναγοπούλου Γ, Σταμάτη Α., Οι Διακρίσεις στο Χώρο Εργασίας, Μηνιαίο Περιοδικό του Ινστιτούτου Εργασίας της ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ «Ενημέρωση», τεύχος 129, Ιουνίου 2006, σελ. 2, Σταμάτη Α., Φύλο και Εργασιακές Σχέσεις στην Ευρωπαϊκή Ένωση, Μηνιαίο Περιοδικό του Ινστιτούτου Εργασίας της ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ «Ενημέρωση», τεύχος 151, 2008, σελ. 2, Boland L-M., Sexual Harassment in Workplace, Sphinx® Publishing, An Imprint

Εάν αυτή είναι η κατάσταση γενικά στην Ευρώπη, στη μήτρα που γέννησε αυτήν την προστασία, είναι εύκολο να υποπτευθεί κανείς την κατάσταση που επικρατεί σήμερα στην Αλβανία.

Νομοθετικά κείμενα μπορεί να έχουν καταρτιστεί και μάλιστα πλήρως ανταποκρινόμενα στις διεθνείς απαιτήσεις, μπορεί θεσμοί να έχουν προβλεφθεί όπως ο συνήγορος του πολίτη²⁶⁵ και ο επίτροπος κατά των διακρίσεων²⁶⁶ που φιλότιμα προσπαθούν να επιτελέσουν το έργο τους, η πραγματική όμως κατάσταση είναι οδυνηρή.

Τα στοιχεία δείχνουν ότι στην καθημερινότητα της Αλβανίας ούτε καν τίθεται θέμα ισότητας ή σεβασμού της διαφορετικότητας των εργαζομένων. Στα θέματα διακρίσεων, δυστυχώς, η Αλβανία σήμερα, χωρίς αμφιβολία, κατατάσσεται σε επίπεδο χαμηλότερο από ότι βρισκόταν κατά την κομμουνιστική περίοδο. Για παράδειγμα:

- ✓ Κατά την κομμουνιστική περίοδο οι αθίγγανοι (Ρωμά) πέρα από την παρακολούθηση υποχρεωτικής εκπαίδευσης και στέγασης, το κράτος τους εξασφάλιζε και την εργασία, ενώ σήμερα η ομάδα αυτή έχει μείνει στο περιθώριο και σπάνιες είναι οι περιπτώσεις πρόσληψης αθίγγανου σε ιδιωτική επιχείρηση.

- ✓ Όσον αφορά τα άτομα με ειδικές ανάγκες παρόλο που από το 1995 ο νόμος²⁶⁷ υποχρεώνει τους εργοδότες σε μία πρόσληψη ατόμου με ειδικές ανάγκες ανά 24 εργαζόμενους, έως σήμερα κανένας εργοδότης στον ιδιωτικό τομέα δεν έχει προσλάβει ούτε ένα άτομο με ειδικές ανάγκες, ενώ στο Δημόσιο, όπου ισχύει η ίδια υποχρέωση, μία και μοναδική υπάλληλος εργάζεται στο Υπουργείο Εργασίας. Τίποτα επίσης το ουσιαστικό δεν έγινε και μέσω του Ταμείου Απασχόλησης το οποίο, υποτίθεται, θα χρησιμοποιούνταν για την εκπαίδευση και την επιδότηση της προσαρμογής του χώρου εργασίας για τα άτομα με ειδικές ανάγκες.

- ✓ Η κατάσταση όσον αφορά τις διακρίσεις των ατόμων με γενετήσιο προσανατολισμό είναι ακόμα πιο χειρότερη, με συνέπεια η πλειοψηφία τους να μεταναστεύει και να ζητά άσυλο στις γειτονικές χώρες και στις χώρες της Δυτικής Ευρώπης. Η αλβανική κοινωνία δεν δείχνει ακόμη έτοιμη να αποδέχεται αυτήν την κατηγορία πολιτών, γεγονός που αποδεικνύεται και

of Sourcebooks, Inc., 2005, σελ. 53, Hosking I-D., Great Expectations: Protections from Discriminations because of the Disability in Community Law, European Law Review, Nr. 31, 2006, σελ. 667.

²⁶⁵ Στο: <http://www.avokatipopullit.gov.al>

²⁶⁶ Στο: <http://www.kmd.al>.

²⁶⁷ Νόμος 7995/1995 (αρθ. 15) για «την προώθηση της απασχόλησης», (EEK 22/1995 σελ. 949).

από την απαξίωση αλλά και την απομόνωση την οποία υφίστανται από τους συμπολίτες της η συγκεκριμένη κατηγορία, αλλά ακόμη και από δημόσια πολιτικά πρόσωπα²⁶⁸.

✓ Παρόλο που η πλειοψηφία των πολιτών ασπάζεται τη μουσουλμανική θρησκεία, οι πολίτες αυτής της κατηγορίας είτε λόγω της εμφάνισής τους είτε λόγω των ειδικών απαιτήσεων που έχουν στην καθημερινή τους ζωή (το ντύσιμο τους και η ανάγκη για την καθημερινή προσευχή) πολύ δύσκολα βρίσκουν μια θέση εργασίας, με συνέπεια να υφίστανται διακρίσεις και κοινωνική απομόνωση.

✓ Η ηλικία είναι επίσης μια ιδιότητα που αποτελεί αιτία διακρίσεων ανάμεσα στους εργαζόμενους στην Αλβανία. Η κατάσταση εν προκειμένω είναι ίδια τόσο στον Ιδιωτικό όσο και στο Δημόσιο Τομέα. Ιδίως στον Ιδιωτικό Τομέα, αν παρατηρήσει κανείς τις καθημερινές αγγελίες, η ηλικία αποτελεί το πλέον σημαντικό κριτήριο επιλογής υποψηφίων εργαζομένων, μολονότι η φυσιογνωμία της επιχείρησης δεν δικαιολογεί ηλικιακούς προσδιορισμούς.

Είναι προφανές ότι η καταπολέμηση των διακρίσεων, όπως και στις υπόλοιπες χώρες μέλη της ΕΕ, δεν μπορεί να περιοριστεί μόνο στις νομοθετικές πρωτοβουλίες. Αυτές αποτελούν το πρώτο και αναγκαίο μέτρο, αλλά όχι το αποκλειστικό.

Η καθημερινή πρακτική των κοινωνικών εταίρων, των Δημοσίων Αρχών, των ΜΚΟ θα πρέπει να αποβλέπει στην ευαισθητοποίηση της κοινής γνώμης και των ίδιων των εργαζομένων. Πέραν αυτού απαιτείται η εμβριθής κατάρτιση των κοινωνικών λειτουργών και των αρμόδιων οργάνων που θα κληθούν να διαχειριστούν περιπτώσεις διακρίσεων.

Χωρίς τα ακριβή δεδομένα του προβλήματος όμως, η επίλυσή του ποτέ δεν θα είναι αποτελεσματική. Απαιτείται για το σκοπό αυτό η συλλογή και επεξεργασία στατιστικών στοιχείων, έργο το οποίο, με βάση την ευρωπαϊκή εμπειρία, δεν είναι καθόλου εύκολο.

Το γεγονός ότι έως σήμερα στην Αλβανία δεν έχει καταγραφεί ούτε μία αγωγή ή απόφαση δικαστηρίου, η οποία να αφορά θέμα διάκρισης, αποδεικνύει πειστικά ότι η πρόκληση για τις αρμόδιες αλβανικές Αρχές αλλά και τις συνδικαλιστικές οργανώσεις είναι πραγματικά μεγάλη.

²⁶⁸ Έκθεση της Albanian Pink Embassy για «τις παραβιάσεις των ατόμων με γενετήσιο προσανατολισμό (οι γκέι, οι λεσβίες, οι αμφισεξουαλικοί και οι τρανσεξουαλικοί)», Τίρανα 2014/ Raporti i dhunimit të të drejtave të personave LGBT, Ambasada Pink, Pro LGBT Shqipëri, στο: <http://www.pinkembassy.al>.

5.1.4 Η εναρμόνιση της αλβανικής νομοθεσίας

Από τις συνολικές παραδοχές που διαπιστώθηκαν παραπάνω, προκύπτει ότι η σχετική αλβανική νομοθεσία χρειάζεται κάποιες προσαρμογές και ενίοτε κάποιες διασαφήσεις.

Η δεύτερη παράγραφος του αρθ. 9 Εργατικού Κώδικα, για παράδειγμα, ενώ περιέχει μια λίστα λόγων που συνήθως αποτελούν αιτία διακρίσεων, εντούτοις παρασιωπά δύο πολύ σημαντικούς λόγους: το «γενετήσιο προσανατολισμό» και «τους φορείς του HIV/AIDS». Το κενό αυτό ενδεχομένως να αποτελεί και μια επιπρόσθετη αιτία για την ανεπαρκή προστασία αυτών των ατόμων στην αλβανική πραγματικότητα.. Σε αντίθεση με όσα προβλέπονται στο νόμο για «την προστασία από τις διακρίσεις» στον Εργ.Κ. δεν προβλέπεται κάποια ρύθμιση για το βάρος της απόδειξης και ταυτόχρονα στον νόμο για τις διακρίσεις λείπει η κατάλληλη προσαρμογή του χώρου εργασίας για τα άτομα με ειδικές ανάγκες από την πλευρά του εργοδότη.

Κατόπιν αυτών ανακύπτει ένα πρόβλημα ορθής μεταφοράς των Ενωσιακών Οδηγιών, της υπ' αριθ. 111 διεθνούς σύμβασης εργασίας, της υπ' αριθ. 200/2010 Σύστασης της ΔΟΕ για τους πάσχοντες από τον ιό HIV/AIDS αλλά και του άρθρου 14 της ΕΣΔΑ.

Μια πρώτη λύση θα ήταν η μερική τροποποίηση του αρθ. 9 του Εργ.Κ. με την προσθήκη νέας παραγράφου που να παραπέμπει στο νόμο 10221/2010 για την προστασία από τις διακρίσεις. Ταυτόχρονα θα απαιτηθεί και τροποποίηση του συγκεκριμένου νόμου με την προσθήκη για την υποχρέωση του εργοδότη προς κατάλληλη προσαρμογή του χώρου εργασίας για τα άτομα με ειδικές ανάγκες.

Μια άλλη εναλλακτική λύση θα μπορούσε να είναι η μερική τροποποίηση του άρθρου 9 Εργ.Κ. με προσθήκη στη δεύτερη παράγραφο της φράσης: «οι φορείς του HIV/AIDS», «γενετήσιος προσανατολισμός» και «για οποιοδήποτε άλλο λόγο». Θα απαιτηθεί ταυτόχρονα και η προσθήκη δύο νέων παραγράφων, οι οποίες θα ρυθμίσουν το «βάρος αποδείξεως» και την υποχρέωση των εργοδοτών για την η κατάλληλη προσαρμογή του χώρου εργασίας για τα άτομα με ειδικές ανάγκες.

Δεδομένου ότι ο Κώδικας αποτελεί τον κύριο εργασιακό νόμο του κράτους, η δεύτερη λύση θα ήταν προτιμότερη, διότι με αυτόν τον τρόπο διασφαλίζουμε την πρωτοκαθεδρία του Εργ.Κ. ως του βασικού νομοθετήματος αφήνοντας τη ρύθμιση επιμέρους συμπληρωματικών ή ειδικών θεμάτων στους ειδικούς νόμους, ή στις υπουργικές αποφάσεις.

Η δεύτερη επιλογή είναι προτιμότερη και για έναν ακόμα πρακτικό λόγο. Κατά το αρθ. 38 του Κώδικα, ο εργοδότης οφείλει σε κάθε επιχείρηση να θέτει στη διάθεση των εργαζομένων ένα αντίγραφο του Εργατικού Κώδικα, έτσι ώστε ο εργαζόμενος να έχει άμεση

γνώση των δικαιωμάτων του και των υποχρεώσεών του. Ο εργαζόμενος κατ' αυτόν τον τρόπο θα έχει μια σαφή και πληρέστερη εικόνα και δεν θα είναι υποχρεωμένος να αναζητά ειδικούς νόμους και αποφάσεις.

Τέλος, όσον αφορά το θέμα των κυρώσεων, το οποίο προβλέπεται στις διατάξεις των Οδηγιών η αλβανική νομοθεσία δεν χρήζει κάποιας συμπλήρωσης. Ήδη το αρθ. 202 παργ. 1 του Εργ.Κ. και με τίτλο: «Κυρώσεις» προβλέπει ότι η παράβαση των διατάξεων του αρθ. 9 για την «απαγόρευση των διακρίσεων» τιμωρείται με το πενήνταπλάσιο του ελάχιστου νόμιμου μισθού. Η πειθαρχική ποινή είναι, κατά την κρίση μου, πρόσφορη, δίκαιη, αποτελεσματική και σέβεται την αρχή της αναλογικότητας.

5.2 Η ΑΤΟΜΙΚΗ ΣΥΜΒΑΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Η ίδρυση των ατομικών σχέσεων εργασίας ρυθμίζεται στο πέμπτο κεφάλαιο του ισχύοντος Εργατικού Κώδικα. Ο ορισμός της σύμβασης εργασίας αναπαράγει εκείνον της κομμουνιστικής περιόδου και σύμφωνα με το αρθ. 13, όταν ένας εργοδότης συνάπτει σύμβαση με μια ομάδα εργαζομένων ως σύνολο, συμβατικά δεσμεύεται με τον καθένα ξεχωριστά. Η συγκεκριμένη σύμβαση με περισσότερους εργαζόμενους είναι άκυρη, εάν ένας εκ των συμβαλλομένων – εργαζόμενος εκτελεί ταυτόχρονα καθήκοντα εργοδότη με δυνατότητα πρόσληψης τρίτου εργαζόμενου.

Σύμφωνα με το αρθ. 20 Εργ.Κ. η ατομική σύμβαση εργασίας μπορεί να καταρτιστεί από όλα τα φυσικά πρόσωπα που έχουν δικαιοπρακτική ικανότητα. Η δικαιοπρακτική ικανότητα αποκτάται σύμφωνα με τα αρθ. 6 έως 9 του Αστικού Κώδικα²⁶⁹ στην ηλικία των δεκαοκτώ ετών. Ωστόσο ο ανήλικος που έχει συμπληρώσει την ηλικία των δεκατεσσάρων έως δεκαοκτώ ετών, μπορεί να εργαστεί, να συμμετάσχει σε κοινωνικές οργανώσεις και να διαχειρίζεται τα κέρδη από την εργασία του, εφόσον όμως έχει και την συγκατάθεση του επιμελητή του.

Κατά το αρθ. 98 του Εργ.Κ. για «την προστασία ανηλίκων», η εργασία την οποία επιτρέπεται να εκτελέσει ο ανήλικος θα πρέπει να γίνεται μόνο κατά την περίοδο των καλοκαιρινών διακοπών και εφόσον δεν βλάπτεται η υγεία και η κανονική ανάπτυξη του ανηλίκου εργαζόμενου.

Το δικαίωμα στην εργασία αναγνωρίζεται και στους ανήλικους με ειδικές ανάγκες, οι οποίοι όπως και οι συνομήλικοι τους χρειάζονται τη συγκατάθεση του επιμελητή τους. Εξαιρούνται του δικαιώματος που απορρέει από τις προαναφερόμενες διατάξεις τα άτομα τα οποία έχουν στερηθεί το δικαίωμα με δικαστική απόφαση.

5.2.1 Τα υποχρεωτικά στοιχεία της σύμβασης εργασίας

Το άρθρο 21 ρυθμίζει τη σύμβαση εργασίας και σύμφωνα με τις διατάξεις της πρώτης παραγράφου²⁷⁰ η σύμβαση εργασίας μπορεί να συναφθεί και να τροποποιηθεί προφορικά ή

²⁶⁹ Νόμος 7850/1994 «Αστικός Κώδικας της Δημοκρατίας της Αλβανίας» (ΕΕΚ 11/1994 σελ. 491).

²⁷⁰ Είναι μια νέα διάταξη, η οποία δεν προϋπήρχε στους Κώδικες της κομμουνιστικής περιόδου (1945-1991) και συμπεριλήφθηκε για πρώτη φορά στο Κώδικα του 1995.

γραφτώς μετά από συμφωνία μεταξύ των δύο μερών, Αντίθετα κάθε τροποποίηση της σύμβασης εις βάρος του εργαζομένου πρέπει να γίνει οπωσδήποτε γραπτώς.

Η τρίτη παράγραφος προβλέπει τα υποχρεωτικά στοιχεία τα οποία πρέπει οπωσδήποτε να περιλαμβάνει μια σύμβαση εργασίας, όπως: η ταυτότητα των μερών, ο χώρος εργασίας, η γενική περιγραφή της εργασίας, η ημερομηνία έναρξης εργασίας, η διάρκεια ετήσιας άδειας μετ' αποδοχών, ο χρόνος προειδοποίησης σε περίπτωση μονομερούς καταγγελίας της σύμβασης, τα συστατικά στοιχεία του μισθού και η ημερομηνία πληρωμής του, η ημερήσια και εβδομαδιαία διάρκεια της εργασίας και η αναφορά στη συλλογική σύμβαση εργασίας, εάν υφίσταται.

Σύμφωνα με την τέταρτη παράγραφο, όταν οι δύο πλευρές έχουν συμφωνήσει προφορικά για τις συνθήκες εργασίας, ο εργοδότης υποχρεούται εντός 30 ημερών από την έναρξη της εργασιακής σχέσης, να συντάξει γραπτώς τους μεταξύ τους συμφωνηθέντες όρους, στους οποίους θα συμπεριλαμβάνονται και τα υποχρεωτικά στοιχεία της τρίτης παραγράφου. Η μη σύνταξη γραπτής συμφωνίας δεν επηρεάζει το κύρος της σύμβασης, συνεπάγεται όμως την ευθύνη του εργοδότη όπως αυτή προβλέπεται στο αρθ. 202.

5.2.1.1 Το Ενωσιακό Δίκαιο

Μια ανάλογη ρύθμιση, όπως αυτή του αρθ. 21 Εργατικού Κώδικα, ανευρίσκεται στην Οδηγία 91/533/ΕΟΚ για «την υποχρέωση του εργοδότη να ενημερώνει τον εργαζόμενο για τους όρους που διέπουν τη σύμβαση ή τη σχέση εργασίας»²⁷¹.

Η εν λόγω Οδηγία προτάθηκε από την Επιτροπή το 1990²⁷² βασιζόμενη στις διατάξεις του τότε αρθ. 100 ΣΕΟΚ (νυν αρθ. 114 ΣΛΕΕ) για την προσέγγιση των νομοθεσιών των κρατών μελών με στόχο την απάλειψη των διαφορών που ίσχυαν μεταξύ των κρατών μελών στην υποχρέωση γραπτής ενημέρωσης των εργαζομένων από το εργοδότη για τα ουσιώδη στοιχεία της σύμβασης εργασίας ή της εργασιακής σχέσης, έτσι ώστε να υπάρξει μεγαλύτερη διαφάνεια στην αγορά εργασίας²⁷³.

Από την εφαρμογή της Οδηγίας μπορούν να εξαιρεθούν οι εργαζόμενοι που η διάρκεια εργασίας τους δεν υπερβαίνει το μήνα ή που εβδομαδιαία διάρκεια δεν υπερβαίνει τις οκτώ ώρες·

²⁷¹ ΕΕ, αριθ. L 288/1991, σελ. 0032 – 0035.

²⁷² ΕΕ, αριθ. C 243/1991, σελ. 5-6.

²⁷³ Λιζουριώτη Ι., Εργατικό Δίκαιο, Ατομικές Εργασιακές Σχέσεις, Νομική Βιβλιοθήκη, Έκδοση 2005, σελ. 125-128.

Ο εργοδότης οφείλει να γνωστοποιεί στο μισθωτό τα ακόλουθα βασικά στοιχεία:

- ✓ την ταυτότητα των συμβαλλόμενων μερών·
- ✓ τον τόπο εργασίας
- ✓ τον τίτλο, το βαθμό, την ποιότητα, την κατηγορία απασχόλησης, το χαρακτηρισμό ή τη συνοπτική περιγραφή της εργασίας·
- ✓ την ημερομηνία έναρξης της σύμβασης ή της εργασιακής σχέσης·
- ✓ την προβλεπόμενη διάρκεια, σε περίπτωση προσωρινής σύμβασης ή εργασιακής σχέσης·
- ✓ τη διάρκεια της άδειας μετ' αποδοχών ή τους όρους χορήγησης ή καθορισμού της·
- ✓ την προθεσμία προειδοποίησης εκ μέρους τόσο του εργοδότη όσο και του εργαζομένου σε περίπτωση λήξης της σύμβασης ή της εργασιακής σχέσης ή, ελλείψει αυτής, των όρων καθορισμού της προθεσμίας·
- ✓ το βασικό ποσό και τα λοιπά συστατικά στοιχεία της αμοιβής, καθώς και την περιοδικότητα καταβολής της·
- ✓ την κανονική διάρκεια εργασίας του εργαζομένου·
- ✓ ενδεχομένως, παραπομπή σε ισχύουσες συλλογικές συμβάσεις.

Εφόσον ο εργαζόμενος καλείται να εργαστεί σε άλλη χώρα, πρέπει να έχει στην κατοχή του, πριν αναχωρήσει, ένα από τα προβλεπόμενα στο σημείο 3 έγγραφα, όπου θα φαίνονται:

- ✓ η διάρκεια εργασίας στο εξωτερικό·
- ✓ το νόμισμα καταβολής της αμοιβής·
- ✓ ενδεχομένως, τα πλεονεκτήματα που συνδέονται με την εργασία·
- ✓ και, ενδεχομένως, οι όροι επαναπατριsmού του εργαζομένου.

Το Δικαστήριο είχε ήδη την ευκαιρία²⁷⁴ να προσεγγίσει ερμηνευτικά την παραπάνω Οδηγία στην υπόθεση Wolfgang Lange²⁷⁵. Στην υπόθεση αυτή εριζόμενο ζήτημα ήταν το κατά πόσο η παροχή υπερωριακής εργασίας εμπίπτει στα θέματα για τα οποία ο εργοδότης υποχρεούται να ενημερώσει τον εργαζόμενο κατά τη σύναψη της σύμβασης εργασίας.

Το Δικαστήριο έκρινε ότι το αρθ. 2 παρ. 20 της Οδηγίας 91/533 πρέπει να ερμηνεύεται υπό την έννοια ότι η διάταξη αυτή για τη διάρκεια της κανονικής ημερήσιας ή εβδομαδιαίας εργασίας δεν αφορά την πραγματοποίηση υπερωριών διότι το χαρακτηριστικό

²⁷⁴ Neal C-A., European Labour Law and Social Policy, Cases and Materials Volume 1, Social Dialogue, Industrial Relations and Labour Law, Kluwer Law International, 2002, σελ. 512.

²⁷⁵ ΔΕΚ υπ. C-350/99,(Wolfgang Lange), Συλλ. 2001, σελ. I-01061.

των υπερωριών, όπως δείχνει η ίδια τους η ονομασία, είναι ότι πραγματοποιούνται πέραν της διάρκειας της κανονικής εργασίας, στην οποία προστίθενται.

Ωστόσο, από το αρθ. 2, παργ. 1, της Οδηγίας προκύπτει ότι ο εργοδότης υποχρεούται να ενημερώσει τον εργαζόμενο σχετικά με όρο που αποτελεί ουσιώδες στοιχείο της συμβάσεως ή της σχέσεως εργασίας, δυνάμει του οποίου ο εργαζόμενος αυτός είναι υποχρεωμένος να παρέχει υπερωριακή εργασία εφόσον απλώς κληθεί προς τούτο από τον εργοδότη. Η ενημέρωση αυτή πρέπει να παρέχεται υπό τις ίδιες προϋποθέσεις με αυτές που προβλέπει η εν λόγω Οδηγία για τα στοιχεία που μνημονεύονται ρητώς στο αρθ. 2, παργ. 2. Η ενημέρωση αυτή μπορεί, ενδεχομένως, να γίνεται κατ' αναλογική εφαρμογή του κανόνα που ισχύει, μεταξύ άλλων, για τη διάρκεια της κανονικής εργασίας δυνάμει του αρθ. 2, παργ. 3, της Οδηγίας, και με παραπομπή στις νομοθετικές, κανονιστικές, ή διοικητικές διατάξεις ή στις συλλογικές συμβάσεις που ρυθμίζουν τα οικεία θέματα.

Έχοντας υπόψη και τις διατάξεις του αρθ. 8 της Οδηγίας οι οποίες ρυθμίζουν την υποχρέωση των κρατών μελών να εξασφαλίσουν την υπεράσπιση των δικαιωμάτων των εργαζομένων σε περίπτωση μη τήρησης υποχρέωσης του εργοδότη προς ενημέρωση των ουσιωδών στοιχείων της σύμβασης, καμία διάταξη της Οδηγίας 91/533 δεν επιβάλλει να θεωρείται ως ανεφάρμοστο ουσιώδες στοιχείο της συμβάσεως ή της σχέσεως εργασίας το οποίο δεν μνημονεύθηκε σε έγγραφο που να παραδόθηκε στον εργαζόμενο ή το οποίο δεν μνημονεύθηκε σε αυτό με επαρκή ακρίβεια, κατέληξε το Δικαστήριο.

5.2.1.2 Η μεταφορά της Οδηγίας

Η εργασιακή σχέση μεταξύ του εργοδότη και του εργαζόμενου ιδρύεται και αποκτά νομική ισχύ μόνο εάν η μεταξύ τους αυτή συμφωνία ολοκληρωθεί γραπτώς ανεξαρτήτως του τύπου της σύμβασης εργασίας (ορισμένου η αόριστου χρόνου εργασίας)

Κατά συνέπεια οι διατάξεις του ισχύοντος αρθ. 21 Εργ.Κ. είναι κατά βάση συμβατές με τις ρυθμίσεις της Οδηγίας 91/533. Ωστόσο για να ολοκληρωθεί πλήρως η μεταφορά των διατάξεων τις εν λόγω Οδηγίας θα πρέπει να προστεθούν δύο ακόμη παράγραφοι με τις οποίες θα μεταφερθούν:

✓ Οι διατάξεις του άρθρου 4 της οδηγίας περί τον εκπατρισμό του εργαζομένου σύμφωνα με τις οποίες όταν ο εργαζόμενος θα εκτελέσει την εργασία του σε ένα ή πολλά άλλα κράτη εκτός του κράτους μέλους στου οποίου τη νομοθεσία ή/και την πρακτική υπόκειται η σύμβαση ή η σχέση εργασίας, το ή τα έγγραφα που αναφέρονται στο άρθρο 3

πρέπει να βρίσκονται στην κατοχή του εργαζόμενου πριν την αναχώρησή του και πρέπει να περιέχουν τουλάχιστον τα εξής πρόσθετα στοιχεία:

- a. τη διάρκεια της εργασίας στο εξωτερικό
- b. το νόμισμα στο οποίο θα καταβάλλεται η αμοιβή
- c. ενδεχομένως, τα πλεονεκτήματα, σε χρήμα ή σε είδος, που συνδέονται με τον εκπατρισμό
- d. ενδεχομένως, τους όρους επαναπατρισμού του εργαζόμενου

Η ενημέρωση για τα στοιχεία της παραγράφου 1 στοιχεία β) και γ) μπορεί, ενδεχομένως, να γίνεται και με παραπομπή στις νομοθετικές, κανονιστικές, διοικητικές ή καταστατικές διατάξεις, ή στις συλλογικές συμβάσεις που ρυθμίζουν τα οικεία θέματά

Οι παράγραφοι 1 και 2 δεν εφαρμόζονται εάν η διάρκεια της εργασίας εκτός της χώρας, στις οποίες τη νομοθεσία ή/και την πρακτική υπόκειται η σύμβαση ή η σχέση εργασίας, δεν υπερβαίνει τον ένα μήνα.

✓ Οι διατάξεις του άρθρου 5 της οδηγίας σύμφωνα με τις οποίες:

Για κάθε μεταβολή των στοιχείων που προβλέπονται στο άρθρο 2 παράγραφος 2 και στο άρθρο 4 παράγραφος 1, ο εργοδότης πρέπει να συντάσσει σχετικό έγγραφο και να το παραδίδει στον εργαζόμενο το συντομότερο δυνατόν και το αργότερο ένα μήνα μετά τη χρονολογία που πραγματοποιείται η σχετική μεταβολή.

5.2.1.3 Οι υποχρεώσεις του εργαζόμενου και του εργοδότη

Στο έκτο κεφάλαιο και στα αρθ. 22 έως 31 του αλβανικού Εργ.Κ. ρυθμίζονται οι υποχρεώσεις του εργαζόμενου και συγκεκριμένα η υποχρέωση προσωπικής εκτέλεσης της εργασίας (αρθ. 22, η υποχρέωση υπακοής (αρθ. 23), η υποχρέωση προσοχής κατά την εργασία (αρθ. 24), η υποχρέωση της αναφοράς και επιστροφής των κερδών (αρθ. 25), η υποχρέωση πίστης προς τον εργοδότη (αρθ. 26). Τα άρθρα 28– 31 ρυθμίζουν την υποχρέωση των εργαζομένων να μην ανταγωνίζεται τον πρώην εργοδότη και μετά τη λήξη της σύμβασης εργασίας, ενώ το αρθ. 27 προβλέπει, υπό προϋποθέσεις, την ευθύνη του εργαζόμενου προς αποζημίωση του εργοδότη, εάν του προκαλέσει ζημιά.

Οι συγκεκριμένες ρυθμίσεις αποτελούν τις κλασσικές υποχρεώσεις του εργαζόμενου που προβλέπονται σε όλους τους Ευρωπαϊκούς Εργατικούς Κώδικες ή γενικά τις εργατικές νομοθεσίες, είναι συμβατές με το Διεθνές και Ενωσιακό Δίκαιο και δεν απαιτούν καμιά προσαρμογή.

Στο έβδομο κεφάλαιο και στα αρθ. 32 έως 38 του Κώδικα ρυθμίζονται οι γενικές υποχρεώσεις του εργοδότη δηλ. η υποχρέωση προστασίας της προσωπικότητας του εργαζόμενου (αρθ. 32), της παροχής πιστοποιητικού προϋπηρεσίας (αρθ. 35) της τήρησης μητρώου εργαζομένων (αρθ. 36) και της υποχρέωσης να διαθέτει ένα αντίγραφο του Εργ.Κ. στο χώρο εργασίας (αρθ. 38).

Αναφορικά με τις υποχρεώσεις του εργοδότη, η προσαρμογή στο διεθνές και ενωσιακό κεκτημένο θα απαιτηθεί στη ρύθμιση εκείνη που προβλέπει την υποχρέωση του εργοδότη προς προστασία της προσωπικότητας τους εργαζομένους.

Σύμφωνα με το αρθ. 32 Εργ. Κ ο εργοδότης υποχρεούται να σέβεται και να προστατεύει την προσωπικότητα και την αξιοπρέπεια του εργαζόμενου εντός και εκτός του χώρου εργασίας. Η συγκεκριμένη υποχρέωση συμπεριλαμβάνει και τα προληπτικά μέτρα τα οποία θα πρέπει να λαμβάνονται έτσι ώστε η προσωπικότητα του εργαζόμενου να μη θίγεται όχι μόνο από τον ίδιο τον εργοδότη αλλά και από τους συναδέλφους του. Στην τρίτη παράγραφο του αρθ. 32 Εργ.Κ. γίνεται ειδική αναφορά στην υποχρέωση του εργοδότη να λάβει προληπτικά μέτρα εναντίον της σεξουαλικής παρενόχλησης. Ως τέτοια νοείται κάθε ενόχληση του ή της εργαζόμενης η οποία γίνεται λόγω φύλου και βλάπτει φανερά την ψυχολογική κατάσταση του εργαζόμενου.

Η ρύθμιση του αρθ. 32 Εργ. Κ. αποτελεί μέρος μιας γενικότερης υποχρέωσης την οποία έχει το κράτος αλλά και οι κοινωνικοί εταίροι απέναντι στους εργαζόμενους και στα πλαίσια των υποχρεώσεων που πηγάζουν από τις διατάξεις του αρθ. 26 του Αν. Κοιν.Χ. Ταυτόχρονα παρόμοια ρύθμιση ανευρίσκεται και στην Οδηγία 2006/54ΕΚ (αρθ. 2 παργ. 1δ) στην οποία δίνεται σαφής ορισμός της σεξουαλικής παρενόχλησης που καλύπτει όλες τις διαστάσεις της.

Κατά συνέπεια η προσαρμογή θα απαιτήσει τις παρακάτω τροποποιήσεις:

✓ Προσθήκη στο αρθ. 32 παργ. 3 Εργ.Κ. της υποχρέωσης του εργοδότη στην προστασία και από την ηθική παρενόχληση. Φρόνιμο θα ήταν να περιληφθεί στο κείμενο κατά λέξη ο κατά Lutgen-Sandvik²⁷⁶ ορισμός για την ηθική παρενόχληση: «Η ηθική παρενόχληση είναι μια επίμονη, λεκτική και μη λεκτική επιθετικότητα στην εργασία, η οποία περιλαμβάνει προσωπικές επιθέσεις, κοινωνικό αποκλεισμό και μια πληθώρα από οδυνηρά μηνύματα και εχθρικές συμπεριφορές».

²⁷⁶ Τσιάμα Χ-Μ., Το Φαινόμενο της Ηθικής/Ψυχολογικής Παρενόχλησης στο Χώρο της Εργασίας, Εννοιολογικοί Προσδιορισμοί, Εθνικό Ινστιτούτο Εργασίας και Ανθρώπινου Δυναμικού, 2013, σελ. 8, στο:<http://www.eiead.gr>.

✓ να τροποποιηθεί ο ορισμός για την σεξουαλική παρενόχληση και να ευθυγραμμιστεί με εκείνον της Οδηγίας 2006/54 αρθ. 2 παργ. 2δ²⁷⁷. «Σεξουαλική παρενόχληση: όταν εκδηλώνεται οποιαδήποτε μορφή ανεπιθύμητης λεκτικής, μη λεκτικής ή σωματικής συμπεριφοράς σεξουαλικού χαρακτήρα, με σκοπό ή αποτέλεσμα την προσβολή της αξιοπρέπειας ενός ατόμου, ιδίως με τη δημιουργία εκφοβιστικού, εχθρικού, εξευτελιστικού, ταπεινωτικού ή επιθετικού περιβάλλοντος».

✓ να ρυθμιστεί και το βάρος της απόδειξης²⁷⁸ σε περιπτώσεις ηθικών και σεξουαλικών παρενοχλήσεων.

Οι υποχρεώσεις του εργοδότη στα πλαίσια της προστασίας της προσωπικότητας και της αξιοπρέπειας του εργαζομένου συνεχίζονται και στο αρθ. 33 Εργ.Κ., στο οποίο γίνεται αναφορά στην υποχρέωση του εργοδότη να μην συλλέγει πληροφορίες σχετικά με τον εργαζόμενο, εκτός εάν οι πληροφορίες αυτές σχετίζονται με την επαγγελματική ικανότητα του τελευταίου ή είναι αναγκαία για την εφαρμογή της σύμβασης εργασίας.

Η συγκεκριμένη υποχρέωση του εργοδότη συμβαδίζει με τις διατάξεις του αρθ. 18 του νόμου 9887/2008 για «την προστασία προσωπικών δεδομένων»²⁷⁹ όπως και της υπ' αριθ. 1232/2009 απόφασης του υπουργικού συμβουλίου για «τον καθορισμό των εξαιρέσεων κοινοποίησης της συλλογής και επεξεργασίας προσωπικών δεδομένων στην Αρχή Προστασίας Προσωπικών Δεδομένων»²⁸⁰.

5.2.2 Η ατομική σύμβαση εργασίας ως σύμβαση ορισμένου ή αορίστου χρόνου

Η ατομική σύμβαση εργασίας ως σύμβαση ορισμένου ή αορίστου χρόνου προβλέπεται και ρυθμίζεται στα αρθ. 140 επ Εργ.Κ., δηλ. στο κεφάλαιο που αναφέρεται στη λύση της εργασιακής σχέσης. Η ορθή θέση όμως των σχετικών θα διατάξεων θα ήταν ή μετά το αρθ. 12 Εργ.Κ. όπου ρυθμίζεται η σύμβαση εργασίας ή μετά το αρθ. 21 Εργ.Κ. όπου ρυθμίζονται τα υποχρεωτικά στοιχεία της ατομικής σύμβασης εργασίας.

²⁷⁷ Ο ορισμός για την σεξουαλική παρενόχληση ρυθμίζεται και στην δέκατη παράγραφο του αρθ. 4 του νόμου 9970/2008 για την «ισότητα των φύλων» και είναι ακριβός το ίδιο με τον ορισμό που ρυθμίζεται δια των διατάξεων του άρθρου 2 παργ. 2δ της οδηγίας 2006/54.

²⁷⁸ European Committee of Social Rights, Conclusions 2010 (ALBANIA), Articles 2, 4, 5, 6, 21, 22, 26, 28 and 29 of the Revised Charter, December 2010, σελ. 25, στο: <http://www.coe.int>.

²⁷⁹ ΕΕΚ 44/2008, σελ. 2001/ FZ.Nr.44/2008, fq.2001.

²⁸⁰ ΕΕΚ 187/2009, σελ. 8302/ FZ.Nr.187/2009, fq.8302.

Για λόγους συνοχής της προς διαπραγμάτευσης ύλης, θα επιχειρηθεί στην παρούσα ενότητα η ανάπτυξη της προβληματικής της σύμβασης ορισμένου ή αορίστου χρόνου και δεν θα ακολουθηθεί η κατάστρωση του Εργατικού Κώδικα.

Η διατύπωση του αρθ. 140 Εργ.Κ. φαίνεται *prima facie* αντιφατική και αλληλοαναιρούμενη. Στην πρώτη παράγραφο τίθεται καταρχήν ο κανόνας κατά τον οποίο η χρονική διάρκεια της σύμβασης εργασίας μπορεί να είναι **ορισμένη ή αόριστη**. Αμέσως όμως παρακάτω προβλέπεται ως κανόνας ότι η σύμβαση εργασίας συνάπτεται **μόνο** ως αορίστου χρόνου. Η σύναψη σύμβασης ορισμένου χρόνου, ως εξαίρεση, θα πρέπει να δικαιολογείται από αντικειμενικούς λόγους, οι οποίοι θα πρέπει να σχετίζονται με την προσωρινότητα του έργου στο οποίο θα εργασθεί ο εργαζόμενος. Απόδειξη ότι ο κανόνας είναι η αόριστη σύμβαση, αποτελεί η αμέσως επόμενη ρύθμιση κατά την οποία, εάν η διάρκεια της σύμβασης δεν ορίζεται από τα συμβαλλόμενα μέρη, τότε η σύμβαση θεωρείται ως σύμβαση αορίστου χρόνου (παργ. 2 αρθ. 140 Εργ.Κ.).

Επιπρόσθετη απόδειξη ότι η σύμβαση αορίστου χρόνου αποτελεί τον κανόνα κατά τον αλβανικό Εργατικό Κώδικα εμπεριέχουν και οι διατάξεις των αρθ. 149 έως 151 με τις οποίες ρυθμίζεται η λήξη των ορισμένου χρόνου συμβάσεων εργασίας. Σύμφωνα με τις ρυθμίσεις των εν λόγω άρθρων η ορισμένου χρόνου σύμβαση εργασίας λήγει αυτοδικαίως κατά την προβλεπόμενη προθεσμία. Εάν η εργασιακή σχέση συνεχιστεί πέρα από το τέλος της προβλεπόμενης χρονικής διάρκειας και τα συμβαλλόμενα μέρη δεν έχουν εκφράσει αντίρρηση για αυτό, η σύμβαση εργασίας θεωρείται πλέον ως αορίστου χρόνου (αρθ. 149 Εργ.Κ.).

Κατόπιν αυτών μπορούμε να καταλήξουμε στο ασφαλές συμπέρασμα ότι ο αλβανικός Εργατικός Κώδικας δεν προκρίνει την ισοδυναμία μεταξύ ορισμένης και αόριστης σύμβασης εργασίας και δεν αφίσταται των γενικών τάσεων που επικρατούν σε ευρωπαϊκό επίπεδο. Τάσσεται αναφανδόν υπέρ της αόριστης σύμβασης εργασίας παρά την ατυχή διατύπωση της πρώτης παραγράφου του αρθ. 140 Εργ.Κ.

Τα συμβαλλόμενα μέρη μπορούν να προβλέψουν στη σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου δοκιμαστική περίοδο. Η δοκιμαστική περίοδος όμως απαγορεύεται, εάν προηγουμένως τα μέρη έχουν συνάψει και άλλη σύμβαση εργασίας με σκοπό την εκτέλεση ίδιας ή παρόμοιας εργασίας. Το χρονικό περίοδο προειδοποίησεως κατά τη δοκιμαστική περίοδο στη σύμβαση ορισμένου χρόνου είναι το ίδιο με το χρονικό που προβλέπεται και στη σύμβαση αορίστου χρόνου δηλ. 5 ημέρες.

Όταν μεταξύ των συμβαλλομένων μερών έχουν υπογραφεί διαδοχικές, ορισμένου χρόνου συμβάσεις εργασίας η συνολική διάρκεια των οποίων υπερβαίνει τα τρία χρόνια, τότε η καταγγελία της τελευταίας σύμβασης εργασίας θεωρείται ως καταγγελία σύμβασης αόριστου χρόνου (αρθ. 151 παργ. 1 Εργ.Κ.). Εάν η εργασιακή σχέση έχει διαρκέσει περισσότερο από τρία χρόνια, τότε ο εργαζόμενος δικαιούται και αποζημίωση λόγω αρχαιότητας όπως αυτή προβλέπεται για τη σύμβαση αόριστου χρόνου εργασίας (αρθ. 150 παργ. 2 Εργ.Κ.).

5.2.2.1 Η ορισμένου χρόνου σύμβαση εργασίας στο Ενωσιακό Δίκαιο

Στο πρωτογενές Ενωσιακό Δίκαιο (αρθ. 151 παργ. 1 ΣΛΕΕ) η ορισμένου χρόνου εργασία προβλέπεται στα πλαίσια της γενικότερης πολιτικής της Ένωσης για την προώθηση της απασχόλησης και την βελτίωση των συνθηκών διαβίωσης και εργασίας.

Η αύξηση της απασχόλησης αλλά και η απαίτηση για ελαστικότερη οργάνωση της εργασίας αποτελούσαν και αποτελούν βασική μέριμνα της Ευρωπαϊκής Ένωσης για την επίτευξη της οικονομικής ανάπτυξης.

Με βάση αυτή τη στοχοθεσία το Συμβούλιο της Ένωσης υιοθέτησε την Οδηγία 1999/70/ΕΚ²⁸¹ «σχετικά με τη συμφωνία πλαίσιο για την εργασία ορισμένου χρόνου που συνήφθη από τη CES, την UNICE και το CEEP».

Η Οδηγία²⁸² εκδόθηκε βάσει των τότε διατάξεων της ΣΕΚ για την κοινωνική πολιτική και εξομοιούται πλήρως με τις Οδηγίες του αρθ. 249 ΣΕΚ (νυν αρθ. 288 ΣΛΕΕ). Η ιδιαιτερότητά της συνίσταται στο γεγονός ότι μέσω αυτής «κοινοτικοποιείται» μια συμφωνία των κοινωνικών εταίρων²⁸³.

Το παράρτημα της Οδηγίας που αποτελεί η Συμφωνία πλαίσιο για την εργασία ορισμένου χρόνου των κοινωνικών εταίρων περιέχει στο προοίμιό του τη διαβεβαίωση των κοινωνικών εταίρων ότι οι συμβάσεις αορίστου χρόνου είναι και θα συνεχίσουν να είναι η γενική μορφή εργασιακών σχέσεων μεταξύ εργοδοτών και εργαζομένων και ότι οι συμβάσεις εργασίας ορισμένου χρόνου ανταποκρίνονται σε ορισμένες περιστάσεις στις ανάγκες τόσο των εργοδοτών όσο και των εργαζομένων²⁸⁴.

²⁸¹ ΕΕ L 174/43.

²⁸² Καμενόπουλος Θ-Ε., Η οδηγία 99/70/ΕΚ για τις συμβάσεις εργασίας ορισμένου χρόνου, Δ.Ε.Ε. 5/2000, σελ. 38

²⁸³ Σκανδάμης, Χριστιανός, Κουσκούνα, Εφαρμογές Διεθνούς και Ευρωπαϊκού Δικαίου, β έκδοση, IV, Συμβάσεις εργασίας ορισμένου χρόνου υπό το φως της κοινοτικής έννομης τάξης, εκδ. Αντ. Ν. Σάκκουλα, 2007, σελ. 11.

²⁸⁴ Είναι γνωστό στη θεωρία του Ενωσιακού Δικαίου ότι τα προοίμια συνιστούν κατευθυντήριες γραμμές για τον ερμηνευτή του Ενωσιακού Δικαίου, ΔΕΚ υπ. C-238/94 (Garsia) Συλλ. 1996, σελ. I-1673.

Σκοπός της Συμφωνίας πλαίσιο που ενδύεται τη μορφή της Οδηγίας είναι η βελτίωση της ποιότητας της εργασίας ορισμένου χρόνου με τη διασφάλιση της αρχής της μη διάκρισης και η καθιέρωση ενός πλαισίου για να αποτραπεί η κατάχρηση²⁸⁵ που προκαλείται από τη χρησιμοποίηση διαδοχικών συμβάσεων ή σχέσεως ορισμένου χρόνου.

Το πεδίο εφαρμογής εκτείνεται σε όλους τους εργαζόμενους με σύμβαση/σχέση ορισμένου χρόνου, χωρίς διάκριση ως προς την απασχόληση στην ιδιωτικό ή τον δημόσιο τομέα. Μολονότι η ρήτρα 2 της Συμφωνίας δεν αναφέρεται σαφώς στο δημόσιο ή ιδιωτικό τομέα, είναι βέβαιο ότι συμπεριλαμβάνει και τους δύο τομείς, αφού ρητά υπογραμμίζει ότι η Συμφωνία εφαρμόζεται «σε όλους τους εργαζόμενους ορισμένου χρόνου». Άλλωστε η διάκριση μεταξύ δημόσιου και ιδιωτικού τομέα δεν είναι γνωστή σε όλα τα κράτη μέλη της Ένωσης. Εάν η Συμφωνία πλαίσιο ήθελε να εξαιρέσει το δημόσιο τομέα, εκτός του ότι θα όφειλε να το αναφέρει ρητώς²⁸⁶, θα δημιουργούσε πρόβλημα διακριτικής μεταχείρισης σε βάρος των εργαζομένων στο δημόσιο τομέα, κάτι που η ρήτρα 1 σαφώς αντιμάχεται.

Η ρήτρα 2 της Συμφωνίας παρέχει στα κράτη μέλη την ευχέρεια να εξαιρέσουν από την εφαρμογή της Συμφωνίας την επαγγελματική κατάρτιση και τα συστήματα μαθητείας, όπως επίσης και τις συμβάσεις/σχέσεις εργασίας που έχουν συναφθεί στο πλαίσιο ειδικού δημόσιου προγράμματος κατάρτισης ή επαγγελματικής επανεκπαίδευσης.

Η ρήτρα 3 προσδιορίζει την έννοια του «εργαζόμενου ορισμένου χρόνου». Κατά το σχετικό ορισμό ως τέτοιος εργαζόμενος νοείται εκείνος που έχει σύμβαση ή σχέση εργασίας ορισμένου χρόνου συναφθείσα απευθείας με τον εργοδότη και η λήξη της καθορίζεται από αντικειμενικούς όρους, όπως η παρέλευση συγκεκριμένης **ημερομηνίας**, ή η ολοκλήρωση συγκεκριμένου **έργου**, ή η πραγματοποίηση συγκεκριμένου **γεγονότος**. Για να μπορούν να αποφευχθούν οι όποιες διακρίσεις και να επιχειρείται η αναγκαία σύγκριση η Οδηγία προσδιορίζει επακριβώς και την έννοια «του αντίστοιχου εργαζόμενου αορίστου χρόνου. Ως τέτοιος θεωρείται «ο εργαζόμενος που έχει σύμβαση ή σχέση εργασίας αορίστου χρόνου στην ίδια επιχείρηση και απασχολείται στην ίδια ή παρόμοια εργασία/απασχόληση, λαμβανομένων υπόψη των προσόντων ή των δεξιοτήτων».

Η ρήτρα 4 καθιερώνει τη βασική αρχή της μη διάκρισης μεταξύ εργαζομένων ορισμένου χρόνου με τους αντίστοιχους εργαζόμενους αορίστου χρόνου. Όπου κρίνεται αναγκαίο εφαρμόζεται η αρχή «pro rata temporis». Σε κάθε περίπτωση η απαιτούμενη περίοδος

²⁸⁵ Καζάκος Α., Η κατάχρηση των συμβάσεων ορισμένου χρόνου στο Δημόσιο και η σημασία της Εφ.Αθ. 6886/2004, Επ.Εργ.Δ. τόμος 64, 2005, σελ. 65

²⁸⁶ Σκανδάμης, Χριστιανός, Κουσκουνά, Εφαρμογές Διεθνούς, οπ.π., σελ. 27.

προϋπηρεσίας σε σχέση με ιδιαίτερες συνθήκες απασχόλησης θα είναι η ίδια για τους εργαζόμενους ορισμένου και αορίστου χρόνου, εκτός αν η όποια διαφοροποίηση δικαιολογείται αντικειμενικώς.

Για να αποτραπούν ενδεχόμενες καταχρήσεις τα κράτη μέλη καλούνται να θεσπίσουν τα κατάλληλα μέτρα όπως π.χ. αντικειμενικούς λόγους που να δικαιολογούν την ανανέωση συμβάσεων/σχέσεων εργασίας, τη μέγιστη συνολική διάρκεια διαδοχικών συμβάσεων/σχέσεων ορισμένου χρόνου, τον αριθμό των ανανεώσεων τέτοιων συμβάσεων ή σχέσεων εργασίας.

Μολοντί η Συμφωνία πλαίσιο δεν προσδιορίζει τους αντικειμενικούς λόγους, «ως τέτοιοι φαίνεται ότι πρέπει να θεωρούνται εκείνοι που συνδέονται με τη φύση, το είδος, τα χαρακτηριστικά της εργασίας ή τη δραστηριότητα ή τις πραγματικές ανάγκες του εργοδότη»²⁸⁷

Όταν απαιτείται τα κράτη μέλη καθορίζουν τότε θεωρούν μια σύμβαση «διαδοχική» και τότε χαρακτηρίζουν μια σύμβαση/σχέση αορίστου χρόνου (ρήτρα 5)²⁸⁸. Βασική προϋπόθεση για τη λήψη των συγκεκριμένων μέτρων είναι η προηγούμενη διαβούλευση του των κρατών μελών με τους κοινωνικούς εταίρους. Κατά συνέπεια μονομερής λήψη των όποιων μέτρων δεν θα ήταν συμβατή με τις προβλέψεις της Οδηγίας.

Η ρήτρα 6 επιβάλλει στους εργοδότες να ενημερώνουν τους εργαζόμενους για κενές θέσεις παρέχοντάς τους τις ίδιες ευκαιρίες με τους άλλους εργαζόμενους, ενώ διευκολύνουν την πρόσβασή τους σε ευκαιρίες κατάρτισης.

Σύμφωνα με τη ρήτρα 7 οι εργαζόμενοι ορισμένου χρόνου λαμβάνονται υπόψη κατά τον υπολογισμό του κατωτάτου ορίου πάνω από το οποίο μπορούν τα αντιπροσωπευτικά όργανα των εργαζομένων να συγκροτούνται μέσα στην επιχείρηση σύμφωνα με τις εθνικές διατάξεις²⁸⁹.

Η βασική συνεισφορά της Οδηγίας στην προστασία των εργαζομένων με σύμβαση ορισμένου χρόνου είναι αναμφίβολα η καθιέρωση του κανόνα της σύμβασης εργασίας

²⁸⁷ Σκανδάμης, Χριστιανός, Κουσκουνά, Εφαρμογές Διεθνούς, οπ.π., σελ. 29.

²⁸⁸ Δερμιτζάκη Φ., Τοκατλίδης Κ., Η εργασία ορισμένου χρόνου υπό το φως των ρητρών 5 και 8 Οδηγίας 1999/70/ΕΚ, Επ.Εργ.Δ., τόμος 65, σελ. 397, Δερμιτζάκη Φ., Η ρήτρα 5 της συμφωνίας πλαισίου για την εργασία ορισμένου χρόνου και η ενσωμάτωσή της στο ελληνικό δίκαιο, Επ.Εργ.Δ. τόμος 62, 2003, σελ. 650.

²⁸⁹ Αναγνωστοπούλου Β., Μετατροπή των συμβάσεων εργασίας ή έργου ορισμένου χρόνου σε αόριστου χρόνου, Οδηγία 1999/70 ΕΚ, Συμφωνία Πλαίσιο, Επ.Εργ.Δ., τόμος 63, τεύχος 23, 1527, σελ. 1393, Βερβέσου Δ., Η προστασία της εργασίας ορισμένου χρόνου, Προσαρμογή της οδηγίας 1999/70 ΕΚ στο εσωτερικό δίκαιο, Επ.Εργ.Δ. τόμος 61, τεύχος 12, σελ. 706.

αορίστου χρόνου και μόνο ως εξαίρεση μπορεί να προβλέπεται η σύμβαση ορισμένου χρόνου για την εξυπηρέτηση περιστασιακών αναγκών.

Ταυτόχρονα η ρητή τοποθέτησή της για αποτροπή των διακρίσεων αλλά και των καταχρήσεων σε βάρος των εργαζομένων ορισμένου χρόνου αποτελεί τη δεύτερη και μεγάλη συνεισφορά της Οδηγίας

Στο βαθμό που και οι δυο στόχοι της Συμφωνίας δηλ. η διασφάλιση της μη διάκρισης και η αποτροπή της κατάχρησης τίθενται «επί ίσοις όροις» χωρίς καμιά διαφοροποίηση, τότε το λογικό συμπέρασμα είναι ασφαλές: εάν ο εργοδότης χρησιμοποιεί διαδοχικές συμβάσεις /σχέσεις ορισμένου χρόνου χωρίς αντικειμενικούς λόγους που να τις δικαιολογούν, τότε πρόκειται περί καταχρηστικής συμπεριφοράς που δεν είναι ανεκτή από τη ρήτρα 1 της Συμφωνίας πλαίσιο.

5.2.2.2 Η μεταφορά της Οδηγίας στα κράτη μέλη

Από διάφορες εκθέσεις οι οποίες έγιναν από το 2006 έως το 2008 προέκυψαν σειρά από ερωτήματα όσον αφορά τη διαδικασία της μεταφοράς, καθώς και το περιεχόμενο ορισμένων από τα μέτρα που έχουν υιοθετηθεί από τα κράτη μέλη²⁹⁰.

Αναφορικά με το πεδίο εφαρμογής των διατάξεων της Οδηγίας διαπιστώθηκε ότι σε κάποια από τα κράτη μέλη έγινε εξαίρεση ειδικών κατηγοριών εργαζομένων όπως στο Ηνωμένο Βασίλειο και στην Ιρλανδία για τα μέλη του στρατού, στην Ισπανία για τους εκπαιδευτικούς των θρησκευτικών, στη Τσεχία για τους ακαδημαϊκούς, τους περιστασιακούς εργαζόμενους και τους συνταξιούχους, στην Ιταλία για τις συμβάσεις στον τομέα της γεωργίας και των συμβάσεων με τις εταιρείες που εμπλέκονται σε ορισμένες συναλλαγές των φρούτων και λαχανικών, ορισμένων βραχυπρόθεσμων συμβάσεων στον τομέα του τουρισμού και τις συμβάσεις του διευθυντικού προσωπικού, στη Σλοβακία οι εργαζόμενοι διαφόρων Υπουργείων, κρατικών αρχών, δικαστές, εισαγγελείς, κλπ.

Αναφορικά με τη ρήτρα 3 της Συμφωνίας πλαίσιο έχει διαπιστωθεί ότι σε πολλά κράτη μέλη (π.χ. Τσεχία, Ουγγαρία, Λετονία, Λιθουανία) λείπει ο ορισμός «του αντίστοιχού

²⁹⁰ Commission Staff Working Document, Report by the Commission services on the implementation of Council Directive 1999/70/EC OF 28 JUNE 1999 concerning the Framework Agreement on Fixed-term Work concluded by ETUC, UNICE and CEEP (EU-15), Brussels, 11.08.2006, SEC(2006) 1074, Commission Of The European Communities, βλ. και Commission Staff Working Document National Legislation Transposing Directive 1999/70/EC on Fixed term Work in the Eu 10, Brussels, 17/09/2008, SEC(2008) 2485, Commission of the European Communities, στο: <http://ec.europa.eu/social>.

εργαζόμενου αορίστου χρόνου» η απουσία του οποίου μπορεί να εμποδίσει αποτελεσματικά την εφαρμογή της αρχής της μη διάκρισης, η οποία είναι κεντρικής σημασίας για τους σκοπούς της οδηγίας.

Η ρήτρα 4 με την οποία κατοχυρώνεται η αρχή της μη διάκρισης δεν μεταφέρθηκε ορθά στην Πολωνία και τη Σλοβακία διότι οι εθνικές ρυθμίσεις διευκολύνουν την καταγγελία της ορισμένου χρόνου σύμβασης εργασίας σε σύγκριση με τη σύμβαση αορίστου χρόνου.

Αναφορικά με τη ρήτρα 5 παργ. 1 και 2 και τα μέτρα αποφυγής καταχρήσεων με διαδοχικές ορισμένου χρόνου συμβάσεις εργασίας η πλειοψηφία των κρατών μελών έκαναν χρήση της δυνατότητας προσδιορισμού των αντικειμενικών λόγων που δικαιολογούν συμβάσεις ορισμένου χρόνου. Οι σχετικές ρυθμίσεις ποικίλουν σημαντικά.

Σχεδόν σε όλα τα κράτη μέλη η επιλογή συμβάσεων εργασίας ορισμένου χρόνου, συμπεριλαμβανομένης και της πρώτης σύμβασης ορισμένου χρόνου, καθώς και των διαδοχικών απαιτούν αντικειμενικούς λόγους για την κατάρτισή τους. Η «διαδοχικότητα» περιορίζεται στη διάρκεια και στον αριθμό των εν λόγω συμβάσεων²⁹¹. Οι ρυθμίσεις στις εθνικές νομοθεσίες περιλαμβάνουν επιπρόσθετα μέτρα, όπως π.χ. απαίτηση γραπτής σύμβασης ορισμένου χρόνου (Ελλάδα), απαίτηση προηγούμενης άδειας από την αρμόδια αρχή (Λουξεμβούργο), περιορισμούς στον αριθμό των εργαζομένων με σύμβαση ορισμένου χρόνου, το δικαίωμα στην επανένταξη στην αγορά εργασίας μετά τη λήξη της ορισμένου χρόνου σύμβασης εργασίας καθώς και διάφορα οικονομικά αντικίνητρα για τη χρήση των συμβάσεων ορισμένου χρόνου. Εν προκειμένω προβλέπονται διαφορετικοί συντελεστές κοινωνικών εισφορών για τους αορίστου και ορισμένου χρόνου εργαζόμενους, ειδικές πληρωμές όταν μια σύμβαση ορισμένου χρόνου φτάνει στο τέλος της, απαγόρευση σύναψης σύμβασης ορισμένου χρόνου με σκοπό την αντικατάσταση των εργαζομένων, οι οποίοι απουσιάζουν λόγω απεργίας.

Ως προς την ενημέρωση για τις ευκαιρίες απασχόλησης (ρήτρα 6) όπως και τον υπολογισμό των εργαζομένων με συμβάσεις ορισμένου χρόνου με σκοπό τη συγκρότηση των

²⁹¹ Πχ. στη νομοθεσία του Βελγίου επιτρέπονται έως τέσσερις διαδοχικές συμβάσεις ορισμένου χρόνου, κάθε μία από τις οποίες θα πρέπει να είναι διάρκειας τουλάχιστον τριών μηνών και για μία μέγιστη περίοδο που δεν ξεπερνά τα δύο χρόνια ή έως και έξι διαδοχικές συμβάσεις ορισμένου χρόνου, κάθε μία από τις οποίες θα πρέπει να είναι διάρκειας τουλάχιστον έξι μηνών και για μία μέγιστη περίοδο που δεν ξεπερνά τα τρία χρόνια και υπό την προϋπόθεση ότι ο εργοδότης έχει λάβει προηγούμενη άδεια από την Επιθεώρηση Εργασίας».

αντιπροσωπευτικών οργάνων τους στις επιχειρήσεις (ρήτρα 7) διαπιστώνεται ότι όλα τα κράτη μέλη έχουν εισάγει τη συγκεκριμένη υποχρέωση για τους εργοδότες.

5.2.2.3 Η νομολογιακή αντιμετώπιση των ορισμένου χρόνου συμβάσεων εργασίας

Η εφαρμογή της συγκεκριμένης Οδηγίας που ενσωμάτωσε τη Συμφωνία πλαίσιο των κοινωνικών εταίρων συνάντησε αρκετά ερμηνευτικά προβλήματα με αποτέλεσμα τόσο η εθνική νομολογία όσο και η αντίστοιχη νομολογία του ενωσιακού Δικαστηρίου να είναι αρκούντως πλούσια. Ειδικά για την Ελλάδα η συγκεκριμένη Οδηγία δημιούργησε ισχυρούς προβληματισμούς ως προς τις συμβάσεις ορισμένου χρόνου των υπηρετούντων στο Δημόσιο τομέα, με αποτέλεσμα μια πλούσια νομολογία των εθνικών δικαστηρίων αλλά και υποβολή αντίστοιχων προδικαστικών ερωτημάτων.

Ερμηνευτικό προβληματισμό δημιούργησαν κυρίως η ρήτρα 2 ως προς το πεδίο εφαρμογής²⁹², η ρήτρα 1, στοιχείο (β) και η ρήτρα 5²⁹³ ως προς τα μέτρα για την αποφυγή κατάχρησης διαδοχικών συμβάσεων εργασίας και η ρήτρα 8²⁹⁴ ως προς την εφαρμογή της Οδηγίας από τα κράτη μέλη.

Σε μια πρώτη προσέγγιση το Δικαστήριο δέχθηκε ότι οι μόνες εξαιρέσεις από το πεδίο εφαρμογής, οποίες ως εξαιρέσεις πρέπει κατά πάγια νομολογία του Δικαστηρίου να ερμηνεύονται συσταλτικά²⁹⁵, είναι μόνο εκείνες που αναφέρονται στη ρήτρα 2 παρ. 2 της Συμφωνίας πλαίσιο και με τους εκεί προβλεπόμενους όρους.

Στην υπόθεση Αδενέλερ²⁹⁶ το επίδικο ερώτημα αφορούσε τη μη ανανέωση συμβάσεων εργασίας ορισμένου χρόνου που είχαν συνάψει με τον Ελληνικό Οργανισμό Γάλακτος (ΕΛΟΓ) εργαζόμενοι στον Οργανισμό αυτό. Οι εν λόγω εργαζόμενοι άσκησαν αγωγή με αίτημα να αναγνωριστεί ότι οι συμβάσεις ορισμένου χρόνου με τον ΕΛΟΓ πρέπει να αναγνωριστούν ως συμβάσεις αορίστου χρόνου. Νομική βάση αποτέλεσε το ΠΔ 81/2003²⁹⁷ με το οποίο έγινε η μεταφορά της Οδηγίας στην ελληνική έννομη τάξη και το οποίο ανέφερε

²⁹² ΔΕΚ υπ. C-290/12 (Oreste Della Rocca), Συλλ. 2013, σελ. 215.

²⁹³ ΔΕΚ υπ. C-53/04 (Marrosu), Συλλ. 2006, I-07213, υπ. C-212/04 (Αδενέλερ), Συλλ. 2006, I-06057, υπ. C-180/04 (Vassallo), Συλλ. 2006, I-07251, υπ. C-3/10 (Affatato), Συλλ. 2010, I-0012.

²⁹⁴ ΔΕΚ υπ. C-378/07 (Αγγελικάκη), Συλλ. 2009, I-03071, υπ. C-144/04 (Mangold), Συλλ. 2005 I-09981.

²⁹⁵ ΔΕΚ υπ. C-113/80 (Επιτροπή/ Ιρλανδία) Συλλ. 1625.

²⁹⁶ ΔΕΚ υπ. C-212/04 (Αδενέλερ), Συλλ. 2006, I-06057.

²⁹⁷ ΦΕΚ, Α' 77/2003, Λεβέντης Γ. Οι συμβάσεις εξηρημένης εργασίας ορισμένου χρόνου μετά το ΠΔ 81/2003, Δ.Ε.Ν. 59/2003, σελ. 817. Ήδη το εν λόγω ΠΔ αντικαταστάθηκε με το ΠΔ 180/2004 (ΦΕΚ, Α' 160/2004).

ρητά ότι εφαρμόζονταν αποκλειστικά στους εργαζόμενους με σύμβαση ορισμένου χρόνου στον ιδιωτικό τομέα. Οι ενάγοντες της κύριας δίκης ισχυρίζονταν ότι παρείχαν στον ΕΛΟΓ κανονικά την εργασία τους καλύπτοντας «πάγιες και διαρκείς ανάγκες» κατά την έννοια της εθνικής ρύθμισης, οπότε η διαδοχική σύναψη συμβάσεων εργασίας ορισμένου χρόνου με τον εργοδότη τους ήταν καταχρηστική, εφόσον ουδείς αντικειμενικός λόγος δικαιολογούσε την προβλεπόμενη στο αρθ. 21, παρ. 2 του νόμου 2190/1994 απαγόρευση μετατροπής των επίμαχων σχέσεων εργασίας σε συμβάσεις εργασίας αορίστου χρόνου.

Το Δικαστήριο στην απόφασή του δέχθηκε ότι η ρήτρα 5, σημείο 1, στοιχείο α', της Συμφωνίας-πλαισίου έχει την έννοια ότι δεν επιτρέπει τη χρησιμοποίηση διαδοχικών συμβάσεων εργασίας ορισμένου χρόνου η οποία δικαιολογείται από το γεγονός και μόνον ότι προβλέπεται σε γενική νομοθετική ή κανονιστική διάταξη κράτους μέλους. Αντιθέτως, η έννοια των «αντικειμενικών λόγων» κατά την εν λόγω ρήτρα απαιτεί να δικαιολογείται η χρήση αυτού του ειδικού τύπου σχέσεων εργασίας, όπως προβλέπεται στην εθνική ρύθμιση, από την ύπαρξη συγκεκριμένων στοιχείων που άπτονται, μεταξύ άλλων, της σχετικής δραστηριότητας και των συνθηκών ασκήσεώς της.

Η ρήτρα 5 δεν επιτρέπει εθνική ρύθμιση, η οποία θεωρεί ότι μόνον οι συμβάσεις ή σχέσεις εργασίας ορισμένου χρόνου μεταξύ των οποίων δεν μεσολαβεί χρονικό διάστημα μεγαλύτερο των 20 εργάσιμων ημερών πρέπει να θεωρούνται «διαδοχικές», υπό την έννοια της εν λόγω ρήτρας.

Η Συμφωνία-πλαίσιο έχει την έννοια ότι, εφόσον η εσωτερική έννομη τάξη του οικείου κράτους μέλους δεν περιέχει, στον συγκεκριμένο τομέα, άλλο αποτελεσματικό μέτρο προς αποφυγή και, ενδεχομένως, προς επιβολή κυρώσεων για την καταχρηστική χρησιμοποίηση διαδοχικών συμβάσεων εργασίας ορισμένου χρόνου, η εν λόγω συμφωνία-πλαίσιο εμποδίζει την εφαρμογή εθνικής νομοθεσίας η οποία απαγορεύει απολύτως, στο δημόσιο τομέα και μόνον, τη μετατροπή σε σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου μιας σειράς διαδοχικών συμβάσεων ορισμένου χρόνου, οι οποίες, στην πραγματικότητα, αποσκοπούσαν στην κάλυψη «παγίων και διαρκών αναγκών» του εργοδότη και πρέπει να θεωρηθούν καταχρηστικές.

Τέλος, η τελευταία παραδοχή του Δικαστηρίου ως προς τις συνέπειες της μη εμπρόθεσμης μεταφοράς της Οδηγίας και της αδυναμίας της να αναπτύξει άμεσο αποτέλεσμα, εγγράφεται στις σημαντικές αποφάσεις που ολοκληρώνουν την ενωσιακή έννομη τάξη. Σε μια τέτοια περίπτωση νομολόγησε το Δικαστήριο τα εθνικά δικαστήρια οφείλουν, στο μέτρο του δυνατού, να ερμηνεύουν το εσωτερικό δίκαιο, μετά τη λήξη της προθεσμίας μεταφοράς στο εσωτερικό δίκαιο της εν λόγω Οδηγίας, υπό το φως του κειμένου και του σκοπού της

Οδηγίας αυτής, προκειμένου να επιτευχθούν τα επιδιωκόμενα από αυτήν αποτελέσματα, προκρίνοντας την ερμηνεία των εθνικών κανόνων που είναι η πλέον σύμφωνη προς τον σκοπό αυτό, για να καταλήξουν έτσι σε λύση συμβατή προς τις διατάξεις της εν λόγω οδηγίας.

Στην υπόθεση *Vasallo*²⁹⁸ το Δικαστήριο, επιβεβαιώνοντας τη νομολογία *Αδενέλερ* δέχθηκε ότι η Συμφωνία πλαίσιο πρέπει να ερμηνευθεί υπό την έννοια ότι δεν απαγορεύει, κατ' αρχήν, εθνική ρύθμιση η οποία αποκλείει, σε περίπτωση καταχρήσεως που απορρέει από τη διαδοχική χρησιμοποίηση συμβάσεων ή σχέσεων εργασίας ορισμένου χρόνου από εργοδότη του δημόσιου τομέα, όπως αυτές μετατρέπονται σε συμβάσεις ή σχέσεις εργασίας αορίστου χρόνου, εφόσον μια τέτοια μετατροπή προβλέπεται για τις συμβάσεις και σχέσεις εργασίας που έχουν συναφθεί με εργοδότη του ιδιωτικού τομέα, όταν η ρύθμιση αυτή περιλαμβάνει πραγματικό μέτρο προοριζόμενο να αποτρέπει και, αν συντρέχει περίπτωση, να τιμωρεί την καταχρηστική χρησιμοποίηση διαδοχικών συμβάσεων ορισμένου χρόνου από εργοδότη του δημόσιου τομέα.

Στην πολύκροτη απόφαση *Mangold*²⁹⁹, ανάμεσα σε άλλες παραδοχές που δημιούργησαν πλήθος ερωτημάτων στη θεωρία του ενωσιακού δικαίου³⁰⁰, το Δικαστήριο έκρινε ότι η ρήτρα του αρθ. 8 στοιχείο 3 της Συμφωνίας πλαίσιο δεν απαγορεύει εθνική ρύθμιση, η οποία για λόγους συνδεδόμενους με την ανάγκη προαγωγής της απασχόλησης μείωσε την ηλικία πέραν της οποίας μπορούν να συνάπτονται χωρίς περιορισμούς συμβάσεις εργασίας ορισμένου χρόνου.

5.2.2.4 Συμπερασματικές παρατηρήσεις

Η Συμφωνία πλαίσιο για την εργασία ορισμένου χρόνου που ενσωματώθηκε στην Οδηγία 1999/70 αναδεικνύει το ρόλο που διαδραμάτισαν οι κοινωνικοί εταίροι στο πλαίσιο της ευρωπαϊκής στρατηγικής για την απασχόληση, που υιοθετήθηκε κατά την έκτακτη σύνοδο κορυφής στο Λουξεμβούργο το 1997. Μετά την έκδοση της Οδηγίας για τη γονική άδεια (1996) και τη Συμφωνία πλαίσιο για την εργασία μερικής απασχόλησης (1997), η έκδοση της εν λόγω Οδηγίας συμβάλλει σε μια καλύτερη ισορροπία μεταξύ ευελιξίας στο χρόνο εργασίας και ασφάλειας για τους εργαζομένους.

²⁹⁸ ΔΕΚ υπ. C-180/04 (*Vassallo*), Συλλ. 2006, I-07251.

²⁹⁹ ΔΕΚ υπ. C-144/04 (*Mangold*), Συλλ. 2005 I-09981.

³⁰⁰ T. Gas, Die unmittelbare Anwendbarkeit von Richtlinien zu Lasten Privater im Urteil *Mangold*, *EuZW* 2005, 1, Bauer, Arnold, Auf "Junk" folgt "Mangold" –Europarecht verdrängt deutsches Arbeitsrecht, *NJW* 2006, 6.

Οι συμβάσεις ορισμένου χρόνου είναι προφανές ότι συμβάλλουν στην ευελιξία των αγορών εργασίας και η χρησιμότητά τους δεν αμφισβητείται. Η συγκριμένες συμβάσεις παρέχουν ένα ρυθμιστικό εργαλείο για κυκλικές διακυμάνσεις της ζήτησης και επιτρέπουν στις εταιρείες να προσαρμόσουν τα επίπεδα απασχόλησης, χωρίς να υφίσταται υψηλό κόστος από τις απολύσεις. Επιτρέπουν επίσης στις επιχειρήσεις να αξιοποιήσουν τις ευκαιρίες της αγοράς με τη συμμετοχή σε προγράμματα σύντομης διάρκειας, χωρίς να φέρουν δυσανάλογο κόστος προσωπικού.

Ταυτόχρονα και για τους εργαζόμενους η εργασία ορισμένου χρόνου αποτελεί συχνά μια θετική διέξοδο αφού συνήθως χρησιμοποιείται ως γέφυρα στην απασχόληση και ως ευκαιρία να αποκτήσουν εμπειρία και δεξιότητες.

Η ορθή εφαρμογή των προβλέψεων της Οδηγίας αποτελεί κατά συνέπεια βασική προϋπόθεση για να αποφευχθούν πρωτίστως καταχρήσεις που συχνά παρατηρούνται στην πράξη. Αρνητική εξέλιξη αποτέλεσε για πολλά κράτη μέλη η εσφαλμένη μεταφορά και ερμηνεία της ρήτρας 5 για τα μέτρα προς αποφυγή της κατάχρησης όπως και της ρήτρας 2 ως προς το πεδίο εφαρμογής. Αποτελεσματικός φρουρός της νομιμότητας αποδείχθηκε και εν προκειμένω ο ενωσιακός δικαστής, ο οποίος με τη δικαστική του κρίση προσέδωσε το αληθινό νόημα στις σχετικές διατάξεις³⁰¹.

5.2.2.5 Η μεταφορά της Οδηγίας στην αλβανική έννομη τάξη

Στην Αλβανία μόνο εικασίες μπορούν γίνουν ως προς την έκταση του προβλήματος, αφού δεν υπάρχουν σχετικές μετρήσεις. Η κατάσταση σε γενικές γραμμές πρέπει να είναι η ίδια με αυτή που επικρατεί στις υπόλοιπες ευρωπαϊκές χώρες. Ως προς τη διάρκεια πάντως και τη διαδοχικότητα των συμβάσεων ορισμένου χρόνου η κατάχρηση είναι και δεδομένη και μαζική.

Αναφορικά με τις νομικές ρυθμίσεις, το αρθ. 140 Εργ.Κ. ορίζει ως κανόνα (όπως διαπιστώσαμε παραπάνω) τη σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου και κατ' εξαίρεση επιτρέπει τις ορισμένου χρόνου συμβάσεις, οι οποίες επιτρέπονται μόνο εφόσον δικαιολογούνται από αντικειμενικούς λόγους οι οποίοι συνδέονται με την προσωρινότητα της εργασίας την οποία θα εκτελεί ο εργαζόμενος. Κατά συνέπεια η ρύθμιση είναι συμβατή με τις απαιτήσεις της Οδηγίας.

³⁰¹ Hennion S & Le Briss M & Del Sol M., E Drejta Sociale Europiane dhe Ndërkombëtare, (Το Διεθνές και Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Δίκαιο), οπ.π., σελ. 322-326.

Ανάλογη προστασία από την καταχρηστική εφαρμογή των συμβάσεων εργασίας ορισμένου χρόνου από την πλευρά των εργοδοτών προβλέπεται και στο αρθ. 151 Εργ.Κ. ως προς τη λύση της εργασιακής σχέσης. Κατ' αυτό «...όταν μεταξύ των συμβαλλομένων μερών έχουν συναφθεί διαδοχικές συμβάσεις ορισμένου χρόνου χρονικής διάρκειας τουλάχιστον τριών ετών, η μη ανανέωση της τελευταίας σύμβασης εργασίας ορισμένου χρόνου θεωρείται ως λύση αορίστου χρόνου σύμβασης εργασίας».

Από μια σύντομη αναδίφηση στις έως τώρα εκδοθείσες δικαστικές αποφάσεις³⁰² προκύπτει ότι τα αλβανικά δικαστήρια χαρακτηρίζουν τις συμβάσεις εργασίας που έχουν διαρκέσει τουλάχιστον τρία χρόνια, ως εργασιακές σχέσεις αόριστου χρόνου. Δυστυχώς η καλή αυτή δικαστική κρίση δεν αντικατοπτρίζει την πραγματικότητα, δεδομένου ότι από το σύνολο των διαφορών μεταξύ εργαζομένων και εργοδοτών, ελάχιστες καταλήγουν στις δικαστικές αίθουσες. Εάν κανείς συνυπολογίσει στην υπόθεση αυτή και την παθητικότητα που γενικά διακρίνει την αλβανική Επιθεώρηση Εργασίας τότε το συμπέρασμα είναι καταθλιπτικό.

Δυστυχώς πέραν του ιδιωτικού τομέα όπου η κατάχρηση ως προς τη χρήση των συμβάσεων ορισμένου χρόνου είναι γεγονός, εξίσου μαζική είναι καταχρηστική χρησιμοποίηση των ορισμένου χρόνου συμβάσεων εργασίας και στο δημόσιο τομέα, της Τοπικής Αυτοδιοίκησης συμπεριλαμβανομένης.

Η πραγματικότητα αυτή επιβάλλει την άμεση προσαρμογή της αλβανικής εργατικής νομοθεσίας στο γράμμα και στο πνεύμα της Οδηγίας, για να μπορεί, αν όχι να εξαλειφθεί, τουλάχιστον να περιορισθεί η κατάχρηση.

Η ρύθμιση στη δεύτερη παράγραφο του αρθ. 140 Εργ.Κ. καθορίζει ότι ως κανόνας η σύμβαση εργασίας συνάπτεται μόνο ως αόριστού χρόνου ενώ η ορισμένου χρόνου θα πρέπει να δικαιολογείται από αντικειμενικούς λόγους οι οποίοι θα πρέπει να σχετίζονται με την προσωρινότητα του έργου στον οποίο θα εργάζεται ο εργαζόμενος. Όταν η διάρκεια της σύμβασης δεν έχει προσδιοριστεί από τα συμβαλλόμενα μέρη τότε η σύμβαση αυτή θα πρέπει να θεωρηθεί ως σύμβαση εργασίας αόριστου χρόνου. Η εν λόγω διάταξη είναι συμβατή με τις ρυθμίσεις της ρήτρας 5 της εν λόγω Οδηγίας όποτε δεν υπάρχει λόγος να τροποποιηθεί.

Μετά από τη δεύτερη παράγραφο θα πρέπει να προστεθεί μια νέα παράγραφος οι διατάξεις της οποίας θα ρυθμίζουν την υποχρέωση των εργοδοτών προς ενημέρωση για «τις

³⁰² Ανώτατο Δικαστήριο: 00-2013-1059 (Vajushi κατά INSIG), 00-2014-1281 (Oshafi κατά Zyrës Qëndrore të Regjistrimit të Pasurive të Paluajtshme Tiranë), στο: www.gjykataelarte.gov.al.

κενές θέσεις που είναι διαθέσιμες στην επιχείρηση ή την εκμετάλλευση ώστε να εξασφαλιστεί ότι έχουν τις ίδιες ευκαιρίες να διεκδικήσουν μόνιμες θέσεις όπως και άλλοι εργαζόμενοι στην επιχείρηση».

Μετά από την τρίτη παράγραφο θα πρέπει να προστεθεί μια νέα παράγραφος οι διατάξεις της οποίας θα ρυθμίζουν την υποχρέωση των εργοδοτών για την ενημέρωση και τη διαβούλευση των εργαζομένων με το εξής περιεχόμενο:

«Οι εργαζόμενοι ορισμένου χρόνου λαμβάνονται υπόψη κατά τον υπολογισμό του κατώτατου ορίου πάνω από το οποίο μπορούν τα αντιπροσωπευτικά όργανα των εργαζομένων που προβλέπονται από την εθνική και την ενωσιακή νομοθεσία να συγκροτούνται μέσα στην επιχείρηση σύμφωνα με τις εθνικές διατάξεις»,

και

«Στο μέτρο του δυνατού, οι εργοδότες θα μεριμνούν για την παροχή κατάλληλης ενημέρωσης στα υπάρχοντα αντιπροσωπευτικά όργανα των εργαζομένων σχετικά με την απασχόληση ορισμένου χρόνου στην επιχείρηση».

Η διάταξη της πρώτης παραγράφου του αρθ 151 Εργ.Κ. προβλέπει ότι όταν μεταξύ των συμβαλλομένων μερών έχουν υπογραφεί διαδοχικές συμβάσεις ορισμένου χρόνου εργασίας η συνολική διάρκεια των οποίων υπερβαίνει τα τρία χρόνια, τότε η καταγγελία της τελευταίας σύμβασης εργασίας θα θεωρηθεί ως καταγγελία σύμβασης αόριστου χρόνου.

Η εν λόγω διάταξη είναι εν μέρει συμβατή με τις διατάξεις της Οδηγίας και για το λόγο αυτό μετά τη συγκεκριμένη παράγραφο πρέπει να προστεθεί μια νέα παράγραφος 3 με το εξής περιεχόμενο:

«Οι συμβάσεις ορισμένου χρόνου καταρτιζόμενες μεταξύ των ίδιων συμβαλλομένων μερών θα θεωρούνται διαδοχικές και στις περιπτώσεις όταν μεταξύ των δύο επί ορισμένου χρόνου συμβάσεων εργασίας μεσολαβεί χρονικό διάστημα όχι μεγαλύτερο των τριών μηνών».

5.3 Η ΠΡΟΣΛΗΨΗ (ΟΙ ΕΝΟΙΚΙΑΖΟΜΕΝΟΙ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΙ)

Στο αρθ. 19 του Εργ.Κ. και με τίτλο: «η απασχόληση» ρυθμίζεται η διαδικασία πρόσληψης των εργαζομένων από τον εργοδότη, ο οποίος μπορεί να προσλαμβάνει τους εργαζόμενους είτε άμεσα μόνος του είτε προσφεύγοντας στα κρατικά και ιδιωτικά γραφεία ευρέσεως/ διαμεσολάβησης εργασίας.

Στην Αλβανία η κρατική υπηρεσία η οποία είναι υπεύθυνη για την καταγραφή του εν ενεργεία ανθρώπινου δυναμικού, της ανεργίας όπως επίσης και της προώθησης της απασχόλησης και της επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης είναι η Εθνική Υπηρεσία Απασχόλησης (SHKP). Η δομή και οι αρμοδιότητες της εν λόγω Υπηρεσίας ρυθμίζεται με την υπ' αριθ. 42/1998 Απόφαση του υπουργικού συμβουλίου³⁰³. Οι επιχειρήσεις είναι υποχρεωμένες να γνωστοποιούν στην εν λόγω Υπηρεσία τις κενές θέσεις εργασίας και η Υπηρεσία με τη διαδικασία της διαμεσολάβησης και με βάση τα όποια προσόντα τους προωθεί την πρόσληψη. Η δήλωση της κενής θέσης είναι υποχρεωτική και θα πρέπει να γίνει εντός μιας εβδομάδας από την ημερομηνία την οποία προέκυψε η κενή αυτή θέση³⁰⁴. Ο εργοδότης είναι επιπρόσθετα υποχρεωμένος να δηλώνει ανά τρίμηνο στην εν λόγω Υπηρεσία τους αποχωρήσαντες όπως και τους νεοπροσληφθέντες με τα στοιχεία τους.

Πέρα από τα κρατικά γραφεία εργασίας ο εργοδότης μπορεί να απευθυνθεί για εύρεση προσωπικού και στα ιδιωτικά γραφεία ευρέσεως εργασίας, η δραστηριότητα των οποίων ρυθμίζεται με την υπ' αριθ. 708/2003 απόφαση του υπουργικού συμβουλίου³⁰⁵. Οι υπηρεσίες που προσφέρουν τα ιδιωτικά γραφεία ευρέσεως εργασίας διατίθενται δωρεάν στους άνεργους. Η μόνη αμοιβή που επιτρέπεται σχετίζεται με τα έξοδα προετοιμασίας του φακέλου, ενώ κάθε άλλη πληρωμή, άμεση ή έμμεση για τις προσφερόμενες υπηρεσίες διαμεσολάβησης απαγορεύεται ρητά. Τα έξοδα αυτά πάντα αναλαμβάνονται εξολοκλήρου από τον εργοδότη ο οποίος θα προσλάβει τελικά τον εργαζόμενο.

Τα άτομα που αναζητούν εργασία όπως και οι άλλοι εργαζόμενοι προστατεύονται από τις διατάξεις του αρθ. 9 του Κώδικα για την προστασία από τις διακρίσεις καθ' όλη τη

³⁰³ Απόφαση 42/1998 του υπουργικού συμβουλίου για την «έγκριση του καταστατικού της Εθνικής Υπηρεσίας Απασχόλησης» (ΕΕΚ 6/1998, σελ. 7).

³⁰⁴ Νόμος 7995/1995 για την «προώθηση της απασχόλησης» (ΕΕΚ 22/1995, σελ., 949).

³⁰⁵ Απόφαση 708/2003 για «τον τρόπο αδειοδότησης και λειτουργίας των ιδιωτικών γραφείων ευρέσεως εργασίας» (ΕΕΚ 90/2003, σελ. 3934)/VKM Nr.708/2003 për «Mënyrën e Funksionimit dhe Liçensimit të Agjensive Private të Punësimit», FZ,Nr. 920/2003, fq. 3934.

διαδικασία πρόσληψης (συνέντευξης και επιλογής) ή και επαγγελματικής εκπαίδευσης ή κατάρτισης.

Ο άνεργος που αναζητά εργασία μέσω της διαδικασίας διαμεσολάβησης, έχει δικαίωμα να διαπραγματεύεται και να ενημερώνεται από τους υπευθύνους των ιδιωτικών γραφείων ευρέσεως εργασίας για τις συνθήκες εργασίας πριν από την πρόσληψη του. Επίσης απαγορεύεται στα γραφεία ευρέσεως εργασίας να διαμεσολαβούν και να προωθούν τους υποψήφιους εργαζόμενους σε εργοδότες ή σε θέσεις εργασίας, οι οποίες εν γνώσει τους θα είναι επικίνδυνες για την υγεία και την ασφάλειά τους.

5.3.1 Το Διεθνές και Ενωσιακό Δίκαιο

Οι εναλλακτικοί τρόποι πρόσληψης προβλέπονται τόσο σε συμβάσεις της ΔΟΕ, όσο και σε κείμενα του Ενωσιακού Δικαίου.

Σε επίπεδο ΔΟΕ η υπ' αριθ. 181/1997 διεθνής σύμβασης εργασίας έχει ως αντικείμενο τα «ιδιωτικά γραφεία ευρέσεως εργασίας»³⁰⁶. Βασικό στόχο της συγκεκριμένης σύμβασης αποτελεί η προώθηση της ευελιξίας στη λειτουργία των αγορών εργασίας. Στα πλαίσια της προώθησης της ευελιξίας, το αρθ. 13 της σύμβασης υποχρεώνει τα συμβαλλόμενα κράτη να διατυπώσουν, να καταρτίσουν και να αναθεωρήσουν τους όρους για την προώθηση της συνεργασίας μεταξύ των δημόσιων υπηρεσιών απασχόλησης και των ιδιωτικών γραφείων απασχόλησης, ύστερα από διαβούλευση με τις οργανώσεις εργοδοτών και εργαζομένων³⁰⁷.

5.3.1.1 Η πρακτική των εταιριών προσωρινής απασχόλησης (ΕΠΑ)

Ήδη από τη δεκαετία του εβδομήντα στο χώρο των ιδιωτικών εταιριών απασχόλησης εκτός από τα κλασικά γραφεία ευρέσεως εργασίας/απασχόλησης είχαν κάνει την εμφάνιση τους ιδιωτικές εταιρίες που πρόσφεραν υπηρεσίες απασχόλησης και έγιναν ευρύτερα γνωστές ως **εταιρίες προσωρινής απασχόλησης**. Το φαινόμενο εμφανίστηκε σε χώρες της κεντρικής Ευρώπης όπως Ολλανδία, Γαλλία, Γερμανία και Μεγάλη Βρετανία. Οι εταιρίες αυτές, σε αντίθεση με τα ιδιωτικά γραφεία απασχόλησης, δεν προσέφεραν διαμεσολάβηση, αλλά προσλάμβαναν εργαζόμενους με σύμβαση εξαρτημένης εργασίας με σκοπό την τοποθέτηση τους σε έμμεσους εργοδότες για να εργασθούν προσωρινά υπό την επίβλεψη και τη διεύθυνσή τους. Η εργασία μέσω ΕΠΑ ανταποκρίνονταν όχι μόνο στις ανάγκες ευελιξίας των

³⁰⁶ Επικυρώθηκε από την Αλβανία με το ν. .8350/1998 (ΕΕΚ 13/1998).

³⁰⁷ Αγραπίδας Κ., Εταιρίες Προσωρινής Απασχόλησης, εκδ. Διονικός, 2006, σελ. 25.

επιχειρήσεων αλλά και στην ανάγκη των μισθωτών να συνδυάζουν την ιδιωτική και την επαγγελματική ζωή τους.

Ουσιώδες και κοινό χαρακτηριστικό της προσωρινής εργασίας είναι η «τριγωνική σχέση» μεταξύ χρήστριας επιχείρησης, μισθωτού και ΕΠΑ, η έννομη σχέση των οποίων την περασμένη εικοσαετία είχε ρυθμιστεί διαφορετικά από το ένα κράτος μέλος στον άλλο. Για παράδειγμα στη Γερμανία, η ρύθμιση του τομέα αυτού ήταν σχεδόν αποκλειστικά νομοθετική, ενώ σε άλλες χώρες υπήρχε ένας συνδυασμός νομοθετικών και συμβατικών διατάξεων, όπως υπήρχαν και περιπτώσεις που το πλαίσιο άσκησης της εν λόγω δραστηριότητας καθορίζονταν από κώδικες συμπεριφοράς. Τα κράτη μέλη ως προς το συγκεκριμένο ζήτημα θα μπορούσαν να καταταχθούν σε τρεις κατηγορίες:

- ✓ Κράτη μέλη στα οποία έλλειπε ο προσδιορισμός της προσωρινής εργασίας μέσω ΕΠΑ όπως π.χ. Δανία, Ιρλανδία, Η.Β.

- ✓ Κράτη μέλη, τα οποία διέθεταν ειδικό ορισμό και ρυθμίσεις για την προσωρινή εργασία που αφορούσαν κυρίως τη σχέση ανάμεσα στην ΕΠΑ, τη χρήστρια επιχείρηση και τον εργαζόμενο όπως π.χ. Γερμανία, Αυστρία, Ισπανία, Λουξεμβούργο, Κάτω Χώρες και Σουηδία.

- ✓ Κράτη μέλη, τα οποία είχαν εκπονήσει ειδικό ορισμό και ρυθμίσεις για την προσωρινή εργασία που κάλυπταν όχι μόνον τη σχέση ανάμεσα στην ΕΠΑ, τη χρήστρια επιχείρηση και τον εργαζόμενο, αλλά επίσης το νομικό καθεστώς του απασχολούμενου με προσωρινή εργασία όπως π.χ. Βέλγιο, Γαλλία, Ιταλία, Πορτογαλία και Ελλάδα³⁰⁸.

Για την αντιμετώπιση του φαινομένου, το Συμβούλιο και το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο ήδη από τις αρχές της δεκαετίας του 70 είχαν εκδώσει ψηφίσματα³⁰⁹, στα οποία τόνιζαν την ανάγκη να αναληφθεί κοινοτική δράση με σκοπό ιδίως να υποβληθεί σε ρύθμιση η πρακτική της προσωρινής εργασίας και να εξασφαλισθεί η προστασία των ενδιαφερόμενων εργαζομένων.

Την χρονική περίοδο 1996-2005 έγιναν διαδοχικές διαβουλεύσεις με τους κοινωνικούς εταίρους (UNICE, CEEP και ETUC)³¹⁰ και ύστερα από πολλές αμφιταλαντεύσεις και

³⁰⁸ Νόμος 2956/2001 περί «αναδιάρθρωσης ΟΑΕΔ και άλλες διατάξεις», (ΦΕΚ Α,258/2001), νόμος 3846/2010 για τις «εγγυήσεις για την εργασιακή ασφάλεια και άλλες διατάξεις», (ΦΕΚ,Α 66/2010).

³⁰⁹ ΕΕ, C, 2/1980, σελ. 1 και ΕΕ, C, 260/1981, σελ. 54, Ferreira J., The Changing Regulatory Mosaic of the Temporary Staffing Industry, Centre for Business in Society, Coventry University, σελ. 14, στο: www.academia.edu.

³¹⁰ Η Ένωση των Συνομοσπονδιών Βιομηχανιών και Εργοδοτών της Ευρώπης (UNICE), το Ευρωπαϊκό Κέντρο Δημοσίων Επιχειρήσεων και Επιχειρήσεων Γενικού Οικονομικού Συμφέροντος (CEEP) και η Ευρωπαϊκή Συνομοσπονδία Συνδικάτων (ETUC).

δισταγμούς³¹¹ κατέληξαν το 2008 στην έκδοση της 2008/104/EK με αντικείμενο την «εργασία μέσω ΕΠΑ»³¹². Η καθυστέρηση στην έκδοση οφείλεται στη διχογνωμία μεταξύ εργαζομένων που έδιναν έμφαση στην προστασία των προσωρινά απασχολημένων και εργοδοτών οι οποίοι επιθυμούσαν να προωθήσουν την εργασία μέσω ΕΠΑ.

Οι διαφωνίες εστιάζονταν κυρίως στο χρόνο διάρκειας της σύμβασης εργασίας μεταξύ του προσωρινά απασχολημένου και της ΕΠΑ (αόριστη ή ορισμένου χρόνου), στην αρχή της ισότητας των προσωρινά απασχολημένων με τους εντός της επιχείρησης συγκρίσιμους εργαζόμενους και στην εξάλειψη κάθε περιορισμού κατά την τοποθέτηση των εργαζομένων στη χρήστρια επιχείρηση.³¹³

5.3.1.2 Το περιεχόμενο της Οδηγίας

Σκοπό της Οδηγίας 2008/104/EK αποτελεί η εξασφάλιση της προστασίας των εργαζομένων μέσω ΕΠΑ και η βελτίωση της ποιότητας της προσωρινής απασχόλησης, με την εξασφάλιση ότι η αρχή της ίσης μεταχείρισης, όπως ορίζεται στο άρθρο 5, εφαρμόζεται στους εργαζόμενους μέσω ΕΠΑ. Περαιτέρω η θέσπιση του κατάλληλου νομικού πλαισίου δημιουργούσε βάσιμες ελπίδες ότι η χρησιμοποίηση της προσωρινής απασχόλησης θα συμβάλει αποτελεσματικά στη δημιουργία θέσεων εργασίας και στην ανάπτυξη ευέλικτων μορφών εργασίας.

Η βασική μέριμνα της Οδηγίας αφορά την ίση μεταχείριση σχετικά με τους βασικούς όρους εργασίας και απασχόλησης. Οι βασικοί όροι εργασίας και απασχόλησης των προσωρινά εργαζομένων κατά τη διάρκεια της τοποθέτησής τους σε έμμεσο εργοδότη, είναι τουλάχιστον αυτοί που θα εφαρμόζονταν, αν οι εργαζόμενοι είχαν προσληφθεί απευθείας από τον εν λόγω εργοδότη για να καταλάβουν την ίδια εργασία.

Οι προσωρινά απασχολούμενοι ενημερώνονται για τυχόν κενές θέσεις εργασίας στον έμμεσο εργοδότη, προκειμένου να έχουν τις ίδιες δυνατότητες με τους άλλους εργαζόμενους της επιχείρησης να προσληφθούν σε μόνιμες θέσεις εργασίας. Η ενημέρωση μπορεί να

³¹¹ Ενώ, για παράδειγμα, είχαν εκδοθεί οι Οδηγίες 91/383 και 96/71 σχετικά με την ασφάλεια και υγιεινή των εργαζομένων με σχέση εργασίας ορισμένου χρόνου ή πρόσκαιρης απασχόλησης και την απόσπαση εργαζομένων αντίστοιχα.

³¹² ΕΕ, L, 2037/2008, σελ 9.

³¹³ Bercusson B., *European Labor Law*, Second Edition, Cambridge University Press, 2009, σελ.595, Schömann I, Coralie G., *Temporary Agency Work in the European Union, Implementation of Directive 2008/104/EC in the Member States*, Report 125, Published by ETUI aisbl, Brussels, 2012, σελ. 15.

παρέχεται με γενική ανακοίνωση αναρτημένη σε κατάλληλο σημείο μέσα στην επιχείρηση για την οποία και υπό την επίβλεψη της οποίας τοποθετούνται οι προσωρινά απασχολούμενοι. Τα κράτη μέλη λαμβάνουν όλα τα απαιτούμενα μέτρα ώστε να είναι άκυρες ή ακυρώσιμες τυχόν ρήτρες οι οποίες απαγορεύουν ή παρακωλύουν τη σύναψη σύμβασης εργασίας ή σχέσης εξαρτημένης εργασίας μεταξύ του έμμεσου εργοδότη και του προσωρινά απασχολούμενου μετά τη λήξη της τοποθέτησής του.

Οι προσωρινά απασχολούμενοι συνυπολογίζονται, υπό προϋποθέσεις που καθορίζονται από τα κράτη μέλη, κατά τον υπολογισμό του ορίου που απαιτείται για τη σύσταση οργάνων εκπροσώπησης των εργαζομένων στην ΕΠΑ, τα οποία προβλέπονται από το ενωσιακό και το εθνικό δίκαιο και τις συλλογικές συμβάσεις.

Απαγορεύσεις ή περιορισμοί όσον αφορά την προσωρινή απασχόληση δικαιολογούνται μόνο από λόγους γενικού συμφέροντος που αφορούν ιδίως την προστασία των προσωρινά απασχολούμενων, τις απαιτήσεις υγείας και ασφάλειας στην εργασία ή την ανάγκη διασφάλισης της εύρυθμης λειτουργίας της αγοράς εργασίας και της αποφυγής καταχρήσεων³¹⁴.

Η Οδηγία τέθηκε σε εφαρμογή σε όλα τα κράτη μέλη της ΕΕ το 2011 και σύμφωνα με τα αποτελέσματα του ερωτηματολογίου³¹⁵ που απευθύνθηκε από την Επιτροπή στα κράτη μέλη το 2013 αποδεικνύεται ότι «η Οδηγία πράγματι έχει επιτύχει τους κοινωνικοπολιτικούς στόχους της και ότι αντιπροσωπεύει ένα σημαντικό βήμα για την ανάπτυξη μιας κοινωνικής Ευρώπης».

Το Δικαστήριο στο μικρό σχετικά χρόνο εφαρμογής της Οδηγίας ασχολήθηκε μια φορά με την ερμηνεία της στην υπόθεση Auto- ja Kuljetusalan Työntekijäliit to AKT³¹⁶. Το Δικαστήριο κλήθηκε να απαντήσει στο ερώτημα, κατά πόσο το αρθ. 4 παρ. 1 της Οδηγίας έχει την έννοια ότι αντιτίθεται σε εθνική ρύθμιση κατά την οποία η απασχόληση εργατικού δυναμικού προσωρινώς διατιθέμενου από άλλη εταιρία, επιτρέπεται μόνο σε συγκεκριμένες περιπτώσεις, όπως η αντιμετώπιση περιόδων φόρτου εργασίας ή η εκτέλεση εργασιών τις οποίες μια επιχείρηση δεν μπορεί να εκτελέσει με τους δικούς της εργαζομένους; Μπορεί να χαρακτηριστεί ως απαγορευμένη απασχόληση εργατικού δυναμικού προσωρινώς διατιθέμενου

³¹⁴ Λεβέντη Γ, & Παπαδημητρίου Κ., Ατομικό Εργατικό, οπ.π., σελ. 204-2016, Ζερδελής Δ., Εργατικό Δίκαιο, Ατομικές, οπ.π., σελ. 52, Λιζουριώτη Ι., Εργατικό Δίκαιο, Ατομικές, οπ.π., σελ. 146.

³¹⁵ The Report from the Commission to the European Parliament, the Council, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions on the Application of Directive 2008/104/EC on Temporary Agency Work, Brussels, 2014, COM(2014) 176 final, σελ.19-20, στο: www.ec.europa.eu/social, σελ. 20.

³¹⁶ ΔΕΕ υπ. C-533/13 (Auto- ja Kuljetusalan Työntekijäliit to AKT), ΕΕ, C 155/2015, σελ. 5.

από άλλη εταιρία η χρησιμοποίηση τέτοιων εργαζομένων για μακρό χρονικό διάστημα για τις συνήθεις δραστηριότητες μιας επιχείρησης παράλληλα με τους δικούς της εργαζομένους;

Κατά το Δικαστήριο το αρθ. 4 της Οδηγίας απευθύνεται αποκλειστικά στις αρμόδιες Αρχές των κρατών μελών, επιβάλλοντάς τους υποχρέωση επανεξετάσεως προκειμένου να βεβαιωθούν ότι δικαιολογούνται οι απαγορεύσεις και οι περιορισμοί που αφορούν την προσφυγή σε απασχόληση εργατικού δυναμικού προσωρινώς διατιθέμενου από άλλη εταιρία και, ως εκ τούτου δεν επιβάλλει στα εθνικά δικαστήρια την υποχρέωση να μην εφαρμόζουν διάταξη του εθνικού δικαίου περιλαμβάνουσα απαγορεύσεις ή περιορισμούς όσον αφορά την προσφυγή σε τέτοιου είδους προσωρινή απασχόληση που δεν δικαιολογούνται από λόγους γενικού συμφέροντος υπό την έννοια του εν λόγω άρθρου 4.

5.3.2 Συμπερασματικές σκέψεις

Η Οδηγία για την εργασία μέσω ΕΠΑ έχει συνταχτεί στα πλαίσια της γενικότερης ευρωπαϊκής πολιτικής για την προστασία των προσωρινά απασχολούμενων και της δημιουργίας νέων θέσεων εργασίας με την προώθηση και ανάπτυξη ευέλικτων μορφών εργασίας (flexicurity)³¹⁷.

Η ραγδαία ανάπτυξη τα τελευταία χρόνια της απασχόλησης προσωπικού μέσω επιχειρήσεων που έχουν ως κύρια δραστηριότητα την παραχώρηση προσωπικού σε τρίτες επιχειρήσεις, οφείλεται κυρίως στα πλεονεκτήματα τα οποία εξασφαλίζει η συγκριμένη μορφή απασχόλησης, καθώς επιτρέπει την αξιοποίηση ανθρώπινου δυναμικού χωρίς την ανάληψη της εργοδοτικής ιδιότητας.

Με την ενοικίαση εργαζομένων η χρήστρια επιχείρηση (ο έμμεσος εργοδότης) πέρα από την κάλυψη άμεσων αναγκών πρόσληψης εργαζομένων, αποφεύγει και την ενδεχομένης χρονοβόρα διαδικασία αγγελίας, συνεντεύξεως και πρόσληψης, δήλωσης στις αρμόδιες αρχές, παρακρατήσεις ασφαλιστικών εισφορών και απόδοση αυτών στους ασφαλιστικούς οργανισμούς, τυχόν αποζημιώσεις σε περίπτωση καταγγελίας της αόριστου ή ορισμένου χρόνου εργασιακής σχέσης δικών της εργαζομένων. Επιπρόσθετα η χρήστρια επιχείρηση αποφεύγει τη δοκιμαστική περίοδο, λαμβανομένου υπόψη ότι η ενοικίαση εργαζομένων σε πολλές περιπτώσεις λειτουργεί και ως προστάδιο για την τελική πρόσληψη του προσωρινά απασχολούμενου από την χρήστρια επιχείρηση. Η συγκεκριμένη δυνατότητα αναγνωρίζεται

³¹⁷ Olivier R-S., The French Reading of the Directive 2008/104 on Temporary Agency Work, European Labor Law Journal, Volume1, (2010) Nr. 3, σελ. 398.

στην χρήστρια επιχείρηση και στους προσωρινά εργαζόμενους από τη διάταξη του αρθ. 6 παργ. 1 και 2 της Οδηγίας. Η συγκεκριμένη μορφή εργασίας συμβάλει στην καταπολέμηση της ανεργίας ιδίως των σπουδαστών και των νέων, οι οποίοι με αυτό τον τρόπο αποκομίζουν την αναγκαία εμπειρία για να καταστεί ευκολότερη η ένταξή τους στην αγορά εργασίας³¹⁸.

Παρά ταύτα η Οδηγία δημιουργεί και σειρά προβλημάτων και ασαφειών όπως:

✓ Η Οδηγία δεν έχει λύσει το θέμα του ορισμού των «βασικών όρων εργασίας και απασχόλησης» με συνέπεια κάθε χώρα να υιοθετεί διαφορετική προσέγγιση στο θέμα αυτό. Π.χ. το Βέλγιο και η Γαλλία στους βασικούς όρους εργασίας και απασχόλησης συμπεριλαμβάνουν το χρόνο εργασίας, την ανάπαυση, τη νυχτερινή εργασία, την ετήσια άδεια μετ' αποδοχών, την εργασία νέων και ανηλίκων, την ασφάλεια και την υγιεινή στον χώρο εργασίας κ.λπ. σε αντίθεση με την Ισπανία ή το Ηνωμένο Βασίλειο όπου στους βασικούς όρους συμπεριλαμβάνονται μόνο ο χρόνος εργασίας, η ετήσια άδεια μετ' αποδοχών, η νυχτερινή εργασία και η ανάπαυση.

✓ Σημαντικές διαφορές παρατηρούνται στις εθνικές νομοθεσίες σχετικά με τη μέγιστη διάρκεια μιας προσωρινής απασχόλησης η οποία κυμαίνεται μεταξύ διαστήματος τριών ετών (Ελλάδα, Ιταλία, Κάτω Χώρες) και ενός χρόνου (Ουγγαρία, Τσεχία) ενώ στο Βέλγιο και το Ηνωμένο Βασίλειο δεν υφίστανται διατάξεις για τις συμβάσεις προσωρινής απασχόλησης.

✓ Η Οδηγία δεν έχει επιλύσει το πρόβλημα του ορισμού της αμοιβής με συνέπεια η κάθε χώρα να έχει εξίσου διαφορετική προσέγγιση πάνω στο θέμα αυτό. Π.χ. το Βέλγιο υιοθετεί έναν ευρύ ορισμό για την αμοιβή, οι Κάτω Χώρες με την αμοιβή εννοούν το μηναίο μισθό και άλλες πρόσθετες αποζημιώσεις, τις οποίες λαμβάνουν και οι μόνιμοι εργαζόμενοι στην χρήστρια επιχείρηση, στη Φινλανδία ως αμοιβή εννοούν και τις αποζημιώσεις λόγω αναρρωτικής ή οικογενειακών υποχρεώσεων άδειας, ενώ στην Ισπανία η αμοιβή περιλαμβάνει κάθε σταθερό ή μεταβλητό οικονομικό αντάλλαγμα.

³¹⁸ Burgess J- K & Cornell J., International Perspectives on Temporary Agency Work, (Studies in the Modern World Economy), Routledge, 2004, σελ. 138, Erfurth J., The Employment Status of Temporary Agency Workers , Labor laws and legislation, Victoria University of Wellington, 2013, σελ. 42, Bas Coene A,S, Galais N, Grasteen C., Management and Organization of Temporary Agency Work, Routledge Studies in Management, Organization and Society , Taylor & Francis, 2014, σελ. 43, Private employment agencies, temporary agency workers and their contribution to the labor market, Issues paper for discussion at the Workshop to promote ratification of the Private Employment Agencies Convention, 1997 (No. 181) (20–21 October 2009), International Labor Organization, Sectoral Activities Programme, ILO, Geneva, 2009, στο: <http://www.ciett.org>

✓ Η συγκεκριμένη μορφή απασχόλησης, όπως και άλλες παρεμφερείς, οδηγούν σε εξασθένηση της συνδικαλιστικής δράσης. Οι συγκεκριμένοι εργαζόμενοι όταν βρίσκονται εντός της χρήστριας επιχείρησης, δεν υπολογίζονται στο εργατικό δυναμικό της και συχνά δεν είναι σε θέση να συμμετέχουν στην προάσπιση των συλλογικών τους συμφερόντων.

Στην Αλβανία δεν υπάρχουν στατιστικά στοιχεία σχετικά με τις ΕΠΑ και ως εκ τούτου δεν μπορεί να συναχθεί κανένα ασφαλές συμπέρασμα. Λαμβάνοντας όμως υπόψη την ταχύτητα με την οποία η αλβανική αγορά απορροφά τις εξελίξεις και τις καινοτομίες στο χώρο των υπηρεσιών δεν θα είναι πολύ μακριά (εκτός εάν κάτι τέτοιο έχει ήδη γίνει) η ημέρα που και οι εταιρίες προσωρινής απασχόλησης θα αρχίσουν να λειτουργούν και στην Αλβανία.

5.3.3 Η μεταφορά της Οδηγίας

Η μεταφορά της Οδηγίας θα μπορούσε να γίνει και σε ένα άλλο σημείο του Εργατικού Κώδικα δηλ. στο αρθ. 137 (ή μετά το άρθρο 137) που ρυθμίζει τη διαδικασία του γνήσιου δανεισμού εργαζομένων. Παρά τους υπαρκτούς ενδοιασμούς ως προς τη συγγένεια της ρυθμιστέας ύλης με το εν λόγω άρθρο, κρίνεται σκόπιμο η αλλαγή να επέλθει στο αρθ. 19 δεδομένου ότι το ζήτημα αφορά θέματα τα οποία αφορούν σχέσεις μεταξύ εταιριών και ως εκ τούτου θα ήταν φρονιμότερο οι αλλαγές να ενταχτούν στο εν λόγω άρθρο.

Για λόγους απλότητας και για να αποφευχθεί η υπερβολική φόρτωση του αρθ. 19 θα ήταν φρονιμότερο να προστεθεί νέο άρθρο με αρίθμηση 19/1 (ή και περισσότερα από ένα άρθρο εάν κριθεί αναγκαίο) και στο οποίο θα πρέπει να συμπεριληφθούν οπωσδήποτε:

✓ «Οι ορισμοί» της ΕΠΑ, του προσωρινά απασχολούμενου, του έμμεσου εργοδότη και της τοποθέτησης, ης προσωρινής εργασίας της χρήστριας εταιρίας, της εκχώρησης και των εργαζομένων προσωρινής απασχόλησης.

- («εταιρεία προσωρινής απασχόλησης»: το φυσικό ή νομικό πρόσωπο το οποίο, σύμφωνα με το εθνικό δίκαιο, συνάπτει συμβάσεις εργασίας ή σχέσεις εξαρτημένης εργασίας με προσωρινά απασχολούμενους, με σκοπό να τους τοποθετεί σε έμμεσους εργοδότες για να εργασθούν προσωρινά υπό την επίβλεψη και τη διεύθυνσή τους)
- («προσωρινά απασχολούμενος»: ο εργαζόμενος ο οποίος έχει σύμβαση εργασίας ή σχέση εξαρτημένης εργασίας με εταιρεία προσωρινής απασχόλησης, προκειμένου να τοποθετηθεί σε έμμεσο εργοδότη για να εργασθεί προσωρινά υπό την επίβλεψη και τη διεύθυνσή του)
- «έμμεσος εργοδότης»: το φυσικό ή νομικό πρόσωπο για το οποίο και υπό την επίβλεψη και τη διεύθυνση του οποίου εργάζεται προσωρινά ο προσωρινά απασχολούμενος)

- («τοποθέτηση»: η περίοδος κατά την οποία ο προσωρινά απασχολούμενος τίθεται στη διάθεση του έμμεσου εργοδότη για να εργασθεί προσωρινά υπό την επίβλεψη και τη διεύθυνσή του)

✓ Την διάρκεια της ανάθεσης του εργαζομένου στον εργοδότη η οποία από χώρα σε χώρα διαφέρει (πχ. Ουγγαρία 5 χρόνια, Ελλάδα 12 έως 18 μήνες, Ρουμανία 12 έως 18 μήνες) όποτε θα πρέπει να είναι μία απόφαση η οποία θα παρθεί μετά από διαβουλεύσεις με τους εκπροσώπους εργαζόμενων και εργοδοτών

✓ Τους περιορισμούς και τις απαγορεύσεις (πχ. τις περιπτώσεις κατά τις οποίες δεν επιτρέπεται η εκχώρηση των εργαζομένων, τους περιορισμοί λόγους γενικού συμφέροντος που αφορούν ιδίως την προστασία των προσωρινά απασχολούμενων, οι απαιτήσεις της υγείας και ασφάλειας στην εργασία ή την ανάγκη να διασφαλιστεί ότι η αγορά εργασίας λειτουργεί σωστά και καταχρήσεις εμποδίζονται, απαιτήσεις για την δημιουργία της εταιρίας προσωρινής απασχόλησης (π.χ. υποχρεωτική καταχώριση, την αδειοδότηση, τις οικονομικές εγγυήσεις κτλ)

✓ Την σχέση ανάμεσα στον εργαζόμενο και της εταιρείας προσωρινής απασχόλησης και της χρήστριας επιχείρησης (δύο συμβάσεις μεταξύ των τριών μερών)

και

✓ Την ίση μεταχείριση (ίδιες συνθήκες εργασίας), την ενημέρωση των εργαζομένων (κοινοποίηση του προσωρινά εργαζομένου για τις κενές θέσεις εργασίας που υπάρχουν στην χρήστρια επιχείρηση), την εκπροσώπηση και τα συνδικαλιστικά δικαιώματα (δεδομένου του προσωρινού χαρακτήρα της απασχόλησης και την διαιρεμένη θέση του εργοδότη ιδιαίτερα)

5.4 Η ΕΝΗΜΕΡΩΣΗ ΚΑΙ ΔΙΑΒΟΥΛΕΥΣΗ ΤΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ

Στον ισχύοντα Εργ.Κ. δεν υπάρχει καμιά γενική ρύθμιση, η οποία καθορίζει την υποχρέωση των εργοδοτών για την ενημέρωση και τη διαβούλευση των εργαζομένων παρά μόνο ειδικές ρυθμίσεις, στις οποίες προβλέπεται η εν λόγω υποχρέωση όπως κατά τη διαδικασία μεταβίβασης επιχειρήσεων (αρθ. 138, 139) και ομαδικών απολύσεων (αρθ. 148) Εργ.Κ.

Στην υπόλοιπη αλβανική νομοθεσία παρόμοια υποχρέωση προβλέπεται στα αρθ. 19, 20 και 21 του νόμου 9901/2008 για τις «Εταιρίες Περιορισμένης Ευθινης και Ανώνυμων Εταιριών»³¹⁹. Στα εν λόγω άρθρα προβλέπεται η σύσταση του Συμβουλίου Εργαζομένων με σκοπό την ενημέρωση και τη διαβούλευση για θέματα τα οποία σχετίζονται με την οργάνωση και τη λειτουργία της επιχείρησης, την εφαρμογή της ισχύουσας συλλογικής σύμβασης εργασίας κ.λπ.

Η συγκεκριμένη υποχρέωση των εργοδοτών εφαρμόζεται σε επιχειρήσεις (Α.Ε. ή Ε.Π.Ε.), οι οποίες απασχολούν πάνω από 50 εργαζόμενους ή σε επιχειρήσεις η οποίες απασχολούν το λιγότερο 50 αλλά περισσότερο από 20 εργαζόμενους.

5.4.1 Η ενημέρωση και η διαβούλευση σε διεθνές και ευρωπαϊκό επίπεδο

Σε επίπεδο ΔΟΕ υποχρέωση του εργοδότη για ενημέρωση και διαβούλευση των εργαζομένων προβλέπεται στην υπ' αριθ. 171 διεθνή σύμβαση εργασίας³²⁰ για «την νυχτερινή εργασία» όπου το αρθ. 10 υποχρεώνει τον εργοδότη να διαβουλεύεται με τους εκπροσώπους των εργαζομένων την οργάνωση και τις λεπτομέρειες του νυχτερινού ωραρίου που σκοπεύει να εισαγάγει.

Ο Αν. Κοιν.Χ του Συμβουλίου της Ευρώπης³²¹ (αρθ. 22) προβλέπει ότι οι εργαζόμενοι θα πρέπει να ενημερώνονται τακτικά και με κατανοητό τρόπο σχετικά με την οικονομική και χρηματοπιστωτική κατάσταση της επιχείρησης, καθώς και για τις προτεινόμενες αποφσεις, οι οποίες θα μπορούσαν να επηρεάσουν ουσιωδώς τα συμφέροντα των εργαζομένων, και ιδιαίτερα σε εκείνες τις αποφάσεις που θα μπορούσαν να έχουν σημαντική επίπτωση στην κατάσταση της απασχόλησης στην επιχείρηση.

³¹⁹ ΕΕΚ 60/2008, σελ. 2631.

³²⁰ Στο: www.ilo.org.

³²¹ Στο: www.coe.int/socialcharter.

Σε επίπεδο ΕΕ η σχετική υποχρέωση των εργοδοτών προβλέπεται στο αρθ. 153 ΣΛΕΕ, στο αρθ. 27 ΧΘΔ ³²²και στην Οδηγία 2002/14 ΕΚ σχετικά με τη θέσπιση γενικού πλαισίου ενημερώσεως και διαβουλεύσεως των εργαζομένων στην ΕΚ³²³.

Η Οδηγία μεταξύ άλλων αναδεικνύει δύο σημαντικές αρχές:

✓ Οι πρακτικές λεπτομέρειες ενημέρωσης και διαβούλευσης πρέπει να ορίζονται και να εφαρμόζονται σύμφωνα με την εθνική νομοθεσία και τις εργασιακές πρακτικές των κρατών μελών

✓ Κατά τον καθορισμό ή την εφαρμογή αυτού του πλαισίου, οι εκπρόσωποι των εργοδοτών και των εργαζομένων πρέπει να εργάζονται με πνεύμα συνεργασίας και με σεβασμό για τα δικά τους δικαιώματα και τις υποχρεώσεις

Η Οδηγία εφαρμόζεται σε επιχειρήσεις των κρατών μελών με τουλάχιστον 50 υπαλλήλους ή στις εγκαταστάσεις κρατών μελών με τουλάχιστον 20 υπαλλήλους.

Οι κοινωνικοί εταίροι εφόσον τα κράτη μέλη το επιτρέπουν μπορούν, κατά την Οδηγία, μέσω συμφωνιών να καθορίζουν ελεύθερα, τις διαδικασίες υλοποίησης των διατάξεων της Οδηγίας, οι οποίες καλύπτουν τους τομείς σχετικά με την οικονομική, χρηματοοικονομική και στρατηγικές εξελίξεις, την οργανωτική δομή και τις προβλεπόμενες εξελίξεις στην απασχόληση και τις αποφάσεις που μπορούν να επιφέρουν ουσιαστικές μεταβολές στην οργάνωση της εργασίας ή στους όρους της σύμβασης εργασίας

Οι συμφωνίες εμπιστευτικότητας επιτρέπονται και ο εργοδότης μπορεί να απαλλαγεί από την υποχρέωση ενημέρωσης και διαβούλευσης στις περιπτώσεις εκείνες όπου η ενημέρωση θα έβλαπτε σοβαρά τη λειτουργία της επιχείρησης³²⁴.

Κατά την εκτέλεση των καθηκόντων τους, οι εκπρόσωποι των εργαζομένων πρέπει να έχουν επαρκή προστασία και ανάλογες εγγυήσεις που να τους επιτρέπουν την άσκηση των καθηκόντων τους. Σε περίπτωση σοβαρής παραβίασης με άμεσες συνέπειες που σχετίζονται με ουσιαστικές αλλαγές ή με καταγγελία των συμβάσεων/σχέσεων εργασίας, οι αποφάσεις

³²² Γραβαρίτου Ι., Η Ενημέρωση και Διαβούλευση των Εργαζομένων στις Επιχειρήσεις. Ένα Θεμελιώδες Κοινωνικό Δικαίωμα στο Πλαίσιο του Ευρωπαϊκού Δικαίου, Επ.Εργ.Δ., τόμος 73^{ος}, τεύχος 11, 2004, σελ. 641.

³²³ ΕΕ, L 080/2002, σελ. 29.

³²⁴ Blainpain R., Rethinking Corporate Governance: From Shareholder Value to Stakeholder Value, Published by Kluwer Law International, Nederland-Grand Britain, 2011, σελ. 93, του ίδιου, Comparative Labour Law and Industrial Relations in Industrialized Market, Published by Kluwer Law International, Nederland-Grand Britain, 2010, σελ. 531, Bercusson B., European Labor Law, Second Edition, Cambridge University Press, 2009, σελ. 300.

που λαμβάνονται δεν έχουν καμιά νομική ισχύ, μέχρις ότου ο εργοδότης συμμορφωθεί με τις υποχρεώσεις του³²⁵.

Η συγκεκριμένη Οδηγία παρά τη μη εμπρόθεσμη μεταφορά της από κάποια κράτη μέλη, σήμερα ισχύει πλήρως μετά από τις σχετικές προσφυγές που άσκησε η Επιτροπή³²⁶. Σχετικά με το αρθ. 4 της Οδηγίας, σε ορισμένα κράτη μέλη οι νομοθετικές διατάξεις μεταφοράς προβλέπουν μόνο την ενημέρωση των εργαζομένων και όχι τη διαβούλευση με αυτούς για ζητήματα που αφορούν την κατάσταση της απασχόλησης και την πιθανή εξέλιξή της καθώς και τα σχετικά μέτρα πρόληψης. Επιπλέον, σε ορισμένα κράτη μέλη δεν υπάρχει ρητή αναφορά της υποχρέωσης του εργοδότη να παρέχει αιτιολογημένες απαντήσεις στις γνώμες που διατυπώνουν οι εκπρόσωποι των εργαζομένων ή να τους συμβουλευτεί με σκοπό την επίτευξη συμφωνίας

Το αρθ. 5 αποτελεί ένα καλό παράδειγμα ευελιξίας της Οδηγίας, επειδή προσφέρει στα κράτη μέλη τη δυνατότητα να αναθέτουν στους κοινωνικούς εταίρους τη διαπραγμάτευση των πρακτικών λεπτομερειών της ενημέρωσης και διαβούλευσης των εργαζομένων. Οι λεπτομέρειες αυτές μπορούν ακόμη και να διαφέρουν από εκείνες του άρθρου 4, εφόσον τηρούνται οι αρχές που θεσπίζονται στο άρθρο 1 της Οδηγίας καθώς και τυχόν όροι και περιορισμοί που έχουν καθορίσει τα κράτη μέλη.

Τα περισσότερα κράτη μέλη προβλέπουν τη δυνατότητα να αφήνεται στη διακριτική ευχέρεια των κοινωνικών εταίρων ο καθορισμός των πρακτικών λεπτομερειών. Ορισμένα κράτη μέλη κάνουν διάκριση μεταξύ των συμφωνιών που προϋπήρχαν της Οδηγίας και εκείνων που εγκρίθηκαν μετά την έκδοσή της. Ωστόσο, οι απαιτήσεις που προβλέπονται σε προϋπάρχουσες συμφωνίες δεν ανταποκρίνονται πάντα στις διατάξεις της Οδηγίας. Για παράδειγμα, οι προϋπάρχουσες συμφωνίες μπορεί να μην προβλέπουν κάποιο χρονικό πλαίσιο για την ενημέρωση και τη διαβούλευση των εργαζομένων. Επιπλέον, μπορεί να μην

³²⁵ Βαρχαλάμα Ε & Βενιέρης Ι & Σαλίμπα Ζ., Επιχειρήσεις, Βασικά Στοιχεία και Έννοιες για τη Συνδικαλιστική Παρέμβαση, Εργασία και δια βίου Εκπαίδευση, Προγράμματα δια βίου Εκπαίδευσης, Ινστιτούτο Εργασίας – ΓΣΕΕ, Εκπαιδευτικό Υλικό, 2012, σελ. 22.

³²⁶ ΔΕΚ υπ. C- 320/06, (Επιτροπή κατά Βελγίου), Συλλ. 2007, σελ. I-00048; C-321/06 (Επιτροπή κατά Λουξεμβούργου), Συλλ. 2007, σελ. I-00085; C-327/06 (Επιτροπή κατά Ιταλίας), Συλλ. 2007, σελ. I-00022; C-381/06 (Επιτροπή κατά Ελλάδος), Συλλ. 2007, σελ. I-00112 και C-317/06 (Επιτροπή κατά Ισπανίας), Συλλ. 2007, σελ. I-00095.

προβλέπουν τη διεξαγωγή διαβούλευσης αλλά απλά και μόνο σταχυολόγηση των απόψεων των εργαζομένων και ενδεχομένως να μην περιέχουν διατάξεις επιβολής³²⁷.

Ερμηνεύοντας τη συγκεκριμένη Οδηγία, το Δικαστήριο μας διευκρίνισε στην υπόθεση *Bertram Holst*³²⁸, ότι οι ρυθμίσεις του αρθ. 11 Οδηγίας προβλέπουν τη δυνατότητα των κρατών μελών να αναθέτουν στους κοινωνικούς εταίρους τη θέσπιση των απαιτούμενων διατάξεων για τη μεταφορά της Οδηγίας στο εσωτερικό δίκαιο, υπό τον όρο μόνο ότι τα κράτη μέλη οφείλουν να μπορούν ανά πάσα στιγμή να εξασφαλίσουν τα αποτελέσματα που επιβάλλονται από την Οδηγία.

Περαιτέρω το ΔΕΚ έκρινε ότι από το γράμμα και το πνεύμα του άρθρου 7 της Οδηγίας ουδόλως προκύπτει ότι, για τη συμμόρφωση με τις απαιτήσεις του, πρέπει, κατ' ανάγκην, στους εκπροσώπους των εργαζομένων να παρέχεται υψηλότερου επιπέδου προστασία. Οι διατάξεις του αρθ.1 παρ.1 της Οδηγίας καθορίζουν τις ελάχιστες απαιτήσεις τις οποίες θα πρέπει να εξασφαλιστούν για την προστασία των εκπροσώπων των εργαζομένων και αφήνει ένα περιθώριο εκτιμήσεως στα κράτη μέλη και, υπό την επιφύλαξη της υποχρεώσεως που αυτά υπέχουν να εξασφαλίζουν τα αποτελέσματα που επιβάλλονται από την Οδηγία, στους κοινωνικούς εταίρους, όσον αφορά τα μέτρα προστασίας και τις εγγυήσεις που πρέπει παρέχουν στους εκπροσώπους των εργαζομένων.

Στην υπόθεση *AMS*³²⁹ και με το σκεπτικό ότι το άρθρο 27 ΧΘΔ απαιτούσε, λόγω της ασαφούς διατύπωσής του, συμπληρωματικά μέτρα, εθνικής ή ευρωπαϊκής φύσης (σκέψεις 44,45) το ΔΕΕ αρνήθηκε να εφαρμόσει άμεσα, σε διαφορά μεταξύ ιδιωτών το αρθ. 27 ΧΘΔ, που προστατεύει τα δικαιώματα των εργαζομένων και ειδικότερα το δικαίωμα ενημέρωσης

³²⁷ Ales E., Synthesis Report, Directive 2002/14/EC establishing a general framework for informing and consulting employees in the European Community, Studies on the implementation of Labour Law Directives in the enlarged European Union, University of Cassino, 2007, Ανακοίνωση της Επιτροπής στο Συμβούλιο, το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο, την Ευρωπαϊκή Οικονομική και Κοινωνική Επιτροπή και την Επιτροπή των Περιφερειών σχετικά με την επισκόπηση της εφαρμογής της οδηγίας 2002/14/EK στην ΕΕ, Βρυξέλλες, 17.3.2008 COM(2008) 146 τελικό, SEC(2008) 334, έγγραφα διαθέσιμα στην ηλεκτρονική διεύθυνση: www.ec.europa.eu/social

³²⁸ ΔΕΚ υπ. C-405/08 (*Ingeniørforeningeni Danmark κατά Dansk Arbejdsgiverforening*), Συλλ. 2010, σελ. I-00985..

³²⁹ ΔΕΕ υπ. C-176/12 (*Association de médiation sociale “AMS”*), Συλλ. 2014, σελ. -00000

και διαβούλευσης, το οποίο, στο πλαίσιο της επιχείρησης, εξειδικεύεται και υλοποιείται με στις διατάξεις της Οδηγίας 2002/14/EK³³⁰.

5.4.2 Η μεταφορά της Οδηγίας στις εθνικές νομοθεσίες – πρόταση για την Αλβανία

Η ενημέρωση και η διαβούλευση των εργαζομένων θεωρούνται ως θεμελιώδεις υποχρεώσεις των εργοδοτών καθώς συντελούν στην ανάπτυξη συμπεριφορών που ευνοούν την προαγωγή μιας συνεπούς και υγιούς εργασιακής σχέσης μεταξύ εργοδοτών και εργαζομένων. Χωρίς τη νομοθετική παρέμβαση τόσο σε εθνικό όσο και ευρωπαϊκό – διεθνές επίπεδο η κατάκτηση του συγκεκριμένου δικαιώματος θα ήταν ιδιαίτερος δυσχερής.

Η Οδηγία 2002/14 ήταν η τρίτη κατά σειρά Οδηγία που εκδόθηκε στα πλαίσια της γενικότερης ενημέρωσης και διαβούλευσης εργαζομένων. Είχε προηγηθεί η Οδηγία 98/59 ΕΚ σχετικά με τις ομαδικές απολύσεις και η Οδηγία 2001/23 ΕΚ για τη μεταβίβαση επιχειρήσεων, οι οποίες ρύθμιζαν την ενημέρωση και τη διαβούλευση των εργαζομένων μόνο στις προαναφερθείσες περιπτώσεις. Το κενό καλύπτουν πλέον οι διατάξεις της Οδηγίας 2002/14 ΕΚ.

Η μεταφορά και η εφαρμογή των διατάξεων της Οδηγίας στην εσωτερική νομοθεσία των κρατών μελών αποδείχθηκε μια αληθινή πρόκληση, όπως σημειώνουν και οι σχετικές Εκθέσεις τις επιτροπής³³¹.

Αρκετά κράτη μέλη δεν συμπεριλαμβάνουν στον υπολογισμό του προσωπικού της επιχείρησης τους νέους³³², τους εργαζόμενους με μερική απασχόληση³³³ όπως και τους εργαζόμενους που εργάζονται για μικρά χρονικά διαστήματα³³⁴ (οι λεγόμενες άτυπες

³³⁰ Bernd W., Horizontal Application of EU-Fundamental Rights, Goethe Universität Frankfurt Am Main, στο: The European Judicial Training Network (EJTN): <http://www.refj.eu>, Leczykiewicz D., Horizontal Application of the Charter of Fundamental Rights, University of Oxford, European Law Review, Vol. 38, 2013, σελ.479, Sever S., Horizontal Effect and the Charter, Croatian Yearbook of European Law and Policy, Vol, 10, 2014, σελ. 39.

³³¹ Ales E., Synthesis Report, Directive 2002/14/EC, ο.π.

³³² Πχ. η Γαλλία δεν συμπεριλαμβάνει τα άτομα κάτω των 26 ετών ενώ στην Πολωνία δεν συμπεριλαμβάνονται οι νέοι κάτω των 18 ετών

³³³ Ελλάδα, Ιρλανδία

³³⁴ Στην Ιταλία συμπεριλαμβάνονται μόνο εάν η χρόνο διάρκεια της ορισμένου χρόνου σύμβασης διαρκεί τουλάχιστον 6-μήνες

εργασίες) ενώ η Ελλάδα³³⁵, η Κύπρος και η Μάλτα δεν συμπεριλαμβάνουν επίσης στον υπολογισμό του προσωπικού και τους ναυτικούς.

Ασάφεια και ως εκ τούτου ανασφάλεια δικαίου δημιουργεί επιπρόσθετα η μη ύπαρξη ενιαίου και ακριβούς ορισμού για όρου «πληροφορία», παρέχοντας έτσι τη δυνατότητα στους εργοδότες να υπεκφεύγουν των υποχρεώσεών τους. Επιβεβλημένο θεωρείται επίσης να οριστεί η μεγίστη χρονική διάρκεια της υποχρέωσης εχεμύθειας των εκπροσώπων των εργαζομένων μετά τη λήξη της θητείας τους για πληροφορίες που έλαβαν γνώση και είχαν θεωρηθεί ως εμπιστευτικές από τους εργοδότες. Τέλος, στο βαθμό που το αρθ. 8 της Οδηγίας προβλέπει τη δυνατότητα επιβολής κυρώσεων σε βάρος των εργοδοτών που παραλείπουν την ενημέρωση και τη διαβούλευση, θα πρέπει να οριστούν στα κράτη μέλη συγκεκριμένες κυρώσεις σε βάρος τους.

Στην Αλβανία η υποχρέωση των εργοδοτών για ενημέρωση διαβούλευση με τους εργαζόμενους είναι ελλιπής και ως εκ τούτου ανακύπτει η ανάγκη προσθήκης ενός νέου άρθρου στον Εργατικό Κώδικα. Η Επιτροπή Κοινωνικών Δικαιωμάτων (ESCR) έχει επανειλημμένα καλέσει την αλβανική κυβέρνηση³³⁶ να προσαρμόσει τη νομοθεσία της, διότι βάση των δικών της συμπερασμάτων η κατάσταση στην Αλβανία δεν είναι σύμφωνη με τις διατάξεις του αρθ. 22 ΧΘΔ. Στην ίδια διαπίστωση³³⁷ κατέληξε και η Επιτροπή Εμπειρογνώμων της ΔΟΕ αναφορικά με την υπ' αριθ. 171/1990 διεθνή σύμβαση εργασίας.

Κατά συνέπεια απαιτείται τροποποίηση του ισχύοντος Εργ.Κ. ως προς το σημείο αυτό με την προσθήκη ενός νέου άρθρου που θα ρυθμίζει γενικότερα το δικαίωμα στην ενημέρωση και τη διαβούλευση των εργαζομένων.

Στο κεφάλαιο του Εργ.Κ. που προβλέπονται οι γενικές υποχρεώσεις του εργοδότη θα πρέπει να προστεθεί ένα νέο αρθ. 33/1 στο οποίο και θα συμπεκνώνονται εναρμονιζόμενες οι

³³⁵ Βλ. την τέταρτη παράγραφο του άρθρου 1 του υπ' αριθ. 240/2006 προεδρικού διατάγματος περί "θεσπίσεως γενικού πλαισίου ενημέρωσης και διαβούλευσης εργαζομένων", ΦΕΚ, Α', 252/2006, σελ. 2738-2740

³³⁶ Βλ. European Committee of Social Rights, European Social Charter (Revised), Conclusions 2007, Albania, Armenia, Belgium, Bulgaria, Cyprus, Estonia, Finland, France, Council of Europe Publishing, 2007, σελ. 63, βλ. Και European Social Charter (revised), European Committee of Social Rights, Conclusions 2010 (ALBANIA), Articles 2, 4, 5, 6, 21, 22, 26, 28 and 29 of the Revised Charter, Council of Europe, December 2010, σελ. 21-22, έγγραφο διαθέσιμο στην ηλεκτρονική διεύθυνση: https://www.coe.int/t/.../conclusions/.../Albania2010_en..

³³⁷ Direct Request (CEACR) - adopted 2011, published 101st ILC session (2012), Night Work Convention, 1990 (No. 171) - Albania (Ratification: 2004), στο: www.ilo.org > NORMLEX Home > Country profiles.

ρυθμίσεις του αρθ. 22 του Αν. Κοιν.Χ, της Οδηγίας 2002/14 και του αρθ. 10 της υπ. αριθ. 171/1990 διεθνούς σύμβασης.

Ιδιαίτερη προσοχή όμως θα πρέπει να δοθεί στην μεταφορά των διατάξεων της Οδηγίας συμπεριλαμβανομένου και των ζητημάτων των οποίων έχουν προκύψει κατά την μεταφορά και την εφαρμογή των διατάξεων της εν λόγω οδηγίας από τα κράτη μέλη. Επιπρόσθετα θα πρέπει να ληφθεί πρόνοια για πρόβλεψη:

✓ οι ορισμοί όσον αφορά την έννοια της ενημέρωσης και της διαβούλευσης, της εγκατάστασης και των εκπροσώπων των εργαζομένων όπως προβλέπονται δια των διατάξεων του άρθρου 2 της οδηγίας

- ως «επιχείρηση» νοείται η δημόσια ή ιδιωτική επιχείρηση που ασκεί οικονομική δραστηριότητα, με κερδοσκοπικό ή μη χαρακτήρα, και είναι εγκατεστημένη στο έδαφος των κρατών μελών της Κοινότητας
- ως «εγκατάσταση» νοείται η μονάδα εκμετάλλευσης, όπως ορίζεται σύμφωνα με την εθνική νομοθεσία και πρακτική, στην οποία αναπτύσσεται μόνιμη οικονομική δραστηριότητα με ανθρώπινους και υλικούς πόρους, και είναι εγκατεστημένη στο έδαφος ενός κράτους μέλους
- ως «εργοδότης», νοείται το φυσικό ή νομικό πρόσωπο το οποίο συνάπτει συμβάσεις ή σχέσεις εργασίας με τους εργαζομένους, σύμφωνα με την εθνική νομοθεσία και πρακτική
- ως «εργαζόμενος» νοείται κάθε πρόσωπο, το οποίο, στο οικείο κράτος μέλος προστατεύεται ως εργαζόμενος δυνάμει της εθνικής εργατικής νομοθεσίας και πρακτικής
- ως «εκπρόσωποι των εργαζομένων», νοούνται οι εκπρόσωποι των εργαζομένων κατά την εθνική νομοθεσία και/ή πρακτική
- ως «ενημέρωση», νοείται η διαβίβαση στοιχείων από τον εργοδότη στους εκπροσώπους των εργαζομένων προκειμένου να λάβουν γνώση του εκάστοτε θέματος και να το εξετάσουν
- ως «διαβούλευση», νοείται η ανταλλαγή απόψεων και η καθιέρωση διαλόγου μεταξύ των εκπροσώπων των εργαζομένων και του εργοδότη

✓ μέσω συλλογικών συμβάσεων εργασίας ή μεταξύ του εργοδότη και των εκπροσώπων στο συμβούλιο εργαζομένων της εκάστοτε επιχείρησης, την τακτικότητα της ενημέρωσης και της διαβούλευσης όπως και ο χρόνος πότε ο εργοδότης θα πρέπει να ημερώσει και να διαβουλευτεί με τους εργαζόμενους

✓ η διαδικασία, ο τρόπος και οι λεπτομέρειες ενημέρωσης και διαβούλευσης

✓ το δικαίωμα των εκπροσώπων των εργαζομένων να προσλαμβάνουν ειδικού εμπειρογνώμονες οι οποίοι θα τους βοηθήσουν για ειδικά θέματα όπως επίσης και ο καθορισμός της εμπιστευτικότητας των πληροφοριών που θα λάβουν γνώση η εκπρόσωποι των εργαζομένων κατά την άσκηση των καθηκόντων τους

✓ η μεγίστη χρονική διάρκεια της υποχρέωσης εχεμύθειας των εκπροσώπων των εργαζομένων μετά τη λήξη της θητείας τους για πληροφορίες που έλαβαν γνώση και είχαν θεωρηθεί ως εμπιστευτικές από τους εργοδότες

✓ την αναγκαία προστασία ώστε οι εκπρόσωποι των εργαζομένων να απολαύουν, κατά την άσκηση των καθηκόντων τους, προστασίας και εγγυήσεων επαρκών ώστε να μπορούν να επιτελούν απερίσπαστοι τα καθήκοντά τους που τους έχουν ανατεθεί

✓ το δικαίωμα δικαστικής προσφύγεις στις περιπτώσεις μη τήρησης υποχρεώσεων που απορρέουν από τις διατάξεις του νέου αυτού άρθρου

η πρόβλεψη κυρώσεων στον εργοδότη για την μη εφαρμογή της υποχρέωσης ενημέρωσης και διαβούλευσης των εργαζομένων (άρθρο 202 του Κώδικα).

5.5 Η ΟΡΓΑΝΩΣΗ ΤΟΥ ΧΡΟΝΟΥ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Στο ένατο κεφάλαιο του Αλβ. Εργατικού Κώδικα, τα αρθ. 76 έως 97 ρυθμίζουν τον ημερήσιο και εβδομαδιαίο χρόνο διάρκειας της εργασίας, των αναπαύσεων, των υπερωριών, των αργιών, της νυχτερινής εργασίας και των αδειών (ετήσια και λοιπές άδειες).

Στο 76 παργ. 1 δίνεται ο **ορισμός** της διάρκειας εργασίας σύμφωνα με τον οποίο «...ως διάρκεια εργασίας εννοείται ο χρόνος κατά τον οποίο ο εργαζόμενος είναι στη διάθεση του εργοδότη, ενώ δεν συμπεριλαμβάνεται στη διάρκεια αυτή (παργ. 2) ο χρόνος τον οποίο χρειάζεται ο εργαζόμενος για να μεταβεί από τον τόπο κατοικίας του στον τόπο εργασίας και αντίστροφα».

Στο αρθ. 78 (παργ. 1) προβλέπεται η **ημερήσια κανονική διάρκεια της εργασίας**, η οποία δεν μπορεί να είναι μεγαλύτερη των οχτώ ωρών, ενώ για τους εργαζομένους κάτω των 18 ετών η διάρκεια της ημερήσιας εργασίας δεν μπορεί να υπερβαίνει τις 6 ώρες την ημέρα. Σύμφωνα με το αρθ. 79 **οι ημερήσιες ανάπαυσης** προσδιορίζονται ειδικότερα με τις συλλογικές και ατομικές συμβάσεις εργασίας και στο Δημόσιο Τομέα με κυβερνητικές αποφάσεις³³⁸.

Ως **νυχτερινή εργασία** νοείται η εργασία η οποία εκτελείται από την 22:00 μ.μ. έως την 06:00 π.μ., η διάρκεια της οποίας δεν πρέπει να υπερβαίνει το οκτάωρο (αρθ. 80, παργ. 1, 2) και η οποία αμείβεται με 50% παραπάνω από την κανονική ημερήσια εργασία (αρθ. 81) ενώ η εργασία που εκτελείται από την 19:00 μ.μ. έως την 22:00 μ.μ. αμείβεται με 20% παραπάνω από το κανονική ημερήσια εργασία.

Κατά το αρθ. 83 η **κανονική διάρκεια εβδομαδιαίας εργασίας** ρυθμίζεται από τις συλλογικές/ατομικές συμβάσεις εργασίας και κυβερνητικές αποφάσεις, υπό την προϋπόθεση ότι δεν θα υπερβαίνει τις 40³³⁹ ώρες την εβδομάδα. Για τα βαριά και ανθυγιεινά επαγγέλματα επιτρέπεται μειωμένη εβδομαδιαία και ημερήσια διάρκεια εργασίας που εγκρίνεται με κυβερνητικές αποφάσεις (αρθ. 84).

³³⁸ Απόφαση 511/2002 περί του «χρόνου εργασίας και αναπαύσεων στις δημόσιες υπηρεσίες», (EEK 65/2002, σελ. 1811), VKM, Nr. 511/2002 për «kohën e punës dhe pushimit në institucionet shtetërore», FZ, Nr. 65/2002, fq. 1811, πρώτο κεφάλαιο, αρθ. 1,2, «...το κανονικό ημερήσιο ωράριο εργασίας, από τις 8:00 έως 13:00 και από τις 14:30 έως τις 18:00, την Παρασκευή από τις 8:00 έως 14:00. Για τον υπολογισμό του ωρομισθίου ο μήνας υπολογίζεται κατά μέσο όρο με 174 ώρες, τρίτο κεφάλαιο, αρθ. 2 «...η διάρκεια της ετήσιας άδειας μετ' αποδοχών είναι 4 εβδομάδες» βλ. και αντίστοιχες τροποποιήσεις στην EEK 97/2011, σελ. 3952 και EEK 14/2002, σελ 423.

³³⁹ Η ρύθμιση προβλέφθηκε για πρώτη φορά στον Κώδικα του 2003 και μέχρι τότε ανέρχονταν σεις 48 ώρες.

Η **εβδομαδιαία ανάπαυση** δεν μπορεί να είναι μικρότερη των 36 ωρών, από τις οποίες οι 24 συνεχόμενες και πρέπει να συμπεριλαμβάνει την Κυριακή. Κατά το αρθ. 86 Εργ.Κ. εάν μια αργία συμπίπτει με Κυριακή, τότε η αργία μεταφέρεται τη Δευτέρα. Εάν ο εργαζόμενος εργάζεται κατά την αργία αμείβεται με 125% επιπλέον του κανονικού του ημερήσιου μισθού (αρθ. 86).

Τα αρθ. 88 -91 Εργ.Κ. ρυθμίζουν τα θέματα **των υπερωριών**. Στο αρθ. 88 δίδεται ο ορισμός της υπερωρίας³⁴⁰, και αναγνωρίζεται το δικαίωμα στον εργοδότη να ζητήσει την εκτέλεση υπερωριών εφόσον κάτι τέτοιο είναι δυνατόν από τον εργαζόμενο λαμβάνοντας υπόψη και τις προσωπικές και οικογενειακές ανάγκες του τελευταίου (αρθ. 89). Ο μέγιστος αριθμός υπερωριών καθορίζεται από τις συλλογικές/ατομικές συμβάσεις εργασίας υπό την προϋπόθεση ότι δεν υπερβαίνει τις 50 ώρες την εβδομάδα. Ειδικές ρυθμίσεις μπορεί να εκδίδει το Υπουργικό Συμβούλιο (αρθ. 90). Η υπερωρία αμείβεται με 25% επιπλέον του κανονικού ωρομισθίου και 50% επιπλέον, εάν παρέχεται κατά τη διάρκεια εβδομαδιαίας ανάπαυσης ή αργιών. Με συλλογικές ή ατομικές συμβάσεις μπορούν να προβλέπονται ευνοϊκότερες ρυθμίσεις.

Η **διάρκεια της ετήσιας άδειας μετ' αποδοχών** ορίζεται σε τουλάχιστον 4 εβδομάδες³⁴¹ (αρθ. 92). Το αρθ. 93 Εργ.Κ. κατοχυρώνει το δικαίωμα του εργαζόμενου να μεταθέτει την άδεια του σε περίπτωση ασθένειας ή ατυχήματος. Ο εργοδότης οφείλει να γνωστοποιεί στον εργαζόμενο το χρονικό διάστημα της άδειάς του ένα μήνα πριν την έναρξη. Το δικαίωμα της ετήσιας άδειας μετ' αποδοχών παραγράφεται μετά την πάροδο τριετίας. Η ετήσια άδεια αμείβεται με ένα μηνιαίο μισθό που αντιστοιχεί στο μισθό που λαμβάνει ο εργαζόμενος κατά την έναρξη της άδειάς του (αρθ. 94). Η ετήσια άδεια δεν μπορεί να αντικατασταθεί με οποιαδήποτε αμοιβή, ενώ εάν ο εργαζόμενος παράσχει κατά το εν λόγω διάστημα εργασία σε τρίτους, ο εργοδότης μπορεί να ζητήσει την ανάκτηση της αμοιβής.

Ειδική άδεια αποτελεί η άδεια μετ' αποδοχών για τις «**οικογενειακές υποχρεώσεις**» ανερχόμενη σε 5 ημέρες και χορηγείται σε περιπτώσεις γάμου του εργαζόμενου, θανάτου συγγενούς πρώτου βαθμού και η άδεια άνευ αποδοχών έως 10 ημέρες στις περιπτώσεις ασθένειας συγγενών πρώτου βαθμού.

³⁴⁰ Αρθ. 88 «... με υπερωρίες εννοούμε τις ώρες εργασίες τις οποίες εκτελεί ο εργαζόμενος πέρα από το κανονικό ημερήσιο ή εβδομαδιαίο ωράριο είτε αυτός εργάζεται με πλήρες ωράριο είτε είναι εργαζόμενος μερικής απασχόλησης».

³⁴¹ Στον Κώδικα του 1995 η διάρκεια της ετήσιας άδειας μετ' αποδοχών ήταν τρεις εβδομάδες.

Κατά το αρθ. 97 Εργ.Κ. θέματα χρόνου εργασίας, αδειών κ.λπ. για ειδικές περιπτώσεις εργαζομένων όπως π.χ. σε ξενοδοχεία³⁴², εστιατόρια, γεωργία³⁴³, κ.λπ. μπορούν να καθορίζονται με αποφάσεις του υπουργικού συμβουλίου.

5.5.1 Ο χρόνος εργασίας στο Διεθνές Δίκαιο

Οι ρυθμίσεις σχετικά με την ημερήσια και εβδομαδιαία διάρκεια του χρόνου εργασίας και των αναπαύσεων, η νυχτερινή εργασία, όπως και η ετήσια άδεια μετ' αποδοχών είναι μερικές από τις πρώτες κατακτήσεις των εργαζομένων σε διεθνές επίπεδο, που κατοχυρώθηκαν ήδη από τη δεκαετία του 20 με τη θέσπιση διεθνών συμβάσεων εργασίας στα πλαίσια της ΔΟΕ.

Καίριας σημασίας κείμενα αποτελούν οι υπ' αριθ. 1/1919 διεθνής σύμβαση εργασίας για τις ώρες εργασίας στη βιομηχανία (κατοχύρωση οκτάωρου και 48 ώρου), η υπ' αριθ. 14/1921 διεθνής σύμβασης για την εβδομαδιαία ανάπαυση στη βιομηχανία (ελάχιστος χρόνος εβδομαδιαίας ανάπαυσης, 24 ώρες), η υπ' αριθ. 47/1935 διεθνής σύμβαση για το 5νθήμερο, 40ωρο), η υπ' αριθ. 52/1936 διεθνής σύμβαση την ετήσια άδειας μετ' αποδοχών (ελάχιστη διάρκεια 6 και 12 εργάσιμων ημερών), η υπ' αριθ. 156/1981 διεθνής σύμβαση για τους εργαζόμενους με οικογενειακές υποχρεώσεις (κατοχύρωση του δικαιώματος των εργαζομένων να απέχουν από την εργασία λόγω οικογενειακών υποχρεώσεων) και η υπ' αριθ. 171/1990 διεθνής σύμβαση για τη νυχτερινή εργασία.

Εξαιρουμένων των υπ' αριθ. 52, 156 και 171 διεθνών συμβάσεων εργασίας, οι υπόλοιπες δεν έχουν επικυρωθεί από το αλβανικό κράτος. Παρά ταύτα ο ισχύων Εργ.Κ. είναι απολύτως συμβατός με τις προβλέψεις των συγκεκριμένων διεθνών συμβάσεων, έτσι ώστε να μην υπάρχει ανάγκη κάποιας εναρμόνισης ως προς αυτές.

Στα πλαίσια του Συμβουλίου της Ευρώπης οι διάφορες πτυχές της οργάνωσης εργασίας ρυθμίζονται στον Αν. Κοιν.Χ (αρθ. 2 παργ. 1 έως 5), σύμφωνα με τον οποίο τα κράτη μέλη αναλαμβάνουν:

³⁴² Απόφαση 356/1996 για το «χρόνο εργασίας και διακοπών στα ξενοδοχεία, εστιατόρια και στις επιχειρήσεις που ανταποκρίνονται στις ανάγκες του τουρισμού», (EEK 17/1996, σελ. 642), VKM Nr. 356/1996 për «kohën e punës dhe pushimit në hotele, restorante dhe në ndërrmarjet turistike», FZ. Nr.17/1996, fq. 642.

³⁴³ Απόφαση 356/1996 για το «χρόνο εργασίας και διακοπών στις επιχειρήσεις, κονσερβοποίησης, κηπουρικής, δάσωσης και λιβαδιών», (EEK 21/1996, σελ. 768), VKM Nr. 356/1996 për «kohën e punës dhe pushimit në ndërrmarjet e konservimit, gjelbërimit dhe pyjoreve», FZ, Nr. 21/996, fq. 768.

- ✓ να καθορίζουν λογική διάρκεια ημερήσιας και εβδομαδιαίας εργασίας, ενώ θα πρέπει να μειώνεται σταδιακά η εβδομαδιαία διάρκεια, εφόσον το επιτρέπουν η αύξηση της παραγωγικότητας και άλλοι σχετικοί παράγοντες
- ✓ να προβλέπουν αργίες με αποδοχές
- ✓ να εξασφαλίζουν τη χορήγηση ετήσιας άδειας με αποδοχές με διάρκεια τουλάχιστο δύο εβδομάδες
- ✓ να εξασφαλίζουν στους εργαζόμενους που απασχολούνται σε ορισμένες επικίνδυνες ή ανθυγιεινές εργασίες είτε μείωση της διάρκειας της εργασίας είτε συμπληρωματική άδεια με αποδοχές
- ✓ να εξασφαλίζουν εβδομαδιαία ανάπαυση που να συμπίπτει, κατά το δυνατό, με την ημέρα της εβδομάδας που αναγνωρίζεται ως ημέρα ανάπαυσης είτε παραδοσιακά είτε από τις συνήθειες της χώρας ή της περιοχής.

5.5.2 Ο χρόνος εργασίας στο Ενωσιακό Δίκαιο

Στα πλαίσια του πρωτογενούς Ενωσιακού Δικαίου πτυχές της οργάνωσης εργασίας ρυθμίζονται στα αρθ. 151, 153 ΣΛΕΕ³⁴⁴ σύμφωνα με τα οποία η Ένωση και τα κράτη μέλη έχοντας υπόψη τα θεμελιώδη κοινωνικά δικαιώματα, όπως αυτά ορίζονται στον Αν. Κοιν.Χ και στο Χάρτη των Θεμελιωδών Κοινωνικών Δικαιωμάτων των Εργαζομένων του 1989, έχουν ως στόχο τη βελτίωση της διαβίωσης και εργασίας και τη βελτίωση του περιβάλλοντος εργασίας, με σκοπό την προστασία της ασφάλειας και της υγείας των εργαζομένων. Αντίθετα οι διατάξεις του αρθ. 31 παρ. 2 του Χάρτη Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της ΕΕ είναι πιο συγκεκριμένες και προβλέπουν ότι ο κάθε εργαζόμενος έχει δικαίωμα σε ένα όριο μέγιστης διάρκειας εργασίας, σε ημερήσιες και εβδομαδιαίες αναπαύσεις, καθώς σε ετήσια περίοδο αμειβομένων διακοπών.

Στα πλαίσια του παραγώγου Ενωσιακού Δικαίου οι προαναφερθείσες πτυχές της οργάνωσης εργασίας ρυθμίζονται στην Οδηγία 2003/88 ΕΚ σχετικά «με ορισμένα στοιχεία της οργάνωσης του χρόνου εργασίας»³⁴⁵. Η εν λόγω Οδηγία σε συσχετισμό με την Οδηγία πλαίσιο 89/391 ΕΟΚ περιλαμβάνει δύο σημαντικές πτυχές για την οργάνωση του χρόνου εργασίας.

³⁴⁴ Mine M., Επίκαιρες Εξελίξεις στο Ευρωπαϊκό Δίκαιο για τον Χρόνο Εργασίας, Επ. Εργ.Δ, τόμος 70, τεύχος 9, 2011, σελ. 561.

³⁴⁵ ΕΕ, L 299/2003, σελ. 9.

Καταρχήν στο αρθ. 1 παργ. 3 της Οδηγίας 2003/88 ΕΚ προβλέπεται ότι η Οδηγία εφαρμόζεται σε όλους τους τομείς δραστηριοτήτων του Δημόσιου και του Ιδιωτικού Τομέα. Αυτή η διάταξη αποτέλεσε το βασικό συλλογιστικό επιχείρημα του ΔΕΕ στην απόφαση του³⁴⁶ σχετικά με την ερμηνεία της Οδηγίας πλαίσιο 89/391 ΕΟΚ, στην οποία διευκρίνισε ότι αυτή εφαρμόζεται και στους εργαζόμενους του Δημόσιου Τομέα όπως στις ένοπλες δυνάμεις στις αστυνομικές και τελωνειακές υπηρεσίες.

Δεύτερον, υπάρχει μια σημαντική διάταξη στο αρθ. 1 παργ. 4 της Οδηγίας για το χρόνο εργασίας η οποία ορίζει ότι «οι διατάξεις της οδηγίας 89/391/ΕΟΚ εφαρμόζονται πλήρως στα θέματα που αναφέρει η παράγραφος 2, με την επιφύλαξη περιοριστικότερων ή/και ειδικότερων διατάξεων της παρούσας οδηγίας».

Ως εκ τούτου, οι διατάξεις της Οδηγίας πλαίσιο για την υγεία και την ασφάλεια, όπως οι διατάξεις του αρθ. 6 (γενικές υποχρεώσεις των εργοδοτών), του αρθ. 7 (υπηρεσίες προστασίας και πρόληψης), του αρθ. 10 (ενημέρωση των εργαζομένων), του αρθ. 11 (διαβούλευση και συμμετοχή των εργαζομένων όσον αφορά την ασφάλεια και την υγεία στην εργασία) και οι διατάξεις του αρθ. 12 (κατάρτιση των εργαζομένων) αποτελούν αναπόσπαστο μέρος της Οδηγίας για το χρόνο εργασίας.

Η Οδηγία 2003/88 ΕΚ με στόχο τη σαφήνεια και ως εκ τούτου την ασφάλεια δικαίου κωδικοποιεί κατά βάση ρυθμίσεις παλαιότερων Οδηγιών (93/104/ΕΚ³⁴⁷, 2000/34/ΕΚ³⁴⁸) και αποβλέπει στην επίτευξη ισορροπίας ανάμεσα στον κύριο στόχο της ασφάλειας και της υγείας των εργαζομένων αφενός και στις ανάγκες μιας σύγχρονης ευρωπαϊκής οικονομίας αφετέρου.

Η Οδηγία προσδιορίζει τις ελάχιστες απαιτήσεις ασφάλειας και υγείας σχετικά με την οργάνωση του χρόνου εργασίας αναφορικά με τις περιόδους ημερήσιας ανάπαυσης, τα διαλείμματα, την εβδομαδιαία ανάπαυση, την ετήσια άδεια, καθώς και ορισμένες πτυχές της νυχτερινής εργασίας και της εργασίας κατά βάρδιες. Το πεδίο εφαρμογής της καλύπτει όλους τους τομείς δραστηριοτήτων, δημόσιους και ιδιωτικούς, με εξαίρεση τις ενωσιακές πράξεις που περιλαμβάνουν ειδικότερες ρυθμίσεις³⁴⁹.

Ειδικά ως προς την οργάνωση του χρόνου εργασίας

³⁴⁶ ΔΕΚ υπ. C-132/04 (Επιτροπή κατά Ισπανίας), Συλλ. 2006, σελ. I-00003.

³⁴⁷ ΕΕ, L 307/1993, σελ. 18.

³⁴⁸ ΕΕ, L 195/2000, σελ. 41.

³⁴⁹ Επί του παρόντος υπάρχουν 4 πράξεις, εκ των οποίων η πλέον συναφής είναι η Οδηγία 2002/15/ΕΚ.

Η Οδηγία προσδιορίζει τα χαρακτηριστικά στοιχεία της έννοιας του «χρόνου εργασίας» ως η «κάθε περίοδος κατά τη διάρκεια της οποίας ο εργαζόμενος ευρίσκεται στην εργασία, στη διάθεση του εργοδότη, και ασκεί τη δραστηριότητα ή τα καθήκοντά του».

Τα κράτη μέλη οφείλουν θεσπίζουν τα αναγκαία μέτρα ώστε **κάθε εργαζόμενος να επωφελείται** από:

- ✓ ελάχιστη περίοδο ημερήσιας ανάπαυσης 11 διαδοχικών ωρών ανά 24ωρο
- ✓ διάλειμμα για ημερήσια εργασία άνω των 6 ωρών
- ✓ ελάχιστη περίοδο 24ωρης ανάπαυσης κατά μέσον όρο, χωρίς διακοπή έπειτα από κάθε περίοδο 7 ημερών, η οποία προστίθεται στις 11 ώρες ημερήσιας ανάπαυσης
- ✓ εβδομαδιαία μέγιστη διάρκεια εργασίας 48 ωρών συμπεριλαμβανομένων των υπερωριών.
- ✓ ετήσια άδεια τουλάχιστον 4 εβδομάδων με αποδοχές.

Η **νυχτερινή εργασία** αποτελεί ξεχωριστή περίπτωση, καθώς η διάρκειά της δεν μπορεί να υπερβαίνει τις 8 ώρες κατά μέσον όρο ανά 24ωρο.

Οι εργαζόμενοι τη νύχτα πρέπει να τυγχάνουν ειδικότερης αντιμετώπισης για την προστασία της υγείας και της ασφάλειάς τους. Επωφελούνται π.χ. από δωρεάν αξιολόγηση της υγείας τους πριν από την πρόσληψή τους για νυχτερινή εργασία και, στη συνέχεια, υποβάλλονται τακτικά σε έλεγχο.

Εάν κριθούν ακατάλληλοι, πρέπει, στο μέτρο του δυνατού, να απασχοληθούν σε εργασία ημέρας.

Ο εργοδότης που οργανώνει την εργασία σύμφωνα με ένα συγκεκριμένο ρυθμό πρέπει να λαμβάνει υπόψη τη γενική αρχή της προσαρμογής της εργασίας στον άνθρωπο, ιδίως με σκοπό τη μείωση της μονότονης και ρυθμικά επαναλαμβανόμενης εργασίας.

Ο εργοδότης που χρησιμοποιεί τακτικά τις υπηρεσίες νυχτερινών εργαζομένων, ενημερώνει σχετικά τις αρμόδιες αρχές για την υγεία και την ασφάλεια (τρίτο κεφάλαιο της Οδηγίας, άρθρα 9 έως 11)..

Από τις προαναφερθείσες αρχές είναι δυνατές μέσω συλλογικών συμβάσεων εργασίας ή σε συμφωνία με τους κοινωνικούς εταίρους συγκεκριμένες παρεκκλίσεις που αφορούν ειδικές περιπτώσεις όπως π.χ. μεγάλες αποστάσεις τόπου εργασίας και τόπου κατοικίας, δραστηριότητες φύλαξης, νοσηλείας κ.λπ.

5.5.2.1 Η νομολογία του ΔΕΕ

Οι διατάξεις της Οδηγίας για την οργάνωση του χρόνου εργασίας είναι φυσικό να προκαλούν τα άμεσο ενδιαφέρον των εργαζομένων, γεγονός που αποδεικνύεται και από τη σχετικά πυκνή ενασχόληση του Δικαστηρίου με την ερμηνεία των διατάξεών της. Με τη δημιουργική του προσέγγιση το Δικαστήριο διευκρίνισε αρκετά αμφιλεγόμενα ζητήματα ως προς το εύρος της συγκεκριμένης Οδηγίας. Ιδιαίτερης σημασίας ήταν οι τοποθετήσεις του Δικαστηρίου στα ζητήματα τα σχετικά με τις εφημερίες των γιατρών³⁵⁰, το μέγιστο όριο εβδομαδιαίων ωρών εργασίας, την ετήσια άδεια μετ' αποδοχών, τη μακροχρόνια αναρρωτική άδεια³⁵¹, την αντικατάσταση της ετήσιας άδειας μετ' αποδοχών με χρηματική αποζημίωση³⁵² όπως και το ελάχιστο όριο ημερήσιας³⁵³ και εβδομαδιαίας³⁵⁴ ανάπαυσης.

Στην υπόθεση SIMAP³⁵⁵ το κρίσιμο ερμηνευτικό ζήτημα εστιάζονταν στο κατά πόσο ο χρόνος εφημερίας των γιατρών στο δημόσιο σύστημα υγείας της Ισπανίας έπρεπε να συνυπολογίζεται στον εβδομαδιαίο χρόνο εργασίας τους. Η ερμηνευτική προσέγγιση του Δικαστηρίου ήταν διασταλτική. Δέχθηκε ότι οι κανόνες της εν λόγω Οδηγίας εφαρμόζονται και στην εργασία των ιατρών των ομάδων πρώτων βοηθειών οι οποίοι δεν ανήκουν στις επαγγελματικές κατηγορίες που έχουν σχέση με την άσκηση ιδιαίτερων δραστηριοτήτων του Δημόσιου Τομέα όπως π.χ. η δημόσια τάξη και ασφάλεια. Οι εφημερίες των συγκεκριμένων γιατρών υπό το καθεστώς της φυσικής παρουσίας τους στο κέντρο υγείας εντάσσονται στο χρόνο εργασίας, δεδομένου ότι παρουσιάζουν όλα τα χαρακτηριστικά μιας κανονικής εργασίας. Αντίθετα, όταν απλώς υπάρχει δυνατότητα συνεχούς επικοινωνίας μαζί τους, οι γιατροί αυτοί υπόκεινται σε λιγότερους περιορισμούς κατά τη διαχείριση του χρόνου τους. Μόνο ο χρόνος της πραγματικής παροχής πρώτων βοηθειών πρέπει να θεωρηθεί χρόνος εργασίας.

Τέλος, το Δικαστήριο δέθηκε ότι η εργασία των γιατρών πρώτων βοηθειών αποτελεί εργασία κατά βάρδιες υπό την έννοια της διαδοχής εκ περιτροπής, πράγμα που σημαίνει διαφορετικές ώρες σε μια δεδομένη περίοδο ημερών ή εβδομάδων.

³⁵⁰ ΔΕΚ υπ. C-437/05 (Jan Vorel), Συλλ. 2007, σελ. I-00331, υπ. C-14/04 (Dellas), Συλλ. 2005, σελ. I-10253.

³⁵¹ ΔΕΕ υπ. C-214/10 (Winfried Schulte), Συλλ. 2011, σελ. I-11757, υπ. C-337/10 (Georg Neidel), Συλλ. 2012, Συλλ. I-63, υπ. C-282/10 (Dominguez), Συλλ. 2012 σελ. I-33.

³⁵² ΔΕΚ υπ. C-131/04 (Robinson-Steele), υπ. C-257/04 (Caulfield), Συλλ. 2006, σελ. I-02531.

³⁵³ ΔΕΕ υπ. C-428/09 (Union syndicale Solidaires Isère), Συλλ. 2010, σελ. I-09961.

³⁵⁴ ΔΕΕ υπ. C-227/09 (Accardo), Συλλ. 2010, σελ. I-10273.

³⁵⁵ ΔΕΚ υπ. C-303/98 (Simap), Συλλ. 2000, σελ. I-07963.

Ως προς τη συναίνεση των εργαζομένων στις ισχύουσες παρεκκλίσεις από την ενωσιακή ρύθμιση για το χρόνο εργασίας είναι αναγκαία, καθόσον η συναίνεση αυτή δεν μπορεί να αντικατασταθεί από συλλογική σύμβαση εργασίας.

Στην υπόθεση Jaeger³⁵⁶, επρόκειτο για γιατρό εργαζόμενο σε νοσοκομείο της πόλης Kiel (Γερμανία) όπου πραγματοποιούσε 6 εφημερίες το μήνα για τις οποίες αμείβονταν εν μέρει με τη χορήγηση ελεύθερου χρόνου και εν μέρει με τη συμπληρωματικής αμοιβή. Στη διάθεση του γιατρού η διοίκηση του νοσοκομείου είχε θέσει ένα δωμάτιο με κρεβάτι, ώστε ο γιατρός να ξεκουράζεται ή να κοιμάται, όταν δεν θα ήταν υποχρεωμένος να προσφέρει τις υπηρεσίες του. Αυτός ο χρόνος χαρακτηριζόταν από τη νομοθεσία χρόνος αναπαύσεως.

Το Δικαστήριο στην απόφασή του επαναβεβαίωσε τα συμπεράσματά του στην υπόθεση SIMAP και δέχθηκε επιπρόσθετα ότι εθνική νομοθεσία όπως η γερμανική, που χαρακτηρίζει χρόνο αναπαύσεως τα διαστήματα ενεργού αναμονής του εργαζομένου στο πλαίσιο μιας τέτοιας εφημερίας αντίκειται στις διατάξεις της Οδηγίας 93/104 ΕΚ. Η επιχειρηματολογία του Δικαστηρίου είναι πειστική. Δέχθηκε ότι ο γιατρός ο οποίος ήταν υποχρεωμένος να κρατήσει τον εαυτό του στη διάθεση του εργοδότη, σε τόπο προκαθορισμένο από αυτόν και για όλη τη διάρκεια της εφημερίας, υπόκεινται αισθητά σε μεγαλύτερους περιορισμούς από ότι ένας γιατρός σε επιφυλακή που είναι κοντά στον οικογενειακό και κοινωνικό του περιβάλλον και έχει περισσότερη ελευθερία να διαχειριστεί τον χρόνο κατά τον οποίο δεν είναι υποχρεωμένος να προσφέρει τις επαγγελματικές του υπηρεσίες.

Στην πολλή σημαντική απόφαση Pfeiffer³⁵⁷ το Δικαστήριο είχε να κρίνει τη συμβατότητα εθνικής ρύθμισης που προέβλεπε εβδομαδιαίο χρόνο εργασίας 49 ωρών όταν η αντίστοιχη, αλλά μη μεταφερθείσα στη Γερμανία, Οδηγία 93/104 ΕΚ προέβλεπε ανώτατο εβδομαδιαίο όριο τις 48 ώρες. Η διαφορά ανέκυψε μεταξύ του εργαζόμενου Pfeiffer και του γερμανικού Ερυθρού Σταυρού, Νομικού Προσώπου Ιδιωτικού Δικαίου. Η διαφορά δηλ. ανέκυψε μεταξύ ιδιωτών.

Το κρίσιμο και προκρινόμενο εν προκειμένω ερώτημα αφορούσε τη δυνατότητα επίκλησης της Οδηγίας μεταξύ ιδιωτών, δηλ. το γνωστό στη βιβλιογραφία³⁵⁸ ζήτημα της οριζόντιας εφαρμογή της Οδηγίας. Το Δικαστήριο παγίωσε προηγούμενα νομολογιακά του συμπεράσματα με την εξής λιτή και ταυτόχρονα σαφή διατύπωση: *«Επομένως, ακόμη και μια σαφής, ακριβής και απαλλαγμένη αιρέσεων διάταξη οδηγίας, η οποία σκοπεύει στην απονομή*

³⁵⁶ ΔΕΚ υπ. C-151/02 (Jaeger), Συλλ. 2003, σελ. I-08389.

³⁵⁷ ΔΕΚ υπ. C-397/01 έως C-403/01 (Pfeiffer) Συλλ. 2004, σελ. I8835.

³⁵⁸ Παπαγιάννη Δον., Οι ενωσιακές Οδηγίες, οπ.π., σελ. 114.

δικαιωμάτων ή στην επιβολή υποχρεώσεων στους ιδιώτες, δεν μπορεί να έχει εφαρμογή, αυτή καθαυτή, στο πλαίσιο ένδικης διαφοράς ανακύπτουσας αποκλειστικώς μεταξύ ιδιωτών» (σκ. 109).

Στη συνέχεια το Δικαστήριο δέχθηκε ότι κάθε επέκταση του μέγιστου εβδομαδιαίου ορίου των 48 ωρών, που προβλέπει η Οδηγία, απαιτεί από κάθε εργαζόμενο ξεχωριστά να δώσει με ελεύθερη βούληση τη συγκατάθεσή του για την επέκτασή του, πράγμα το οποίο δεν συνέβη στην συγκεκριμένη περίπτωση. Η αποδοχή της επέκτασης του εβδομαδιαίου ωραρίου εργασίας με την υπογραφή των ατομικών συμβάσεων εργασίας μέσω των οποίων γίνεται αναφορά στις διατάξεις της συλλογικής σύμβασης εργασίας, κατά το Δικαστήριο, δεν αρκεί.

Δεχόμενο όμως το Δικαστήριο, ότι επίκληση της συγκεκριμένης Οδηγίας εναντίον άλλου ιδιώτη δεν επιτρέπεται, προχώρησε στην επαναβεβαίωση της επόμενης νομολογιακής αρχής, κατά την οποία ο εθνικός δικαστής έχει την υποχρέωση να ερμηνεύει το εθνικό του δίκαιο υπό το φως της Οδηγίας³⁵⁹.

Το εθνικό δικαστήριο οφείλει, υπογράμμισε το ΔΕΕ, όταν εφαρμόζει τις διατάξεις του εθνικού δικαίου που θεσπίστηκαν για τη μεταφορά των υποχρεώσεων που προβλέπει η Οδηγία, να εξετάσει το σύνολο των κανόνων του εθνικού δικαίου και να τους ερμηνεύει, στο μέτρο του δυνατού, υπό το φως του γράμματος και του σκοπού της Οδηγίας, ώστε να επιτευχθεί μια λύση σύμφωνη προς το επιδιωκόμενο από την Οδηγία αποτέλεσμα. Σε αυτήν την περίπτωση, το εθνικό δικαστήριο θα πρέπει να εξασφαλίσει ότι δεν θα γίνει υπέρβαση του μέγιστου εβδομαδιαίου χρόνου εργασίας δηλ. των 48 ωρών.

Η συγκεκριμένη αναφορά του Δικαστηρίου δημιουργεί περαιτέρω σειρά κρίσιμων ερωτημάτων. Η ερμηνεία του εθνικού δικαίου υπό το φως της Οδηγίας προϋποθέτει, κατά το ίδιο το Δικαστήριο, ότι η εθνική ρύθμιση παρέχει δυνατότητα διαφορετικών ερμηνευτικών παραδοχών. Όταν, όπως εν προκειμένω, η εθνική ρύθμιση είναι σαφής και δεν επιδέχεται οποιαδήποτε ερμηνεία, πώς θα επιτευχθεί το αποτέλεσμα της Οδηγίας; Υποχρεώνεται ο εθνικός δικαστής σε *contra legem* ερμηνεία; Η απάντηση επί των συγκεκριμένων ερωτημάτων εκφεύγει από τα πλαίσια της παρούσης έρευνας, η επιταγή όμως του ΔΕΕ παραμένει η ίδια και απαιτεί από τα κράτη μέλη την πλήρη συμμόρφωση προς τις διατάξεις των Οδηγιών.

Στην υπόθεση Schultz-Hoff³⁶⁰ το κρίσιμο ερώτημα αφορούσε τη δυνατότητα αποζημίωσης του εργαζόμενου ο οποίος δεν μπόρεσε να ασκήσει το δικαίωμά του για ετήσια

³⁵⁹ Παπαγιάννη Δον., Οι ενωσιακές Οδηγίες, οπ.π., σελ. 123.

³⁶⁰ ΔΕΚ υπ. C-350/06 (Schultz-Hoff), υπ. C-520/06 (Stringer), Συλλ. 2009, σελ. I-00179.

άδεια μετ' αποδοχών λόγω ανικανότητας προς εργασία η οποία οδήγησε τελικά στη συνταξιοδότησή του.

Με την απόφασή του, το Δικαστήριο υπενθύμισε ότι το δικαίωμα αναρρωτικής άδειας και ο τρόπος ασκήσεώς του δεν διέπονται από το κοινοτικό (ενωσιακό) δίκαιο. Όσον αφορά το δικαίωμα ετήσιας άδειας μετ' αποδοχών, που καθιερώνεται από την Οδηγία για το χρόνο εργασίας, δεν αντιτίθεται καταρχήν ούτε στο να επιτραπεί η ετήσια άδεια μετ' αποδοχών κατά τη διάρκεια περιόδου αναρρωτικής άδειας, ούτε στο να απαγορευθεί, υπό την επιφύλαξη πάντως ότι ο εν λόγω εργαζόμενος έχει τη δυνατότητα να ασκήσει το δικαίωμά του για άδεια κατά τη διάρκεια άλλης περιόδου.

Ως εκ τούτου, συνέχισε το Δικαστήριο, το δικαίωμα ετήσιας άδειας ενός εργαζομένου ο οποίος ευρίσκεται σε αναρρωτική άδεια δεόντως χορηγηθείσα δεν μπορεί να εξαρτηθεί από υποχρέωση πραγματικής παροχής εργασίας κατά τη διάρκεια της περιόδου αναφοράς που προβλέπεται σε ένα κράτος μέλος. Κατά συνέπεια, ένα κράτος μέλος μπορεί να προβλέψει την απώλεια του δικαιώματος ετήσιας άδειας μετ' αποδοχών κατά τη λήξη μιας περιόδου αναφοράς ή μιας περιόδου μεταφοράς, υπό τη μόνη προϋπόθεση ότι ο εν λόγω εργαζόμενος είχε πράγματι τη δυνατότητα να ασκήσει το δικαίωμά του για άδεια.

Το Δικαστήριο διευκρίνισε περαιτέρω ότι εργαζόμενος ο οποίος ευρίσκεται σε αναρρωτική άδεια κατά τη διάρκεια ολόκληρης της περιόδου αναφοράς και πέρα από μια περίοδο μεταφοράς που καθορίζεται από το εθνικό δίκαιο στερείται κάθε δυνατότητας να λάβει ετήσια άδεια μετ' αποδοχών. Το ίδιο ισχύει για εργαζόμενο ο οποίος εργάστηκε κατά τη διάρκεια ενός μέρους της περιόδου αναφοράς πριν λάβει αναρρωτική άδεια.

Το δικαίωμα ετήσιας άδειας μετ' αποδοχών δεν πρέπει να αποσβένεται κατά τη λήξη της περιόδου αναφοράς και/ή μιας περιόδου μεταφοράς που καθορίζεται από το εθνικό δίκαιο ακόμη και όταν ο εργαζόμενος ευρισκόταν σε αναρρωτική άδεια κατά τη διάρκεια ολόκληρης ή μέρους της περιόδου αναφοράς και η ανικανότητά του προς εργασία συνεχίστηκε μέχρι τη λήξη της σχέσεως εργασίας, εξ αυτού δε του λόγου δεν μπόρεσε να ασκήσει το δικαίωμά του για ετήσια άδεια μετ' αποδοχών.

Όσον αφορά το δικαίωμα χρηματικής αποζημιώσεως, κατά τη λήξη της σχέσεως εργασίας, για την ετήσια άδεια μετ' αποδοχών την οποία δεν μπόρεσε να λάβει ο εργαζόμενος, το Δικαστήριο αποφάνθηκε ότι η αποζημίωση πρέπει να υπολογίζεται κατά τρόπον ώστε να εξασφαλίζεται στον εν λόγω εργαζόμενο κατάσταση παρόμοια με εκείνη στην οποία θα ήταν, αν είχε ασκήσει το εν λόγω δικαίωμα κατά τη διάρκεια της σχέσεως εργασίας. Ως εκ τούτου, οι κανονικές αποδοχές του εργαζομένου, οι οποίες πρέπει να συνεχίσουν να καταβάλλονται κατά

τη διάρκεια της περιόδου αναπαύσεως που αντιστοιχεί στην ετήσια άδεια μετ' αποδοχών, έχουν καθοριστική σημασία και σε ό, τι αφορά τον υπολογισμό της χρηματικής αποζημίωσης για ετήσια άδεια η οποία δεν έχει ληφθεί κατά τη λήξη της σχέσεως εργασίας.

5.5.2.2 Η μεταφορά της Οδηγίας στις εθνικές νομοθεσίες (Η Έκθεση της Επιτροπής)

Η Οδηγία 2003/88 τέθηκε σε ισχύ το 2004 και η Επιτροπή έχει συντάξει έκθεση σχετικά με την εφαρμογή της το 2006 και το 2010.

Στην έκθεση του 2010³⁶¹ η Επιτροπή διέκρινε ότι σε γενικές γραμμές η Οδηγία είχε μεταφερθεί σε ικανοποιητικό επίπεδο στην εσωτερική νομοθεσία των κρατών και οι περισσότεροι εργαζόμενοι στην ΕΕ εργάζονταν υπό κανόνες χρόνου εργασίας που είναι σύμφωνοι με τη νομοθεσία της ΕΕ ενώ σε πολλές περιπτώσεις, οι εθνικοί κανόνες παρείχαν μεγαλύτερη προστασία από την απαιτούμενη βάσει της Οδηγίας.

Εντούτοις, η ανάλυση της Επιτροπής έδειχνε ότι πολλά κράτη μέλη είχαν καθιερώσει τη χρήση της δυνατότητας «εθελούσιας εξαίρεσης» από το 2000, εκ των οποίων έντεκα κράτη μέλη για να διαχειριστούν τις δυσκολίες που αντιμετώπιζαν όσον αφορά τον χρόνο εφημερίας και την αντισταθμιστική ανάπαυση στην παροχή 24 ωρών υπηρεσιών³⁶².

a. Τα όρια του χρόνου εργασίας

Σε γενικές γραμμές, η Οδηγία έχει μεταφερθεί ικανοποιητικά ως προς το όριο αυτό. Πολλά κράτη μέλη θεσπίζουν πρότυπα υψηλότερης προστασίας ενώ αρκετά άλλα κράτη χρησιμοποιούν τα ελάχιστα όρια που ορίζει η Οδηγία (δυνάμει της Οδηγίας, ο μέσος εβδομαδιαίος χρόνος εργασίας συμπεριλαμβανομένων των υπερωριών δεν πρέπει να υπερβαίνει τις 48 ώρες εβδομαδιαίως).

Πχ. για το έτος 2012³⁶³ η εβδομαδιαία κανονική χρόνο διάρκεια εργασίας στη Γαλλία ήταν 35.6 ώρες, Δανία 37, Ολλανδία 37.1, Ηνωμένο Βασίλειο 37.5, Βέλγιο 37.6, Γερμανία

³⁶¹ Έκθεση της Επιτροπής σχετικά με την Εφαρμογή από τα Κράτη Μέλη της Οδηγίας 2003/88/EK, SEC(2010) 1611 τελικό. Έκθεση της Επιτροπής σχετικά με την εφαρμογή των διατάξεων της Οδηγίας 2003/88/EK , COM (2006) 371 τελικό.

³⁶² Η Αυστρία, η Δανία, η Ελλάδα, η Ιταλία, η Ιρλανδία, η Λιθουανία, το Λουξεμβούργο, η Πορτογαλία, η Ρουμανία, η Σουηδία και η Φινλανδία.

³⁶³ Εργασιακές Σχέσεις στην Ευρώπη και στην Ελλάδα. Ετήσια Έκθεση, 2012, INE, Ινστιτούτο Εργασίας της ΓΣΕΕ, Παρατηρητήριο Οικονομικών και Κοινωνικών Υποθέσεων, Δεκέμβριος 2012, σελ. 217.

37.7, Ιταλία 38, Τσεχία 38, Ισπανία 38.5, Πορτογαλία 38.9, Σλοβακία 39, Ιρλανδία 39, Μάλτα 40, Ελλάδα 40, Ουγγαρία 40, Ρουμανία 40, Λετονία 40.

Ωστόσο, στην Αυστρία, δυνάμει τομεακής νομοθεσίας, οι ιατροί μπορούν να κληθούν να εργαστούν κατά μέσο όρο 60 ώρες εβδομαδιαίως, χωρίς την προηγούμενη συναίνεσή τους. Η Ουγγαρία επιτρέπει μέσο χρόνο εργασίας 60 έως 72 ωρών εβδομαδιαίως, κατόπιν συμφωνίας μεταξύ των ενδιαφερομένων μερών, στο πλαίσιο «υπηρεσίας ετοιμότητας»: ωστόσο, δεν είναι σαφές κατά πόσον οι συμβάσεις αυτές εμπίπτουν στην παρέκκλιση της «εθελούσιας επιλογής εξαίρεσης από τον κανόνα».

Επίσης, σημειώνεται ότι σε πολλά κράτη μέλη, η εφαρμογή κανόνων σχετικά με τον χρόνο εφημερίας, καθώς και με τους ασκούμενους ιατρούς ή τους εργαζόμενους στο Δημόσιο Τομέα, δημιουργεί προβλήματα ως προς τη συμμόρφωση με το όριο του χρόνου εργασίας. Η Οδηγία προβλέπει ότι, όταν υπολογίζονται τα όρια του εβδομαδιαίου χρόνου εργασίας, οι ώρες εργασίας εκφράζονται κατά μέσο όρο για μια «περίοδο αναφοράς». Με τον τρόπο αυτόν, επιτρέπονται περισσότερες ώρες εργασίας σε ορισμένες εβδομάδες, εφόσον οι ώρες εργασίας μειώνονται αντίστοιχα σε άλλες εβδομάδες. Κατά κανόνα, η περίοδος αναφοράς δεν πρέπει να υπερβαίνει τέσσερις μήνες, μπορεί όμως να επεκταθεί με νόμο σε έξι μήνες κατά ανώτατο όριο για ορισμένες δραστηριότητες, καθώς και, με συλλογική σύμβαση, σε ανώτατο όριο δώδεκα μηνών για οποιαδήποτε δραστηριότητα.

Σε γενικές γραμμές, η περίοδος αναφοράς έχει εφαρμοστεί με ικανοποιητικό τρόπο στα κράτη μέλη, και σε ορισμένα κράτη μέλη έχουν επέλθει τελευταία σημαντικές τροποποιήσεις που αποβλέπουν στη βελτίωση της συμμόρφωσης. Ωστόσο, απ' ότι φαίνεται, ορισμένα κράτη μέλη δεν συμμορφώνονται ακόμη πλήρως με την Οδηγία. Η Βουλγαρία και η Γερμανία επιτρέπουν περίοδο αναφοράς έξι μηνών για όλες τις δραστηριότητες. Η Γερμανία, η Ουγγαρία, η Πολωνία και η Ισπανία επιτρέπουν περίοδο αναφοράς 12 μηνών χωρίς συλλογική σύμβαση.

b. Ο χρόνος εφημερίας.

Ο «χρόνος εφημερίας» αναφέρεται σε περιόδους κατά τις οποίες ο εργαζόμενος καλείται να παραμείνει στον χώρο εργασίας του και είναι έτοιμος να εκτελέσει τα καθήκοντά του, εάν παραστεί ανάγκη. Σύμφωνα με την πάγια νομολογία του Δικαστηρίου³⁶⁴, όλες οι περιόδοι

³⁶⁴ ΔΕΚ υπ. C-303/98 (Simap) Συλλ. 2000, σελ. I-07963, υπ. C-151/02 (Landeshauptstadt Kiel), Συλλ. 2003, σελ. I-08389, υπ. C-398/01 (Bernhard Pfeiffer) Συλλ. 2004, σελ. I-08835, υπ. C-14/04 (Dellas), Συλλ. 2005, σελ. I-10253.

εφημερίας στον χώρο εργασίας πρέπει να προσμετρούνται πλήρως ως χρόνος εργασίας για τους σκοπούς της Οδηγίας.

Η αρχή εφαρμόζεται τόσο για τις περιόδους κατά τις οποίες ο εργαζόμενος παρέχει εργασία σε απάντηση σε μια κλήση («ενεργός» χρόνος εφημερίας), όσο και για τις περιόδους κατά τις οποίες του επιτρέπεται να αναπαυθεί ενώ περιμένει κλήση («ανενεργός» χρόνος εφημερίας), εφόσον παραμένει στον χώρο εργασίας.

Η ανάλυση κατέδειξε ότι ορισμένα κράτη μέλη, και συγκεκριμένα η Τσεχική Δημοκρατία, η Γαλλία, η Γερμανία, η Ουγγαρία, οι Κάτω Χώρες, η Πολωνία (για ορισμένους τομείς)³⁶⁵, η Σλοβακία και το Ηνωμένο Βασίλειο, έχουν τροποποιήσει σημαντικά στην πράξη τη νομοθεσία ή τις τρέχουσες πρακτικές τους για να τις εναρμονίσουν περισσότερο με τις απαιτήσεις των αποφάσεων του Δικαστηρίου.

Σε έντεκα κράτη μέλη, μεταξύ των τροποποιήσεων αυτών περιλαμβάνεται η δυνατότητα «εθελούσιας εξαίρεσης από τον κανόνα». Στο στάδιο αυτό, και σύμφωνα με τις διαθέσιμες πληροφορίες, φαίνεται ότι, σύμφωνα με την εθνική νομοθεσία, ο χρόνος εφημερίας στον χώρο εργασίας εξομοιούται πλήρως με τον χρόνο εργασίας στο εθνικό δίκαιο εννέα κρατών μελών.

Πρόκειται επίσης για γενική πρακτική, με ορισμένες μόνο εξαιρέσεις σε ορισμένους τομείς, στην Αυστρία και την Ουγγαρία. Επιπλέον, στην Ισπανία και τη Σλοβακία ο χρόνος εφημερίας στον χώρο εργασίας θεωρείται ότι ισοδυναμεί εξ ολοκλήρου με το χρόνο εργασίας σύμφωνα με τον Εργ.Κ. για τον ιδιωτικό τομέα (αλλά όχι για τον δημόσιο τομέα στο σύνολό του).

Επιπλέον, ο χρόνος εφημερίας στον χώρο εργασίας στο συγκεκριμένο πλαίσιο του τομέα της δημόσιας υγείας θεωρείται πλέον ότι ισοδυναμεί πλήρως με το χρόνο εργασίας στη Γαλλία, την Πολωνία, τη Σλοβακία και την Ισπανία. Είναι επίσης σαφές ότι σε πολλά κράτη μέλη, ο χρόνος εφημερίας στο χώρο εργασίας δεν θεωρείται ακόμη ότι ισοδυναμεί πλήρως με τον χρόνο εργασίας, όπως ορίζουν, αντίθετα, οι αποφάσεις του Δικαστηρίου.

c. Η αντισταθμιστική ανάπαυση

Οι κυριότερες απαιτήσεις της Οδηγίας όσον αφορά τις ελάχιστες ημερήσιες και εβδομαδιαίες περιόδους ανάπαυσης και ένα διάλειμμα ανάπαυσης κατά την ημερήσια εργασία, έχουν μεταφερθεί, εν γένει, ικανοποιητικά. Οι κυριότερες δυσχέρειες συνίστανται περισσότερο

³⁶⁵ Με εξαίρεση τις υγειονομικές υπηρεσίες και τους επαγγελματίες στρατιωτικούς.

στη χρήση των παρεκκλίσεων που επιτρέπουν την αναβολή ή τη συντόμευση του ελάχιστου χρόνου ανάπαυσης, αλλά μόνον εφόσον ο εργαζόμενος λάβει, σε μεταγενέστερο στάδιο, επιπλέον χρόνο ανάπαυσης ισοδύναμης διάρκειας ως αντιστάθμισμα στις απολεσθείσες ώρες ανάπαυσης («ισοδύναμη αντισταθμιστική ανάπαυση»).

Οι ισχύοντες κανόνες δεν επιτρέπουν να απολεσθούν πλήρως οι χρόνοι ανάπαυσης, εκτός από ορισμένες εξαιρετικές περιπτώσεις, στις οποίες η παροχή ισοδυνάμων αντισταθμιστικών περιόδων ανάπαυσης είναι αδύνατη για αντικειμενικούς λόγους και στις οποίες οι εργαζόμενοι έχουν λάβει κατάλληλη εναλλακτική προστασία.

Επιπλέον, σύμφωνα με την απόφαση Jaeger³⁶⁶, η αντισταθμιστική ανάπαυση θα πρέπει να παρέχεται γρήγορα, αμέσως μετά την περίοδο εργασίας κατά την οποία απωλέσθη ο χρόνος ανάπαυσης. Σε πολλά κράτη μέλη, οι παρεκκλίσεις εφαρμόζονται με τρόπο που υπερβαίνει όσα επιτρέπουν οι κανόνες. Υπάρχουν τρία κύρια προβλήματα:

- ✓ Αποκλεισμός ορισμένων εργαζομένων από το δικαίωμα περιόδων ανάπαυσης: πρόκειται για ένα πρόβλημα που αφορά ειδικούς τομείς στο Βέλγιο (εσωτερικά σχολεία, ένοπλες δυνάμεις), στην Ελλάδα (ιατροί δημοσίου τομέα) και στην Ουγγαρία (εποχιακοί εργαζόμενοι, δημόσια σχολεία, ένοπλες δυνάμεις). Το πρόβλημα αφορά γενικότερα ορισμένους εργαζόμενους στην Αυστρία (συμπεριλαμβανομένων των εργαζομένων σε υγειονομικά ιδρύματα και τους εργαζόμενους σε κέντρα περίθαλψης) και στη Λετονία

- ✓ Άδεια παρεκκλίσεων που δεν απαιτούν ισοδύναμη αντισταθμιστική ανάπαυση: το Βέλγιο, η Βουλγαρία, η Εσθονία, η Ουγγαρία και η Λετονία επιτρέπουν τέτοιες παρεκκλίσεις σε ευρεία σειρά τομέων ή δραστηριοτήτων. Η Γερμανία (μόνο μέσω συλλογικής σύμβασης) και η Ρουμανία επιτρέπουν τις παρεκκλίσεις αυτές για τις υπηρεσίες εφημερίας και υγείας, αντίστοιχα. Η Πορτογαλία τις επιτρέπει για τον δημόσιο τομέα.

- ✓ Οι καθυστερήσεις για την παροχή αντισταθμιστικής ανάπαυσης, αντίθετα προς την απόφαση Jaeger: σε εννέα κράτη μέλη φαίνεται ότι δεν υπάρχει γενικά νομικός δεσμευτικός κανόνας σχετικά με τον προγραμματισμό της αντισταθμιστικής ανάπαυσης. Αυτά τα κράτη μέλη είναι: η Αυστρία (όσον αφορά την εβδομαδιαία ανάπαυση), η Κύπρος, η Δανία, η Γαλλία, η Ελλάδα, η Ιρλανδία, η Ιταλία, το Λουξεμβούργο και η Μάλτα. Στο Βέλγιο, τη Γερμανία και τη Λετονία, δεν υπάρχουν νομικά δεσμευτικοί κανόνες σε σημαντικούς τομείς ή καταστάσεις. Στην Αυστρία (όσον αφορά την ημερήσια ανάπαυση), στο Βέλγιο (δημόσιος τομέας), στη Δανία (στο πλαίσιο συλλογικών συμβάσεων), στη Φινλανδία, στην Ουγγαρία, στην Πολωνία (για ορισμένους τομείς), στην Πορτογαλία (δημόσιος τομέας), στη Σλοβακία,

³⁶⁶ ΔΕΚ υπ. C-151/02 (Landeshauptstadt Kiel κατά Norbert Jaeger), Συλλ. 2003, σελ. I-08389.

στη Σλοβενία και στην Ισπανία, η αντισταθμιστική ανάπαυση πρέπει να παρέχεται στο πλαίσιο συγκεκριμένης περιόδου, αλλά η περίοδος αυτή μπορεί να συνίσταται σε καθυστέρηση μεγαλύτερη από την προβλεπόμενη στην απόφαση Jaeger.

d. Οι ασκούμενοι ιατροί

Οι ασκούμενοι ιατροί καλύπτονται από την Οδηγία περί οργάνωσης του χρόνου εργασίας, η οποία περιλαμβάνει τις διατάξεις τροποποιητικής Οδηγίας του 2000³⁶⁷. Επιτρέπει να θεσπιστεί μέσο όρο, έως τις 31 Ιουλίου 2009.

Η τροποποίηση αυτή έχει οδηγήσει σαφώς σε σημαντικές βελτιώσεις όσον αφορά την προστασία της υγείας και της ασφάλειας σε ορισμένα κράτη μέλη, όπου δεν εφαρμόζονταν στον παρελθόν ελάχιστοι περίοδοι ανάπαυσης ή όρια του χρόνου εργασίας για τους ασκούμενους ιατρούς.

Ωστόσο, η εικόνα δεν είναι ακόμη ικανοποιητική.

Η Ελλάδα δεν έχει μεταφέρει τις διατάξεις που αφορούν αυτήν την ομάδα εργαζομένων. Ως εκ τούτου, οι ασκούμενοι ιατροί μπορεί να αναγκάζονται να χάνουν τις ελάχιστες περιόδους ανάπαυσης και να εργάζονται επί υπερβολικό αριθμό ωρών (από 66 έως 80 ώρες εβδομαδιαίως κατά μέσο όρο).

Στην Ιρλανδία οι πράξεις για τη μεταφορά της νομοθεσίας δεν εφαρμόζονται, με αποτέλεσμα πολλοί ασκούμενοι ιατροί να εξακολουθούν να εργάζονται άνω των 60 ωρών εβδομαδιαίως κατά μέσο όρο και ορισμένοι άνω των 90 ωρών σε μία μόνο εβδομάδα, χωρίς να λαμβάνουν ελάχιστο χρόνο ημερήσιας ανάπαυσης.

Στη Γαλλία, οι εθνικοί κανόνες για τους ασκούμενους ιατρούς δεν φαίνεται να καθορίζουν ανώτατο όριο στον χρόνο εργασίας.

e. Οι εργαζόμενοι στο δημόσιο τομέα

Η Οδηγία εφαρμόζεται στον δημόσιο τομέα. Υπάρχουν λίγες εξαιρέσεις για ορισμένες δραστηριότητες του δημοσίου τομέα, όπως οι ένοπλες δυνάμεις, η αστυνομία ή ορισμένες δραστηριότητες στις υπηρεσίες πολιτικής προστασίας. Εντούτοις, το Δικαστήριο (υποθέσεις *Feuerwehr Hamburg* C-52/04³⁶⁸ και *Επιτροπή κατά Ισπανίας* C-132/04³⁶⁹) έκρινε ότι η

³⁶⁷ Οδηγία 2000/34 ΕΚ σχετικά με ορισμένα στοιχεία της οργάνωσης του χρόνου εργασίας ώστε να καλυφθούν οι τομείς και οι δραστηριότητες που εξαιρούνται από την Οδηγία 93/104 ΕΚ, ΕΕ L 195 της 1.8.2000, σελ. 41.

³⁶⁸ ΔΕΚ υπ. C-52/04 (*Feuerwehr Hamburg*), Συλλ. 2005, σελ. I-07111.

παρέκκλιση αυτή πρέπει να περιοριστεί σε εξαιρετικές περιστάσεις, όπως σε περιπτώσεις φυσικών ή τεχνολογικών καταστροφών, επιθέσεων ή σοβαρών ατυχημάτων, και ότι οι κανονικές δραστηριότητες των εργαζομένων αυτών καλύπτονται από την Οδηγία. Γενικά, τα κράτη μέλη έχουν μεταφέρει στη νομοθεσία τους την Οδηγία για τον δημόσιο τομέα. Ωστόσο, πολλά κράτη μέλη δεν την έχουν μεταφέρει για ορισμένες ομάδες εργαζομένων.

Η Οδηγία δεν έχει μεταφερθεί στην εθνική νομοθεσία της Κύπρου, της Ιρλανδίας ή της Ιταλίας σε ό, τι αφορά τις ένοπλες δυνάμεις και την αστυνομία. Στην Ισπανία, δεν έχει μεταφερθεί όσον αφορά την αστυνομία (Guardia Civil/ χωροφυλακή) και δεν φαίνεται να έχει μεταφερθεί για τους περισσότερους άλλους εργαζόμενους στον δημόσιο τομέα, συμπεριλαμβανομένων των υπηρεσιών πολιτικής προστασίας. Στην Ιταλία, δεν έχει επίσης μεταφερθεί για τις υπηρεσίες άμεσης ανάγκης, ενώ οι παρεκκλίσεις για τους ιατρούς σε υπηρεσίες δημόσιας υγείας, τα δικαστήρια και το προσωπικό των φυλακών, καθώς και ο αποκλεισμός εργαζομένων σε βιβλιοθήκες, μουσεία και κρατικούς αρχαιολογικούς χώρους φαίνεται ότι υπερβαίνουν τα επιτρεπτά όρια της Οδηγίας. Στην Ελλάδα, η Οδηγία δεν έχει μεταφερθεί για ιατρούς που εργάζονται στον δημόσιο τομέα.

f. Οι εργαζόμενοι με περισσότερες της μιας συμβάσεις εργασίας

Η Οδηγία δεν αναφέρει ρητά πώς πρέπει να εφαρμόζονται τα όρια του χρόνου εργασίας στην περίπτωση εργαζομένου ο οποίος εργάζεται σε πλαίσιο δύο ή περισσότερων σχέσεων εργασίας ταυτόχρονα. Θα πρέπει τα όρια να τηρούνται «ανά εργαζόμενο» (με την πρόσθεση των ωρών εργασίας για όλους τους παράλληλα εργαζόμενους) ή «ανά σύμβαση» (με την εφαρμογή των ορίων σε κάθε σχέση εργασίας χωριστά);

Η πρακτική στα κράτη μέλη διαφέρει σημαντικά σ' αυτό το σημείο. Δεκατέσσερα κράτη μέλη εφαρμόζουν την Οδηγία ανά εργαζόμενο. Εντούτοις, έντεκα κράτη μέλη την εφαρμόζουν ανά σύμβαση. Αυτά τα κράτη μέλη είναι: η Δανία, η Ισπανία, η Λετονία, η Μάλτα, η Ουγγαρία³⁷⁰, η Πολωνία, η Πορτογαλία, η Ρουμανία, η Σλοβακία, η Σουηδία και η Τσεχική Δημοκρατία. Το Βέλγιο και η Φινλανδία υιοθετούν ενδιάμεση θέση.

Η Επιτροπή έχει ήδη δηλώσει ότι, στο μέτρο του δυνατού, η Οδηγία πρέπει να εφαρμόζεται ανά εργαζόμενο. Σύμφωνα με τον στόχο της που συνίσταται στην προστασία της υγείας και της ασφάλειας των εργαζομένων, τα κράτη μέλη πρέπει να καθιερώσουν τους

³⁶⁹ ΔΕΚ υπ. C-132/04 (Επιτροπή κατά Ισπανίας), Συλλ. 2006, σελ. I-00003.

³⁷⁰ Εκτός των δραστηριοτήτων υγειονομικής περίθαλψης.

κατάλληλους μηχανισμούς για την παρακολούθηση και την επιβολή, ιδίως όταν υπάρχουν παράλληλες συμβάσεις με τον ίδιο εργοδότη.

g. Η εθελούσια εξαίρεση από τον κανόνα

Η εικόνα σχετικά με τη χρήση της δυνατότητας «εθελούσιας εξαίρεσης» έχει μεταβληθεί σημαντικά τα τελευταία χρόνια. Το 2000, το Ηνωμένο Βασίλειο ήταν το μόνο κράτος μέλος που χρησιμοποίησε αυτήν τη δυνατότητα. Δεκαέξι κράτη μέλη την χρησιμοποιούν πλέον, μεταξύ των οποίων και ένα κράτος μέλος το οποίο θεσπίζει επί του παρόντος νομοθεσία για την εισαγωγή της.

Έντεκα κράτη μέλη δήλωσαν ότι δεν έχουν επιτρέψει τη χρήση της δυνατότητας «εθελούσιας εξαίρεσης» στη μεταφορά στο εθνικό τους δίκαιο: αυτά τα κράτη μέλη είναι η Αυστρία, η Δανία, η Ελλάδα, η Ιταλία, η Ιρλανδία, η Λιθουανία, το Λουξεμβούργο, η Πορτογαλία, η Ρουμανία, η Σουηδία και η Φινλανδία. Πρέπει να τονιστεί ότι η χρήση της δυνατότητας «εθελούσιας εξαίρεσης» διαφέρει σημαντικά. Πέντε κράτη μέλη (Βουλγαρία, Εσθονία, Ηνωμένο Βασίλειο, Κύπρος και Μάλτα) επιτρέπουν τη χρήση της, ανεξαρτήτως τομέα. Έντεκα κράτη μέλη (Βέλγιο, Γαλλία, Γερμανία, Ισπανία, Κάτω Χώρες, Λετονία, Ουγγαρία, Πολωνία, Σλοβακία, Σλοβενία και

Τσεχική Δημοκρατία) επιτρέπουν (ή άρχισαν να θεσπίζουν) μια πιο περιορισμένη χρήση της δυνατότητας «εθελούσιας εξαίρεσης», σε συγκεκριμένους τομείς ή θέσεις εργασίας που κάνουν εκτεταμένη χρήση του χρόνου εφημερίας.

Υπάρχουν επίσης πολύ μεγάλες διαφορές στους όρους προστασίας που συνοδεύουν τη δυνατότητα «εθελούσιας εξαίρεσης». Για παράδειγμα, ορισμένα κράτη μέλη καθορίζουν όρια στον μέσο εβδομαδιαίο χρόνο εργασίας για τους εργαζόμενους που κάνουν χρήση της δυνατότητας αυτής (ο οποίος κυμαίνεται από 51 ώρες στην Ισπανία, σε 72 ώρες, συμπεριλαμβανομένου του χρόνου εφημερίας, στην Ουγγαρία), ενώ επτά κράτη μέλη δεν έχουν καθορίσει ρητά όρια γι' αυτούς τους εργαζόμενους. Δύο κράτη μέλη (Γερμανία και Κάτω Χώρες) απαιτούν συλλογική σύμβαση, καθώς και τη συναίνεση του εργαζομένου, προκειμένου να θεωρηθεί έγκυρη η δυνατότητα «εθελούσιας εξαίρεσης». Μόνο τρία κράτη μέλη (Γερμανία, Λετονία και Μάλτα) αναφέρουν σαφή υποχρέωση του εργοδότη να καταγράφει τις ώρες εργασίας εργαζομένων που κάνουν χρήση της δυνατότητας «εθελούσιας εξαίρεσης», και μόνο δύο (Σλοβακία και Τσεχική Δημοκρατία) αναφέρουν υποχρέωση του εργοδότη να κοινοποιεί στην επιθεώρηση εργασίας πότε χρησιμοποιείται η δυνατότητα «εθελούσιας εξαίρεσης». Επιπλέον, η Γερμανία απαιτεί τη θέσπιση ειδικών μέτρων για να

λαμβάνονται υπόψη η υγεία και η ασφάλεια, και οι Κάτω Χώρες απαιτούν από τους κοινωνικούς εταίρους να εξετάζουν κατ' αρχάς κατά πόσον μπορεί να αποτραπεί, με διαφορετική οργάνωση της εργασίας, η ανάγκη χρήσης της δυνατότητας «εθελούσιας εξαίρεσης».

Η δυνατότητα «εθελούσιας εξαίρεσης» εισήχθη πολύ πρόσφατα σε πολλά κράτη μέλη. Ωστόσο, η Επιτροπή δεν είναι σε θέση να αξιολογήσει πλήρως τη λειτουργία της στην πράξη, δεδομένου ότι οι εκθέσεις των κρατών μελών δεν παρέχουν αρκετές πληροφορίες σχετικά με τον αριθμό των πραγματικών ωρών εργασίας εργαζομένων που κάνουν χρήση της δυνατότητας «εθελούσιας εξαίρεσης», ούτε και για ποιό χρονικό διάστημα. Τα περισσότερα κράτη μέλη δεν φαίνεται να προβλέπουν την παρακολούθηση ή την καταγραφή του χρόνου εργασίας εργαζομένων που κάνουν χρήση της δυνατότητας «εθελούσιας εξαίρεσης». Η κατάσταση αυτή στερεί από τους αρμόδιους για τη χάραξη πολιτικής, από τα κράτη μέλη που είναι κατ' αρχήν αρμόδια για την επιβολή της νομοθεσίας της ΕΕ και από την Επιτροπή ως θεματοφύλακα των Συνθηκών, τις βασικές πληροφορίες που είναι αναγκαίες για να εξεταστεί κατά πόσον οι εργαζόμενοι που κάνουν χρήση της δυνατότητας «εθελούσιας εξαίρεσης» (καθώς και οι συνεργάτες ή πελάτες) είναι εκτεθειμένοι στους κινδύνους που απορρέουν από υπερβολικές ώρες εργασίας.

Υπάρχουν επίσης λόγοι ανησυχίας για το ότι, σε ορισμένα κράτη μέλη, δεν λαμβάνονται υπόψη οι στόχοι υγείας και ασφάλειας που προβλέπονται στην Οδηγία, και ότι δεν εφαρμόζεται ενδεχομένως η απαίτηση εκ των προτέρων συναίνεσης του εργαζομένου να κάνει χρήση της δυνατότητας «εθελούσιας εξαίρεσης».

h. Η ετήσια άδεια

Το δικαίωμα σε ετήσια άδεια μετ' αποδοχών δυνάμει του άρθρου 7 της Οδηγίας φαίνεται ότι, γενικά, έχει μεταφερθεί σε ικανοποιητικό βαθμό. Μόνο σε δέκα κράτη μέλη (Ουγγαρία, Εσθονία, Λετονία, Λιθουανία, Σλοβενία, Βουλγαρία, Σλοβακία, Κύπρος και Βέλγιο) εφαρμόζονται τα ελάχιστα όρια ετήσιας άδειας μετ' αποδοχών (20 εργάσιμες ημέρες το χρόνο) ενώ στα υπόλοιπα κράτη μέλη ο μέσος όρος ετήσιας άδειας μετ' αποδοχών διαφέρει από χώρα σε χώρα.

Πχ. Ρουμανία 21 εργάσιμες ημέρες το χρόνο, Ελλάδα 23, Μάλτα και Ιρλανδία 24, Λουξεμβούργο, Αυστρία, Τσεχία, Νορβηγία, Ολλανδία, Φινλανδία και Σουηδία 25, Ιταλία 28, Γερμανία, Γαλλία και Δανία 30 εργάσιμες ημέρες το χρόνο.

Τα κύρια προβλήματα συνίστανται σε καθυστερήσεις και στην ανάλωση του δικαιώματος σε ετήσια άδεια μετ' αποδοχών. Σε ορισμένα κράτη μέλη, η εθνική νομοθεσία μπορεί να απαιτήσει από εργαζόμενο να περιμένει έως και ένα έτος μέχρι να μπορεί να πάρει άδεια μετ' αποδοχών. Επίσης, σε ορισμένα κράτη μέλη, το δικαίωμα ετήσιας άδειας μετ' αποδοχών που παρέχει η Οδηγία χάνεται στο τέλος του έτους της άδειας ή της περιόδου μεταφοράς, ακόμη και αν δεν κατέστη δυνατό για τον εργαζόμενο να λάβει την άδεια αυτή για λόγους που δεν εξαρτώνται από αυτόν, όπως για λόγους ασθένειας. Τούτο δεν επιτρέπεται από την Οδηγία³⁷¹.

κ. Η νυκτερινή εργασία

Επειδή ο ανθρώπινος οργανισμός είναι πιο ευαίσθητος κατά τη διάρκεια της νύχτας στις περιβαλλοντικές αλλαγές και σε ορισμένες επαχθείς μορφές εργασίας, οι μεγάλες περίοδοι νυκτερινής εργασίας μπορούν να αποβούν επιζήμιες για την υγεία και την ασφάλεια των εργαζομένων. Η Οδηγία προβλέπει επομένως πιο υψηλά πρότυπα προστασίας για εργαζόμενους τη νύχτα: όχι πάνω από 8 ώρες εργασίας ημερησίως κατά μέσον όρο και όχι πάνω από 8 ώρες οποιαδήποτε ημέρα νυκτερινής εργασίας που είναι ιδιαίτερα επικίνδυνη και αγχογόνα. Μπορούν να προβλεφθούν παρεκκλίσεις, είτε με νομοθετική πράξη είτε με συλλογική σύμβαση, υπό την προϋπόθεση ότι παρέχεται στον εργαζόμενο τη νύχτα ισοδύναμη αντισταθμιστική ανάπαυση.

Γενικά, οι κανόνες που αφορούν τη νυκτερινή εργασία έχουν μεταφερθεί σε ικανοποιητικό βαθμό. Οι κυριότερες ελλείψεις στη μεταφορά νομοθεσίας που διαπιστώνονται στην τελευταία έκθεση της Επιτροπής σχετικά με την εφαρμογή της Οδηγίας έχουν αντιμετωπιστεί. Ωστόσο, στην Ουγγαρία, δεν φαίνεται να έχει μεταφερθεί ο περιορισμός στη νυκτερινή εργασία.

Το ειδικό όριο για τον χρόνο εργασίας για ιδιαίτερα επικίνδυνη ή αγχογόνα νυκτερινή εργασία δεν φαίνεται να έχει μεταφερθεί πλήρως στη νομοθεσία της Εσθονίας, ενώ δεν έχει μεταφερθεί καθόλου στη νομοθεσία της Ιταλίας. Στην Ισπανία, μπορεί να γίνεται υπέρβαση αυτού του ορίου. Επιπλέον, στην Εσθονία, την Ιταλία, την Ιρλανδία, τη Λετονία και τη Ρουμανία, η νυκτερινή εργασία δεν φαίνεται να προσδιορίζεται σαφώς, γεγονός που καθιστά κάθε όριο αναποτελεσματικό.

³⁷¹ Γιανακούρου Σ., Η νομολογία του ΔΕΕ για την ετήσια άδεια ανάπαυσης σε περίπτωση ασθένειας, Παράδειγμα Δικαστικού ακτιβισμού, Επ.Εργ.Δ., τόμος 70, 2011, σελ. 575.

5.5.3 Συμπερασματικές παρατηρήσεις

Τα θέματα που αφορούν το χρόνο εργασίας έχουν ρυθμιστεί ήδη από τις αρχές του περασμένου αιώνα σε διεθνές επίπεδο και όταν ψηφίστηκε η Οδηγία 93/104ΕΚ, τα κράτη μέλη της Ένωσης είχαν ήδη ενσωματώσει στις εθνικές τους νομοθεσίες τις απαιτήσεις της Οδηγίας. Σε κάθε περίπτωση πάντως οι ρυθμίσεις της Οδηγίας είναι σαφώς πιο ευνοϊκές για τους εργαζόμενους σε σχέση με εκείνες των διεθνών συμβάσεων εργασίας της ΔΟΕ, γεγονός που αποδεικνύεται από τα στατιστικά στοιχεία³⁷² που σε τακτικά χρονικά διαστήματα δημοσιοποιεί η ΔΟΕ³⁷³. Μεγάλες διαφορές διαπιστώνονται κυρίως όσον αφορά τη διάρκεια της ετήσιας άδειας μετ' αποδοχών όπου σε επίπεδο ΕΕ ο μέσος όρος είναι 25.3 εργάσιμες ημέρες το χρόνο, όταν ο μέσος όρος της ετήσιας άδειας μετ' αποδοχών παγκοσμίως είναι μόλις 14.5. εργάσιμες ημέρες. Ο κανονικός εβδομαδιαίος χρόνος εργασίας σε επίπεδο ΕΕ ανέρχεται σε 38.1 ώρες, ενώ σε παγκόσμιο επίπεδο ο μέσος όρος φτάνει τις 42 ώρες την εβδομάδα³⁷⁴.

Παρά τη συγκεκριμένη ευνοϊκή, συγκριτικά, κατάσταση, δυνατότητες περαιτέρω βελτιώσεων σε επίπεδο ΕΕ υπάρχουν και πρέπει να υλοποιηθούν. Προς την κατεύθυνση αυτή κινήθηκε ήδη η Επιτροπή με πρωτοβουλία της το 2004 για την αναθεώρησης της Οδηγίας 2003/88/ΕΚ, ύστερα από διαβούλευση με τους κοινωνικούς εταίρους.

Η πρωτοβουλία αυτή δυστυχώς δεν προχώρησε διότι το Κοινοβούλιο και το Συμβούλιο δεν μπόρεσαν να καταλήξουν σε συμφωνία (το 2009) κυρίως λόγω των διαφωνιών σχετικά με το μέλλον της εθελοντικής ατομικής εξαίρεσης (opt-out). Το 2010 η Επιτροπή ανακοίνωσε νέα πρωτοβουλία για αναθεώρηση της Οδηγίας με βάση τις αλλαγές που είχαν ήδη προκύψει στο χώρο της εργασίας από το 2004.

Η Επιτροπή πιστεύει ότι υπάρχουν δύο προσεγγίσεις για τη μεταρρύθμιση της Οδηγίας: η μια εστιάζει σε μικρές και συγκεκριμένες αλλαγές με βάση τη νομολογία του

³⁷² Πχ. Ο μέσος όρος εβδομαδιαίου χρόνου εργασίας στην Ευρώπη είναι 38.1 ενώ στην Ηνωμένες Πολιτείες 40, Βραζιλία, 40, Ινδία 42, Σιγκαπούρη 44.

³⁷³ Hours Of Work. From fixed to flexible?, General Survey of the reports concerning the Hours of Work (Industry) Convention, 1919 (No. 1), and the Hours of Work (Commerce and Offices) Convention, 1930 (No. 30), Report of the Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations (articles 19, 22 and 35 of the Constitution), International Labour Office Geneva, First edition 2005, σελ. 27-38, στο:

<http://www.ilo.org/public/english/standards/relm/ilc/ilc93/pdf/rep-iii-1b.pdf>

³⁷⁴ Lee S & McCann D & and Messenger C. J., Working Time Around the World Trends in working hours, laws and policies in a global comparative perspective, Published in Switzerland, Geneva, 2007, ed. International Labour Office, 2007, σελ.40-42.

ΔΕΕ και η άλλη αποβλέπει σε μια συνολική αναθεώρηση, ώστε να αντικατοπτρίζει τις ευρύτερες αλλαγές που έχουν γίνει την προηγούμενη δεκαπενταετία στο χώρο της εργασίας³⁷⁵.

Η πρόταση της Επιτροπής επικεντρώνεται σε πέντε σημεία, τα οποία σχετίζονται με τις εφημερίες, την εθελοντική ατομική εξαίρεση από το ανώτατο όριο των 48 ωρών (opt-out), τις περιόδους αναφοράς αναπαύσεων και υπερωριών, την καλύτερη συμφιλίωση της επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής και τυχόν αποσαφηνίσεις του περιεχομένου των διατάξεων της Οδηγίας.

Στα εριζόμενα αυτά ζητήματα η ETUC(Ευρωπαϊκή Συνομοσπονδία Συνδικαλιστικών Οργανώσεων) τάσσεται υπέρ της ευελιξίας στην εφαρμογή των κανονισμών του χρόνου εργασίας μέσω συλλογικών διαπραγματεύσεων, αλλά αντιτίθενται στις προτάσεις του Συμβουλίου διότι κατά την ETUC οι προτάσεις αυτές δεν περιορίζουν τη χρήση της ατομικής εξαίρεσης της υπέρβασης του 48ώρου αλλά αντιθέτως προετοιμάζουν το έδαφος για διεύρυνση της χρήσης της. Κατά την ETUC, μια ενδεχόμενη αποδοχή των προτάσεων θα ασκήσει πίεση στις συνδικαλιστικές οργανώσεις να διαπραγματεύονται εβδομαδιαίο χρόνο εργασίας πέρα από το 48ωρο, θα δίνει τη δυνατότητα στους εργοδότες να υιοθετούν πιο ευέλικτους χρόνους εργασίας όπως και θα τους δίνουν ένα ακόμη κίνητρο να αρνηθούν τις συλλογικές διαπραγματεύσεις ή την αναγνώριση των συνδικαλιστικών οργανώσεων³⁷⁶. Στο ίδιο μήκος κύματος είναι και η στάση της CEEP³⁷⁷.

Σε κάθε περίπτωση πάντως η συγκεκριμένη επιχειρηματολογία φαίνεται να δικαιώνεται αν κρίνει κανείς από το γεγονός ότι αρκετά κράτη μέλη της ΕΕ στηριζόμενα στη νομολογία SIMAP και Jaeger για την αναγνώριση των εφημεριών ως χρόνο εργασίας δεν διστάζουν να χρησιμοποιήσουν την εθελοντική ατομική εξαίρεση ως δικαιολογία για την υπέρβαση του 48ώρου ιδίως σε τομείς όπως η υγεία.

Η προβληματική σχετικά με τη ρύθμιση των εφημεριών εστιάζεται στο κατά πόσο η συγκεκριμένη μορφή εργασίας μπορεί να διακριθεί σε «ενεργό» και «ανενεργό» όπως προτείνει το Συμβούλιο, όπου η μεν πρώτη θα αναγνωρίζεται ως χρόνος εργασίας και η δεύτερη θα

³⁷⁵ Barnard C., *EU Employment Law*, Fourth, Edition, ed. Oxford University Press, 2012, σελ. 540, Hennion S & Le Briss M & Del Sol M., *E Drejta Sociale Europiane dhe Ndërkombëtare* (Το Διεθνές και Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Δίκαιο), οπ.π., σελ. 347.

³⁷⁶ ETUC (Ευρωπαϊκή Συνομοσπονδία Συνδικαλιστικών Οργανώσεων) *Working Time Directive* στην ηλεκτρονική διεύθυνση: <https://www.etuc.org>

³⁷⁷ CEEP (Ευρωπαϊκό Κέντρου Εργοδοτών και Επιχειρήσεων που παρέχουν δημόσιες υπηρεσίες), *Working Time Directive* στο: <http://www.ceep.eu>

μπορεί να μετρηθεί ως ημερήσια και εβδομαδιαία ανάπαυση, εφόσον προβλεφθεί με νόμο ή με συλλογικές συμβάσεις εργασίας ή συμφωνία μεταξύ των κοινωνικών εταίρων.

Η άποψη της ETUC, η οποία θεωρεί ότι η νομολογία του ΔΕΕ επί του σημείου αυτού είναι αρκετά σαφής και δεσμευτική και δεν μπορεί να αγνοηθεί για οικονομικούς λόγους ή για την επίλυση πρακτικών προβλημάτων, είναι μάλλον η πλέον πειστική. Η εξαίρεση της εφημερίας στο χώρο εργασίας από το χρόνο εργασίας θα μπορούσε να υπονομεύσει υφιστάμενες συλλογικές συμβάσεις, όπως και θα είχε εκτεταμένες και καταστροφικές συνέπειες για την οργάνωση της εργασίας σε πολλούς τομείς.

5.5.4 Η προσαρμογή της αλβανικής νομοθεσίας

Στην Αλβανία, όπως και στις υπόλοιπες χώρες της ανατολικής Ευρώπης έως το 1991 η οργάνωση του χρόνου εργασίας ρυθμιζόνταν σύμφωνα με τις ελάχιστες απαιτήσεις των έως τότε ισχυουσών διατάξεων των διεθνών συμβάσεων εργασίας. Από το 1995 με την εισαγωγή του νέου αλβανικού Εργ.Κ. κάποιες από τις ελάχιστες απαιτήσεις άλλαξαν ριζικά και προσαρμόστηκαν όχι μόνο στις διατάξεις των διεθνών συμβάσεων αλλά και σύμφωνα με τις πρακτικές των υπολοίπων ευρωπαϊκών χωρών. Για παράδειγμα η ελάχιστη ετήσια άδεια μετ' αποδοχών αυξήθηκε από δύο εβδομάδες σε τέσσερις, ενώ το εβδομαδιαίο ανώτατο όριο του χρόνου εργασίας μειώθηκε από 48 ώρες σε 40 ώρες εβδομαδιαία.

Για την περίοδο 1991 έως το 2005 στοιχεία για την οργάνωση του χρόνου εργασίας στην Αλβανία δεν υπήρχαν και ως εκ τούτου δεν μπορεί να επιχειρηθεί καμιά εκτίμηση για την κατάσταση που επικρατούσε στην αγορά εργασίας εκείνη την περίοδο. Από το 2005 και μετά η Εθνική Στατιστική Υπηρεσία της Αλβανίας (INSTAT) ξεκίνησε να επεξεργάζεται κάποια στοιχεία και από την αγορά εργασίας και τα οποία πλέον ανανεώνονται σε ετήσια βάση. Από τα εν λόγω στοιχεία μπορεί να εκτιμηθεί ότι το σημερινό εργατικό δυναμικό της Αλβανίας αποτελείται από 1.253.000 εργαζόμενους, εκ των οποίων 200.000 (ποσοστό 18%) είναι άνεργοι. Από το σύνολο των εργαζομένων μόνο το 12,8% (135.000) εργάζονται 30 έως 40 ώρες κατά μέσο όρο την εβδομάδα, 45% (413.000) από 40 έως 48 ώρες κατά μέσο όρο την εβδομάδα, ενώ το 16% (166.000) εργάζονται παραπάνω από 48 ώρες την εβδομάδα³⁷⁸.

Το ανώτατο όριο του εβδομαδιαίου χρόνου εργασίας στην Αλβανία (άρθρο 90 παργ. 2 Εργ.Κ.) ορίζεται στις 50 ώρες την εβδομάδα, δεν υπάρχουν περίοδοι αναφοράς ενώ επέκταση

³⁷⁸ Η Αγορά Εργασίας στην Αλβανία το 2014, INSTAT, 2015, σελ. 21/ Tregu i Punes ne Shqiperi ne 2014, INSTAT, 2015, fq.21, έγγραφο διαθέσιμο στην ηλεκτρονική διεύθυνση: www.instat.gov.al

του ορίου αυτού επιτρέπεται μόνο μετά από έγκριση της Επιθεώρησης Εργασίας σε περιπτώσεις έκτακτης ανάγκης, όπως π.χ. λόγω φυσικών καταστροφών.

Αναφορικά με τη χρήση της ετήσιας άδειας μετ' αποδοχών (τέσσερις ημερολογιακές εβδομάδες), παρά τη μη ύπαρξη επίσημων στατιστικών στοιχείων, θα μπορούσε εμπειρικά να εκτιμηθεί, ότι οι εργαζόμενοι στο Δημόσιο Τομέα και οι εργαζόμενοι στις πολυεθνικές εταιρίες ασκούν κανονικά το δικαίωμα αυτό. Άλλωστε ο αλβανικός Εργ.Κ. δεν προβλέπει την απαγόρευση αποζημίωσης για μη ληφθείσα ετήσια άδεια μετ' αποδοχών και την επιτρέπει μόνο σε περίπτωση που ο εργαζόμενος έλυσε την εργασιακή του σχέση με τον εργοδότη. Το συγκεκριμένο κενό δημιουργεί ασάφεια και ανασφάλεια δικαίου στην εφαρμογή των εν λόγω διατάξεων και επιβάλλει την άμεση πλήρωσή του. Μόνο για τους εργαζόμενους στο Δημόσιο Τομέα το πρόβλημα λύθηκε το 2011 με την έκδοση κυβερνητικής απόφασης³⁷⁹, η οποία απαγορεύει την αποζημίωση για μη ληφθείσες ετήσιες εξαιρουμένης της διακοπής των εργασιακών σχέσεων.

Στην Αλβανία η αδήλωτη εργασία είναι ένα από τα βασικά χαρακτηριστικά της αγοράς εργασίας και είναι παρούσα σε όλους τους τομείς της οικονομίας³⁸⁰. Από τον κανόνα εξαιρούνται οι πολυεθνικές επιχειρήσεις και ο Δημόσιος Τομέας. Το γεγονός αυτό δυσχεραίνει τη δημιουργία σαφούς εικόνας για την επικρατούσα κατάσταση ως προς τη διαχείριση του χρόνου εργασίας, διαπίστωση που επιβάλλει την άμεση προσαρμογή των σχετικών διατάξεων στα διεθνή και ενωσιακά δεδομένα.

Οι ρυθμίσεις των αρθ. 76 έως 97 Εργ.Κ. είναι στο σύνολο τους συμβατές με τις διατάξεις των διεθνών συμβάσεων εργασίας και του Αν. Κοιν.Χ ενώ χρήζουν συμπλήρωσης σε ότι αφορά τις διατάξεις της Οδηγίας 2003/88/ΕΚ.

Ο ορισμός «του χρόνου εργασίας»³⁸¹ στο αρθ. 76 Εργ.Κ. είναι συμβατός με τον ορισμό που δίνεται στο αρθ. 1 παρ. 1 της Οδηγίας, όπως επίσης και ο ορισμός του ημερήσιου χρόνου εργασίας του αρθ. 78 Εργ.Κ. (8 ώρες και ημερήσια ανάπαυση 11 ώρες).

Οι διατάξεις της δεύτερης παραγράφου του αρθ. 76 ορίζουν ότι *«δεν συμπεριλαμβάνεται στη διάρκεια ο χρόνος τον οποίο χρειάζεται ο εργαζόμενος για να μεταβεί από τον τόπο κατοικίας του στον τόπο εργασίας και αντίστροφα»*. Με την απόφαση του στην υπόθεση

³⁷⁹ Απόφαση του υπουργικού συμβουλίου 463/2011 περί «του χρόνου εργασίας και αναπαύσεων στο δημόσιο τομέα», (ΕΕΚ 97/2011, σελ. 3952), άρθρο 3, (Neni 3 iVKM. Nr.463/2011 për «Kohën e Punës dhe Pushimit në Institucionet Shtetërore», FZ. Nr.97/2011, fq.3952).

³⁸⁰ Η δυναμική της Αγοράς Εργασίας στην Αλβανία, 2001-2011, INSTAT, 2014, σελ. 44, Dinamikat e Tregut të Punës ne Shqipëri, 2001 – 2011, INSTAT, 2014, fq. 44, στο: www.instat.gov.al.

³⁸¹ Λεβέντη Γ & Παπαδημητρίου Κ., Ατομικό Εργατικό Δίκαιο, οπ.π., σελ. 379.

TYCO³⁸² το ΔΕΕ διευκρίνισε ότι ως χρόνος εργασίας θα πρέπει να υπολογίζεται και «οι μετακινήσεις, τις οποίες πραγματοποιούν οι μη έχοντες σταθερό ή συνήθη τόπο εργασίας εργαζόμενοι από την κατοικία τους στον χώρο του πρώτου πελάτη και από τον χώρο του τελευταίου πελάτη στην κατοικία τους». Ως εκ τούτου και η δεύτερη παράγραφος του άρθρου 76 Εργ.Κ. θα πρέπει να αναθεωρηθεί προσθέτοντας στο τέλος της και τη διευκρίνιση που έκανε το ΔΕΕ στην προαναφερθείσα απόφαση.

Στο αρθ. 79 Εργ.Κ. (ημερήσιες αναπαύσεις) θα πρέπει να προστεθεί μια νέα τρίτη παράγραφος με την οποία θα μεταφερθούν οι διατάξεις του αρθ. 4 της Οδηγίας 2003/88 για τα ημερήσια διαλλείματα: «κάθε εργαζόμενο δικαιούται χρόνος διαλείμματος, όταν ο χρόνος ημερήσιας εργασίας υπερβαίνει τις έξι ώρες»³⁸³.

Στο αρθ. 80 για τη νυχτερινή εργασία οι διατάξεις της πρώτης παραγράφου που την προσδιορίζουν από την 22:00 μ.μ. έως την 5:00 π.μ. είναι συμβατές με όλες τις διατάξεις των διεθνών κειμένων. Αυτό που λείπει και θα απαιτήσει την προσθήκη μιας τρίτης παραγράφου, είναι ο ορισμός του εργαζόμενου τη νύχτα όπως προβλέπεται στο αρθ. 2 της Οδηγίας: «εργαζόμενος τη νύχτα είναι κάθε εργαζόμενος που κατά τη νυχτερινή περίοδο εργάζεται επί τρεις τουλάχιστον ώρες του ημερήσιου κανονικού χρόνου εργασίας του ή και κάθε εργαζόμενος ο οποίος ενδέχεται να πραγματοποιεί κατά τη νυχτερινή περίοδο ένα ορισμένο τμήμα του ετήσιου χρόνου εργασίας του, όπως προβλέπεται δια ατομικών και συλλογικών συμβάσεων εργασίας».

Θα απαιτηθεί η προσθήκη και μιας τέταρτης παραγράφου με την οποία θα γίνει η μεταφορά των διατάξεων του αρθ. 9 παργ. 1α,β, σχετικά με την ιατρική εξέταση των εργαζομένων τη νύχτα: «οι εργαζόμενοι τη νύχτα δικαιούνται δωρεάν ιατρικής εξέτασης πριν από την ανάληψη της νυχτερινής εργασίας και κατά τακτικά χρονικά διαστήματα στη συνέχεια ενώ οι εργαζόμενοι τη νύχτα που υποφέρουν από προβλήματα υγείας που αποδεδειγμένα οφείλονται στη νυχτερινή εργασία, μετατίθενται, όποτε είναι δυνατόν, σε θέση ημερήσιας εργασίας για την οποία είναι κατάλληλοι».

Μετά το αρθ. 81 Εργ.Κ. θα πρέπει να προστεθεί ένα νέο άρθρο 81/1, στο οποίο θα συμπεριληφθεί ο ορισμός του αρθ. 2 παργ. 5 της Οδηγίας για την εργασία κατά βάρδιες: «Εργασία κατά βάρδιες θεωρείται κάθε μέθοδος οργάνωσης της ομαδικής εργασίας κατά την οποία οι εργαζόμενοι διαδέχονται ο ένας τον άλλον στις ίδιες θέσεις εργασίας με ορισμένο ρυθμό, συμπεριλαμβανομένου του ρυθμού περιτροπής, η οποία μπορεί να είναι συνεχής ή

³⁸² ΔΕΕ, υπ. C-266/14 (TYCO), αδημ.

³⁸³ Κουκιάδης Ι., Εργατικό Δίκαιο, Ατομικές, οπ.π., σελ 495.

ασυνεχής και υποχρεώνει τους εργαζόμενους να επιτελούν μια εργασία σε διαφορετικές ώρες σε μια δεδομένη περίοδο ημερών ή εβδομάδων».

Το αρθ. 83 Εργ.Κ. που ρυθμίζει τον εβδομαδιαίο χρόνο εργασίας κατ' ανώτατο όριο σε 40 ώρες δεν θα χρειαστεί καμιά τροποποίηση, δεδομένου ότι είναι συμβατό με τα διεθνή και ευρωπαϊκά κείμενα. Η προσαρμογή επιτεύχθηκε ήδη και για τους εργαζόμενους στο Δημόσιο Τομέα (συμπεριλαμβανόμενου και προσωπικού στον τομέα της δημόσιας υγείας) όπου με απόφαση του υπουργικού συμβουλίου ευθυγραμμίστηκε ο κανονικός εβδομαδιαίος χρόνος εργασίας με τις προβλέψεις του Εργατικού Κώδικα³⁸⁴. Τα ίδια ισχύουν και για τα αρθ. 85 Εργ.Κ. ως προς το χρόνο της εβδομαδιαίας ανάπαυσης (36 ώρες από τις οποίες 24 συνεχόμενες), τα αρθ. 86 και 87 Εργ.Κ. για την εργασία κατά τη διάρκεια αργιών όπως επίσης και για αρθ. 88 και 89 Εργ.Κ. για τις υπερωρίες τα οποία είναι επίσης συμβατά με τα διεθνή δεδομένα.

Οι διατάξεις του αρθ. 90 Εργ.Κ. για το ανώτατο όριο των υπερωριών και ιδίως η διάταξη με την οποία ορίζεται ότι ο εργοδότης δεν μπορεί να ζητήσει από τον εργαζόμενο την εκτέλεση υπερωριών, όταν αυτός έχει εργαστεί για 50 ώρες την εβδομάδα δεν είναι σύμφωνη με τις διατάξεις του αρθ. 6 β της Οδηγίας. Εκεί προβλέπεται ανώτατο όριο του εβδομαδιαίου χρόνου εργασίας (συμπεριλαμβανομένων των υπερωριών) που δεν μπορεί να υπερβαίνει τις 48 ώρες και στο όριο αυτό πρέπει να προσαρμοστεί και ο αλβανικός Εργατικός Κώδικας. Η υπέρβαση του ανώτατου ορίου θα μπορεί να γίνει υπό την προϋπόθεση ότι σε μια περίοδο τεσσάρων μηνών ο μέσος όρος του εβδομαδιαίου χρόνου εργασίας δεν θα είναι περισσότερος από τις 48 ώρες.

Στον άρθρο αυτό θα πρέπει επίσης να προστεθεί μια τέταρτη παράγραφος με την οποία θα ρυθμιστεί η απαγόρευση εκτέλεσης υπερωριών για τις έγκυες και τις νεότοκες εργαζόμενες έως το παιδί γίνει ενός έτους.

Οι διατάξεις του αρθ. 91 Εργ.Κ. για την αμοιβή των (προσαύξηση 25% για τις υπερωρίες οι οποίες έχουν εκτελεστεί κατά την διάρκεια της κανονικής εργάσιμης ημέρας και 50% για τις υπερωρίες οι οποίες έχουν εκτελεστεί κατά την διάρκεια της εβδομαδιαίας ανάπαυσης ή

³⁸⁴ Βλ. άρθρο 3 της υπό αριθ. 463/2011 απόφαση του υπουργικού συμβουλίου περί «του χρόνου εργασίας και αναπαύσεων στον δημόσιο τομέα» (ΕΕΚ, 97/2011, σελ. 3952) / Neni 3 i VKM. Nr.463/2011 për “ Kohën e Punës dhe Pushimit në Institucionet Shtetërore”, FZ. Nr.97/2011, fq.3952, βλ. και την υπό αριθ. 112/2006 απόφαση του υπουργικού συμβουλίου περί «του χρόνου εργασίας και αναπαύσεων στον τομέα της υγείας», (ΕΕΚ 14/2006, σελ. 487), άρθρο 1, Neni 1 i VKM. Nr.112/2006 për «Kohën e Punës dhe Pushimit në Sistemin Shendetesor», FZ. Nr.14/2006, fq.487.

στις αργίες) είναι συμβατές με όλες τις σχετικές διατάξεις των διεθνών κειμένων και δεν χρήζουν καμιάς προσαρμογής

Οι διατάξεις των αρθ. 92 έως 94 Εργ.Κ. για την ετήσια άδεια μετ' αποδοχών, εξαιρουμένης της διάταξης του αρθ. 92 με το οποίο ορίζεται ότι η ελάχιστη διάρκεια της ετήσιας άδειας μετ' αποδοχών είναι 4 εβδομάδες, είναι εν μέρει συμβατές με τα διεθνή κείμενα. Η παργ. 2 αρθ. 93 Εργ.Κ. και η παργ. 5 αρθ. 94 Εργ.Κ. θα πρέπει να αναθεωρηθούν. Στη δεύτερη παράγραφο του άρθρου 93 Εργ.Κ. θα πρέπει να προβλεφθεί ότι η ετήσια άδεια μετ' αποδοχών αναβάλλεται, εάν κατά τη διάρκεια της άδειας ο εργαζόμενος νοσηλεύεται η αναρρώνει στο σπίτι λόγω ασθενείας ή ατυχήματος. Στην πέμπτη παράγραφο του άρθρου 94 θα πρέπει να προβλεφθεί ότι η ελάχιστη περίοδος ετήσιας άδειας μετ' αποδοχών μπορεί να αντικαθίσταται από χρηματική αποζημίωση, μόνο στην περίπτωση καταγγελίας της σύμβασης εργασίας. Σημειώνεται ότι μια ανάλογη ρύθμιση θα πρέπει να συμπεριληφθεί και στην απόφαση του υπουργικού συμβουλίου, η οποία ρυθμίζει το χρόνο εργασίας και των αναπαύσεων στο Δημόσιο Τομέα³⁸⁵.

Τέλος στο αρθ. 95 Εργ.Κ. που προβλέπει την τήρηση Μητρώο Εργαζομένων με καταχώριση συγκεκριμένων στοιχείων, στα εν λόγω στοιχεία θα πρέπει να προστεθεί και ο χρόνος υπερωριών.

³⁸⁵ Βλ. άρθρο 9 της υπό αριθ. 463/2011 απόφαση του υπουργικού συμβουλίου περί «του χρόνου εργασίας και αναπαύσεων στον δημόσιο τομέα», (ΕΕΚ, 97/2011, σελ. 3952) / VKM. Nr.463/2011 për “Kohën e Punës dhe Pushimit në Institucionet Shtetërore», FZ. Nr.97/2011, fq.3952.

5.6 Η ΑΣΦΑΛΕΙΑ ΚΑΙ Η ΥΓΙΕΙΝΗ ΣΤΟ ΧΩΡΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Στο όγδοο κεφάλαιο και στα αρθ. 39-75 Εργ.Κ. ρυθμίζονται οι συνθήκες εργασίας³⁸⁶ οι οποίες πρέπει να εξασφαλίζονται από την πλευρά του εργοδότη, έτσι ώστε οι εργαζόμενοι να εκτελούν σε περιβάλλον ασφάλειας την εργασία τους χωρίς επιβλαβείς συνέπειες για την υγεία τους.

Οι σχετικές ρυθμίσεις είναι παρεμφερείς, με τους κανόνες περί υγιεινής και ασφάλειας που ισχύουν στους υπόλοιπους Ευρωπαϊκούς Εργατικούς Κώδικες, παρατηρούνται ενίοτε όμως σημαντικές αποκλίσεις.

Σκιαγραφώντας τον Αλβανικό Εργ.Κ. στο σημείο αυτό πρέπει να αναδείξουμε τη διάταξη του αρθ. 39 που ρυθμίζει την ευθύνη του εργοδότη σε περίπτωση εργατικού ατυχήματος και ανασφάλιστου εργαζόμενου, του αρθ. 40 με την υποχρέωση συνεχούς διαβούλευσης μεταξύ εργοδότη και εργαζομένων³⁸⁷ πρόληψης επικίνδυνων καταστάσεων οι οποίες μπορεί να βλάψουν την υγεία και τη ζωή των εργαζομένων, του αρθ. 43 και 44 σχετικά με την υποχρέωση του εργοδότη για συνεχή πληροφόρηση και κατάρτιση των εργαζομένων σε θέματα ασφαλείας και υγιεινής στον χώρο εργασίας και του αρθ. 44 που επιβάλλει και στους εργαζόμενους την αυστηρή τήρηση των εν λόγω κανόνων.

Περαιτέρω ο Κώδικας αφιερώνει σειρά άρθρων για την καθαριότητα του χώρου εργασίας, του χειρισμού επικινδύνων μηχανημάτων, των προσβάσεων του χώρου εργασίας (είσοδοι, έξοδοι), της πυρασφάλειας, παροχής νερού και διαστημάτων για διαλλείματα, γκαρνταρόμπα και πρώτες βοήθειες.

5.6.1 Το ενωσιακό κεκτημένο

Το ενωσιακό νομοθετικό πλαίσιο όσον αφορά τα θέματα ασφαλείας και υγιεινής στο χώρο εργασίας είναι συμπαγές και καλύπτει το μέγιστο αριθμό κινδύνων με τον ελάχιστο αριθμών κανονισμών. Η κύρια Οδηγία η οποία ρυθμίζει θέματα ασφαλείας και υγιεινής στο

³⁸⁶ Τα εν λόγω άρθρα συνοδεύονται από σειρά συμπληρωματικών νομοθετημάτων της εκτελεστικής εξουσίας όπως π.χ. η υπ' αριθ. 562/2013 Απόφαση του υπουργικού συμβουλίου για την «έγκριση του κανονισμού (οι ελάχιστες απαιτήσεις για την ασφάλεια και την υγιεινή στην εργασία) για την χρήση του εξοπλισμού στο χώρο εργασίας» (ΕΕΚ 117/2013 σελ. 5051).

³⁸⁷ Νόμος 10237/2010 για την «ασφάλεια και υγιεινή στην εργασία» (ΕΕΚ 22/2010), σελ. 672.

χώρο εργασίας είναι η 89/391 ΕΟΚ³⁸⁸ σχετικά με «την εφαρμογή μέτρων για την προώθηση της βελτίωσης της ασφάλειας και της υγείας των εργαζομένων κατά την εργασία». Η εν λόγω Οδηγία αποτελεί «Οδηγία πλαίσιο» με βάση την οποία εγκρίθηκε μια σειρά από επιμέρους Οδηγίες³⁸⁹ (19 συνολικά) που επικεντρώνονται σε συγκεκριμένες πτυχές της ασφάλειας και της υγιεινής στην εργασία όπως πχ. για:

³⁸⁸ Οδηγία. 89/391 ΕΟΚ για «την εφαρμογή μέτρων για την προώθηση της βελτίωσης της ασφάλειας και της υγείας των εργαζομένων κατά την εργασία», ΕΕ, L 183/1989, σελ. 1.

³⁸⁹ 1^η: 89/654 ΕΟΚ σχετικά με «τις ελάχιστες προδιαγραφές ασφάλειας και υγείας στους χώρους εργασίας», ΕΕ, L 393, 1989, σελ. 1–12, 2^η: 89/655 ΕΟΚ σχετικά με «τις ελάχιστες προδιαγραφές ασφάλειας και υγείας για τη χρησιμοποίηση εξοπλισμού από τους εργαζομένους κατά την εργασία τους», ΕΕ, L393/1989, σελ. 13–17, 3^η: 89/656 ΕΟΚ σχετικά με «τις ελάχιστες προδιαγραφές ασφάλειας και υγείας για τη χρήση από τους εργαζόμενους εξοπλισμών ατομικής προστασίας κατά την εργασία», ΕΕ, L 393, 1989, σελ. 18–28, 4^η: 90/269 ΕΟΚ σχετικά με «τις ελάχιστες απαιτήσεις ασφάλειας και υγείας κατά τη χειρωνακτική διακίνηση φορτίων που συνεπάγεται κινδύνους ιδίως για τη ράχη και την οσφυϊκή χώρα των εργαζομένων», ΕΕ, L 156/1990, σελ. 9–13, 5^η: 90/270 ΕΟΚ σχετικά με «τις ελάχιστες προδιαγραφές ασφάλειας και υγείας κατά την εργασία σε εξοπλισμό με οθόνη οπτικής απεικόνισης», ΕΕ, L 156/1990, σελ. 14–18, 6^η: 2004/37 ΕΚ σχετικά με «την προστασία των εργαζομένων από τους κινδύνους που συνδέονται με την έκθεση σε καρκινογόνους ή μεταλλαξιογόνους παράγοντες κατά την εργασία», ΕΕ, LL 158/2004, σελ. 50–76, 7^η: 2000/54 ΕΚ για «την προστασία των εργαζομένων από κινδύνους που διατρέχουν λόγω έκθεσής τους σε βιολογικούς παράγοντες κατά την εργασία», ΕΕ, L 262/2000, σελ. 21–45, 8^η: 92/57ΕΟΚ σχετικά με «τις ελάχιστες προδιαγραφές ασφάλειας και υγείας που πρέπει να εφαρμόζονται στα προσωρινά ή κινητά εργοτάξια», ΕΕ, L245/1992, σελ. 6–22, 9^η: 92/58 ΕΟΚ σχετικά με «τις ελάχιστες προδιαγραφές για τη σήμανση ασφάλειας ή/και υγείας στην εργασία», ΕΕ, L 245/1992, σελ. 23–42, 11^η: 92/91 ΕΟΚ περί των «ελαχίστων προδιαγραφών για τη βελτίωση της προστασίας, της ασφάλειας και της υγείας των εργαζομένων στις εξορυκτικές δια γεωτρήσεων βιομηχανίες», ΕΕ, LL 348/1992, σελ. 9, 12^η: 92/104 ΕΟΚ περί των «ελαχίστων προδιαγραφών της για τη βελτίωση της προστασίας της ασφάλειας και της υγείας των εργαζομένων στις υπαίθριες ή υπόγειες εξορυκτικές βιομηχανίες», ΕΕ, L404/1992, σελ. 10–25, 13^η: 93/103 ΕΚ σχετικά με «τις ελάχιστες προδιαγραφές ασφάλειας και υγείας κατά την εργασία στα αλιευτικά σκάφη», ΕΕ, L307/1993, σελ. 1–17, 14^η: 98/24 ΕΚ για «την προστασία της υγείας και ασφάλειας των εργαζομένων κατά την εργασία από κινδύνους οφειλόμενους από χημικούς παράγοντες», ΕΕ, L131/1998, σελ. 11–23, 15^η: 1999/92 ΕΚ σχετικά με «τις ελάχιστες απαιτήσεις για τη βελτίωση της προστασίας της υγείας και της ασφάλειας των εργαζομένων οι οποίοι είναι δυνατόν να εκτεθούν σε κίνδυνο από εκρηκτικές ατμόσφαιρες», ΕΕ, L23/2000, σελ. 57–64, 16^η: 2002/44 ΕΚ περί των «ελαχίστων προδιαγραφών υγείας και ασφαλείας όσον αφορά την έκθεση των εργαζομένων σε κινδύνους προερχόμενους από φυσικούς παράγοντες (κραδασμοί)», ΕΕ, L177/2002, σελ. 13–20, 17^η: 2003/10 ΕΚ περί των «ελαχίστων προδιαγραφών υγείας και ασφάλειας για την έκθεση των εργαζομένων σε κινδύνους προερχόμενους από φυσικούς παράγοντες (θόρυβος)», ΕΕ, L42/2003, σελ. 38–44, 18^η: 2004/40 ΕΚ περί των «ελαχίστων προδιαγραφών υγείας και ασφάλειας όσον αφορά στην έκθεση των εργαζομένων σε κινδύνους προερχόμενους από φυσικούς παράγοντες

- ✓ για ειδικές εργασίες (π.χ. χειρωνακτική διακίνηση φορτίων), τους ειδικούς κινδύνους στο χώρο εργασίας (π.χ. έκθεση σε επικίνδυνες ουσίες ή φυσικούς παράγοντες)
- ✓ για συγκεκριμένους εργασιακούς χώρους και κλάδους (π.χ. προσωρινά εργοτάξια, εξορυκτικές βιομηχανίες, αλιευτικά σκάφη)
- ✓ για συγκεκριμένες ομάδες εργαζομένων (π.χ. έγκυες γυναίκες, νέοι εργαζόμενοι, εργαζόμενοι με σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου)
- ✓ για ορισμένες πτυχές που σχετίζονται με την εργασία (π.χ. οργάνωση του χρόνου εργασίας)

Η Οδηγία-πλαίσιο εξακολουθεί να εφαρμόζεται σε όλους τους τομείς που καλύπτονται από τις επιμέρους Οδηγίες. Είναι βέβαια αυτονόητο, ότι εφόσον στις επιμέρους Οδηγίες περιέχονται πιο αυστηρές και συγκεκριμένες διατάξεις, οι ειδικές αυτές διατάξεις υπερισχύουν με βάση την ερμηνευτική αρχή *jus specialis derogatj us generalis*.

5.6.2 Η προσαρμογή του αλβανικού δικαίου

Στην αλβανική νομοθεσία η Οδηγία πλαίσιο έχει μεταφερθεί ήδη από το 2010 με το νόμο 10237/2010 για «την ασφάλεια και την υγιεινή στον χώρο εργασίας». Το αρθ. 44 του εν λόγω νόμου υπαγόρευε στα αρμόδια υπουργεία εντός έξι μηνών από την έναρξη ισχύος του να λάβουν όλα τα κατάλληλα μέτρα έτσι ώστε να εναρμονιστεί πλήρως το αλβανικό δίκαιο με τις απαιτήσεις των επιμέρους Οδηγιών (έκδοση κυβερνητικών αποφάσεων που θα ρύθμιζαν τη λίστα με τις ιατρικές εξετάσεις των εργαζομένων, τα εντός επιχειρήσεως συμβούλια υπεύθυνα για τα θέματα ασφάλειας και υγιεινής στον χώρο εργασίας, τη διαδικασία λειτουργίας των ιατρικών υπηρεσιών και τη λίστα με τα είδη των επαγγελματικών ασθενειών). Μέχρι στιγμής η μοναδική κυβερνητική απόφαση η οποία έχει εκδοθεί είναι η υπ' αριθ. 107/2011 Απόφαση για «τη σύνθεση, τους κανόνες οργάνωσης και λειτουργίας των Συμβούλιων Ασφάλειας και Υγείας στην εργασία και τους εκπροσώπους των εργαζομένων»³⁹⁰.

(ηλεκτρομαγνητικά πεδία)”, ΕΕ, L159/2004, σελ. 1–26, 19^η: 2006/25 ΕΚ περί των “ελαχίστων προδιαγραφών υγείας και ασφάλειας όσον αφορά στην έκθεση των εργαζομένων σε κινδύνους προερχόμενους από φυσικούς παράγοντες (τεχνητή οπτική ακτινοβολία)”, ΕΕ, L114/2006, σελ. 38–59

³⁹⁰ Απόφαση 107/2011 του υπουργικού συμβουλίου για «τη σύνθεση, τους κανόνες οργάνωσης και λειτουργίας των Συμβούλιων Ασφάλειας και Υγείας στην εργασία και τους εκπροσώπους των εργαζομένων» (ΕΕΚ 18/2011, σελ. 650).

Το 2012 η Ευρωπαϊκή Ένωση με το πρόγραμμα (IPA 2010) ενέκρινε για την Αλβανία το πρόγραμμα ανάπτυξης ανθρώπινου δυναμικού, το οποίο ανέλαβε να υλοποιήσει η ΔΟΕ³⁹¹. Το τρίτο σκέλος του εν λόγω προγράμματος αφορά την παροχή τεχνικής βοήθειας στο Υπουργείο Εργασίας με σκοπό τη σύνταξη κανονισμών, οι οποίοι θα μεταφέρουν 16 οδηγίες, οι οποίες αφορούν ειδικά θέματα ασφάλειας και υγιεινής στον χώρο εργασίας. Μέχρι στιγμής έχουν συνταχθεί 8 κανονισμοί και άλλοι τέσσερεις είναι υπό έγκριση οι οποίοι μεταφέρουν αντίστοιχο αριθμό Οδηγιών.

Οι εγκεκριμένοι κανονισμοί:

✓ Η υπ' αριθ. 562/2013 Απόφαση για την έγκριση του κανονισμού περί των «ελάχιστων προδιαγραφών ασφάλειας και υγείας για τη χρήση από τους εργαζόμενους εξοπλισμών ατομικής προστασίας κατά την εργασία». Ο κανονισμός αυτός μεταφέρει τις διατάξεις της Οδηγίας 89/656/ΕΟΚ σχετικά με τις ελάχιστες προδιαγραφές (3^η ειδική Οδηγία)³⁹².

✓ Η υπ' αριθ. 563/2013 Απόφαση για την έγκριση του κανονισμού περί «των ελάχιστων προδιαγραφών ασφάλειας και υγείας για τη χρησιμοποίηση εξοπλισμού εργασίας από τους εργαζόμενους κατά την εργασία». Ο κανονισμός αυτός μεταφέρει τις διατάξεις της Οδηγίας 2009/104/ΕΚ (2^η ειδική Οδηγία)³⁹³.

✓ Η υπ' αριθ. 564/2013 Απόφαση για την έγκριση του κανονισμού περί «των ελάχιστων προδιαγραφών ασφάλειας και υγείας στους χώρους εργασίας». Ο κανονισμός αυτός μεταφέρει τις διατάξεις της Οδηγίας 89/654/ΕΟΚ (1^η ειδική Οδηγία)³⁹⁴.

✓ Η υπ' αριθ. 522/2014 Απόφαση για την έγκριση του κανονισμού σχετικά με «την προστασία της υγείας και ασφαλείας των εργαζομένων κατά την εργασία από κινδύνους οφειλόμενους σε χημικούς παράγοντες των ελάχιστων προδιαγραφών ασφάλειας και υγείας στους χώρους εργασίας». Ο κανονισμός αυτός μεταφέρει τις διατάξεις της Οδηγίας 98/24/ΕΚ (14^η ειδική Οδηγία)³⁹⁵.

✓ Η υπ' αριθ. 520/2014 κυβερνητική απόφαση για την έγκριση του κανονισμού για «την προστασία των εργαζομένων από τους κινδύνους που συνδέονται με την έκθεση σε

³⁹¹ Για περισσότερες πληροφορίες όσον αφορά το συγκεκριμένο πρόγραμμα στο: <http://www.ipa-hrd.al/>.

³⁹² ΕΕΚ 117/2013, σελ. 5051.

³⁹³ ΕΕΚ 121/2013, σελ. 5205.

³⁹⁴ ΕΕΚ 121/2013, σελ. 5216.

³⁹⁵ ΕΕΚ 130/2014, σελ. 5955

καρκινογόνους ή μεταλλαξιογόνους παράγοντες κατά την εργασία». Ο κανονισμός αυτός μεταφέρει τις διατάξεις της Οδηγίας 2004/37/EK (6^η ειδική Οδηγία)³⁹⁶.

✓ Η υπ' αριθ. 521/2014 Απόφαση για την έγκριση του κανονισμού περί «των ελάχιστων προδιαγραφών ασφάλειας και υγείας κατά την εργασία σε εξοπλισμό με οθόνη οπτικής απεικόνισης». Ο κανονισμός αυτός μεταφέρει τις διατάξεις της Οδηγίας 90/270/ΕΟΚ (5^η ειδική Οδηγία)³⁹⁷.

✓ Η υπ' αριθ. 523/2014 Απόφαση για την έγκριση του κανονισμού περί «των ελάχιστων απαιτήσεων ασφάλειας και υγείας κατά τη χειρωνακτική διακίνηση φορτίων που συνεπάγεται κινδύνους ιδίως για τη ράχη και την οσφυϊκή χώρα των εργαζομένων». Ο κανονισμός αυτός μεταφέρει τις διατάξεις της Οδηγίας 90/269/ΕΟΚ (4^η ειδική Οδηγία)³⁹⁸.

✓ Η υπ' αριθ. 550/2014 Απόφαση για την έγκριση του κανονισμού σχετικά με «την προστασία των εργαζομένων από κινδύνους που διατρέχουν λόγω έκθεσής τους σε βιολογικούς παράγοντες κατά την εργασία από κινδύνους οφειλόμενους σε χημικούς παράγοντες». Ο κανονισμός αυτός μεταφέρει τις διατάξεις της Οδηγίας 2000/54/EK (7^η ειδική Οδηγία)³⁹⁹.

Οι υπό έγκριση κανονισμοί:

✓ Η Απόφαση για την έγκριση του κανονισμού περί «των ελάχιστων προδιαγραφών υγείας και ασφάλειας για την έκθεση των εργαζομένων σε κινδύνους προερχόμενους από φυσικούς παράγοντες (θόρυβος)». Ο κανονισμός αυτός μεταφέρει τις διατάξεις της Οδηγίας 2003/10/EK.

✓ Η Απόφαση για την έγκριση του κανονισμού περί «των ελάχιστων προδιαγραφών υγείας και ασφαλείας όσον αφορά την έκθεση των εργαζομένων σε κινδύνους προερχόμενους από φυσικούς παράγοντες (κραδασμοί)». Ο κανονισμός αυτός μεταφέρει τις διατάξεις της Οδηγίας 2002/44/EK.

✓ Η Απόφαση για την έγκριση του κανονισμού περί «των ελάχιστων απαιτήσεων υγείας και ασφάλειας όσον αφορά την έκθεση των εργαζομένων σε κινδύνους προερχόμενους από φυσικούς παράγοντες (ηλεκτρομαγνητικά πεδία)». Ο κανονισμός αυτός μεταφέρει τις διατάξεις της Οδηγίας 2013/35/ΕΕ.

³⁹⁶ ΕΕΚ 130/2014, σελ. 5947

³⁹⁷ ΕΕΚ 130/2014, σελ. 5952

³⁹⁸ ΕΕΚ 130/2014, σελ. 5964.

³⁹⁹ ΕΕΚ 130/2014, σελ. 6450.

✓ Η Απόφαση για την έγκριση του κανονισμού περί «των ελαχίστων προδιαγραφών υγείας και ασφάλειας όσον αφορά στην έκθεση των εργαζομένων σε κινδύνους προερχόμενους από φυσικούς παράγοντες (τεχνητή οπτική ακτινοβολία)». Ο κανονισμός αυτός μεταφέρει τις διατάξεις της Οδηγίας 2006/25/EK.

Οι ρυθμίσεις του ογδόου κεφαλαίου που αναφέρονται στα θέματα ασφάλειας και υγιεινής στο χώρο εργασίας έχουν γίνει αντικείμενο έντονων διχογνωμιών ως προς το εάν θα πρέπει να παραμείνουν στο corpus του Κώδικα ή να αποτελέσουν αντικείμενο ξεχωριστού νομοθετήματος.

Οι εκπρόσωποι των εργοδοτικών οργανώσεων προτείνουν την αφαίρεση των διατάξεων, ισχυριζόμενοι ότι τα θέματα αυτά ρυθμίζονται με ειδικές νομοθετικές πράξεις. Οι εκπρόσωποι των συνδικαλιστικών οργανώσεων, αντίθετα, θεωρούν ότι οι ρυθμίσεις αυτές συνάδουν με το πνεύμα του Κώδικα ο οποίος ρυθμίζει τις βασικές αρχές, ενώ οι λεπτομέρειες παραπέμπονται στους ειδικούς νόμους.

Πίσω από αυτή την αντιδικία κρύβεται η αγωνία των συνδικαλιστικών οργανώσεων να διασφαλίσουν την πληρέστερη ενημέρωση των εργαζομένων, αφού σύμφωνα με το αρθ. 38 του Κώδικα ο εργοδότης είναι υποχρεωμένος να θέτει στη διάθεση των εργαζομένων εντός του χώρου της επιχειρήσεως ένα αντίτυπο του Εργατικού Κώδικα. Εάν οι ρυθμίσεις για την ασφάλεια και υγιεινή στο χώρο εργασίας παραμείνουν στον Κώδικα ο εργαζόμενος θα έχει πληρέστερη ενημέρωση για ένα ζωτικής σημασίας ζήτημα της καθημερινότητας.

5.7 Η ΜΕΡΙΚΗ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ

Στην ατομική σύμβαση εργασίας ιδιαίτερο προβληματισμό δημιουργεί η μερική απασχόληση, δεδομένου ότι θέτει ζητήματα προσαρμογής του αλβανικού δικαίου στο ενωσιακό κεκτημένο και για το λόγο αυτό θα ερευνηθεί διεξοδικά η συγκεκριμένη πτυχή.

Το αρθ. 14 παργ. 1 ρυθμίζει ειδικά τη μερική απασχόληση, η οποία υφίσταται όταν ο εργαζόμενος δέχεται να εργαστεί με ωρομίσθιο, μισή η ολόκληρη εργάσιμη ημέρα αλλά ακόμη και για μικρότερη εβδομαδιαία ή μηνιαία απασχόληση σε σύγκριση με εκείνη των εργαζομένων που απασχολούνται με πλήρες ωράριο υπό τις ίδιες συνθήκες.

Το εργασιακό καθεστώς της μερικής απασχόλησης δεν επηρεάζει τα δικαιώματα του εργαζόμενου (αρθ. 14 παργ. 2), ο οποίος, όπως και ο εργαζόμενος που εργάζεται με πλήρη απασχόληση, απολαμβάνει κατ' αναλογία του χρόνου απασχόλησης τα ίδια δικαιώματα.

5.7.1 Η μερική απασχόληση στο Ενωσιακό Δίκαιο

Σε επίπεδο Ευρωπαϊκής Ένωσης η μερική απασχόληση αποτελεί το αντικείμενο της Οδηγίας 97/81/ΕΚ⁴⁰⁰ σχετικά με τη Συμφωνία-Πλαίσιο για την εργασία μερικής απασχόλησης που συνήφθη από την UNICE, το CEEP και την CES⁴⁰¹ - «Παράρτημα: Συμφωνία-Πλαίσιο για την εργασία μερικής απασχόλησης».

Η συγκεκριμένη Οδηγία ήταν το αποτέλεσμα επίμονων προσπαθειών της Επιτροπής, οι οποίες είχαν ξεκινήσει από τις αρχές της δεκαετίας του 90 και αποσκοπούσαν στη βελτίωση των συνθηκών εργασίας για τους εργαζόμενους που απασχολούνταν σε άτυπες μορφές εργασίας όπως στις εργασίες ορισμένου χρόνου, την μερική, την εποχιακή και την προσωρινή απασχόληση. Οι εν λόγω μορφές απασχόλησης είχαν συμπεριληφθεί ήδη από τα τέλη της δεκαετίας του 80 στους στόχους της τότε Κοινότητας με την υιοθέτηση του Κοινοτικού Χάρτη Θεμελιωδών Δικαιωμάτων των Εργαζομένων το 1989⁴⁰².

⁴⁰⁰ ΕΕ, L, 14/1998, σελ. 9 έως 14.

⁴⁰¹ Η Ένωση των Συνομοσπονδιών Βιομηχανιών και Εργοδοτών της Ευρώπης (UNICE), το Ευρωπαϊκό Κέντρο Δημοσίων Επιχειρήσεων και Επιχειρήσεων Γενικού Οικονομικού Συμφέροντος (CEEP) και η Ευρωπαϊκή Συνομοσπονδία Συνδικάτων (ETUC).

⁴⁰² Αρθ. 7 του Χάρτη Θεμελιωδών Δικαιωμάτων των Εργαζομένων, στο: <http://www.eesc.europa.eu/resources/docs/community-charter--en.pdf>.

Κατά το περιεχόμενό της η Οδηγία έχει επηρεαστεί από την υπ' αριθ. 175/1994 διεθνή σύμβαση εργασίας της ΔΟΕ⁴⁰³, και παραπέμπει στη συμφωνία των κοινωνικών εταίρων, επειδή το Συμβούλιο αρνήθηκε να υιοθετήσει την αντίστοιχη πρόταση της Επιτροπής σχετικά με την προστασία ατόμων που απασχολούνται σε άτυπες μορφές εργασίας. Η χρήση του αρθ. 155 ΣΛΕΕ (πρώην αρθ. 139 ΣΕΚ) ως νομικής βάσης για την έκδοση της εν λόγω Οδηγίας επέτρεψε στο να δοθεί νομική δεσμευτικότητα στη Συμφωνία των κοινωνικών εταίρων, αφού αυτές οι συμφωνίες μπορούν να εφαρμόζονται όταν το ζητούν τα υπογράφοντα μέλη με απόφαση του Συμβουλίου, ύστερα από πρόταση της Επιτροπής⁴⁰⁴.

Η Οδηγία αποσκοπεί στην εξάλειψη των διακρίσεων μεταξύ μερικώς απασχολούμενων και εργαζομένων πλήρους απασχόλησης. Αποσαφηνίζεται ρητά ότι η εξάλειψη των διακρίσεων αφορά μόνο την απασχόληση και όχι την κοινωνική ασφάλιση και επιδιώκεται ως γενικότερος στόχος η ανάληψη μερικής απασχόλησης να γίνεται κατά κανόνα σε εθελοντική βάση και να διευκολύνεται η ευέλικτη οργάνωση του χρόνου εργασίας κατά τρόπο που θα λαμβάνει υπόψη τις ανάγκες των εργοδοτών και των εργαζομένων⁴⁰⁵.

Η Οδηγία εφαρμόζεται στους εργαζόμενους με μερική απασχόληση, που έχουν σύμβαση ή σχέση εργασίας προσδιοριζόμενη από τη νομοθεσία, τις συλλογικές συμβάσεις ή τις πρακτικές που ισχύουν σε κάθε κράτος μέλος. Τα κράτη μέλη μπορούν να εξαιρέσουν εντελώς ή εν μέρει του εργαζόμενους με μερική απασχόληση που εργάζονται σε **ευκαιριακή βάση**. Η ευκαιριακή παροχή εργασίας είναι η εργασία η οποία δεν προκύπτει από κάποια σύμβαση εργασίας ορισμένου ή αορίστου χρόνου και δεν εμπίπτει στην έννοια της εργασίας με μερική απασχόληση, όπως ορίζεται στη ρήτρα 3 της Συμφωνίας - Πλαίσιο⁴⁰⁶.

⁴⁰³ Λεβέντη Γ & Παπαδημητρίου Κ., Ατομικό Εργατικό Δίκαιο, εκδ. Δελτίον Εργατικής Νομοθεσίας, Αθήνα, 2011, σελ. 151, Ληξουριώτη Ι., Εφαρμογές εργατικού δικαίου. Ατομικές και συλλογικές εργασιακές σχέσεις (επιμ.), εκδ. Νομική Βιβλιοθήκη, 2008, σελ 452, Murray J., Social justice for women ? The ILO's Convention on part-time work, La Trobe University La Trobe Law School, VIC, Australia, CELRL Working Paper No. 15, 2014, στο: <http://www.law.unimelb.edu.au/files/dmfile/celrl-wp151.pdf>,

⁴⁰⁴ Barnard C., EU Employment Law, Fourth, Edition, Oxford University Press, 2012, σελ. 432.

⁴⁰⁵ Sciarra S. & Davies P & Freedland M., Employment Policy and the Regulation of Part-time Work in the European Union, A Comparative Analysis, Cambridge University Press, 2004, σελ. 23, Παπαγιάννη Δον., Ευρωπαϊκό Δίκαιο, οπ.π., σελ. 652.

⁴⁰⁶ «Εργαζόμενος με μερική απασχόληση» είναι ο εργαζόμενος που οι ώρες εργασίας του, υπολογιζόμενες σε εβδομαδιαία βάση ή κατά μέσο όρο για μια περίοδο απασχόλησης ενός έτους, είναι λιγότερες από τις κανονικές ώρες εργασίας ενός συγκρίσιμου εργαζόμενου με πλήρη απασχόληση. Υπό την έννοια αυτή «συγκρίσιμος εργαζόμενος με πλήρη απασχόληση» είναι ο εργαζόμενος με πλήρη απασχόληση που εργάζεται

Όσον αφορά τις συνθήκες απασχόλησης, οι εργαζόμενοι με μειωμένο ωράριο δεν μπορεί να αντιμετωπίζονται με τρόπο λιγότερο ευνοϊκό από ό, τι οι συγκρίσιμοι εργαζόμενοι με πλήρη απασχόληση, εκτός αν η διαφορετική μεταχείριση δικαιολογείται από αντικειμενικούς λόγους (αρχή της μη διάκρισης). Οι κοινωνικοί εταίροι ή και τα κράτη μέλη μετά από διαβούλευση με τους κοινωνικούς εταίρους μπορούν, ενδεχομένως, να εξαρτούν την πρόσβαση σε συγκεκριμένες θέσεις απασχόλησης από την περίοδο προϋπηρεσίας, το χρόνο που έχει εργαστεί και τα εισοδήματα του εργαζόμενου.

Η άρνηση ενός εργαζόμενου να μεταβεί από εργασία πλήρους απασχόλησης σε εργασία μερικής απασχόλησης ή αντίστροφα, δεν αποτελεί από μόνη της ισχυρό λόγο για απόλυση, ενώ όπου είναι δυνατόν, οι εργοδότες θα πρέπει να δώσουν προσοχή στα σχετικά αιτήματα των εργαζομένων (αλλαγή από καθεστώς πλήρους σε μερικής ή το αντίστροφο), στην παροχή έγκυρων και έγκαιρων πληροφοριών σχετικά με τη διαθεσιμότητα μερικής απασχόλησης κ.λπ.

Τέλος, τα κράτη μέλη ή και οι κοινωνικοί εταίροι μπορούν να διατηρήσουν ή να εισαγάγουν ευνοϊκότερες διατάξεις από αυτές που προβλέπονται στη Συμφωνία – Πλαίσιο, ενώ σε καμιά περίπτωση η εφαρμογή των διατάξεων της Συμφωνίας δεν μπορεί να αποτελέσει επαρκή δικαιολογία για την υποβάθμιση του γενικού επιπέδου προστασίας των εργαζομένων⁴⁰⁷.

5.7.1.1 Η μεταφορά της Οδηγίας στα κράτη μέλη

Η μεταφορά της εν λόγω Οδηγίας στα κράτη μέλη δημιούργησε κάποια προβλήματα και για το λόγο αυτό κρίνεται σκόπιμο να υπάρξει μια ειδική αναφορά ως προς το συγκεκριμένο ζήτημα, έτσι ώστε η κτηθείσα εμπειρία να αποτελέσει οδηγό για την αλβανική νομοθεσία.

Σύμφωνα με τις Εκθέσεις⁴⁰⁸ της Επιτροπής του 2003 και του 2007 σχετικά με την εφαρμογή της Οδηγίας στην εσωτερική νομοθεσία των κρατών μελών διαπιστώνονταν ότι σε

στην ίδια επιχείρηση, έχει την ίδια μορφή σύμβασης ή σχέσης απασχόλησης και εκτελεί τα ίδια ή παρόμοια καθήκοντα, λαμβανομένων υπόψη και άλλων παραγόντων, όπως η αρχαιότητα και η ειδίκευση ενώ, όταν στην επιχείρηση δεν υπάρχει συγκρίσιμος εργαζόμενος με πλήρη απασχόληση, η σύγκριση πρέπει να γίνεται με αναφορά στην εκάστοτε εφαρμοστέα συλλογική σύμβαση ή, όπου δεν υφίσταται εφαρμοστέα συλλογική σύμβαση, σύμφωνα με τις εθνικές νομοθεσίες, συλλογικές συμβάσεις ή πρακτικές,

⁴⁰⁷ Μετζιτάκος Ε-Α, & Καρταλτζής Γ-Β, Φουντέα Σ-Κ., Εργατικό Δίκαιο, Ατομικό-Συλλογικό-Ευρωπαϊκό, εκδ. Παπασωτηρίου, Αθήνα, 2006, σελ. 737.

⁴⁰⁸ Report by the Commission's services on the implementation of Council directive 97/81/EC of 17 December 1997 concerning the Framework agreement on part-time work concluded by UNICE, CEEP and the ETUC, 2003, και Implementation Report Directive 97/81/EC of 15 December 1997 concerning the framework

ορισμένα κράτη μέλη η μερική απασχόληση ήταν ένα μόνιμο φαινόμενο και σε εθνικό επίπεδο είχε ήδη ρυθμιστεί πριν από την θέσπιση της Οδηγίας

Κατά την Επιτροπή η Οδηγία έχει μεταφερθεί ορθά σε γενικές γραμμές, με τις ακόλουθες όμως παρατηρήσεις:

✓ Οι γενικοί στόχοι που ορίζονται στη ρήτρα 1 της Συμφωνίας - Πλαίσιο με εξαίρεση την Κύπρο και τη Μάλτα, δεν είχαν ενσωματωθεί ρητά στα νομικά κείμενα μεταφοράς.

✓ Στα περισσότερα κράτη μέλη δεν υπάρχει διάκριση μεταξύ πλήρους και μερικής απασχόλησης, πράγμα που σημαίνει ότι οι εργαζόμενοι με μερική απασχόληση (πλην ορισμένων εξαιρέσεων), γενικά λαμβάνουν τα ίδια δικαιώματα με τους υπαλλήλους με πλήρη απασχόληση. Τα περισσότερα κράτη μέλη δεν έχουν κάνει χρήση της παρέκκλισης, η οποία προβλέπεται στις διατάξεις της ρήτρας 2 παρ. 2, ενώ μόνο ορισμένα από αυτά (Γαλλία, Ιρλανδία, Τσεχία, Δανία, Εσθονία, και Ισπανία) έχουν κάνει χρήση του δικαιώματος να αποκλείσουν τους εργαζόμενους που εργάζονται σε ευκαιριακή βάση. Για παράδειγμα, στη Δανία ένας τέτοιος αποκλεισμός μπορεί να χρησιμοποιηθεί μόνο στο Δημόσιο Τομέα ενώ στην Τσεχία ισχύει για τους εργαζόμενους στην πυροσβεστική υπηρεσία, στις ένοπλες δυνάμεις, στην αστυνομική υπηρεσία, για τους δεσμοφύλακες και τους τελωνειακούς υπαλλήλους.

✓ Αναφορικά με τους ορισμούς της μερικής απασχόλησης ορισμένα κράτη μέλη (Αυστρία, Ελλάδα⁴⁰⁹, Λουξεμβούργο και Κάτω Χώρες) δεν έχουν χρησιμοποιήσει ακριβώς τους ίδιους ορισμούς που αναφέρονται στη Συμφωνία –Πλαίσιο, ενώ κάποια άλλα κράτη μέλη έχουν οριοθετήσει μόνον τον ορισμό των τυποποιημένων ωρών εργασίας με πλήρη απασχόληση και κατά συνέπεια, όποιος εργάζεται για λιγότερες ώρες πρέπει να θεωρείται ως εργαζόμενος με μερική απασχόληση.

✓ Τα περισσότερα από τα κράτη μέλη έχουν εφαρμόσει τις δύο βασικές αρχές της μη διάκρισης και της αρχής pro-rata temporis. Στη Γαλλία, πολυάριθμες διατάξεις του Εργ.Κ. ορίζουν ότι, για τις βασικές συνθήκες εργασίας, οι μερικώς απασχολούμενοι δικαιούνται τα ίδια δικαιώματα με τους εργαζόμενους πλήρους απασχόλησης. Αυτό ισχύει και για την αρχή της pro-rata temporis. Στην Ελλάδα⁴¹⁰ και την Πορτογαλία, η αρχή της pro-rata temporis

agreement on part-time work concluded by UNICE, CEEP and the ETUC, EU member states: Cyprus, Czech republic, Estonia, Hungary, Latvia, Lithuania, Malta, Poland, Slovakia and Slovenia Cut off date: 31 march 2006 Author: Malcolm Sargeant Final version: July 2007, στο: <http://ec.europa.eu/social>.

⁴⁰⁹ Αρθ. 2 παρ. 2 (α) νόμου 3846/2010 για τις «εγγυήσεις για την εργασιακή ασφάλεια και άλλες διατάξεις», (ΦΕΚ, 66/2010 Α'), Καρούζου Γ., Το Καθεστώς της Μερικής Απασχόλησης στο: www.poedoy.gr.

⁴¹⁰ Βλ. τις διατάξεις του άρθρου 2 παρ. 9,10 του Ν. 3846/2010 περί «εγγυήσεις για την εργασιακή ασφάλεια και άλλες διατάξεις», ΦΕΚ, Α', 66/2010, σελ. 1386.

αναφέρεται ρητά μόνο όσον αφορά τις αμοιβές και την ετήσια άδεια μετ' αποδοχών κάτι το οποίο είναι αντίθετο με τις διατάξεις της Οδηγίας σύμφωνα με τις οποίες η εν λόγω αρχή θα πρέπει να εφαρμοστεί σε όλες τις συνθήκες εργασίας⁴¹¹.

✓ Παρά την ιδιαιτερότητα της μερικής απασχόλησης, σε κράτη μέλη όπως π.χ. στη Γαλλία και τη Γερμανία υπάρχουν διάφορα νομικά μέτρα τα οποία στοχεύουν στον εντοπισμό και την εξάλειψη των εμποδίων για την εργασία μερικής απασχόλησης, ώστε να διευκολύνεται χωρίς συνέπειες η μεταφορά των εργαζομένων από πλήρη απασχόληση σε μερική απασχόληση και αντίστροφα. Στην Ισπανία υπάρχει νομοθετική ρύθμιση η οποία απαγορεύει την απόλυση εργαζομένου ως συνέπεια άρνησης μετατροπής της σχέσης εργασίας.

5.7.1.2 Η νομολογία του ΔΕΕ

Το Δικαστήριο είχε μέχρι σήμερα την ευκαιρία να διευκρινίσει ορισμένα θέματα σχετικά με την μερική απασχόληση. Στην υπόθεση Othmar Michaeler⁴¹², για παράδειγμα, το Δικαστήριο νομολόγησε, ότι εθνική ρύθμιση με την οποία οι επιχειρήσεις όφειλαν να γνωστοποιούν στις αρμόδιες αρχές τις συμβάσεις εργασίας μερικής απασχόλησης που συνάπτουν, δεν ήταν συμβατή με το Ενωσιακό Δίκαιο. Η συγκεκριμένη υποχρέωση, στο βαθμό που δεν προβλέπεται αντίστοιχη υποχρέωση και για τις συμβάσεις πλήρους απασχόλησης δεν μπορεί να θεωρηθεί συμβατή με την Οδηγία 97/81.

Η Οδηγία αποβλέπει, αφενός, στην εξάλειψη των διακρίσεων εις βάρος των εργαζομένων μερικής απασχόλησης και, αφετέρου, στην προώθηση της μερικής απασχόλησης, ιδίως με την εξάλειψη των εμποδίων που μπορούν να αποτρέψουν τις επιχειρήσεις από αυτή τη μορφή εργασίας. Η Οδηγία 97/81 επιβάλλει την αντιμετώπιση της μερικής απασχόλησης κατά τον ίδιο τρόπο με την πλήρη απασχόληση, ανεξαρτήτως του αν πρόκειται για τους όρους εργασίας ή την πρόσβαση στην απασχόληση. Η ρήτρα 5 της Συμφωνίας-Πλαίσιο απαγορεύει προς τούτο τη δημιουργία εμποδίων που δεν δικαιολογούνται από αντικειμενικούς λόγους.

Σημαντικότερη για την ορθή κατανόηση της Οδηγίας 97/81 είναι η απόφαση του ΔΕΕ στην υπόθεση Teresa Mascellani⁴¹³. Στη συγκεκριμένη υπόθεση επρόκειτο για ιταλικό νόμο, ο οποίος επέτρεπε στο Δημόσιο να μετατρέψει μονομερώς μια σύμβαση μερικής απασχόλησης σε σύμβαση πλήρους απασχόλησης χωρίς τη σύμφωνη γνώμη του εργαζόμενου.

⁴¹¹ Landau E & Beigbeder Y., From ILO Standards to EU Law: The Case of Equality Between Men and Women at Work, ed. Martinus Nijhoff Publishers, 2008, σελ. 204.

⁴¹² ΔΕΚ υπ. C-55/07 (Othmar Michaeler) και C-56/07, (Ruth Volgger), Συλλ. 2008, σελ. I-03135.

⁴¹³ ΔΕΕ υπ. C-221/13 (Teresa Mascellani), Συλλ. 2014, σελ. I-2286.

Επί του ερωτήματος, το Δικαστήριο υπενθύμισε ότι στόχος της Οδηγίας είναι η εξάλειψη διακρίσεων εις βάρος εργαζομένων με μερική απασχόληση όπως και η προώθηση της εργασίας με μερική απασχόληση, λαμβάνοντας υπόψη και τις ανάγκες των εργοδοτών και των εργαζομένων. Μεταξύ αυτών των ελάχιστων απαιτήσεων για τη θέσπιση των επιμέρους κανόνων και ελάχιστων προδιαγραφών προς την εφαρμογή των διατάξεων της Οδηγίας συγκαταλέγεται, σύμφωνα με το Δικαστήριο, και εκείνη στην οποία αναφέρεται η ρήτρα 5, σημείο 2, της Συμφωνίας-Πλαίσιο, που ορίζει ότι *«η άρνηση ενός εργαζόμενου να μεταβεί από εργασία πλήρους απασχόλησης σε εργασία με μερική απασχόληση ή το αντίθετο, δεν πρέπει από μόνη της να συνιστά δικαιολογία απόλυσης, υπό την επιφύλαξη απολύσεων για άλλους λόγους που μπορεί να προκύψουν από τις λειτουργικές απαιτήσεις της επιχείρησης»*. Από την ως άνω ρήτρα συνάγεται ότι τα κράτη μέλη δεν είναι υποχρεωμένα να προβλέπουν στη νομοθεσία τους, ότι η σύμφωνη γνώμη του εργαζόμενου συνιστά προϋπόθεση για τη μετατροπή της σύμβασης εργασίας του από μερικής σε πλήρους απασχόλησης.

Πράγματι, η διάταξη αυτή έχει απλώς ως σκοπό να διασφαλίσει ότι τυχόν άρνηση του εργαζόμενου ως προς μια τέτοια μετατροπή της σύμβασης εργασίας, δεν επιτρέπεται να αποτελέσει τον μοναδικό λόγο απόλυσής του, ελλείψει άλλων αντικειμενικών λόγων. Επομένως, δεν αντιβαίνει στη ρήτρα 5, σημείο 2, της Συμφωνίας-πλαίσιο εθνική ρύθμιση η οποία αναγνωρίζει στον εργοδότη τη δυνατότητα να αποφασίσει μονομερώς.

5.7.2 Η μερική απασχόληση κατά τη ΔΟΕ

Στα πλαίσια της ΔΟΕ η μερική απασχόλησης ρυθμίζεται με την υπ' αριθ. 175/1994 διεθνή σύμβαση εργασίας, που στόχο έχει την προστασία των εργαζομένων από τις διακρίσεις αναφορικά με τη μερική απασχόληση.

Η συγκεκριμένη σύμβαση υπήρξε η αφορμή για μια έντονη αντιπαράθεση της Οργάνωσης με το αλβανικό κράτος. Συγκεκριμένα, το 2008 η Επιτροπή Εμπειρογνώμων της ΔΟΕ (CEACR) στην απευθείας ερώτηση⁴¹⁴ που είχε υποβάλει εκείνη τη χρονιά στην Αλβανία, είχε διαπιστώσει τη μη συμβατότητα των διατάξεων της δεύτερης παραγράφου του αρθ. 14 Εργ.Κ. με τις διατάξεις του αρθ. 5 της εν λόγω σύμβασης. Το αρθ.5 προβλέπει ότι τα κράτη μέλη θα πρέπει να λαμβάνουν τα κατάλληλα μέτρα προκειμένου να διασφαλίζεται, ότι, οι μερικώς απασχολούμενοι δεν λαμβάνουν λόγο της ιδιότητας αυτής, έναν βασικό μισθό,

⁴¹⁴ Direct Request (CEACR) - adopted 2008, published 98th ILC session (2009) Part-Time Work Convention, 1994 (No. 175) - Albania (Ratification: 2003) στο: <http://ilo.org>.

ο οποίος, υπολογιζόμενος αναλογικά σε ωριαία βάση σε σχέση με την απόδοση ή με βάση την αμοιβή κατά τεμάχιο, είναι χαμηλότερος από το βασικό μισθό που καταβάλλεται στους πλήρως απασχολούμενους με τους οποίους μπορεί να γίνει σύγκριση.

Το 2013 η επιτροπή εμπειρογνώμων της ΔΟΕ (CEACR) επανήλθε στην απευθείας ερώτησή της⁴¹⁵ και διαπίστωσε τη μη συμβατότητα του αρθ. 14 και με τις διατάξεις των αρθ. 4 και 7 της διεθνούς σύμβασης σχετικά με τα μέτρα τα οποία τα κράτη μέλη θα πρέπει να λάβουν, ώστε να εξασφαλίσουν ότι οι εργαζόμενοι μερικής απασχόλησης λαμβάνουν το ίδιο επίπεδο προστασίας με εκείνο της πλήρους απασχόλησης σε σχέση με την ελευθερία του συνεταιρίζεσθαι, την επαγγελματική ασφάλεια και υγεία και την προστασία κατά των διακρίσεων, της μητρότητας, την ετήσια άδεια με αποδοχές και άδεια ασθενείας.

Η διαπίστωση αυτή της Επιτροπής των Εμπειρογνώμων της ΔΟΕ είναι ορθή, διότι η διάταξη της δεύτερης παραγράφου του άρθρου 14 Εργ.Κ. είναι ελλιπής, αφού δεν αναφέρεται λεπτομερέστερα στα δικαιώματα των εργαζομένων με μερική απασχόληση. Περιλαμβάνει μόνο μια γενική υπόμνηση ότι τα δικαιώματα των εργαζομένων με μερική απασχόληση τελούν σε αναλογία με εκείνα των εργαζομένων πλήρους απασχόλησης. Η διάταξη αυτή πρέπει χωρίς αμφιβολία να αναθεωρηθεί και να κατοχυρωθεί η αρχή της ίσης μεταχείρισης μεταξύ των εργαζομένων με μερική απασχόλησης και τους εργαζομένους με πλήρη απασχόληση, εκτός των περιπτώσεων εκείνων όπου οι συνθήκες εργασίας σχετίζονται με την οργάνωση του χρόνου εργασίας και εφαρμόζεται η αρχή της *pro rata temporis*.

Επισημαίνεται ότι στο σχετικό ερώτημα της Επιτροπής (CEACR) της ΔΟΕ ως προς τη μη συμβατότητα του άρθρου 14 Εργ.Κ. με τις διατάξεις των διεθνών κειμένων που προαναφέρθηκαν, η αλβανική κυβέρνηση απάντησε ότι το σχετικό ζήτημα θα επιλυθεί κατά την μελλοντική αναθεώρηση της αντίστοιχης αλβανικής εργαστικής νομοθεσίας.

5.7.3 Συμπερασματικές παρατηρήσεις

Η ίση μεταχείριση των μερικώς απασχολούμενων προς εκείνους που εργάζονται με πλήρες ωράριο αποτελεί ένα πολύπλοκο ζήτημα, οφειλόμενο πρωτίστως στην ιδιαιτερότητα της συγκεκριμένης μορφής εργασίας. Σε κάθε περίπτωση πάντως η συνεισφορά των δύο κειμένων δηλ. της Οδηγίας 97/81 και της Διεθνούς Σύμβασης 175/1994 είναι σημαντική στην ευαισθητοποίηση των εθνικών Αρχών και στην αντιμετώπιση του προβλήματος.

⁴¹⁵ Direct Request (CEACR) - adopted 2013, published 103rd ILC session (2014) Part-Time Work Convention, 1994 (No. 175) - Albania (Ratification: 2003), στο: <http://ilo.org>.

Η στρατηγική που προωθούν τα δύο κείμενα και η συνεχής επαγρύπνηση σε επίπεδο ΕΕ έχουν αποφέρει, καταρχήν, θετικά αποτελέσματα. Ειδικά σήμερα με την σοβούσα οικονομική κρίση, η μερική απασχόληση αποτελεί μια «ανεκτίμητης αξίας» λύση, τουλάχιστον όσον αφορά την καταπολέμηση της χρόνιας ανεργίας, της προσαρμοστικότητας των επιχειρήσεων, όπως και της διευκόλυνσης διάφορων κατηγοριών πολιτών να συνδυάζουν διάφορες προσωπικές ανάγκες με την είσοδο και την παραμονή τους στην αγορά εργασίας⁴¹⁶.

Υπάρχει όμως και η άλλη πλευρά του φεγγαριού. Η σκοτεινή. Η επιδείνωση της οικονομικής κρίσης και η ραγδαία αύξηση της ανεργίας έχουν μετατρέψει τη μερική απασχόληση σε κύρια απασχόληση πολλών εργαζομένων (κυρίως των νέων). Το γεγονός αυτό δεν οφείλεται σε επιλογή των εργαζομένων για να συνδυάσουν τις όποιες ανάγκες τους με την παραμονή στην αγορά εργασίας, αλλά δυστυχώς στην ανάγκη για είσοδο και παραμονή στην αγορά εργασίας. Κατά συνέπεια είναι λίαν αμφίβολο, αν τα συγκεκριμένα κείμενα εφαρμόζονται στην πραγματικότητα..

Ειδικά για την Αλβανία η μερική απασχόληση δεν είναι ιδιαίτερα διαδεδομένη και όπως και σε πολλές χώρες μέλη της ΕΕ (π.χ. Ουγγαρία, Λιθουανία, Εσθονία, Ρουμανία, Βουλγαρία κ.λπ.) το γεγονός οφείλεται αποκλειστικά στα χαμηλά επίπεδα μισθών που υπάρχουν στη χώρα. Η μερική απασχόληση θεωρείται και επιλέγεται ως προσωρινή λύση, κυρίως από τους νέους, οι οποίοι λόγω έλλειψης προϋπηρεσίας δυσκολεύονται να εισέλθουν στην αγορά εργασίας. Οι φοιτητές είναι εκείνοι οι οποίοι πράγματι επιλέγουν τη μερική απασχόληση γιατί προσπαθούν να συνδυάσουν τις σπουδές τους με την εξασφάλιση αναγκαίων καθημερινών εσόδων τους. Στην πλειοψηφία των περιπτώσεων οι μερικώς απασχολούμενοι εργάζονται χωρίς ένσημα και δεν δηλώνονται στις αρμόδιες Αρχές, δημιουργώντας έτσι βραχυπρόθεσμα ανασφάλιστη εργασία που ισοδυναμεί με επικίνδυνη εργασία και μακροπρόθεσμα, ασφαλιστικά προβλήματα.

5.7.4 Η εναρμόνιση της αλβανικής νομοθεσίας

Το κρίσιμο άρθρο που χρειάζεται τροποποίηση έτσι ώστε να καταστεί συμβατό με τις διατάξεις της Οδηγίας 97/81 και των αρθ. 4,5 και 7 της υπ' αριθ. 175/1994 διεθνούς σύμβασης εργασίας είναι το αρθ. 14 του αλβανικού Εργατικού Κώδικα. Στο εν λόγω άρθρο πρέπει να επέλθουν οι παρακάτω τροποποιήσεις:

⁴¹⁶ Ληξουριώτη Ι., Εφαρμογές εργατικού δικαίου. Ατομικές, οπ.π., σελ 452.

✓ Η παράγραφος 1 πρέπει να παραμείνει ως έχει, δεδομένου ότι ο ορισμός για τη μερική απασχόληση ανταποκρίνεται στις απαιτήσεις της πρώτης παραγράφου της ρήτρας 3 της Συμφωνίας - Πλαίσιο.

✓ Η δεύτερη παράγραφος θα πρέπει να τροποποιηθεί και να αντικατασταθεί με την κατά λέξη μεταφορά της αρχής της μη διάκρισης. «Όσον τις συνθήκες απασχόλησης, οι εργαζόμενοι με μερική απασχόληση δεν πρέπει να αντιμετωπίζονται με τρόπο λιγότερο ευνοϊκό απ' ό, τι οι συγκρίσιμοι εργαζόμενοι με πλήρη απασχόληση για το λόγο και μόνον ότι εργάζονται με μερική απασχόληση, εκτός και αν η διαφορετική τους μεταχείριση δικαιολογείται από αντικειμενικούς λόγους. Όπου κρίνεται αναγκαίο, εφαρμόζεται η αρχή *prorata temporis*». Πρέπει να αποφευχθεί το ίδιο λάθος που έγινε και στην ελληνική νομοθεσία στην οποία δεν περιλήφθηκε μια γενική απαγόρευση διάκρισης σε βάρος των μερικώς απασχολούμενων⁴¹⁷.

✓ Τέλος, μετά τη δεύτερη παράγραφο, θα πρέπει να προστεθεί μια νέα παράγραφος που θα προβλέπει την υποχρέωση του εργοδότη (ρήτρα 5, αρθ. 3 στ.γ) προς παροχή έγκαιρης ενημέρωσης για την ύπαρξη θέσεων εργασίας με πλήρη ή μερική απασχόληση στην επιχείρηση, προκειμένου να διευκολύνονται οι μεταβάσεις από την εργασία πλήρους απασχόλησης στην εργασία με μερική απασχόληση και αντίστροφα.

⁴¹⁷ Ζεδερλής Δ., Εργατικό Δίκαιο, Ατομικές Εργασιακές Σχέσεις, Δ' Έκδοση, εκδ. Σάκουλα, Αθήνα - Θεσσαλονίκη, 2014, σελ. 75, «...ο νόμος 2639/1998 με τον οποίο επιδιώχθηκε η ενσωμάτωση της Οδηγίας 97/81 ΕΚ στον εθνικό δίκαιο παρέλειψε να θεσπίσει μία γενική απαγόρευση διάκρισης σε βάρος των μερικώς απασχολούμενων όπως προέβλεπε η Οδηγία. Περιορίστηκε στο να επιβάλλει την αναλογικά δηλ. (κατ' αναλογία των ωρών εργασίας) ίση μεταχείριση μόνο ως προς ορισμένα ζητήματα, τις αποδοχές και την άδεια αναψυχής. Ήδη με το άρθρο 2 του υπ' αριθ. 3846/2010 με το οποίο αντικαταστάθηκε το άρθρο 38 του ν. 1892/1990, η προστασία των μερικώς απασχολούμενων και η απαγόρευση δυσμενούς διάκρισης τους διευρύνθηκε με την υιοθέτηση γενικής ανάλογης της ρήτρας 4 §1 της Οδηγίας 97/81 ΕΚ».

5.8 ΟΙ ΑΠΟΣΠΑΣΜΕΝΟΙ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΙ

Τα πεδία εφαρμογής⁴¹⁸ του Κώδικα προσδιορίζονται στα αρθ. 3 έως 7, με ρυθμίσεις για το **τοπικό** πεδίο εφαρμογής (ratio loci, αρθ. 3), το **προσωπικό** πεδίο εφαρμογής (ratio personae, αρθ.4), το **ουσιαστικό** πεδίο εφαρμογής (ratio materiae, αρθ. 5) και το **χρονικό** πεδίο εφαρμογής (ratio temporis, αρθ. 6).

Το άρθρο που δημιουργεί προβλήματα εναρμόνισης με το ενωσιακό κεκτημένο είναι το αρθ. 3 για το τοπικό πεδίο εφαρμογής του Κώδικα και για το λόγο αυτό θα επιχειρηθεί μια διεξοδικότερη ανάλυση. Το συγκεκριμένο άρθρο έχει επηρεαστεί από τη Σύμβαση της Ρώμης του 1980 για το εφαρμοστέο δίκαιο στις συμβατικές ενοχές⁴¹⁹.

Σύμφωνα με τις ρυθμίσεις του αρθ. 3 §1η σύμβαση εργασίας διέπεται από το δίκαιο της χώρας όπου ο εργαζόμενος παρέχει συνήθως την εργασία του, ακόμη κι αν έχει αποσπαστεί προσωρινά σε άλλη χώρα. Σύμφωνα με τη δεύτερη παράγραφο του ίδιου άρθρου, όταν ο εργαζόμενος δεν εκτελεί την εργασία του στην ίδια χώρα, τότε η σύμβαση εργασίας διέπεται από την νομοθεσία της χώρας όπου ευρίσκεται η έδρα του εργοδότη και όταν η έδρα του εργοδότη δεν μπορεί να προσδιοριστεί, τότε η σύμβαση εργασίας διέπεται από τη νομοθεσία της χώρας όπου ευρίσκεται η φυσική έδρα του φυσικού ή νομικού προσώπου, που προσλάβει τον εργαζόμενο.

Όταν από το σύνολο των περιστάσεων (αρθ. 3 παργ. 3) η σύμβαση εργασίας συνδέεται στενότερα με τη νομοθεσία μιας άλλης χώρας, τότε εφαρμόζεται η νομοθεσία τους οικείας χώρας. Τα συμβαλλόμενα μέρη με συμφωνία (αρθ. 3 παργ. 4) μπορούν να επιλέξουν την εφαρμογή μιας άλλης νομοθεσίας, η επιλογή αυτή όμως (αρθ. 3 παργ. 5) δεν μπορεί να στερήσει από τον εργαζόμενο την προστασία που του εξασφαλίζουν οι αναγκαστικοί κανόνες δικαίου της εφαρμοστέας νομοθεσίας.

⁴¹⁸ Η ρύθμιση αυτή είναι εμπνευσμένη από τη Σύμβαση της Ρώμης του 1980 για το εφαρμοστέο δίκαιο στις συμβατικές ενοχές και από την Σύμβαση του Λουγκάνο του 1988.

⁴¹⁹ Σύμβαση της Ρώμης του 1980 για «το εφαρμοστέο δίκαιο στις συμβατικές ενοχές» και Σύμβαση του Λουγκάνο του 1988 για «τη διεθνή δικαιοδοσία και την εκτέλεση αποφάσεων σε αστικές και εμπορικές υποθέσεις», στο: <http://europa.eu/legislation>.

5.8.1 Το Ενωσιακό Δίκαιο

Παρεμφερή ρύθμιση ως προς το εφαρμοστέο δίκαιο περιέχει η Οδηγία 96/71/EK για την «Απόσπαση εργαζομένων στο πλαίσιο παροχής υπηρεσιών»⁴²⁰. Κατά το αρθ. 3§1 «...τα κράτη μέλη μεριμνούν ώστε, ανεξάρτητα από το εφαρμοστέο στη σχέση εργασίας δικαίου, οι επιχειρήσεις που είναι εγκατεστημένες σε ένα κράτος μέλος και οι οποίες, στο πλαίσιο διεθνικής παροχής υπηρεσιών, προβαίνουν σε απόσπαση εργαζομένων στο έδαφος ενός άλλου κράτους μέλους εγγυώνται στους αποσπασμένους εργαζομένους όρους και συνθήκες απασχόλησης που καλύπτουν τα ακόλουθα θέματα ...».

Η εν λόγω Οδηγία εκδόθηκε στα πλαίσια της ελεύθερης παροχής υπηρεσιών⁴²¹ και το δρόμο για την έκδοσή της είχε προλειαίνει η νομολογία του ΔΕΚ (νυν ΔΕΕ) στην υπόθεση Portuguesa⁴²² το 1990. Στην υπόθεση αυτή, το ΔΕΕ είχε δεχθεί ότι το αρθ. 49 ΣΕΚ (νυν 56 ΣΔΕΕ) απαγόρευε σε ένα κράτος μέλος να αρνείται σε ένα πρόσωπο που είναι εγκατεστημένο σε άλλο κράτος μέλος να παρέχει τις υπηρεσίες του διακινούμενο στο έδαφός του κράτους μέλους με ολόκληρο το προσωπικό του, ανεξαρτήτως μάλιστα αν αυτό αποτελούταν από πολίτες της Ε.Ε. ή και πολίτες τρίτων χωρών.

Κατά το ΔΕΕ το κράτος υποδοχής δεν έχει το δικαίωμα να θέτει περιορισμούς στην απασχόληση του προσωπικού αυτού, καθώς τέτοιου είδους περιορισμοί, εισάγουν διακριτική μεταχείριση σε βάρος του παρέχοντος υπηρεσίες έναντι των ανταγωνιστών του, που είναι εγκατεστημένοι στην ημεδαπή και μπορούν χωρίς κανένα περιορισμό να χρησιμοποιούν το δικό τους προσωπικό. Κατά συνέπεια ο συγκεκριμένος περιορισμός αντιβαίνει στο άρθρ. 49 ΣΕΚ περί ελεύθερης παροχής υπηρεσιών⁴²³.

Στις περιπτώσεις απόσπασης εργαζομένων δεν μπορούν να τύχουν εφαρμογής οι διατάξεις περί ελεύθερης κυκλοφορίας εργαζομένων, καθώς πρόκειται για απλώς προσωρινή απασχόληση

⁴²⁰ ΕΕ, L 18/1997.

⁴²¹ Παπαγιάννη Δον., Ευρωπαϊκό Δίκαιο, οπ.π., σελ. 494, «ως υπηρεσίες νοούνται οι παροχές που κατά κανόνα προσφέρονται αντί αμοιβής, εφ' όσον δεν διέπονται από τις διατάξεις τις σχετικές με την ελεύθερη κυκλοφορία των εμπορευμάτων, των κεφαλαίων και των προσώπων», Σαχπεκίδου Ε, Ειδικά Μαθήματα Δικαίου των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων (Πανεπιστημιακές παραδόσεις), Θεσσαλονίκη 2008, σελ. 6 ... «Προϋπόθεση ενεργοποίησης του κεφαλαίου περί ελεύθερης παροχής υπηρεσιών – όπως και των λοιπών θεμελιωδών ενωσιακών ελευθεριών- αποτελούν ο διασυννοριακός χαρακτήρας της δραστηριότητας, με την έννοια της διάβασης ενδοενωσιακών συνόρων και η άσκηση δραστηριότητας οικονομικού χαρακτήρα έστω και υποτυπώδους οικονομικής βαρύτητας».

⁴²² ΔΕΚ υπ. C-113/89 (Rush Portuguesa), Συλλ. 1990, σελ. I 1417.

⁴²³ Παπαγιάννη Δον., Ευρωπαϊκό Δίκαιο, οπ.π., σελ. 494.

του αποσπασμένου εργαζόμενου στο κράτος υποδοχής και δεν δημιουργείται συμβατικός δεσμός μεταξύ αυτού και μιας επιχείρησης εγκατεστημένης στο κράτος υποδοχής.

Οι εργαζόμενοι που εργάζονται σε επιχείρηση εγκατεστημένη σε ένα κράτος μέλος και αποστέλλονται προσωρινά σε άλλο κράτος μέλος προκειμένου να παράσχουν εκεί υπηρεσίες, δεν επιδιώκουν να εισέλθουν στην αγορά εργασίας του δεύτερου κράτους, αλλά επιστρέφουν στη χώρα καταγωγής ή κατοικίας τους μετά την εκτέλεση της αποστολής τους, επομένως το άρθρ. 45 ΣΛΕΕ (πρώην 48 ΣΕΚ) δεν μπορεί να εφαρμοστεί⁴²⁴.

5.8.1.1 Η Οδηγία για την απόσπαση των εργαζομένων

Η Οδηγία 96/71/EK προτάθηκε το 1991⁴²⁵ στο πλαίσιο του προγράμματος δράσης για την εφαρμογή του Κοινοτικού Χάρτη Κοινωνικών Δικαιωμάτων των εργαζομένων του 1989 με τη σκέψη ότι η ολοκλήρωση της εσωτερικής αγοράς και η υλοποίηση της ελεύθερης παροχής υπηρεσιών και της ελευθερίας εγκατάστασης θα οδηγούσε σε μεγαλύτερο βαθμό την μεταφορά των δραστηριοτήτων (κατά συνέπεια και του προσωπικού) των επιχειρήσεων (κυρίως ΜΜΕ) στα άλλα κράτη μέλη. Πέραν αυτού θα εξαλείφονταν οι όποιες αβεβαιότητες συνοδεύουν το καθεστώς εργασίας του αποσπασμένου εργαζόμενου στο κράτος παροχής των υπηρεσιών⁴²⁶. Με τον τρόπο αυτό θα μπορούσε να καταπολεμηθεί και ο αθέμιτος ανταγωνισμός που ενδεχομένως δημιουργούν οι διαφορετικές νομοθεσίες των κρατών μελών κατά τη διάρκεια παροχής υπηρεσιών.

Σύμφωνα με το αρθ. 1 της Οδηγίας, η Οδηγία εφαρμόζεται στις περιπτώσεις εκείνες που οι επιχειρήσεις, στο πλαίσιο διακρατικής παροχής υπηρεσιών, αποσπούν εργαζόμενο στην επικράτεια ενός κράτους μέλους, εφόσον υπάρχει σχέση εργασίας μεταξύ της επιχείρησης αποστολής και του εργαζόμενου κατά τη διάρκεια της απόσπασης. Από το συγκεκριμένο πεδίο εφαρμογής εξαιρούνται οι επιχειρήσεις που απασχολούν ναυτιλιακό προσωπικό.

⁴²⁴ Rebhahn R., Ζητήματα Εργατικού Δικαίου κατά την Απόσπαση Εργαζομένων, Επ.Εργ.Δ., τόμος 60, τεύχος, 11,2001, σελ. 481.

⁴²⁵ Μεγάλη πίεση για την έκδοση της εν λόγω Οδηγίας ασκήθηκε ιδίως από την Ευρωπαϊκή Συνομοσπονδία Οικοδόμων και Ξυλουργών, με την ευλογία βέβαια και της ETUC (Ευρωπαϊκής Συνομοσπονδίας Συνδικαλιστικών Οργανώσεων).

⁴²⁶ Stefko M., The Posted Workers Directive as The End of National Welfare Policy: A Case Study in Central Europe, Article published in the Journal Právník of the Institute of State and Law of the Academy of Sciences of the Czech Republic, Nr. 2, 2011, σελ. 73-87, βλ. Και την αιτιολογική έκθεση της Επιτροπής στην πρόταση Οδηγίας του Συμβουλίου για την απόσπαση εργαζομένων το 1991, COM (89) 568.

Ανεξάρτητα από το δίκαιο που διέπει τη σχέση εργασίας τα κράτη μέλη μεριμνούν ώστε οι επιχειρήσεις να διασφαλίζουν στους αποσπασμένους εργαζόμενους ένα σκληρό πυρήνα αναγκαστικών κανόνων προστασίας που καθορίζονται στο κράτος μέλος στην επικράτεια του οποίου εκτελείται η εργασία (άρθρο 3 § 1)⁴²⁷, όπως μέγιστες περίοδοι εργασίας, ελάχιστες περίοδοι ανάπαυσης, ελάχιστη διάρκεια ετήσιας άδειας, προστατευτικά μέτρα για γυναίκες σε εγκυμοσύνη κ.λπ.

Η ίδια η Οδηγία επιτρέπει συγκεκριμένες παρεκκλίσεις από τις ρυθμίσεις της όπως π.χ. τον ελάχιστο μισθό, εφόσον πρόκειται για εργασίες μέγιστης διάρκειας ενός μήνα⁴²⁸ και δεν αφορά την κοινωνική ασφάλιση, για την οποία εφαρμόζεται ο Κανονισμός 1408/71.

Η διάρκεια της απόσπασης υπολογίζεται με βάση μια περίοδο αναφοράς ενός έτους μετά την έναρξή της. Κατά τον υπολογισμό, λαμβάνεται υπόψη η διάρκεια απόσπασης που ενδεχομένως έχει συμπληρωθεί από τον προς αντικατάσταση εργαζόμενο (άρθρο 3 § 6).

Το άρθρο 6 της Οδηγίας προβλέπει υπέρ των αποσπασμένων εργαζόμενων που απασχολούνται προσωρινά σε άλλο κράτος μέλος, μια νέα ρήτρα ειδικής δικαστικής αρμοδιότητας προσαρμοσμένης στην ιδιαίτερη κατάσταση της απόσπασης. Για την άσκηση του δικαιώματος που άπτεται των όρων εργασίας και απασχόλησης οι οποίοι κατοχυρώνονται με το αρθ. 3 της Οδηγίας, το αρθ. 6 προβλέπει ότι είναι δυνατόν να εγερθεί αγωγή στο κράτος μέλος, στο έδαφος του οποίου ο εργαζόμενος είναι ή ήταν αποσπασμένος.

Η μεταφορά της εν λόγω Οδηγίας στις εθνικές νομοθεσίες των κρατών μελών, αν και έγινε εμπρόθεσμα, παρουσιάζει αρκετές ιδιομορφίες⁴²⁹. Για παράδειγμα στην Ελλάδα η

⁴²⁷ Rebhahn R., Ζητήματα Εργατικού Δικαίου κατά την Απόσπαση Εργαζομένων, Επ.Εργ.Δ, τόμος 60, τεύχος, 11, 2001, σελ. 481 «...με εξαίρεση των κατωτάτων ορίων των μισθών τα περισσότερα από τα ζητήματα αυτά ρυθμίζονται ήδη με Οδηγίες της ΕΕ, έτσι ώστε η περί αποφάσεως Οδηγία επενεργεί κατά τρόπο ώστε να εφαρμόζεται στους αποσπασμένους η βελτίωση της εθνικής νομοθεσίας», Γεωργίου Α., Η Οδηγία 96/71 ΕΚ σχετικά στα πλαίσιο παροχής υπηρεσιών, Ανάλυση των επιτακτικών κανόνων ελάχιστης προστασίας του άρθρου 3 της Οδηγίας, Επ.Εργ.Δ, τόμος 69, τεύχος, 12, 2010, σελ. 745.

⁴²⁸ Βασιζόμενο στο υπ' αριθ. 10048/96 ADD1 έγγραφο του Συμβουλίου της 20.9. 1996, στο οποίο αναφέρεται και η Επιτροπή στην πρότασή της για την έκδοση της Οδηγίας 96/71, COM 2012, 131. Final.

⁴²⁹ Van Hoek A & Houwerzijl M., Comparative study on the legal aspects of the posting of workers in the framework of the provision of services in the European Union, Study Contracted by the European Commission, 2011, επ. Report from the Commission services on the implementation of Directive 96/71/EC of the European Parliament and of the Council of 16 December 1996 concerning the posting of workers in the framework of the provision of services, January 2003, Sargeant M., Implementation Report Directive 96/71/EC concerning posting of workers in the framework of the provision of services EU Member States: Cyprus, Czech Republic, Estonia, Hungary, Latvia, Lithuania, Malta, Poland, Slovakia and Slovenia Cuto ff

μεταφορά έγινε με Προεδρικό Διάταγμα, ο Έλληνας νομοθέτης έκανε χρήση των προβλεπόμενων παρεκκλίσεων, στη Γερμανία ο νόμος για την απόσπαση των εργαζομένων συμπεριλαμβάνει σχεδόν όλες τις διατάξεις της Οδηγίας, ισχύει όμως και για τις εγχώριες συμβάσεις και οι κατώτατοι μισθοί συμφωνούνται με συλλογικές διαπραγματεύσεις, το αποτέλεσμα των οποίων είναι δεσμευτικό σε όλη τη γερμανική επικράτεια. Αντίθετα ο Βέλγος νομοθέτης δεν έδωσε κανένα ορισμό για την απόσπαση και τον αποσπασμένο εργαζόμενο, επειδή έκρινε ότι ο τύπος της απόσπασης δεν έχει καμιά σημασία για την εφαρμογή της Οδηγίας ενώ μια ενδεχόμενη λεπτομερής περιγραφή των τύπων της απόσπασης που εμπίπτουν στο πεδίο εφαρμογής της, θα περιόριζε τις συνέπειες του μέτρου αυτού.

Η συγκεκριμένη Οδηγία δημιούργησε αρκετές διχογνωμίες, οι οποίες ανάγκασαν την Επιτροπή – ιδίως μετά τις αμφιλεγόμενες αποφάσεις του Δικαστηρίου στις υποθέσεις Laval, Viking κ.λπ. – να προβεί στην υποβολή ενός νέου σχεδίου Οδηγίας. Η όλη προσπάθεια κατέληξε το Μάιο του 2014 στην υπ. αριθ. 2014/67 Οδηγία «για την εφαρμογή της Οδηγίας 96/71/EK σχετικά με την απόσπαση εργαζομένων στο πλαίσιο παροχής υπηρεσιών και την τροποποίηση του κανονισμού (ΕΕ) αριθ. 1024/2012 σχετικά με τη διοικητική συνεργασία μέσω του Συστήματος Πληροφόρησης για την εσωτερική αγορά («κανονισμός IMI»)⁴³⁰.

5.8.1.2 Η νομολογία του ΔΕΕ

Το Δικαστήριο είχε την ευκαιρία να προσεγγίσει ερμηνευτικά τις ελευθερίες εγκατάστασης και παροχής υπηρεσιών τόσο υπό το πρίσμα του Πρωτογενούς όσο και Παραγώγου Ενωσιακού Δικαίου και συγκεκριμένα της ανωτέρω Οδηγίας στις πολύκροτες υποθέσεις Viking, Laval και την επακολουθήσασα Rüffert.

Η Laval⁴³¹ ήταν μια κατασκευαστική εταιρία και αποφάσισε να κατασκευάσει ένα σχολείο στην σουηδική πόλη Vaxholm. Για να διευκολυνθεί στην υλοποίηση του εγχειρήματος η λετονική εταιρία ίδρυσε για το σκοπό αυτό μια θυγατρική εταιρία σουηδικών συμφερόντων. Στη συγκεκριμένη πόλη που θα κατασκευάζονταν το σχολείο καταρτίστηκε σύμβαση για την κατασκευή του, στην οποία αναφέρονταν ρητά ότι όσον αφορά τη συλλογική σύμβαση εργασίας,

date: 31 March 2006, Final version: July 2007 In partnership with Middlesex University Business School, στο: <http://www.europarl.europa.eu>. Σχετικά με τη νομοθεσία για την απόσπαση εργαζομένων στις χώρες μέλη της ΕΕ στο: <http://www.posting-workers.eu/countries>.

⁴³⁰ Στο: www.eur-lex.europa.eu.

⁴³¹ ΔΕΚ υπ. C- 345/05 (Laval), Συλλ. 2007, σελ. I-11767.

που υπογράφηκε με τη σουηδική συνδικαλιστική οργάνωση των εργαζομένων, ισχύουν οι ρυθμίσεις της σουηδικής νομοθεσίας.

Ήταν προφανές ότι οι Λετονοί εργαζόμενοι θα απολάμβαναν στη Σουηδία πολύ πιο ευνοϊκούς όρους προστασίας σχετικά με τα εργατικά τους δικαιώματα και ιδίως το ύψος του μισθού τους, αφού η σουηδική νομοθεσία διακρίνεται για την ευαισθησία της στον τομέα της κοινωνικής πολιτικής.

Όταν η θυγατρική σουηδική εταιρία χρεοκόπησε, η μητρική Λετονική εταιρία ανέλαβε τη συνέχιση της κατασκευής του σχολείου και η πρώτη της αντίδραση ήταν να αμφισβητήσει την εγκυρότητα της συλλογικής σύμβασης εργασίας ως μη ικανοποιούσα τα συμφέροντά της, δεδομένου ότι το ύψος των μισθών αλλά και γενικά το επίπεδο προστασίας των εργαζομένων ήταν πολύ υψηλότερο σε σύγκριση με ανάλογες συμβάσεις στη Λετονία.

Οι εργαζόμενοι απευθύνθηκαν στην συνδικαλιστική τους οργάνωση και αυτή, επειδή θίγονταν τα δικαιώματα των μελών της, ξεκίνησε μια σειρά συλλογικών δράσεων που έφτασαν σε αποκλεισμό εργοταξίων και απεργία σύμφωνα πάντα με το σουηδικό δίκαιο. Η Laval αρνήθηκε οποιαδήποτε συνδιαλλαγή, υποστηρίζοντας ότι οι εργάτες της εργάζονταν υπό Λετονικό καθεστώς και κατά συνέπεια υπόκειντο στις συλλογικές συμφωνίες της Λετονίας. Αποτέλεσμα αυτών των εργασιακών αγώνων ήταν η διακοπή των εργασιών στο εργοτάξιο και τελικά η λύση της σύμβασης. Το έργο δεν ολοκληρώθηκε και Λετονική εταιρία προσέφυγε στο σουηδικό δικαστήριο και εκείνο, διέκοψε την ενώπιόν του διαδικασία και υπέβαλε προδικαστικό ερώτημα στο ΔΕΚ (νυν ΔΕΕ). Το προδικαστικό ερώτημα αφορούσε τη συμβατότητα αυτών των συγκεκριμένων συλλογικών δράσεων συμπαράστασης με το κοινοτικό (νυν ενωσιακό) δίκαιο.

Η υπόθεση Viking⁴³² παρουσίαζε πολλά κοινά με την υπόθεση Laval. Η Viking ήταν φιλανδική εταιρεία θαλασσίων μεταφορών και με ένα από τα πλοία της (το «Ροζέλα») εκτελούσε το δρομολόγιο της γραμμής Ελσίνκι–Ταλίν (Εσθονία) και το πλήρωμα που αποτελούνταν κυρίως από Φιλανδούς ναυτεργάτες, καλύπτονταν από τη σύμβαση εργασίας της χώρας τους. Η σύμβαση αυτή περιείχε προφανώς ευνοϊκότερους όρους (ιδίως ως προς το ύψος του μισθού) σε σύγκριση με αντίστοιχη της Εσθονίας.

Με βάση αυτό το δεδομένο η Viking προέβη στο λεγόμενο reflagging, δηλ. στην αλλαγή σημαίας με σκοπό να επωφεληθεί από την ευνοϊκότερη συλλογική σύμβαση της Εσθονίας. Έχοντας τώρα το πλοίο της υπό Λετονική Σημαία, η εταιρία ισχυρίστηκε ότι

⁴³² ΔΕΚ υπ. C- 438/05 (Viking), Συλλ. 2007, I-10779.

εφεξής ισχύει η λιγότερο προστατευτική για τους εργαζόμενους Λετονική συλλογική σύμβαση εργασίας.

Οι εργαζόμενοι αντέδρασαν και ζήτησαν επιπρόσθετα και τη συνδρομή του διεθνούς συνδικαλιστικού οργάνου για την προστασία των δικαιωμάτων των εργαζόμενων στις ναυτικές μεταφορές με έδρα το Λονδίνο. Τόσο το φιλανδικό όσο και το διεθνές συνδικάτο και μετά τις πρώτες συνδικαλιστικές δράσεις με μποϊκοτάζ και απεργίες, προχώρησαν στην υποβολή αίτησης δικαστικής προστασίας. Δικαιώθηκαν από τα φιλανδικά δικαστήρια, με το σκεπτικό ότι αυτή τη μορφή συνδικαλιστικών αγώνων την επιτρέπει ρητά η φιλανδική συλλογική σύμβαση.

Η Vikng αντέδρασε με προσφυγή στα αγγλικά δικαστήρια, δεδομένου ότι η έδρα του ενός από τα δύο συνδικάτα (της διεθνούς ομοσπονδίας) ήταν το Λονδίνο. Τα αγγλικά δικαστήρια δέχθηκαν ότι η προσπάθεια των εργαζομένων να εμποδίσουν την αλλαγή της σημαίας μεταξύ χωρών μελών της ΕΕ και με σκοπό να πετύχουν ευνοϊκότερους όρους (υψηλότεροι μισθοί) αντέκειται στο τότε κοινοτικό δίκαιο και δικαίωσε την εταιρία. Τελικά η υπόθεση παραπέμφθηκε στο ΔΕΚ σχεδόν ταυτόχρονα με την υπόθεση Laval.

Το ΔΕΚ (νυν ΔΕΕ) προσέγγισε τις κρίσιμες υποθέσεις με διαφορετική οπτική γωνία από εκείνη της υπόθεσης Albany, όπου είχε δεχθεί ότι η συλλογική δράση δεν εμπίπτει στο πεδίο εφαρμογής του τότε αρθ. 43 ΣΕΚ στο πλαίσιο των κοινωνικών στόχων της τότε Κοινότητας. Στην προκειμένη περίπτωση το Δικαστήριο αναγνώρισε για πρώτη φορά το δικαίωμα στη συλλογική δράση, τόσο ως θεμελιώδες κοινωνικό δικαίωμα όσο και ως γενική αρχή του Δικαίου της ΕΕ. Δέχθηκε ταυτόχρονα (ίσως διακηρυκτικά) ότι η τότε Κοινότητα δεν έχει μόνο οικονομικούς αλλά και κοινωνικούς στόχους και κατά συνέπεια το εν λόγω θεμελιώδες δικαίωμα πρέπει να συνεκτιμάται με τους στόχους που επιδιώκει η κοινωνική πολιτική.

Παρά τις συγκεκριμένες παραδοχές το Δικαστήριο προχώρησε σε μια στάθμιση μεταξύ του θεμελιώδους δικαιώματος των κοινοτικών (νυν ενωσιακών) πολιτών στην ελεύθερη διακίνηση και εγκατάσταση με τα ...«κοινά» θεμελιώδη δικαιώματα της ελευθερίας έκφρασης και συνάθροισης και δεν δίστασε να αναγνωρίσει ένα προβάδισμα των πρώτων δικαιωμάτων έναντι των δεύτερων. Το Δικαστήριο, κατά την κρίση του, δεν είδε δύο ίσης βαθμίδας θεμελιώδη δικαιώματα, αλλά μια ιεραρχική δομή, μια πυραμίδα δικαιωμάτων, την πρωτοκαθεδρία των οποίων κατέχουν οι τέσσερις κοινοτικές ελευθερίες. Το Δικαστήριο δέχθηκε δηλ. ότι τα συγκεκριμένα εθνικά, εργασιακά δικαιώματα που κατοχυρώνονται τόσο από πολλά εθνικά συντάγματα όσο και από τον Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Χάρτη περιορίζουν ανεπίτρεπτα την

ελευθερία εγκατάστασης και την ελευθερία παροχής υπηρεσιών, τις θεμελιώδεις ελευθερίες της ευρωπαϊκής ολοκλήρωσης.

Το Δικαστήριο δεν αντιμετώπισε τα τεθέντα ερωτήματα ως ζήτημα σύγκρουσης δύο συγκρουόμενων θεμελιωδών δικαιωμάτων, αλλά ως ζήτημα στάθμισης της ελεύθερης διακίνησης, εγκατάστασης και του δημοσίου συμφέροντος ενός κράτους μέλους. Έκρινε ότι η προστασία των θεμελιωδών δικαιωμάτων αποτελεί θεμιτό έννομο συμφέρον, καταρχήν ικανό να δικαιολογήσει περιορισμό των υποχρεώσεων που επιβάλλονται από το Κοινοτικό Δίκαιο. Δεν δέχθηκε όμως την επιχειρηματολογία των συνδικαλιστικών οργανώσεων, κατά την οποία ορισμένοι περιορισμοί των ελευθεριών εγκατάστασης και παροχής υπηρεσιών είναι σύμφυτοι με τους συλλογικούς εργατικούς αγώνες που αναγνωρίζονται σε όλες τις νομοθεσίες των κρατών μελών.

Αντίθετα το ΔΕΚ δέχθηκε ότι το τότε αρθ. 43 ΣΕΚ έχει την έννοια ότι η συνδικαλιστική δράση συνδικαλιστικών οργανώσεων κατά μιας επιχείρησης προς εξαναγκασμό σύναψης συλλογικής σύμβασης εργασίας, οι όροι της οποίας μπορούν να αποτρέψουν την επιχείρηση από την άσκηση του δικαιώματός της στην ελευθερία εγκατάστασης αναπτύσσουν άμεση ισχύ και δεσμεύουν απευθείας και ιδιώτες όπως και κλαδικές συνδικαλιστικές οργανώσεις.

«Αδιαμφισβήτητα», υποστήριξε το Δικαστήριο, η ανάληψη συλλογικής συνδικαλιστικής δράσης μπορεί να καταστήσει την άσκηση του δικαιώματος στην ελεύθερη εγκατάσταση «λιγότερο ελκυστική ή ακόμη και άσκοπη». Με βάση την εν λόγω συλλογιστική το αρθ. 3(7) της Οδηγίας 96/71/EΚ το οποίο προβλέπει ότι η υποχρέωση προστασίας του σκληρού πυρήνα της νομοθεσίας του κράτους υποδοχής δεν θα πρέπει να εμποδίζει την εφαρμογή των όρων και των προϋποθέσεων απασχόλησης οι οποίες είναι πιο ευνοϊκές για τους εργαζόμενους, δεν πρέπει να ερμηνευτεί ότι επιτρέπει στο κράτος μέλος υποδοχής να καταστήσει την παροχή των υπηρεσιών στο έδαφός του εξαρτώμενη από την τήρηση κανόνων που υπερβαίνουν την ελάχιστη προστασία.

Οι συγκεκριμένες αποφάσεις όπως και αυτές που επακολούθησαν (Ruffert⁴³³, Επιτροπή κατά Λουξεμβούργου⁴³⁴) γνώρισαν εντονότατη και κατά κανόνα αρνητική κριτική⁴³⁵, με κύριο

⁴³³ ΔΕΚ υπ. C-346/06 (Ruffert), Συλλ. 2008, σελ. I-01989.

⁴³⁴ ΔΕΚ υπ. C-209/2008 (Επιτροπή/ Λουξεμβούργο), Συλλ. 2008, I-04323.

⁴³⁵ Bercusson B., The Trade union Movement and the European Union: Judgment Day, άρθρο δημοσιευμένο στο: The European Law Journal, Vol.13, No.3, May 2007, pp.279, Σκανδάλη Ι., Οι Επιπτώσεις των αποφάσεων του ΔΕΚ Viking και στις οικονομικές ελευθερίες και στα συλλογικά εργατικά δικαιώματα σε ευρωπαϊκό επίπεδο, Επ.Εργ.Δ., τόμος 65, τεύχος 1545, 2009, σελ. 1105.

επιχείρημα ότι αποδομούν⁴³⁶ το παραδοσιακό Συλλογικό Εργατικό Δίκαιο και περιορίζουν την προστασία των εργαζομένων από τη συνδικαλιστική συλλογική δράση.

Πέραν αυτού πολλοί είδαν στις συγκεκριμένες υποθέσεις μια άρνηση του Δικαστηρίου να συνεισφέρει στην οικοδόμηση της κοινωνικής Ευρώπης, στην ανάδειξη του κοινωνικού κράτους.

Αυτή η απροθυμία του Δικαστηρίου να αναγνωρίσει τα κοινωνικά δικαιώματα σε Ευρωπαϊκό επίπεδο οφείλεται, όπως σημειώνει η De Búrka, στο φόβο νομικής αναγνώρισης των κοινωνικών αξιών σε βάρος των ανταγωνιστικών οικονομικών συμφερόντων. Σύμφωνα με πολλούς αναλυτές ο φόβος αυτός έχει λόγο: Είναι γι' αυτούς αυτονόητο ότι τα κοινωνικά δικαιώματα περιορίζουν την ελευθερία της αγοράς. Πρόκειται για τη μερκαντιλιστική αντίληψη ως προς τη λειτουργία των δικαιωμάτων.

5.8.2 Συμπερασματικές σκέψεις

Η συγκεκριμένη Οδηγία για την απόσπαση των εργαζομένων είχε ως κύριο και πρωταρχικό στόχο την εξάλειψη των εμποδίων στην ελεύθερη παροχή των υπηρεσιών και την προστασία των εν λόγω εργαζομένων. Δημιούργησε όμως σειρά προβλημάτων όχι μόνο ορθής μεταφοράς στις εθνικές νομοθεσίες, αλλά και κρίσιμα προβλήματα εφαρμογής στην πράξη, όπως απέδειξε άλλωστε και η σχετική νομολογία του Δικαστηρίου της Ένωσης.

Δεν είναι καθόλου τυχαίο ότι τα περισσότερα από αυτά τα ζητήματα προέκυψαν στα κράτη μέλη της κεντρικής και βόρειας Ευρώπης. Το υψηλό βιοτικό επίπεδο που βιώνουν οι χώρες αυτές, αποδείχτηκε και συνεχίζει να είναι ελκυστικό για το φτηνό εργατικό δυναμικό της ανατολικής και της νότιας Ευρώπης. Φυσιολογικά, κατά συνέπεια, η ροή φτηνού εργατικού δυναμικού προς τις χώρες με το υψηλότερο βιοτικό επίπεδο δημιουργεί αναπόφευκτα φόβους και τάσεις λήψης περιοριστικών μέτρων. Ταυτόχρονα τα μεγάλα περιθώρια κέρδους αλλά και καταχρήσεων από τους παρέχοντες υπηρεσίες είτε αυτοί είναι εγκατεστημένοι στις χώρες της κεντρικής και δυτικής Ευρώπης είτε είναι εγκατεστημένοι στις χώρες της ανατολικής και νότιας Ευρώπης⁴³⁷ δημιουργούν επιπρόσθετους κινδύνους.

Η ασάφεια αρκετών διατάξεων της Οδηγίας ήταν η κύρια αφορμή για τα προβλήματα που δημιουργήθηκαν. Η παράλειψη π.χ. να δοθεί σαφής ορισμός για την ακριβή έννοια της

⁴³⁶ Αλιμπράντης Ν & Κατρούγκαλος Γ., Το ΔΕΚ ως απορρύθμισης του εργατικού δικαίου. Με αφορμή τις αποφάσεις Viking και Laval, στο: <http://katrougalos.gr>.

⁴³⁷ Micklitz W-H., Three Questions to the Opponents of the Viking and Laval Judgments, European Social Observatory, OSE Opinion Paper No. 8 – May 2012, στο: <http://www.ose.be>.

επιχείρησης εγκατεστημένης σε κράτος μέλος, όπως αντίστοιχα έχει γίνει για την έννοια της «επιχείρησης» στην Οδηγία 2006/123⁴³⁸ (αρθ. 4 παργ. 5) «περί υπηρεσιών στην εσωτερική αγορά». Ένας σαφής ορισμός για την πραγματικά εγκατεστημένη επιχείρηση θα ξεκαθάριζε ότι μόνο οι εν λόγω επιχειρήσεις θα μπορούν να επωφεληθούν από την ελεύθερη παροχή υπηρεσιών και ως εκ τούτου, από την απόσπαση εργαζομένων.

Προβλήματα μπορούν να δημιουργηθούν επίσης ως προς τον προσδιορισμό της έννοιας του αποσπασμένου εργαζόμενου. Η Οδηγία θέτει κάποια κριτήρια, θεωρώ όμως ότι το κρίσιμο εν προκειμένω στοιχείο είναι η απόδειξη της εργασιακής σχέσης μεταξύ του αποσπασμένου εργαζόμενου και της εταιρίας αποστολής. Το στοιχείο αυτό έχει αποδειχτεί ότι εμποδίζει τη δημιουργία εικονικών εταιριών με στόχο μόνο την απόσπαση εργαζομένων.

Σε κάθε περίπτωση πάντως και εν όσο και καθόσον δεν ολοκληρώνεται μια πραγματική οικονομική σύγκλιση μεταξύ των κρατών μελών και το ύψος των μισθών και γενικά του επιπέδου διαβίωσης διαφέρει ουσιωδώς, τότε τα συγκεκριμένα προβλήματα δυσχερώς μπορούν να αντιμετωπιστούν αποτελεσματικά.

Τέλος, και οι αποφάσεις του Δικαστηρίου το οποίο κλήθηκε να ερμηνεύσει τις συγκεκριμένες διατάξεις δημιούργησαν και πυροδότησαν έντονες αντιπαραθέσεις μεταξύ των οργάνων της ΕΕ, των κοινωνικών εταίρων και του ακαδημαϊκού χώρου. Εκ πρώτης όψεως φάνηκε να είναι μια μαύρη μέρα για τις θεμελιώδεις συνδικαλιστικές ελευθερίες διότι οι αποφάσεις του ΔΕΚ θεωρήθηκε ότι περιορίζουν τη συνδικαλιστική δράση προς όφελος της ελεύθερης παροχής υπηρεσιών και ότι πλέον, για την ΕΕ, οι οικονομικές ελευθερίες προηγούνται των κοινωνικών θεμελιωδών δικαιωμάτων.

Πολλοί συμμερίζονται την άποψη αυτή⁴³⁹ εάν όμως ανατρέξουμε στην ερμηνεία επί του συνόλου των διατάξεων της Οδηγίας, όπως αυτή επιχειρήθηκε από το ΔΕΚ, θα

⁴³⁸ Οδηγία 2006/123 (αρθ. 4 παργ. 5) ως εγκατάσταση «νοείται η πραγματική άσκηση οικονομικής δραστηριότητας, κατά το άρθρο 43 της συνθήκης, από τον πάροχο για αόριστο χρονικό διάστημα και με τη δημιουργία σταθερής εγκατάστασης, από την οποία διεξάγεται όντως η επιχειρηματική δραστηριότητα της παροχής υπηρεσιών» στο: <http://eur-lex.europa.eu/legal-content>.

⁴³⁹ Βουλγαράκη Δ-Κ., Το ευρωπαϊκό συλλογικό εργατικό δίκαιο στην μετά Viking και Laval εποχή, Θεσμικές και νομολογιακές εξελίξεις, τόμος 72^{ος}, Αριθ. τεύχους, 2 (1715), Αθήνα, 15 Ιανουαρίου 2013, σελ. 84, Σκανδάλη Ι., Οι Επιπτώσεις των αποφάσεων του ΔΕΕ Viking και στις οικονομικές ελευθερίες και στα συλλογικά εργατικά δικαιώματα σε ευρωπαϊκό επίπεδο, Επ.Εργ.Δ τόμος 65^{ος}, τεύχος, 1545, Αθήνα, 2009, σελ. 1113, επ., Hinarejos A., Laval and Viking: The Right to Collective Action versus EU Fundamental Freedoms, Human Rights Law Review 8:4(2008), ed. Oxford University Press, σελ. 729, επ. ETUC. ETUC response to ECJ judgements Viking and Laval, ETUC/EC179/JM/CP/SP/em- 07/03/2008 ETUC response to

διαπιστώσουμε ότι ένα τέτοιο επιχείρημα δεν ευσταθεί. Παρά τον έντονο θόρυβο που δημιουργήθηκε στις σκανδιναβικές χώρες⁴⁴⁰, το ΔΕΚ στις συγκεκριμένες υποθέσεις το μόνο που επιχείρησε να προσδιορίσει ήταν όχι η ιεραρχική κατάταξη των συγκεκριμένων και συγκρουόμενων δικαιωμάτων αλλά η ορθή κατά το Ενωσιακό Δίκαιο χρήση της αρχής της αναλογίας. Η συγκεκριμένη κατανόηση των εν λόγω δικαστικών αποφάσεων αποδεικνύεται από τη στάση του ΔΕΚ ειδικά στο θέμα της συλλογικής δράσης των συνδικαλιστικών οργανώσεων. Το Δικαστήριο για πρώτη φορά αναγνώρισε τη συνδικαλιστική δράση ως θεμελιώδες δικαίωμα, δέχθηκε όμως παράλληλα – όπως άλλωστε συμβαίνει σε όλες τις εθνικές συνταγματικές διατάξεις, όπου κανένα θεμελιώδες δικαίωμα δεν προστατεύεται απεριόριστα-τη δυνατότητα λογικών περιορισμών της ελευθερίας για συνδικαλιστική δράση, όταν υπάρχει αλληλεπίδραση με την ελευθερία παροχής υπηρεσιών. Δέχθηκε δηλ. ότι το δικαίωμα στην συλλογική δράση θα πρέπει να χρησιμοποιείται κατά τρόπο αναλογικό.⁴⁴¹

Η αντίδραση των εκπροσώπων των εργαζομένων στις προαναφερόμενες υποθέσεις είναι εν μέρει δικαιολογημένη, σίγουρα όμως δεν οφείλεται στο γεγονός ότι η ΕΕ μέσω του ΔΕΚ προσπάθησε να προωθήσει ή να προστατέψει μόνο το οικονομικό συμφέρον των

ECJ judgements Viking and Laval Resolution adopted by the Executive Committee of the ETUC at its meeting of 4 March in Brussels EC.179, στο: [https://www.etuc.org/sites /www.etuc.org/files/ETUC_Viking_Laval_resolution_070308_2.pdf](https://www.etuc.org/sites/www.etuc.org/files/ETUC_Viking_Laval_resolution_070308_2.pdf)

⁴⁴⁰ Ακριβώς για να πληρούται η προϋπόθεση της Οδηγίας 96/71 και να μη δυσχεραίνεται η ανάπτυξη της συλλογικής αυτονομίας, στη Δανία τροποποιήθηκε το νομοθετικό πλαίσιο για την απόσπαση εργαζομένων, ώστε να κρίνεται θεμιτή η ανάληψη συλλογικής δράσης προκειμένου να εξαναγκαστεί ο αλλοδαπός εργοδότης σε σύναψη ΣΣΕ προσβλέπουσας κατώτατο μισθό ανάλογο με αυτόν που επιβαρύνει τον ημεδαπό, υπό τον όρο ότι υφίσταται προηγουμένως ρύθμιση αντίστοιχου περιεχομένου σε εθνικό επίπεδο. Στη Σουηδία η ανάληψη συλλογικής δράσης κατά εργοδότη που απασχολεί αποσπασμένους εργαζομένους είναι πλέον νόμιμη εφόσον α) αφορά ΣΣΕ γενικώς εφαρμοζόμενη σε όλες τις παρόμοιες επιχειρήσεις τις ανήκουσες στο δεδομένο κλάδο ή επάγγελμα σε μια γεωγραφική περιοχή β) αυτό που απαιτείται περιλαμβάνεται σε συμφωνία εθνικού επιπέδου γ) οι όροι αφορούν ελάχιστα και δ) ο εργοδότης δεν αποδεικνύει ότι οι αποσπασθέντες εργαζόμενοι απολαμβάνουν τέτοια προστασία στη βάση ήδη υφιστάμενης ΣΣΕ (πχ του κράτους προέλευσης). Τέλος στη Γερμανία προτάθηκε η μεταβίβαση της αρμοδιότητας για κήρυξη ΣΣΕ ως γενικά υποχρεωτικής στα Länder κι όχι σε επίπεδο ομοσπονδίας, ώστε να επιτυγχάνεται μεγαλύτερη ευελιξία και ταυτόχρονα να γίνονται σεβαστές οι αρχές του ενωσιακού δικαίου, όπως εξειδικεύτηκαν από την πρόσφατη νομολογία».

⁴⁴¹ Report on joint work of the European social partners (BusinessEurope, ETUC/CES, CEEP, UEAPME) on the ECJ rulings in the Viking, Laval, Rüffert and Luxembourg cases, 2010, στο: www.etuc.org/report-joint-work-european-social-partners.

εργοδοτών. Το πρόβλημα είναι υπαρκτό όταν υφίσταται μια ανοιχτή αγορά προϊόντων και μια κλειστή αγορά εργατικού δυναμικού.

Το άνοιγμα του εργατικού δυναμικού τονώνει περαιτέρω τον ανταγωνισμό και εφόσον ο ανταγωνισμός είναι υγιής, τότε το αποτέλεσμα θα είναι καλύτερο για τις οικονομίες του συνόλου των κρατών μελών. Εάν η συλλογική δράση των οργανώσεων αποσκοπεί στην επιβολή της ίσης μεταχείρισης μεταξύ των ντόπιων και αλλοδαπών εργαζομένων και κατά συνέπεια στην αποφυγή του κοινωνικού ντάμπινγκ, δεν υπάρχει καμιά αμφιβολία ότι πρόκειται για υγιή συνδικαλιστική αντίδραση. Εάν όμως οι συνδικαλιστικές οργανώσεις με την ίση μεταχείριση εννοούν και ισότητα αμοιβών, τότε σε τι θα ωφελούσε η απόσπαση εργαζομένων ως θεσμού γενικά στις εργασιακές σχέσεις; Μήπως η αντίδρασή τους δεν σχετίζεται τόσο πολύ με την υποτιθέμενη παρεμπόδιση της ελεύθερης παροχής υπηρεσιών αλλά με την έλευση φτηνού εργατικού δυναμικού από τις «φτωχές» χώρες της ΕΕ;

Η έκδοση της νέας Οδηγίας⁴⁴² απέδειξε ότι η δήθεν τάση προώθησης των οικονομικών ελευθεριών εις βάρος των θεμελιωδών ελευθεριών δεν υφίσταται, και κάτι που προκύπτει από την υπόμνηση του προοιμίου της εν λόγω Οδηγίας. Εκεί διατρανώνεται ο σεβασμός των θεμελιωδών ελευθεριών του Χάρτη της ΕΕ και συγκεκριμένα του αρθ. 28 για το δικαίωμα των συλλογικών διαπραγματεύσεων και δράσεων.

5.8.3 Η εναρμόνιση της αλβανικής νομοθεσίας

Η συνολική προσαρμογή της αλβανικής νομοθεσίας στο συγκεκριμένο σημείο δεν μπορεί να περιοριστεί μόνος στις διατάξεις του ισχύοντος Εργατικού Κώδικα, αλλά και σε όλες τις διάσπαρτες σχετικές διατάξεις.

Η ορθή προσαρμογή επιβάλλει να προστεθεί μετά το αρθ. 3 του Εργ.Κ. ένα νέο άρθρο (π.χ. 3/1) μέσω του οποίου θα μεταφέρονται οι διατάξεις των Οδηγιών 96/71 ΕΚ και 2014/67. Για λόγους εναρμόνισης των διατάξεων του ισχύοντος αρθ. 3 Εργ.Κ. με το προτεινόμενο νέο αρθ. 3/1, θα πρέπει στο τέλος της παραγράφου (α) του ισχύοντος άρθρου 3 να προστεθεί η ακόλουθη φράση: «*Η απασχόληση των αποσπασμένων αλλοδαπών εργαζομένων στην*

⁴⁴² Reich N., Free Movement v. Social Rights in an Enlarged Union - the Laval and Viking Cases before the ECJ, German Law Journal, Part II/II, 9, 008, σελ. 125-160, Van Hoek A & Houwerzijl M., “Posting” and “Posted Workers”: The Need for Clear Definitions of Two Key Concepts of the Posting of Workers Directive, Cambridge Yearbook of European Legal Studies, Volume 14, 2011-2012, Barnard C., Posting matters, Arbeidsrecht, Vol 11, Nr 1, 2014, σελ 1-28, Dorssemont F., A judicial pathway to overcome Laval and Viking, European Social Observatory, OSE Research Paper N° 5 – September 2011, στο: <http://www.ose.be>.

Αλβανία ρυθμίζεται σύμφωνα με το άρθρο 3/1 του παρόντος Κώδικα». Η επιλογή προσθήκης νέου άρθρου αποτελεί μια πάγια πρακτική στην αλβανική νομοθεσία, αφού ήδη μια παρόμοια πρακτική επιλέχθηκε και κατά την αναθεώρηση του Κώδικα το 2003.

Κατά τη σύνταξη των διατάξεων του αρθ. 3/1 Εργ.Κ. θα πρέπει να ληφθεί υπόψη και η εμπειρία των άλλων κρατών μελών, τα προβλήματα τα οποία έχουν δημιουργηθεί κατά την εφαρμογή της Οδηγίας και ιδίως τα προαναφερόμενα ζητήματα τα οποία προέκυψαν από τις ήδη εκδικασθείσες υποθέσεις ενώπιον του ΔΕΕ.

Με τις διατάξεις της πρώτης παραγράφου θα πρέπει να προσδιορισθεί σαφώς το πεδίο εφαρμογής των σχετικών διατάξεων για την απόσπαση:

1. Οι διατάξεις του παρόντος άρθρου εφαρμόζονται στις περιπτώσεις εκείνες όπου μια επιχείρηση είναι εγκατεστημένη στο έδαφος ενός άλλου κράτους και:
 - a. αποσπά έναν εργαζόμενο, για λογαριασμό της και υπό τη διεύθυνσή της, στο έδαφος κράτους μέλους, στο πλαίσιο σύμβασης που συνάπτεται μεταξύ της επιχείρησης αποστολής και του παραλήπτη της παροχής υπηρεσιών που ασκεί τις δραστηριότητές του στο εν λόγω κράτος μέλος, εφόσον υφίσταται εργασιακή σχέση ανάμεσα στην επιχείρηση αποστολής και τον εργαζόμενο κατά το χρόνο της απόσπασης
ή
 - b. αποσπά έναν εργαζόμενο, στο έδαφος κράτους μέλους, σε εγκατάσταση ή σε επιχείρηση του ομίλου, εφ' όσον υφίσταται εργασιακή σχέση ανάμεσα στην επιχείρηση αποστολής και τον εργαζόμενο κατά το χρόνο της απόσπασης
ή
 - c. όντας επιχείρηση προσωρινής απασχόλησης ή επιχείρηση που διαθέτει εργαζόμενους, αποσπά εργαζόμενο σε χρήστρια επιχείρηση εγκατεστημένη ή ασκούσα δραστηριότητα στο έδαφος κράτους μέλους, εφόσον κατά τη διάρκεια της απόσπασης υφίσταται εργασιακή σχέση ανάμεσα στην επιχείρηση προσωρινής απασχόλησής ή την επιχείρηση που διαθέτει εργαζόμενους και τον εργαζόμενο.
2. Η διατάξεις της πρώτης παραγράφου δεν εφαρμόζονται στις επιχειρήσεις εμπορικής ναυτιλίας όσον αφορά το ναυτιλλόμενο προσωπικό.
3. Ως αποσπασμένος νοείται ο εργαζόμενος ο οποίος, για ένα περιορισμένο χρονικό διάστημα, εκτελεί την εργασία του στο έδαφος κράτους μέλους άλλου από εκείνο στο έδαφος του οποίου εργάζεται συνήθως.
4. Η διάρκεια της απόσπασης υπολογίζεται με βάση μια περίοδο αναφοράς ενός έτους μετά την έναρξή της.

5. Η εργασιακή σχέση των αποσπασμένων εργαζομένων διέπεται από τις διατάξεις του Κώδικα αυτού και των υπολοίπων διατάξεων της εργατικής νομοθεσίας ιδίως όσον αφορά:
- a) τις μέγιστες περιόδους εργασίας και ελάχιστες περιόδους ανάπαυσης
 - b) την ελάχιστη διάρκεια ετήσιας άδειας μετ' αποδοχών
 - c) τα ελάχιστα όρια μισθού και τις αποζημιώσεις για τυχόν υπερωρίες
 - d) τις συνθήκες ασφαλείας και υγιεινής στο χώρο εργασίας
 - e) τους όρους εργασίας για τις έγκυες εργαζόμενες και τα ανήλικα παιδιά
 - f) τα μέτρα σχετικά με τους όρους εργασίας και απασχόλησης των γυναικών σε κατάσταση εγκυμοσύνης ή λοχείας, των παιδιών και των νέων
 - g) την ίση μεταχείριση ανδρών και γυναικών και άλλες διατάξεις στον τομέα των μη διακρίσεων.
6. Η διατάξεις της πέμπτης παραγράφου, στοιχεία (b) και (c) εξαιρούνται από τις εργασίες αρχικής συναρμολόγησης ή/και πρώτης εγκατάστασης ενός αγαθού, οι οποίες αποτελούν αναπόσπαστο τμήμα σύμβασης παροχής αγαθών και είναι απαραίτητες για τη θέση σε λειτουργία του παρεχομένου αγαθού, εκτελούνται δε από τους εργαζόμενους με ειδικά προσόντα ή/και ειδίκευση της επιχείρησης που παρέχει το αγαθό, όταν η διάρκεια της απόσπασης δεν είναι μεγαλύτερη των οκτώ ημερών.
7. Οι διατάξεις της έκτης παραγράφου δεν εφαρμόζονται στις δραστηριότητες του οικοδομικού τομέα που ορίζονται στο παράρτημα όπως και η εξαίρεση από το πεδίο εφαρμογής για τους ναυτικούς.
8. Στην πέμπτη παράγραφο να οριστεί η Επιθεώρηση Εργασίας ως το γραφείο διασύνδεσης για τα θέματα συνεργασίας μεταξύ των διοικητικών υπηρεσιών των κρατών μελών υπό την προϋπόθεση όμως ότι η εν λόγω Διεύθυνση θα αναλάβει και τη σύσταση του ιστότοπου μέσω του οποίου θα διατίθενται οι πληροφορίες για τους όρους απασχόλησης που αναφέρονται στο άρθρο 3 της Οδηγίας 96/71/EK.

Όσον αφορά τις πληροφορίες που είναι αναγκαίες για την πραγματοποίηση ελέγχων των πραγματικών στοιχείων στον χώρο εργασίας (όπως προβλέπονται στην πρώτη παράγραφο του άρθρου 9 της Οδηγίας 2014/67/ΕΕ) είναι ίδιες με τις πληροφορίες που συμπεριλαμβάνονται στον παρόν έντυπό δήλωσης που χρησιμοποιείται από την Αλβανική Επιθεώρηση Εργασίας, πράγμα το οποίο σημαίνει ότι προς το παρόν δεν θα χρειαστεί να γίνει καμιά τροποποίηση.

Θα πρέπει, τέλος, να επισημανθεί ότι θέματα σχετικά με τους αποσπασμένους εργαζόμενους ρυθμίζονται και με τις διατάξεις του νόμου περί «αλλοδαπών»⁴⁴³, όπου οι

⁴⁴³ Νόμος 118/2013 «περί αλλοδαπών», (ΕΕΚ 45/2013, σελ. 2111).

αλλοδαποί εργαζόμενοι υποχρεούνται να λάβουν άδεια εργασίας πριν από την απασχόληση τους (άρθρο 71). Σύμφωνα όμως με τις διατάξεις του άρθρου 72 όμως οι εργαζόμενοι της ΕΕ και οι εργαζόμενοι οι οποίοι διακινούνται εντός του χώρου Schengen εξαιρούνται από την παραπάνω υποχρέωση και ως εκ τούτου οι διατάξεις του εν λόγω νόμου είναι συμβατές με τις διατάξεις της Οδηγίας για την απόσπαση εργαζομένων.

5.9 Η ΕΡΓΑΣΙΑ ΣΤΟ ΣΠΙΤΙ - ΤΗΛΕΡΓΑΣΙΑ

Με την επαναλειτουργία της ιδιωτικής αγοράς το 1991 στην Αλβανία είχαμε την επανεμφάνιση και μιας άλλης εργασιακής μορφής, δηλ. την «εργασία στο σπίτι»⁴⁴⁴. Η εργασία εν προκειμένω εκτελείται εκτός του χώρου της επιχείρησης και η νομοθετική πρόβλεψή της προτάθηκε για πρώτη φορά από τη ΔΟΕ το 1995, η οποία εκείνη την περίοδο είχε αναλάβει να στηρίξει την προσπάθεια αναθεώρησης του αλβανικού Εργατικού Κώδικα.

Η συγκεκριμένη μορφή εργασίας ρυθμίζεται πλέον ρητά στο αρθ. 15 του ισχύοντος Εργατικού Κώδικα. Σύμφωνα με τις διατάξεις του εν λόγω άρθρου ο εργαζόμενος ο οποίος έχει αναλάβει συμβατικά να εκτελεί την εργασία του στο σπίτι, είναι υποχρεωμένος να εκτελεί την εργασία μόνος του ή με τη βοήθεια των μελών της οικογένειάς του στο σπίτι του ή σε οποιοδήποτε άλλο μέρος της επιλογής του ή του εργοδότη. Ο εργαζόμενος που εργάζεται στο σπίτι έχει τα ίδια δικαιώματα με τον εργαζόμενο που εργάζεται εντός του χώρου της επιχείρησης, ενώ μπορεί να απαιτήσει πρόσθετες δαπάνες από τον εργοδότη του, όταν μετά από την έγκριση του, εργάζεται έξω από το σπίτι του σε χώρο της επιλογής του.

Η τεχνολογική ανάπτυξη προσέφερε τη δυνατότητα εργασίας εκτός του παραδοσιακού χώρου της επιχείρησης. Ήδη από τα τέλη του εικοστού αιώνα η εργασία στο σπίτι υπήρξε μια νέα εναλλακτική δυνατότητα απασχόλησης. Ειδικά η ανάπτυξη του διαδικτύου, εκτός από την κλασσική μορφή εργασίας στο σπίτι, προσφέρει μια νέα δυνατότητα απασχόλησης εκτός της επιχείρησης που είναι γνωστή πλέον ως «τηλεργασία»⁴⁴⁵.

Η τηλεργασία συνεισφέρει στην καταπολέμηση της ανεργίας και του κοινωνικού αποκλεισμού κυρίως κατοίκων ορεινών και απομακρυσμένων περιοχών, των ατόμων με αναπηρία. Ταυτόχρονα ο τηλεεργαζόμενος επιτυγχάνει καλύτερη οργάνωση του χρόνου εργασίας, εξοικονομεί χρόνο, συνδυάζει εργασία και οικογενειακή ζωή, μειώνει το κόστος παραγωγής και δαπανών για τις επιχειρήσεις, παρέχει περιθώρια προσωπικής ελευθερίας και αποφυγής του άγχους από την ένταση που παράγουν οι τριβές στους χώρους εργασίας κ.λπ. Ταυτόχρονα δημιουργεί ζητήματα τα οποία σχετίζονται με τις συνθήκες εργασίας του εργαζόμενου, του κανονικού ημερήσιου χρόνου εργασίας, της ενδεχόμενης εργασίας κατά

⁴⁴⁴ Συμβατό με το αρθ. 4 της υπ' αριθ. 177/1996 διεθνούς σύμβασης εργασίας για την «Εργασία στο Σπίτι».

⁴⁴⁵ Di Martino V & Wirth L., Telework: A new way of living and working, 1990, στο: www.ilo.org/public/english/support/.../distance.pdf.

την ετήσια άδεια μετ' αποδοχών και γενικά δημιουργεί προβλήματα και δυσχέρειες στην καταγραφή και καταπολέμηση της αδήλωτης εργασίας⁴⁴⁶.

Και οι δύο άτυπες μορφές εργασίας δηλ. η εργασία στο σπίτι και η τηλεργασία ρυθμίζονται και σε διεθνές – ευρωπαϊκό επίπεδο.

5.9.1 Το διεθνές – ευρωπαϊκό κεκτημένο

Στα πλαίσια της ΔΟΕ καταρτίστηκε το 1997 η υπ' αριθ. 177/1997 διεθνής σύμβαση για την εργασία στο σπίτι. Βασική μέριμνα του κειμένου αυτού αποτελεί η υποχρέωση των κρατών μελών να διασφαλίσουν ένα νομοθετικό πλαίσιο το οποίο θα εξέλειπε κάθε διάκριση μεταξύ των εργαζομένων, οι οποίοι εκτελούν την εργασία στο σπίτι και των εργαζομένων οι οποίοι εκτελούν την εργασία τους εντός του χώρου της επιχείρησης.

Σε ευρωπαϊκό επίπεδο η εργασία η οποία εκτελείται εκτός του χώρου της επιχείρησης ρυθμίζεται με τη Συμφωνία-πλαίσιο για την Τηλεργασία, η οποία συνήφθη το 2002 από την Ευρωπαϊκή Συνομοσπονδία Συνδικάτων (ETUC), την Ένωση Βιομηχανικών και Εργοδοτικών Συνδέσμων, την Ένωση Βιοτεχνών Μικρών και Μεσαίων Επιχειρήσεων (UNICE / UEAPME), και το Κέντρο Δημοσίων Επιχειρήσεων (CEEP)⁴⁴⁷.

Η Συμφωνία πλαίσιο για την τηλεργασία είναι η τέταρτη στη σειρά συμφωνία την οποία υπέγραψαν οι κοινωνικοί εταίροι μετά από την συμφωνία για τη μερική απασχόληση. Ως νομική βάση της Συμφωνίας – πλαίσιο χρησιμοποιήθηκε η πρώτη παράγραφος του αρθ. 155 ΣΛΕΕ (πρώην αρθ. 139 ΣΕΚ). Σε κάθε περίπτωση πάντως η εν λόγω Συμφωνία δεν αποτελεί μέρος του παραγώγου δικαίου της ΕΕ.

Η ιδιαιτερότητα της συγκεκριμένης Συμφωνίας – Πλαίσιο έγκειται στο γεγονός ότι αποτελεί την πρώτη ευρωπαϊκή συμφωνία, οι οποία δεν συνοδεύτηκε από έκδοση Οδηγίας, όπως έπραξε η Επιτροπή με τις τρεις προηγούμενες Συμφωνίες. Κατά συνέπεια οι διατάξεις

⁴⁴⁶ Prati A-M., Telework In information and library environment: A literature review, May 2002, University of Parma; University of Northumbria at Newcastle, στο: http://eprints.rclis.org/11467/1/Telework_in_Information_and_Library_Environment.pdf, Θεοχάρη Χ., Συνθήκες εργασίας για τους τηλεεργαζόμενους: μία πρόκληση για τα συνδικάτα, ΠεριοδικόΕνημέρωση, ΙΝΕ.-Γ.ΕΕ, τεύχος 43, 1999, Αθήνα, σελ. 18, Jackson J. P, Van der Wilen M.J., Teleworking: International Perspective, From Telecommuting to the Virtual Organization, published in the Taylor & Francis e-Library, 2002, σελ. 328, Vega G., Managing Teleworkers and Telecommuting Strategies, Praeger Publishers, 2003, σελ. 117, Fonner L-K & Roloff E-M., Teleworkers are More Satisfied with Their Jobs than are Office-Based Workers: When Less Contact is Beneficial, Journal of Applied Communication Research, Vol. 38, No. 4, November 2010, σελ. 336.

⁴⁴⁷ Στο: www.ueapme.com/docs/.../Telework%20agreement.pdf.

της Συμφωνίας-Πλαίσιο δεν είναι δεσμευτική για τα κράτη μέλη και η θέση της σε εφαρμογή αφορά τους ίδιους τους κοινωνικούς εταίρους.

Η Συμφωνία -Πλαίσιο αποσκοπεί στην καθιέρωση ενός γενικού πλαισίου σε ευρωπαϊκό επίπεδο, όσον αφορά τους όρους απασχόλησης των τηλεργαζομένων σε συνδυασμό με τις ανάγκες για ευελιξία και για ασφάλεια των εργοδοτών και εργαζόμενων.

Η τηλεργασία είναι μια μορφή οργάνωσης ή/και εκτέλεσης εργασίας που χρησιμοποιεί τεχνολογίες πληροφορικής, βάσει μιας σύμβασης ή σχέσης εργασίας, όπου μια εργασία που θα μπορούσε επίσης να εκτελεστεί στις εγκαταστάσεις του εργοδότη εκτελείται κανονικά εκτός αυτών των εγκαταστάσεων⁴⁴⁸.

Η τηλεργασία έχει εθελοντικό χαρακτήρα για τον εργαζόμενο και τον εργοδότη⁴⁴⁹ και μπορεί να αποτελεί μέρος της αρχικής ή μεταγενέστερης περιγραφής της θέσης εργασίας του εργαζόμενου. Ο εργοδότης υποχρεούται να παρέχει στον τηλεργαζόμενο τις σχετικές πληροφορίες, οι οποίες προβλέπονται στις διατάξεις των αρθ. 2,3 και 4 της Οδηγίας 91/533 ΕΟΚ. (βλ. παρακάτω τον άρθρο 21 του Κώδικα αυτού)⁴⁵⁰.

Όσον αφορά τις συνθήκες εργασίας, οι τηλεργαζόμενοι απολαμβάνουν τα ίδια δικαιώματα, που διασφαλίζονται από την ισχύουσα νομοθεσία και τις συλλογικές συμβάσεις για συγκρίσιμους εργαζόμενους μέσα στις εγκαταστάσεις της επιχείρησης. Ωστόσο, για να ληφθούν υπόψη οι ιδιαιτερότητες της τηλεργασίας μπορεί να χρειαστούν ειδικές συμπληρωματικές συλλογικές ή ατομικές συμβάσεις.

⁴⁴⁸ Η τηλεργασία εμφανίζεται να έχει διάφορες μορφές όπως π.χ. τηλεργασία από το σπίτι (Homebased teleworking), τηλεργασία σε ειδικά εξοπλισμένους χώρους οι οποίοι ονομάζονται τηλεκέντρα ή τηλεπικοινωνιακά κέντρα (telecenters / telecommuting centers), τηλεργασία σε τηλεσπίτι. Τα τηλεσπίτια (telecottages) είναι μια μορφή τηλεκέντρων, συνήθως εγκατεστημένα σε άγονες και απομακρυσμένες περιοχές. τηλεργασία σε τηλεχωριά (televillages), τηλεργασία από «οπουδήποτε», ή καθώς ο τηλεργαζόμενος μετακινείται διαρκώς (mobile teleworking) κ.λπ.

⁴⁴⁹ Τα επαγγέλματα τα οποία ασκούνται μέσω τηλεργασίας είναι: οι Καλές Τέχνες, Οπτικοακουστικά μέσα, Εμπόριο, Επικοινωνία, Σχεδιασμός multimedia, Εκπαίδευση, Στελέχωση προσωπικού, Management, Σχεδίαση Γραφικών, Χειρισμός Ηλεκτρονικών Υπολογιστών, Εφαρμογές σχετικά με το Internet, Δημοσιογραφία, Νομικός, οικονομικός και κοινωνικός τομέας, Μάρκετινγκ, Πληροφορική και Νέες Τεχνολογίες, Γραμματειακή υποστήριξη, Μεταφράσεις.

⁴⁵⁰ Λεβέντη Γ & Παπαδημητρίου Κ., Ατομικό Εργατικό, οπ.π., σελ. 216, Παπαϊωάννου Α., Το περιεχόμενο και η πρακτική σημασία της συμφωνίας των ευρωπαϊών κοινωνικών εταίρων για την τηλεργασία, Επ.Εργ.Δ., τόμος 66, τεύχος, 23, 2007, σελ. 1393, Καρούζο Κ-Γ., Η Τηλεργασία με Βάση το Νομοθετικό Πλαίσιο που Θεσπίζει ο ν. 3846/2010, στο:www.poedoy.gr.

Γενικά, ο εργοδότης είναι υπεύθυνος για την παροχή, εγκατάσταση και συντήρηση του αναγκαίου εξοπλισμού για κανονική τηλεργασία, εκτός αν ο τηλεργαζόμενος χρησιμοποιεί τον δικό του εξοπλισμό. Όταν η τηλεργασία εκτελείται κανονικά, ο εργοδότης καλύπτει το κόστος που συνδέεται άμεσα μ' αυτή την εργασία, και ιδίως το κόστος των επικοινωνιών. Ο εργοδότης παρέχει στον τηλεργαζόμενο κατάλληλη τεχνική υποστήριξη. Ο εργοδότης έχει την ευθύνη, για τις δαπάνες που συνδέονται με την απώλεια και τη ζημιά στον εξοπλισμό και στα δεδομένα που χρησιμοποιούνται από τον τηλεργαζόμενο⁴⁵¹.

Ο εργοδότης είναι υπεύθυνος για την προστασία της υγείας και της επαγγελματικής ασφάλειας του τηλεργαζόμενου, σύμφωνα τις διατάξεις της Οδηγίας - πλαίσιο 89/391 ΕΟΚ και άλλων με αυτήν συναφών Οδηγιών, εθνικής νομοθεσίας και συλλογικών συμβάσεων εργασίας. Για να ελεγχθεί η σωστή εφαρμογή των διατάξεων για την υγιεινή και ασφάλεια, ο εργοδότης, οι εκπρόσωποι των εργαζόμενων και/ ή οι αρμόδιες Αρχές έχουν πρόσβαση στο χώρο τηλεργασίας, όπως προβλέπουν οι ισχύουσες διατάξεις. Αν ο τηλεργαζόμενος εργάζεται στην οικία του, αυτή η πρόσβαση υπόκειται σε προειδοποίηση και στην εκ των προτέρων συμφωνία του εργαζόμενου. Ο τηλεργαζόμενος έχει δικαίωμα να ζητήσει να γίνει επιθεώρηση στον τόπο εργασίας.

Ο τηλεργαζόμενος καθορίζει την οργάνωση του χρόνου εργασίας του μέσα στο πλαίσιο της ισχύουσας νομοθεσίας, των συλλογικών συμβάσεων και των κανονισμών των επιχειρήσεων.

Ο όγκος εργασίας και τα κριτήρια απόδοσης για τον τηλεργαζόμενο είναι αντίστοιχα προς εκείνα συγκρίσιμων εργαζομένων που εργάζονται μέσα στις εγκαταστάσεις του εργοδότη.

Ο εργοδότης διασφαλίζει τη λήψη μέτρων που προλαμβάνουν την απομόνωση του τηλεργαζόμενου από το υπόλοιπο προσωπικό της επιχείρησης, δίνοντάς του τη δυνατότητα να συναντά τους συναδέλφους του σε τακτικά διαστήματα και να έχει πρόσβαση στις πληροφορίες που αφορούν την επιχείρηση. Οι τηλεργαζόμενοι έχουν την ίδια πρόσβαση στην κατάρτιση και στις δυνατότητες επαγγελματικής τους εξέλιξης με τους συγκρίσιμους εργαζόμενους που απασχολούνται στις εγκαταστάσεις του εργοδότη. Υπόκεινται στις ίδιες πολιτικές αξιολόγησης με τους άλλους εργαζόμενους.

Οι τηλεργαζόμενοι δέχονται κατάλληλη κατάρτιση επικεντρωμένη στον τεχνικό εξοπλισμό που τίθεται στη διάθεση τους και στα χαρακτηριστικά αυτής της μορφής οργάνωσης

⁴⁵¹ Κουκιάδης Ι., Εργατικό Δίκαιο, Ατομικές, οπ.π., σελ. 162, Ζερδελής Δ., Εργατικό Δίκαιο, Ατομικές, οπ.π., σελ. 79, Βλασσόπουλος Δ-Γ., Τηλεργασία, εκδ. Σάκουλα, Αθήνα -Κομοτηνή, Αθήνα, 2005, σελ. 8

της εργασίας. Ο επόπτης του τηλεργαζόμενου και οι άμεσοι συνάδελφοί του ενδέχεται να έχουν επίσης ανάγκη κατάρτισης γι' αυτή τη μορφή εργασίας και τη διαχείρισή της.

Οι τηλεργαζόμενοι έχουν τα ίδια συλλογικά δικαιώματα με τους εργαζόμενους στις εγκαταστάσεις της επιχείρησης⁴⁵².

5.9.2 Η μεταφορά της Συμφωνίας – Πλαίσιο και η ομοιόμορφη εφαρμογή της

Η μεταφορά και η υλοποίηση της εν λόγω Συμφωνίας αποτέλεσε μεγάλη πρόκληση για τους κοινωνικούς εταίρους, διότι για πρώτη φορά, πέρα από την κατάρτισή της ανέλαβαν οι ίδιοι και την όλη διαδικασία θέσεως σε ισχύ, μια πρακτική την οποία έως τότε είχαν αναλάβει τα κράτη μέλη και πάντα υπό την επίβλεψη Επιτροπής. Με βάση το αρθ. 12 η Συμφωνία - Πλαίσιο έπρεπε να μεταφερθεί από τους κοινωνικούς εταίρους στο εσωτερικό των κρατών μελών εντός τριών ετών από την κατάρτισή της. Από τις διάφορες εκθέσεις⁴⁵³ που έχουν συνταχθεί και αναλύουν την εφαρμογή της προκύπτει ότι η Συμφωνία έχει μεταφερθεί και εφαρμόζεται σε όλα τα κράτη μέλη της ΕΕ.

Σε κάποια από τα κράτη μέλη της ΕΕ (κυρίως της κεντρικής Ευρώπης) η τηλεργασία προϋπήρχε και μερικώς είχε ρυθμιστεί πριν από τη θέσπιση της εν λόγω Συμφωνίας (π.χ. στην Ελλάδα η τηλεργασία είχε ρυθμιστεί από το 1998⁴⁵⁴). Η όλη προβληματική εστιάζονταν στο «πως» η Συμφωνία θα μεταφέρονταν συνολικά, έτσι ώστε να μη θίγεται η ομοιομορφία της εφαρμογής⁴⁵⁵.

⁴⁵² Hynes M., Telework Isn't Working: A Policy Review, POLICY PAPER, :The Economic and Social Review, Vol. 45, No. 4, Winter, 2014, σελ. 579.

⁴⁵³ Implementation of The European Framework Agreement on Telework, Report by The European Social Partners, Adopted by The Social Dialogue Committee on 28 June 2006, September 2006, σελ.3, στο: www.etuc.org, Visser J & Ramos Martin N., Expert Report on the Implementation of the Social Partner's Framework Agreement on Telework, Amsterdam Institute for Advanced Labor Studies, University of Amsterdam, στο: <http://dare.uva.nl/document/2/79826>, Christian Welz & Felix Wolf in Telework in the European Union, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 2010, electronic format only, σελ. 25-28, στο: www.eurofound.europa.eu

⁴⁵⁴ Νόμος 2639/1998, αρθ. 1 «Ρύθμιση εργασιακών σχέσεων, σύσταση σώματος επιθεώρησης εργασίας και άλλες διατάξεις», (ΦΕΚ Α' 205/1998).

⁴⁵⁵ Παπαϊωάννου Α., Το περιεχόμενο και η πρακτική, οπ.π., σελ. 1398, Κουκουβίνου Λ & Κουσούνη Α., Η επίδραση της μικροηλεκτρονικής στις εργασιακές σχέσεις, Το φαινόμενο της Τηλεργασίας, Επ.Εργ.Δ., τόμος 58^{ος}, τεύχος, 12 1999, σελ. 529.

Από μια συγκριτική επισκόπηση, προκύπτει ότι στο σύνολο των χωρών η μεταφορά έγινε είτε με νομοθετική ρύθμιση είτε με εθνική συλλογική ή κλαδική σύμβαση, είτε με επιχειρησιακή συλλογική σύμβαση ή τέλος, με οδηγίες και κοινή δήλωση των κοινωνικών εταίρων.

Η νομική βάση πάνω στην οποία συντάχτηκε η Συμφωνία, η μεταφορά, ο τρόπος υλοποίησης, η εφαρμογή και οι δυσκολίες οι οποίες παρουσιάζει η εκτέλεση αυτής της άτυπης μορφής εργασίας, δημιούργησαν ζητήματα και ουκ ολίγους προβληματισμούς στα κράτη μέλη.

Το πρώτο ζήτημα το οποίο ήδη τέθηκε με επίταση, σχετίζεται με το «πώς» θα καλύπτονται από τις διατάξεις της Συμφωνίας οι εργαζόμενοι των χωρών εκείνων, όπου η μεταφορά της Συμφωνίας δεν έγινε με νομοθετική ρύθμιση και ταυτόχρονα δεν εφαρμόζεται καμιά εθνική συλλογική σύμβαση εργασίας. Το ίδιο πρόβλημα ανακύπτει και για τους εργαζόμενους των χωρών στις οποίες η μεταφορά έγινε μόνο με κλαδικές ή επιχειρησιακές συλλογικές συμβάσεις εργασίας, με αποτέλεσμα να μη μπορούν να επωφελούνται εργαζόμενοι που δεν καλύπτονται στις χώρες τους από καμιά ρύθμιση, υποχρεωτική για τους εργοδότες.

Στο βαθμό που η συγκεκριμένη Συμφωνία -Πλαίσιο δεν αποτελεί παράγωγο δίκαιο της ΕΕ, ο έλεγχος της εφαρμογής της δεν εμπίπτει στη δικαιοδοσία του ΔΕΕ. Κατά συνέπεια οι διαφορές που θα προκύπτουν κατά την εφαρμογή της, θα επιλύονται μόνο από τα εθνικά δικαστήρια, με άμεσο τον κίνδυνο να πληγεί ευθέως η *sinequanon* αρχή της ομοιόμορφης και ενιαίας εφαρμογής της Συμφωνίας, έστω και αν δεν αποτελεί ευθέως Ενωσιακό Δίκαιο.

Η σύμβαση τηλεργασίας, λόγω και της ιδιαιτερότητάς της ως άτυπη μορφή εργασίας, θα αποτελέσει πρόκληση για κάθε εργοδότη και τηλεεργαζόμενο. Θέματα όπως ο τρόπος εφαρμογής της, η αλλαγή της εργασιακής σχέσης στο μέλλον, η επιστροφή στην προηγούμενη θέση εργασίας εντός του χώρου της επιχείρησης κ.λπ. θα αποτελέσουν σημεία τριβής. Για παράδειγμα, ο εργοδότης υποχρεούται να συμπεριλαμβάνει στη σύμβαση τηλεργασίας ιδιαίτερες ρυθμίσεις για την προστασία των προσωπικών δεδομένων από την πλευρά του τηλεεργαζόμενου. Στο βαθμό όμως που η τηλεργασία εκτελείται κατά κανόνα στην κατοικία του εργαζόμενου, η τήρηση των συμφωνηθέντων και η πρόσβαση στο λογισμικό τρίτων προσώπων (π.χ. μέλη της οικογένειας) θα παραμένει έωλη⁴⁵⁶.

⁴⁵⁶ Τηλεργασία και Εργασιακές Σχέσεις στην Ευρώπη, Περιοδικό Ενημέρωση, ΙΝΕ-ΓΣΕΕ, Τεύχος 45, Μάρτιος 1999, σελ. 9-18, Ζαρταλούδη Ν., Η προβληματική της Τηλεργασίας, Επ.Εργ.Σ., τεύχος 53, 2009, εκδ. Ειδική Εκδοτική, σελ. 91, Κακαρούχα Π., Ο ρόλος της διαχείρισης ανθρώπινου δυναμικού σε συνθήκες τηλεργασίας, Επ.Εργ.Σ., τεύχος 43, 2006, εκδ. Ειδική Εκδοτική, σελ. 18, Verbeke A & Schulz R &

Ζητήματα τίθενται επίσης ως προς την αντιμετώπιση ατυχημάτων που θα επισυμβούν στο χώρο της κατοικίας. Με ποια διαδικασία θα επιβεβαιώνονται για να κριθεί, αν τελικά αποτελούν ή όχι εργατικό ατύχημα; Πως θα ελέγχεται η ασφάλεια και η υγιεινή στο χώρο εκτέλεσης εργασίας του τηλεεργαζομένου από την αρμόδια Αρχή (Επιθεώρηση Εργασίας) εφόσον κάτι τέτοιο θεωρηθεί αναγκαίο; Πως θα διασφαλιστεί το ίδιο επίπεδο προστασίας του τηλεεργαζομένου με εκείνον που εκτελεί την εργασία του εντός του χώρου της επιχείρησης;

Σημαντικό είναι, τέλος, το ζήτημα του συσχετισμού της εργασίας από το σπίτι με την τηλεργασία, ένα πρόβλημα το οποίο αναγνωρίζεται και από τους κοινωνικού εταίρους. Για παράδειγμα, στη Σλοβενία η τηλεργασία κατηγοριοποιείται ως ένα είδος της εργασίας στο σπίτι⁴⁵⁷. Στη Ρουμανία και στη Λιθουανία η νομοθεσία που ρυθμίζει την εργασία στο σπίτι καλύπτει και την τηλεργασία. Αντίθετα, το Βέλγιο είναι μια από τις λίγες χώρες στη νομοθεσία της οποίας ρητά προβλέπεται ότι ο νόμος για την εργασία στο σπίτι, δεν ισχύει για τους εργαζόμενους που καλύπτονται από τη συλλογική σύμβαση εργασίας για την τηλεργασία.

5.9.3 Η μεταφορά στην αλβανική νομοθεσία

Στο βαθμό που η Συμφωνία – Πλαίσιο δεν αποτελεί δεσμευτικό κείμενο για τα κράτη μέλη της ΕΕ, η εφαρμογή της εναπόκειται στην αποκλειστική ευθύνη των από το επίπεδο των εργασιακών σχέσεων (το επίπεδο του κοινωνικού διαλόγου) που υφίσταται σε κάθε κράτος μέλος.

Στην περίπτωση της Αλβανίας το γεγονός ότι η Συμφωνία - Πλαίσιο δεν είναι δεσμευτική για τα κράτη μέλη και ακριβώς εξαιτίας του χαμηλού επιπέδου του κοινωνικού διαλόγου ανακύπτουν αμφιβολίες ως προς το κατά πόσο θα μεταφερθεί και θα εφαρμοστεί ορθά.

Greidanus N & Hambley L., *Growing the Virtual Workplace, The Integrative Value Proposition for Telework*, Published by Edward Elgar Publishing Limited Glensanda House, 2008, σελ. 137, Blanpain R., *Labor Law in Belgium*, Published by Kluwer Law International, Nederland, 2010, σελ. 115.

⁴⁵⁷ Αρθ. 67 του σλοβενικού νόμου για τις «εργασιακές σχέσεις, στο: <http://eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/articles/telework-in-slovenia>, Visser J & Ramos Martin N., *Expert Report on the Implementation of the Social Partner's Framework Agreement on Telework*, Amsterdam Institute for Advanced Labor Studies, University of Amsterdam, στο: <http://dare.uva.nl/document/2/79826>, σελ. 25-26.

Στην Αλβανία δεν υπάρχει εθνική αλλά μόνο επιχειρησιακή ή κλαδική συλλογική σύμβαση εργασίας και από τα επίσημα στοιχεία του Αλβανικού Υπουργείου Εργασίας του 2012 προκύπτει ότι οι επιχειρησιακές συλλογικές συμβάσεις εργασίας στον Ιδιωτικό Τομέα αγγίζουν μόνο το 23%. Το γεγονός αυτό σε συνδυασμό και με το χαμηλό επίπεδο συνεργασίας των κοινωνικών εταίρων στην Αλβανία καθιστά πλέον υποχρεωτική την επιλογή της νομοθετικής ρύθμισης για τη μεταφορά της Συμφωνίας.

Ένα άλλο εξίσου σημαντικό ζήτημα - σε σύγκριση με τις χώρες μέλη της ΕΕ - αποτελεί το γεγονός ότι η σύγχρονη τεχνολογία στην Αλβανία δεν είναι διαδεδομένη σε όλη την χώρα (περιορίζεται στις μεγάλες πόλεις) και χρησιμοποιείται μόνο από το 40 έως 45% του πληθυσμού⁴⁵⁸ όταν το εν λόγω ποσοστό στην ΕΕ κυμαίνεται μεταξύ 65% και 80 %. Κατά συνέπεια μπορεί βάσιμα να εκτιμηθεί ότι η τηλεργασία θα πρέπει να χρησιμοποιείται από έναν πολύ μικρό αριθμό εργαζομένων. Το γεγονός αυτό σε συνδυασμό και με το ότι η εφαρμογή της Συμφωνίας εξαρτάται κατά πολύ από το επίπεδο των εργασιακών σχέσεων επιβάλλει στην αλβανική κοινωνία και πρωτίστως στους κοινωνικούς εταίρους αλλά και στις αρμόδιες αρχές (π.χ. Επιθεώρηση Εργασίας) την εντατικοποίηση του διαλόγου, τη διάχυση της σχετικής πληροφόρησης για να αποκτήσουν οι συγκεκριμένες ρυθμίσεις ουσιαστικό περιεχόμενο⁴⁵⁹.

Με βάση τα προεκτεθέντα η μεταφορά της Συμφωνίας πρέπει να επιχειρηθεί με νομοθετική ρύθμιση στην οποία όμως θα γίνεται σαφής διάκριση μεταξύ εργασίας στο σπίτι και τηλεργασίας. Η συγκεκριμένη ρύθμιση μπορεί κάλλιστα να επιχειρηθεί στο αρθ. 15 του Εργατικού Κώδικα. Εάν ήθελε κριθεί ότι μια τέτοια λύση θα δημιουργούσε ενδεχομένων προβλήματα ασαφειών και συγχύσεων, τότε η άλλη επιλογή μπορεί είναι η πρόσθεση νέου άρθρου, του αρθ. 15/1, όπως δηλ. προτάθηκε να γίνει και στο δεύτερο υποκεφάλαιο για τη μεταφορά των διατάξεων της Οδηγίας σχετικά με την απόσπαση εργαζομένων.

Η πρώτη επιλογή φαίνεται να είναι η πλέον λυσιτελής δεδομένου ότι ο υπάρχων ορισμός στο αρθ. 15 Εργ.Κ. εκτός του ότι είναι ασαφής ως προς τον ορισμό της εργασίας στο σπίτι, φαίνεται, *prima facie*, να μη είναι και συμβατός με την υπ' αριθ. 177/1996 διεθνή σύμβαση εργασίας για την εργασία στο σπίτι. Για το λόγο αυτό μια συνολική τροποποίηση του εν

⁴⁵⁸ Σύμφωνα με τη έκθεση του «Open Data Albania» το 2010 ο αριθμός των χρηστών διαδικτύου στην Αλβανία ανερχόταν στο 43% του πληθυσμού, στο: <http://open.data.al>.

⁴⁵⁹ Implementation of The European Framework Agreement on Telework, Report by The European Social Partners, Adopted by The Social Dialogue Committee on 28 June 2006, September 2006, σελ.5, στο: www.etuc.org.

λόγω άρθρου με την προσθήκη των δύο ορισμών δηλ. της εργασίας στο σπίτι και της τηλεργασίας θα αποκαθιστούσε τα πράγματα στην ορθή τους βάση. Συγκεκριμένα:

Παργ. 1. Με τον όρο «εργασία στο σπίτι» εννοείται η εργασία την οποία ο εργαζόμενος εκτελεί εντός του χώρου του σπιτιού του ή σε οποιοδήποτε άλλο χώρο που καθορίζεται σε συμφωνία με τον εργοδότη και με βάση τους όρους που έχουν συμφωνηθεί μεταξύ τους, στη σύμβαση εργασίας.

Παργ. 2. Με τον όρο «τηλεργασία» εννοείται η εργασία την οποία ο εργαζόμενος εκτελεί εντός του χώρου του σπιτιού ή σε οποιονδήποτε άλλο χώρο που καθορίζεται σε συμφωνία με τον εργοδότη, με τη χρήση της τεχνολογίας των πληροφοριών, εντός της προθεσμίας και υπό τους όρους που έχουν συμφωνηθεί μεταξύ τους στη σύμβαση εργασίας.

Παργ. 3. Οι διατάξεις του παρόντος Κώδικα εφαρμόζονται και στις συμβάσεις εργασίας που αναφέρονται στην παράγραφο 1 και 2 του παρόντος άρθρου, με εξαίρεση:

- a. τις διατάξεις για τη ρύθμιση του εβδομαδιαίου χρόνου εργασίας και ανάπαυσης, τις υπερωρίες, την εργασία κατά τις επίσημες αργίες και τη νυκτερινή εργασία
- b. τις διατάξεις που προβλέπουν αποζημιώσεις για βαριές και ανθυγιεινές εργασίες

Παργ. 4. Οι συνθήκες εργασίας για τους εργαζόμενους που εκτελούν «εργασία στο σπίτι» ή «τηλεργασία», δεν μπορεί να είναι λιγότερο ευνοϊκές σε σύγκριση με τους υπόλοιπους εργαζόμενους, οι οποίοι εκτελούν παρόμοιες ή ίδιες εργασίες στις εγκαταστάσεις της επιχείρησης. Για το λόγο αυτό, ο εργοδότης πρέπει να λάβει μέτρα για να:

- a. θέτει στη διάθεση του εργαζόμενου τον αναγκαίο εξοπλισμό όπως και να του εξασφαλίζει την αναγκαία τεχνική υποστήριξη για την ομαλή εκτέλεση της εργασίας
- b. να εξασφαλίζει στον τηλεεργαζόμενο τη δυνατότητα να παραβρίσκεται και να συναντάται με τους συναδέλφους του εντός του χώρου της επιχείρησης.

5.10 Η ΕΙΔΙΚΗ ΠΡΟΣΤΑΣΙΑ ΓΥΝΑΙΚΩΝ ΚΑΙ ΑΝΗΛΙΚΩΝ

Η προστασία των ανηλίκων και των γυναικών προβλέπεται τόσο στο αλβανικό Σύνταγμα (αρθ. 54⁴⁶⁰) όσο και στα αρθ. 98 έως 103 (οι ανήλικοι) και 104 έως 108 (οι γυναίκες) του Εργατικού Κώδικα.

5.10.1 Η προστασία των ανηλίκων

Σύμφωνα με το αρθ. 98 Εργ.Κ. απαγορεύεται η εργασία των ανηλίκων οι οποίοι δεν έχουν συμπληρώσει το δέκατο έκτο έτος της ηλικίας τους. Οι ανήλικοι από δεκατεσσάρων έως δεκαέξι ετών μπορούν να εργαστούν κατά τη διάρκεια των καλοκαιρινών διακοπών σε ελαφρές εργασίες που δεν βλάπτουν την υγεία τους.

Οι ανήλικες από δεκατεσσάρων έως δεκαέξι ετών μπορούν επίσης να μετέχουν σε επαγγελματική κατάρτιση σύμφωνα με κανονισμούς και οδηγίες που εκδίδονται από το υπουργικό συμβούλιο. Μολονότι η συγκεκριμένη πρόβλεψη υπάρχει στον Κώδικα από το 1995, εκτελεστικές πράξεις για την υλοποίησή της δεν υπάρχουν. Η παράλειψη σχετίζεται ίσως με το γεγονός ότι ανάλογοι κανονισμοί και οδηγίες σχετικά με την επαγγελματική κατάρτιση των ανηλίκων προβλέπονται στο νόμο 8872/2002 για την «εκπαίδευση και επαγγελματική κατάρτιση στη Δημοκρατία της Αλβανίας»⁴⁶¹ και κατά συνέπεια η πρόβλεψη για έκδοση κανονισμών και οδηγιών πρέπει να απαλειφθεί ως πλεονασματική.

Οι ανήλικοι από δεκαέξι έως δεκαοκτώ ετών (άρθρο 99 Εργ.Κ.) μπορούν, κατά συνεκδοχή, να εργάζονται σε ελαφρές εργασίες που δεν βλάπτουν την υγεία τους και οι οποίες επίσης θα πρέπει να καθορίζονται ως τέτοιες με απόφαση του υπουργικού. Η υπ' αριθ. 384/1996 Απόφαση σχετικά με την «προστασία των ανηλίκων στην εργασία»⁴⁶² χαρακτηρίζει ως ελαφρές εργασίες όλες τις εργασίες οι οποίες δεν βλάπτουν την υγεία, δεν θίγουν την ασφάλεια των ανηλίκων και δεν εμποδίζουν την κανονική παρακολούθηση των μαθημάτων, τη συμμετοχή σε προγράμματα προσανατολισμού και επαγγελματικής κατάρτισης. Νεότερη τροποποίηση της εν λόγω απόφασης το 2002⁴⁶³ συνοδεύτηκε με ένα παράρτημα που

⁴⁶⁰ Αρθ. 54 παρ. 1 Συντ. «Τα παιδιά, οι νέοι, οι έγκυες γυναίκες και οι νέες μητέρες δικαιούνται ειδική προστασία από το Κράτος»

⁴⁶¹ ΕΕΚ 11/2002, σελ. 320, FZ, Nr. 18/2002, fq.320.

⁴⁶² ΕΕΚ 18/1996, σελ. 665, FZ, Nr. 18/1996, fq. 665.

⁴⁶³ Απόφαση 205/2002 (ΕΕΚ 18/2002, σελ. 587), VKM. Nr. 205/2002, FZ, Nr.18/2002, fq.587, βλ. και απόφαση 499/2009, (ΕΕΚ 90/2009, σελ. 3946), VKM. Nr. 499/2009, FZ, Nr.90/2009, fq.3946.

περιλαμβάνει όλες τις επικίνδυνες και ανθυγιεινές εργασίες στις οποίες δεν επιτρέπεται να εργαστούν ανήλικοι εργαζόμενοι. Στις εργασίες αυτές μόνο ενήλικες άνω των 18 ετών μπορούν να απασχολούνται.

Η νυχτερινή εργασία των ανηλίκων κάτω των δεκαοκτώ ετών και των ανάπηρων απαγορεύεται (αρθ. 101 Εργ.Κ.). Η επιθεώρηση εργασίας (αρθ. 102) μπορεί να επιτρέψει την πρόσληψη παιδιών προκειμένου να ασκήσουν πολιτιστικής, καλλιτεχνικής, αθλητικής ή διαφημιστικής φύσεως δραστηριότητες⁴⁶⁴. Οι ιατρικές εξετάσεις, είναι υποχρεωτικές για τους ανήλικους πριν την πρόσληψη προς εργασία, αλλά και ανά 12 μήνο κατά την απασχόλησή τους.

5.10.1.1 Η προστασία των ανηλίκων στο Διεθνές Δίκαιο

Τα αρθ. 2 έως 9 της υπ' αριθ. 138/1973 διεθνούς σύμβασης εργασίας για «τα κατώτατα όρια ηλικίας»⁴⁶⁵ και Αν. Κοιν.Χ (αρθ. 7 παργ. 1 έως 10) είναι τα βασικά κείμενα του Διεθνούς Δικαίου που προβλέπουν την προστασία των ανηλίκων.

Ο Αν. Κοιν.Χ επιβάλλει στα κράτη μέλη του Συμβουλίου της Ευρώπης να αναλάβουν:

- ✓ να καθορίζουν το 15ο έτος της ηλικίας ως κατώτατο όριο ηλικίας για την είσοδο στην απασχόληση, με δυνατότητα όμως εξαιρέσεων για παιδιά, που απασχολούνται σε ορισμένες ελαφρές εργασίες που δεν απειλούν να βλάψουν την υγεία τους, την ηθική τους ή την εκπαίδευσή τους
- ✓ να καθορίζουν ψηλότερο κατώτατο όριο ηλικίας για την είσοδο στην απασχόληση για ορισμένες εργασίες που θεωρούνται επικίνδυνες ή ανθυγιεινές
- ✓ να απαγορεύουν την απασχόληση παιδιών, που υποχρεούνται να φοιτούν στο σχολείο, σε εργασίες που τους στερούν τη δυνατότητα να επωφεληθούν από την εκπαίδευση
- ✓ να περιορίζουν τη διάρκεια της εργασίας των εργαζομένων που έχουν ηλικία κάτω των 16 ετών, έτσι ώστε να ανταποκρίνεται αυτή στις απαιτήσεις της ανάπτυξής τους και ιδιαίτερα στις ανάγκες της επαγγελματικής τους εκπαίδευσης

⁴⁶⁴ Άρθρο 6 της 384/1996, ο.π.,

⁴⁶⁵ Αρθ. 2 έως 4 της υπ' αριθ. 16/ 1921 διεθνούς σύμβασης περί «του κατώτατου ορίου ηλικίας (ναυτικό)», τα αρθ. 1 έως 7 της υπ' αριθ. 77/1946 διεθνούς σύμβασης περί «ιατρικών εξετάσεων παιδιών και νεαρών προσώπων στην εργασία», τα αρθ. 2 έως 7 της υπ' αριθ. 78/1946 διεθνούς σύμβασης περί «ιατρικών εξετάσεων παιδιών και νεαρών προσώπων σε μη βιομηχανικές εργασίες» τα αρθ. 2 και 3 της υπ' αριθ. 6/1919 διεθνούς σύμβασης περί «νυχτερινής εργασίας ανηλίκων στη βιομηχανία» και την υπ' αριθ. 182/1999 διεθνή σύμβαση εργασίας περί «την απαγόρευση χειρότερων μορφών εργασίας παιδιών».

- ✓ να αναγνωρίζουν το δικαίωμα των νεαρών εργαζομένων και των μαθητευομένων για δίκαιη αμοιβή ή για κατάλληλη παροχή
- ✓ να προβλέπουν ότι οι ώρες που διαθέτουν τα νεαρά πρόσωπα για επαγγελματική εκπαίδευση κατά την κανονική διάρκεια της εργασίας τους, με τη συναίνεση του εργοδότη τους, θα θεωρούνται ότι περιλαμβάνονται στην ημερήσια εργασία
- ✓ να καθορίζουν τη διάρκεια της κανονικής άδειας με αποδοχές για τους εργαζόμενους με ηλικία κάτω των 18 ετών σε τρεις εβδομάδες τουλάχιστον
- ✓ να απαγορεύουν την απασχόληση εργαζομένων με ηλικία κάτω των 18 ετών σε νυκτερινές εργασίες, με εξαίρεση ορισμένες απασχολήσεις που καθορίζονται από την εθνική νομοθεσία ή ρύθμιση
- ✓ να προβλέπουν ότι οι εργαζόμενοι με ηλικία κάτω των 18 ετών που απασχολούνται σε ορισμένες εργασίες που καθορίζονται από την εθνική νομοθεσία θα πρέπει να υποβάλλονται σε τακτική ιατρική εξέταση
- ✓ να εξασφαλίζουν ειδική προστασία από τους σωματικούς και ηθικούς κινδύνους στους οποίους εκτίθενται τα παιδιά και τα νεαρά πρόσωπα και κυρίως από τους κινδύνους εκείνους που προκαλούνται άμεσα ή έμμεσα από την εργασία τους

5.10.1.2 Η προστασία των ανηλίκων στο Ενωσιακό Δίκαιο

Στα πλαίσια του πρωτογενούς Ενωσιακού Δικαίου η προστασία των ανηλίκων προβλέπεται στο αρθ. 153 ΣΛΕΕ και στο αρθ. 2 ΧΘΔ κατά το οποίο «...η ελάχιστη ηλικία για την ανάληψη εργασίας δεν μπορεί να είναι μικρότερη από την ηλικία κατά την οποία λήγει η υποχρεωτική σχολική φοίτηση, υπό την επιφύλαξη ευνοϊκότερων κανόνων για τους νέους και εξαιρέσει περιορισμένων παρεκκλίσεων, οι νέοι που εργάζονται πρέπει να απολαύουν συνθηκών εργασίας προσαρμοσμένων στην ηλικία τους και να προστατεύονται από την οικονομική εκμετάλλευση και οποιαδήποτε εργασία η οποία θα μπορούσε να βλάψει την ασφάλεια τους, την υγεία τους, τη σωματική, πνευματική, ηθική ή κοινωνική ανάπτυξη τους ή να θέσει σε κίνδυνο την εκπαίδευσή τους». Διάταξη για την προστασία των ανηλίκων εμπεριέχεται και στα αρθ. 20 έως 23 του Κοινοτικού Χάρτη των Θεμελιωδών Κοινωνικών Δικαιωμάτων των Εργαζομένων.

Στα πλαίσια του παραγώγου Ενωσιακού Δικαίου σχετική είναι η υπ' αρθ. 94/33/ΕΚ Οδηγία για «την προστασία των νέων κατά την εργασία»⁴⁶⁶.

⁴⁶⁶ ΕΕ, L 216/1994, σελ. 12.

Για την επίτευξη του στόχου της η Οδηγία απαιτεί από τα κράτη μέλη να μεριμνούν ώστε όλοι οι εργοδότες να εξασφαλίζουν στους νέους συνθήκες εργασίας προσαρμοσμένες στην ηλικία τους όπως και να φροντίζουν να προστατεύουν τους νέους από την οικονομική εκμετάλλευση και από κάθε είδος εργασίας που ενδέχεται να βλάψει την ασφάλεια, την υγεία ή τη φυσική, την ψυχολογική, την ηθική ή την κοινωνική τους ανάπτυξη ή να θέσει σε κίνδυνο την εκπαίδευσή τους.

Η Οδηγία εφαρμόζεται σε κάθε πρόσωπο ηλικίας κάτω των 18 ετών που έχει σύμβαση εργασίας ή σχέση εργασίας. Εξαιρέσεις μπορούν να υιοθετηθούν για την περιστασιακή εργασία ή για εργασία μικρής διάρκειας ή εργασία που θεωρείται ότι δεν είναι επιβλαβής, επιζήμια ή επικίνδυνη για τους νέους στην οικογενειακή επιχείρηση.

Η Οδηγία ορίζει ως «νέους» τα άτομα κάτω των 18 ετών, ως «παιδιά» τους νέους ηλικίας κάτω των 15 ή που σύμφωνα με την εθνική νομοθεσία βρίσκονται ακόμη σε πλήρη υποχρεωτική εκπαίδευση και ως «έφηβους» τους νέους ηλικίας μεταξύ των 15 και 18 ετών.

Τα κράτη μέλη μπορούν να εξαιρούν τα παιδιά που εργάζονται σε πολιτιστικής, καλλιτεχνικής, αθλητικής ή διαφημιστικής φύσεως εργασίες με την προϋπόθεση ότι η εργασία αυτή θα υπόκειντο σε προηγούμενη έγκριση από την αρμόδια αρχή και για τις παρακάτω κατηγορίες:

- ✓ για παιδιά ηλικίας έως 14 ετών που εργάζονται σε πρόγραμμα κατάρτισης ή βρίσκονται σε καθεστώς εργασιακής εμπειρίας στο εργοστάσιο, εφόσον η εργασία αυτή πραγματοποιείται σύμφωνα με τους όρους που καθορίζονται από την αρμόδια αρχή και

- ✓ για παιδιά ηλικίας τουλάχιστον 14 ετών τα οποία εκτελούν ελαφρές εργασίες

Ως «ελαφρές εργασίες» νοούνται «όλες οι εργασίες οι οποίες, λόγω της ίδιας της φύσης τους, των καθηκόντων που περιέχουν και των ειδικών συνθηκών υπό τις οποίες εκτελούνται, δεν είναι πιθανό να είναι επιβλαβείς για την ασφάλεια, την υγεία ή την ανάπτυξη των παιδιών, και δεν είναι τέτοιας διάρκειας ώστε να εμποδίζουν την παρουσία τους στο σχολείο, ή την συμμετοχή τους σε προγράμματα επαγγελματικού προσανατολισμού ή επαγγελματικής κατάρτισης εγκεκριμένες από αρμόδια αρχή».

Τα κράτη μέλη απαγορεύουν την απασχόληση των νέων σε εργασίες που υπερβαίνουν τις φυσικές και ψυχολογικές ικανότητές τους, που εκθέτουν σε τοξικές και καρκινογόνες ουσίες, σε ακτινοβολία, σε κίνδυνο ατυχημάτων, σε υπερβολικό κρύο ή ζέστη, σε θορύβους.

Η Οδηγία περιλαμβάνει επιπλέον διατάξεις σχετικά με τα ωράρια εργασίας, τη νυχτερινή εργασία, τις περιόδους ανάπαυσης, την ετήσια άδεια και τα διαλείμματα ⁴⁶⁷.

Στην πλειοψηφία των κρατών μελών το νομοθετικό πλαίσιο για την προστασία των νέων κατά την εργασία προϋπήρχε της Οδηγίας ⁴⁶⁸, πολλά εκ των οποίων έχουν αναγάγει την προστασία σε συνταγματικό επίπεδο ⁴⁶⁹.

Η μεταφορά των διατάξεων της Οδηγίας στις έννομες τάξεις των κρατών μελών και η εφαρμογή της έγινε κατά βάση απρόσκοπτα ⁴⁷⁰, γεγονός που επιβεβαιώνεται και από την ανυπαρξία αποφάσεων του Δικαστηρίου. Εξ αυτού όμως δεν μπορεί να εξαχθεί συμπέρασμα ως προς την έλλειψη προβλημάτων σχετικά με την απασχόληση των ανηλίκων. Η πραγματικότητα είναι εντελώς διαφορετική αφού οι ανήλικοι επιλέγουν να εργάζονται συνήθως σε οικογενειακές ή οι τουριστικές επιχειρήσεις ή υπηρεσίες κ.λπ., κατά κανόνα δεν δηλώνονται, με αποτέλεσμα τα όποια στατιστικά στοιχεία να μη αντικατοπτρίζουν την πραγματικότητα εντός της ΕΕ ⁴⁷¹.

Η εργασία των ανηλίκων σχετίζεται κατά πολύ με το βιοτικό επίπεδο της οικογένειας ειδικά, και τη γενικότερης οικονομικής κατάστασης σε μια χώρα γενικά, έτσι ώστε το μεγαλύτερο μέρος αυτής της προσόδου να στρέφεται προς την ικανοποίηση των οικογενειακών αναγκών και όχι αυτών του ανηλίκου. Αυτός είναι και ο λόγος που οι κυβερνήσεις των κρατών μελών έχουν εισάγει στη νομοθεσία τους αυστηρότερες ρυθμίσεις σε σύγκριση με αυτές της Οδηγίας. Συνδυάζουν κατά κανόνα την αυστηρότερη προστασία, με ανάληψη πρωτοβουλιών οι οποίες

⁴⁶⁷ Quigley C., *European Community Contract Law: EC Legislation, Volume 2, The Effect of the EC Legislation on Contractual Rights, Obligations and Remedies*, ed. Kluwer Law International Ltd, 1997, σελ. 621-635, Foster N., *Blackstone's EC Legislation 2006-2007*, 17th Edition, ed. Oxford University Press, 2006, σελ. 338.

⁴⁶⁸ Κουκιάδης Ι., *Εργατικό Δίκαιο, Ατομικές Εργασιακές*, ο.π., σελ 312-328, Ληξουριώτη Ι., *Εργατικό Δίκαιο, Ατομικές*, ο.π., σελ. 185-190, Λεβέντη Γ & Παπαδημητρίου Κ., *Ατομικό Εργατικό Δίκαιο*, ο.π., σελ. 175-190.

⁴⁶⁹ Πχ. το αρθ. 21 παργ. 2 Συντ. της Ελλάδος ή το αρθ. 31 του Ιταλικού Συντάγματος.

⁴⁷⁰ ΔΕΚ υπ. C-45/99 (Επιτροπή / Γαλλία), Συλλ. 2000, σελ. I-03615, υπ. C-47/99 (Επιτροπή /Λουξεμβούργου), Συλλ. 1999, I-8999. Επρόκειτο για προσφυγές της Επιτροπής λόγω μηεμπρόθεσμης μεταφοράς.

⁴⁷¹ Rodrigues R & Calvo J., *Studies on the implementation of the Labor Law Directives in the enlarged European Union, Council Directive 94/33/EC of 22 June 1994 on the Protection of Young People at Work, Final Report*, Labor Asociados Consultores, 2008. Report from the Commission to the European Parliament, the Council, the European Economic and Social Committee and the Committee of Regions on the application of Directive 94/33/EC on the protection of young people at work, 2004. Transposal of directive 33/94/EC Concerning the protection of Young people In the 15 member states of the European union, 2001, στο: <http://ec.europa.eu/social>

έχουν ως κύριο στόχο την ευαισθητοποίηση της κοινωνίας, των εργαζόμενων, των συνδικαλιστικών οργανώσεων και των οργανώσεων εργοδοτών⁴⁷².

5.10.1.3 Η αλβανική πραγματικότητα και η προσαρμογή της αλβανικής έννομης τάξης

Στην αλβανική έννομη τάξη η προστασία των ανηλίκων σε γενικές γραμμές και σε επίπεδο νομικών ρυθμίσεων βρίσκεται σε ικανοποιητικό επίπεδο. Το νομικό πλαίσιο είναι ικανοποιητικό. Οι ισχύουσες ρυθμίσεις του Εργ.Κ. αναφορικά με την προστασία των ανηλίκων, πλην μιας-δύο εξαιρέσεων, είναι κατά βάση συμβατές με τα διεθνή και ευρωπαϊκά νομικά κείμενα.

Προβληματική είναι η ρύθμιση του αρθ. 98 Εργ.Κ. Σύμφωνα την υπ' αριθ. 138/1973 διεθνή σύμβαση εργασίας (αρθ. 2), τον Αν. Κοιν.Χ (αρθ. 7, παργ. 1) και την Οδηγία 94/33 (αρθ. 1, παργ.1) η ελάχιστη ηλικία από την οποία επιτρέπεται η απασχόληση ή η εργασία θα πρέπει να στοιχεί στην ηλικία κατά την οποία λήγει η σχολική υποχρέωση που επιβάλλει η εθνική νομοθεσία και οπωσδήποτε από την ηλικία των 15 ετών. Η υποχρεωτική εκπαίδευση στην Αλβανία μετά το 2005 διαρκεί έως το 15^ο έτος της ηλικίας του ανθρώπου από 14 που προβλέπονταν προηγουμένως. Κατά συνέπεια το αρθ. 98 Εργ.Κ. πρέπει να ευθυγραμμιστεί με τα ανωτέρω και η ελάχιστη ηλικία για την απασχόληση ανηλίκων να ανέλθει στα 15 από το 14 που ορίζεται σήμερα.

Στο αρθ. 99 Εργ.Κ. προβλέπονται οι ελαφρές εργασίες τις οποίες επιτρέπεται να εκτελεί ο ανήλικος από 16 έως 18 ετών και οι οποίες μπορούν να συμπληρώνονται με αποφάσεις του υπουργικού συμβουλίου. Για λόγους ασφαλείας δικαίου θα ήταν προτιμότερο στο άρθρο αυτό να περιληφθεί (ενδεχομένως σε μια νέα παράγραφο) ο ορισμός των ελαφρών εργασιών κατά το πρότυπο του αρθ. 3 σημείο δ της Οδηγίας 94/33 ΕΚ. «ελαφριές εργασίες νοούνται όλες οι εργασίες οι οποίες, λόγω της ίδιας της φύσης τους, των καθηκόντων που περιέχουν και των ειδικών συνθηκών υπό τις οποίες εκτελούνται δεν είναι πιθανό να είναι επιβλαβές για την ασφάλεια, την υγεία ή την ανάπτυξη των παιδιών, και δεν είναι τέτοιας διάρκειας ώστε να εμποδίζουν την παρουσία τους στο σχολείο, ή την συμμετοχή τους σε προγράμματα επαγγελματικού προσανατολισμού ή επαγγελματικής κατάρτισης εγκεκριμένες από αρμόδια αρχή»

⁴⁷² Hennion S & Le Briss M & Del Sol M., Drejta Sociale Europiane dhe Ndërkombëtare (Το Διεθνές και Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Δίκαιο), οπ.π., σελ. 343-344.

Οι υπόλοιπες ρυθμίσεις της Οδηγίας προβλέπονται ήδη στην εργατική νομοθεσία της Αλβανίας και ειδικά στην υπ' αριθ. 384/1996 Απόφαση του υπουργικού συμβουλίου για την «προστασία των ανηλίκων στην εργασία»⁴⁷³. Οι ρυθμίσεις της Οδηγίας ως προς τις γενικές υποχρεώσεις του εργοδότη (αρθ. 6) και τις απαγορεύσεις (αρθ. 7) υλοποιούνται στην αλβανική έννομη τάξη με την υπ' αριθ. 384/1996 Απόφαση του υπουργικού συμβουλίου, όπως και τα του χρόνου εργασίας, της νυχτερινής εργασίας, των αναπαύσεων και των διαλειμμάτων.

Όσον αφορά τη νυχτερινή εργασία η οποία σύμφωνα με τις διατάξεις της Οδηγίας απαγορεύεται για τους ανήλικους εργαζόμενους, στην αλβανική έννομη τάξη απαγορεύεται από το αρθ. 101 Εργ.Κ. Σε συνδυασμό με την απαγόρευση η οποία προβλέπεται στην Οδηγία (αρθ. 4 παργ. 2 στ. β, γ,) φρόνιμο θα ήταν να προβλεφθεί η απαγόρευση εργασίας για τους ανήλικους ηλικίας έως 15 ετών κατά τη χρονική περίοδο από την 20: 00 μ.μ. έως την 22: 00 μ.μ.

Η Αλβανία όμως τα τελευταία 25 χρόνια βιώνει μια δύσκολη μεταβατική περίοδο η οποία συνοδεύεται από διάφορες οικονομικές, κοινωνικές και πολιτικές αλλαγές. Το βιοτικό επίπεδο στη χώρα παραμένει πολύ χαμηλό, εξ ου και η βασική αιτία της συνεχούς μετανάστευσης των Αλβανών (κυρίως των οικογενειάρχων) στο εξωτερικό. Αν στο δεδομένο αυτό προστεθεί και η ανευθυνότητα των αρμοδίων αρχών (Επιθεώρηση Εργασίας), τότε η ανεξέλεγκτη εργασία των ανηλίκων είναι αναπόφευκτη. Η δυσχερής οικονομική κατάσταση υποχρεώνει κάθε χρόνο πολλά ανήλικα παιδιά να εγκαταλείπουν τις σπουδές τους και να εργάζονται από πολύ μικρή ηλικία. Σε απομακρυσμένες περιοχές της χώρας, λόγω και της έλλειψης σχολείων υποχρεωτικής εκπαίδευση, ο αριθμός των παιδιών εγκαταλείπουν τα σχολεία και εργάζονται είναι σαφώς μεγαλύτερος.

Τα συμπεράσματα που προέκυψαν από έρευνα⁴⁷⁴ την οποία διεξήγαγε το 2010 το Αλβανικό Ινστιτούτο Στατιστικών Πληροφοριών (σε συνεργασία με τη ΔΟΕ) είναι εξόχως ανησυχητικά. Στην Αλβανία το 7,7 % (57.000) από τους περίπου 700.000 ανήλικους ηλικίας 5 έως 17 ετών είναι εν ενεργεία εργαζόμενοι, από τους οποίους το 28,5% είναι κάτω των 13 ετών και κατά την ισχύουσα νομοθεσία απαγορεύεται να εργαστούν. Το 40% αυτών των ανηλίκων δεν πληρώνεται για την εργασία του, επειδή εργάζεται σε οικογενειακές επιχειρήσεις ή

⁴⁷³ (EEK 18/1996, σελ. 665), FZ,Nr. 18/1996, fq. 665).Βλ και τις Αποφάσεις υπ'. αριθ. 205/2002 και 499/2009.

⁴⁷⁴ International Programme on the Elimination of the Child Labour, International Labor Organization (ILO), Instituti i Staistikave (INSTAT), Fëmijet që punojnë në Republikën e Shqipërisë, Rezultatet e Studimit Kombëtar mbi punën e Fëmijëve, për vitin 2010, July 2012, Τίρανα, έγγραφο διαθέσιμο στο: http://www.instat.gov.al/media/256370/femij_t_q_punojn_n_republik_n_e_shqip_ris_2010.pdf

σε οικιακή εργασία. Το 40% απασχολείται με αγροτικές εργασίες, ενώ το υπόλοιπο 60% με το λιανεμπόριο, τα ξενοδοχεία, τα εστιατόρια, τις λαϊκές αγορές και δυστυχώς και σε ορυχεία (1%). Η έρευνα απέδειξε επίσης ότι το 52 % των ανήλικων εργαζομένων εργάζεται σε ανεπίτρεπτες (επικίνδυνες και ανθυγιεινές) εργασίες, ενώ το 14,5 % εργάζεται πέρα από τον επιτρεπόμενο ημερήσιο ή εβδομαδιαίο χρόνο εργασίας.

Μέσα σ' αυτό το περιβάλλον το αλβανικό κράτος καλείται να εναρμονίσει, καταρχήν στο γράμμα, τη νομοθεσία του στα διεθνή και ευρωπαϊκά δεδομένα. Εκείνο όπως που άμεσα προέχει η συγκεκριμένη και πραγματική προστασία των ανηλίκων. Η ευθύνη για τη σημερινή άκρως ανησυχητική κατάσταση βαρύνει όχι μόνο τις αρμόδιες κρατικές αρχές αλλά και την ίδια την κοινωνία, τις συνδικαλιστικές οργανώσεις εργοδοτών και εργαζομένων, οι οποίοι φαίνεται πως παίζουν το ρόλο του θεατή.

5.10.2 Η προστασία των γυναικών

Το αρθ. 104 Εργ.Κ. απαγορεύει στη γυναίκα να εργαστεί κατά την περίοδο 35 ημερών πριν και 42 ημερών μετά τον τοκετό. Όταν η έγκυος γεννάει δίδυμα, η περίοδος μετά τον τοκετό αυξάνεται σε 60 ημέρες (αρθ. 104 παργ. 1), ενώ η έγκυος γυναίκα ή η γυναίκα που θηλάζει δεν επιτρέπεται να εργάζεται σε βαριές και ανθυγιεινές εργασίες, οι οποίες προσδιορίζονται με κυβερνητική απόφαση⁴⁷⁵ (αρθ. 104 παργ. 2).

Στο αρθ. 105 Εργ.Κ. προβλέπεται η άδεια μητρότητας, η αναλυτική ρύθμιση της οποίας επιχειρείται από το νόμο 7703/1993 για την «κοινωνική ασφάλιση»⁴⁷⁶. Στην παργ. 2

⁴⁷⁵ Απόφαση 397/1996 για την «προστασία της εγκύου και της μητρότητας», (EEK 18/1996, σελ. 667), VKM Nr. 397/1996 për «mbrojtjen e grave shtatzana dhe amësisë», FZ, Nr. 18/1996, fq. 667, Neni 5, «δεν επιτρέπεται στις έγκυες γυναίκες και στις θηλάζουσες μητέρες να ξεκινήσουν εργασία πριν τις 5:00 π.μ. το καλοκαίρι (ή έξι το χειμώνα) και να συνεχίσουν να εργάζονται μετά τις 20:00 μ.μ.». Βλ. και Αποφάσεις 185/2002 και 397/1996 με τις οποίες τροποποιήθηκε η εν λόγω Απόφαση. (EEK 17/2003, σελ. 542), άρθρο 1 «δεν επιτρέπεται για τις έγκυες γυναίκες και θηλάζουσες μητέρες να σηκώνουν βάρη άνω των πέντε κιλών».

⁴⁷⁶ Νόμος 7703/1993, (EEK 7/1993, σελ. 401), και τροποποίηση: νόμος 9377/2005, (EEK 37/2005, σελ. 1343), ρο 25§1 και §2, Neni 25 § 1 dhe § 2 i Ligjit Nr. 703/1993 «Sigurimet Shqërore», FZ, Nr. 7.1993, fq. 401 i ndryshuar me Ligjin Nr. 9377.2005, FZ, Nr. 37/2005, fq. 1343, αρθ. 25, παργ. 1 και 2 «...το επίδομα τοκετού καταβάλλεται στην ασφαλισμένη γυναίκα όταν έχει 12 μήνες συνεχόμενης ασφάλισης. Η διάρκεια πληρωμής επιδόματος από την κοινωνική ασφάλιση εκτείνεται έως 365 ημερολογιακές ημέρες, συμπεριλαμβανομένων και του διαστήματος των 35 ημερών πριν και 42 ημερών μετά τον τοκετό. Για τις γυναίκες που γεννούν περισσότερο από ένα παιδί η περίοδος αυτή εκτείνεται έως 390 ημερολογιακές ημέρες συμπεριλαμβανομένων και του διαστήματος των 35 ημερών πριν και 60 ημερών μετά τον τοκετό».

του ίδιου άρθρου του Εργ.Κ. αναγνωρίζεται το δικαίωμα της γυναίκας να αποφασίσει η ίδια εάν θα επιστρέψει στην εργασία ή θα συνεχίσει να πληρωθεί από το ασφαλιστικό ταμείο μετά την πάροδο των 42 ημερών από την γέννηση του παιδιού.

Στα πλαίσια προστασίας της προσωπικότητας του εργαζομένου στο αρθ. 105α παργ. 1 προβλέπεται η απαγόρευση των τεστ εγκυμοσύνης πριν ή κατά την πρόσληψη υποψήφιας προς εργασία, εκτός των περιπτώσεων όπου η συγκεκριμένη θέση εργασίας μπορεί να βλάψει την εγκυμοσύνη και την υγεία της μητέρας και του παιδιού, όποτε το τεστ εγκυμοσύνης είναι υποχρεωτικό.

Σύμφωνα με το αρθ. 105 παργ. 2 Εργ.Κ. σε περίπτωση καταγγελίας της σύμβασης εργασίας από τον εργοδότη κατά τη διάρκεια της εγκυμοσύνης ή κατά την επιστροφή μετά από τον τοκετό ο εργοδότης βαρύνεται με την απόδειξη ότι η αιτία της απολύσεως δεν ήταν η εγκυμοσύνη ή η γέννηση του παιδιού.

Το δικαίωμα στην άδεια μητρότητας, σύμφωνα με το αρθ. 106 Εργ.Κ., αναγνωρίζεται και στις εργαζόμενες γυναίκες που υιοθετούν παιδί σύμφωνα με το νόμο 7703/1993 για τις «κοινωνικές ασφαλίσεις»⁴⁷⁷. Κατά το αρθ. 107 παργ. 1 Εργ. Κ., είναι άκυρη η καταγγελία σύμβασης εργασίας κατά τη διάρκεια της οποίας η γυναίκα αξιώνει να λαμβάνει επίδομα από την κοινωνική ασφάλιση λόγω γέννησης ή υιοθεσίας παιδιού⁴⁷⁸.

Οι διατάξεις του άρθρου 108 απαγορεύουν την νυχτερινή εργασία της εργαζόμενης έγκυος γυναίκας ενώ οι περιπτώσεις όπου επιτρέπονται οι νυχτερινή εργασία γυναικών καθορίζονται δια κυβερνητικής απόφασης η οποία μέχρι στιγμής δεν έχει εκδοθεί.

⁴⁷⁷ Νόμος 7703/1993, αρθ. 27, παργ. 5 και 6 «η μητέρα η οποία υιοθετεί παιδί ηλικίας έως ενός έτους και έχει συνεχόμενη ασφάλιση έως 12 μήνες, έχει δικαίωμα χρήσης άδειας υιοθεσίας η οποία ξεκινά από την ημερομηνία της υιοθεσίας, αλλά όχι νωρίτερα από την εξηκοστή τρίτη ημέρα από την γέννηση του παιδιού και διαρκεί για ένα διάστημα 330 ημερών από την ημερομηνία γέννησης του παιδιού. Η ελάχιστη διάρκεια της άδειας υιοθεσίας είναι 28 ημέρες. Όταν το παιδί έχει υιοθετηθεί κατά τη διάρκεια της άδειας μητρότητας, η μητέρα που τον έχει γεννήσει έχει δικαίωμα χρήσης της άδειας αυτής μέχρι την ημερομηνία υιοθέτησης του παιδιού αλλά όχι λιγότερο από 63 ημέρες μετά τη γέννηση του».

⁴⁷⁸ Απόφαση 9476/2011 του πρωτοβάθμιου δικαστηρίου Τιράνων και απόφαση 1703/2012 του Εφετείου Τιράνων με αντικείμενο αγωγής την αδικαιολόγητη και μονομερή καταγγελία της σύμβασης εργασίας σε περίοδο χρήση άδειας μητρότητας, νομική βάση: τα αρθ. 107 παργ. 1, 147 παργ. 1 Εργ.Κ.

5.10.2.1 Η προστασία της γυναίκας στο Διεθνές Δίκαιο

Στα πλαίσια της ΔΟΕ την εργασία της γυναίκας έχουν ως αντικείμενο τα αρθ. 6 και 7 της υπ' αριθ. 171/1990 διεθνούς σύμβασης εργασίας για «τη νυχτερινή εργασία», τα αρθ. 1 έως 10 της υπ' αριθ. 183/2000 διεθνούς σύμβασης εργασίας για «την προστασία της μητρότητας» όπου προβλέπεται το δικαίωμα της εργαζόμενης σε μητρική άδεια τουλάχιστον 14 εβδομάδων και τα αρθ. 1 έως 10 της υπ' αριθ. 191/2000 Σύστασης για «την προστασία της μητρότητας» με την οποία συστήνεται η επέκταση της άδειας μητρότητας στις 18 εβδομάδες⁴⁷⁹.

Στα πλαίσια του Αν. Κοιν.Χ η εν λόγω προστασία προβλέπεται στο αρθ. 8 παργ. 1 έως 5 όπου τα κράτη μέλη του Συμβουλίου της Ευρώπης αναλαμβάνουν τις παρακάτω δεσμεύσεις⁴⁸⁰.

- ✓ να εξασφαλίσουν στις εργαζόμενες γυναίκες πριν και μετά τον τοκετό άδεια μετ' αποδοχών με επαρκείς παροχές κοινωνικής ασφάλισης ή και με παροχές από δημόσιους πόρους τουλάχιστον συνολικού ύψους μέχρι 14 εβδομάδων

- ✓ να θεωρούν ως άκυρη την από εργοδότη προειδοποίηση προς απόλυση, δοθείσα σε εργαζόμενη γυναίκα κατά την περίοδο από τη στιγμή που ειδοποιεί τον εργοδότη της ότι είναι έγκυος, μέχρι το τέλος της άδειας μητρότητας ή την προειδοποίηση προς απόλυση η οποία λήγει κατά την περίοδο κατά την οποία η γυναίκα θα είναι έγκυος η θα βρίσκεται σε άδεια μητρότητας

- ✓ να εξασφαλίσουν στις θηλάζουσες μητέρες τον αναγκαίο χρόνο απουσίας από την εργασία προς το σκοπό αυτό

- ✓ να ρυθμίσουν τη νυχτερινή απασχόληση των εγκύων γυναικών, των νεότοκων και θηλαζουσών γυναικών

- ✓ να απαγορεύουν την εργασία των εγκύων γυναικών, των νεότοκων και των θηλαζουσών γυναικών σε υπόγεια ορυχεία όπως και σε όλες τις υπόλοιπες εργασίες οι οποίες θεωρούνται ακατάλληλες λόγω του επικίνδυνου, ανθυγιεινού ή επίπονου χαρακτήρα τους και

- ✓ να λαμβάνουν τα κατάλληλα μέτρα για την προστασία των εργασιακών δικαιωμάτων των γυναικών αυτών.

⁴⁷⁹ Στο: www.ilo.org

⁴⁸⁰ Στο: www.coe.int/socialcharter

5.10.2.2 Η προστασία των γυναικών στο Ενωσιακό Δίκαιο

Στα πλαίσια του πρωτογενούς Ενωσιακού Δικαίου η ειδική προστασία των γυναικών προβλέπεται στα αρθ. 153 παργ.1 α, 2β ΣΛΕΕ, στα αρθ. 33 παργ. 2 και 34 παργ.1 ΧΘΔ σύμφωνα με τα οποία «...κάθε πρόσωπο προκειμένου να συνδυάσει την οικογενειακή με την επαγγελματική ζωή του έχει δικαίωμα προστασίας από την απόλυση για λόγους που συνδέονται με τη μητρότητα καθώς και αμειβόμενης άδειας μητρότητας και γονική άδειας μετά την γέννηση ή την υιοθεσία παιδιού» και «...η Ένωση αναγνωρίζει και σέβεται το δικαίωμα πρόσβασης στις παροχές της κοινωνικής ασφάλειας και στις κοινωνικές υπηρεσίες που εξασφαλίζουν υπηρεσίες στις περιπτώσεις όπως η μητρότητα, ασθένεια, εργατικό ατύχημα ή εξάρτησης ή το γήρας καθώς και σε περίπτωση απώλειας της απασχόλησης σύμφωνα με τις λεπτομερέστερες διατάξεις που ορίζονται στο κοινοτικό δίκαιο και στις εθνικές νομοθεσίες και πρακτικές»⁴⁸¹.

Στα πλαίσια του παραγώγου Ενωσιακού Δικαίου η εν λόγω προστασία αποτελεί αντικείμενο της υπ' αριθ. 92/85/ΕΟΚ Οδηγίας⁴⁸² σχετικά με την «εφαρμογή μέτρων που αποβλέπουν στη βελτίωση της υγείας και της ασφάλειας κατά την εργασία των εγκύων, λεχώνων και γαλουχουσών εργαζομένων (δέκατη ειδική Οδηγία κατά την έννοια του άρθρου 16, παράγραφος 1, της Οδηγίας πλαίσιο 89/391/ΕΟΚ)» όπως και το αρθ. 15 και 16 της υπ' αριθ. 2006/54/ ΕΚ Οδηγίας⁴⁸³ για «την εφαρμογή της αρχής των ίσων ευκαιριών και της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών σε θέματα εργασίας και απασχόλησης (αναδιατύπωση)»

Η **Οδηγία 92/85/ΕΟΚ** θεσπίζει κατευθυντήριες γραμμές για την αξιολόγηση των κινδύνων που συνδέονται με χημικούς, φυσικούς και βιολογικούς παράγοντες, σε ορισμένες βιομηχανικές διαδικασίες, σε ορισμένες κινήσεις και στάσεις και σε σωματική και διανοητική πίεση. Προβλέπει προσωρινά μέτρα για την προστασία των εγκύων εργαζομένων, των εργαζομένων που έχουν προσφάτως γεννήσει ή και για τις θηλάζουσες μητέρες εργαζόμενες και απαγορεύει εντελώς την έκθεσή τους σε ορισμένους χημικούς, φυσικούς και βιολογικούς κινδύνους.

Επίσης περιέχει ειδικές διατάξεις που διέπουν τη νυκτερινή εργασία, την άδεια μητρότητας, τις εξετάσεις προγεννητικού ελέγχου, τα εργασιακά δικαιώματα και την προστασία από απόλυση που συνιστά δυσμενή διάκριση.

⁴⁸¹ Γαβαλά Κ-Ν., Η Προστασία της Μητρότητας ως Ανθρώπινο Δικαίωμα, Δύο Αποφάσεις του ΔΕΕ μετά την θέση σε ισχύ του Χάρτη των Θεμελιωδών Δικαιωμάτων, Επ.Εργ.Δ, τόμος 72, 2013, σελ. 209..

⁴⁸² ΕΕ, L348/1992, σελ. 1 - 8

⁴⁸³ ΕΕ, L 204/2006, σελ. 23.

Μετά από διαβούλευση με τα κράτη μέλη και σε συνεργασία και με την Συμβουλευτική Επιτροπή για την Υγεία και την Ασφάλεια στην εργασία η Επιτροπή εξέδωσε το 2000 και τις Κατευθυντήριες Γραμμές⁴⁸⁴ σχετικά με την εκτίμηση των χημικών, φυσικών και βιολογικών παραγόντων και των μεθόδων παραγωγής που θεωρείται ότι περικλείουν κίνδυνο για την ασφάλεια ή την υγεία των εγκύων, λεχώνων ή γαλουχουσών εργαζομένων⁴⁸⁵.

a. Προληπτικά Μέτρα

Η έκθεση των εν λόγω εργαζομένων στους παραπάνω κινδύνους θα πρέπει να αποφεύγεται με την προσωρινή προσαρμογή των συνθηκών εργασίας ή των ωρών εργασίας τους. Σε περίπτωση που η προσαρμογή αυτή δεν είναι τεχνικά ή / και αντικειμενικά εφικτή, ή δεν μπορεί ευλόγως να απαιτηθεί για λόγους δεόντως αιτιολογημένους, ο εργοδότης λαμβάνει τα αναγκαία μέτρα προκειμένου να αλλάξει τη θέση της εργαζόμενης γυναίκας.

Εάν η αλλαγή θέσης είναι τεχνικά ή/και αντικειμενικά αδύνατη, ή αν για λόγους δεόντως αιτιολογημένους δεν είναι εύλογο να απαιτηθεί, η εν λόγω εργαζομένη απαλλάσσεται από την εργασία, σύμφωνα με τις εθνικές νομοθεσίες ή/και πρακτικές, για όλο το διάστημα που απαιτείται για την προστασία της ασφάλειας ή της υγείας της.

b. Περιβάλλον εργασίας

Οι έγκυες εργαζόμενες δεν μπορούν σε καμιά περίπτωση να υποχρεωθούν να εκτελέσουν δραστηριότητες των οποίων η αξιολόγησή τους έχει δείξει ότι συνεπάγεται κίνδυνο έκθεσης στους παράγοντες και στις συνθήκες εργασίας που αναφέρονται στο παράρτημα II, τμήμα Α της Οδηγίας και στην περίπτωση των θηλαζουσών εργαζομένων στους παράγοντες που απαριθμούνται στο παράρτημα II Τμήμα Β της Οδηγίας.

c. Νυκτερινή εργασία

Τα κράτη μέλη λαμβάνουν τα αναγκαία μέτρα για να εξασφαλίσουν ότι οι εν λόγω εργαζόμενοι δεν υποχρεούνται να εκτελούν νυκτερινή εργασία κατά τη διάρκεια της εγκυμοσύνης τους, καθώς και για ένα χρονικό διάστημα μετά τον τοκετό, το οποίο ορίζεται

⁴⁸⁴ Ανακοίνωση της Επιτροπής για τις κατευθυντήριες γραμμές σχετικά με την εκτίμηση των χημικών, φυσικών και βιολογικών παραγόντων και των μεθόδων παραγωγής που θεωρείται ότι περικλείουν κίνδυνο για την ασφάλεια ή την υγεία των εγκύων, λεχώνων ή γαλουχουσών εργαζομένων (Οδηγία 92/85/ ΕΟΚ του Συμβουλίου), COM(2000) 466 τελικό.

⁴⁸⁵ Barnard C., EC Employment Law, Third Edition, ed. Oxford University Press, 2006, σελ. 446, Blanpain R., European Labor Law, Eleventh Revised Edition, ed. Kluwer Law International, 2008, σελ. 567.

από την αρμόδια εθνική αρχή, σύμφωνα με τεχνικές λεπτομέρειες που ορίζουν τα κράτη μέλη και ιατρικού πιστοποιητικού που βεβαιώνει την ανάγκη αυτού του μέτρου, όσον αφορά την ασφάλεια και την υγεία της εν λόγω εργαζομένης.

d. Άδεια Μητρότητας

Η άδεια μητρότητας πρέπει να εκτείνεται σε μια συνεχή περίοδο τουλάχιστον 14 εβδομάδων και η οποία θα πρέπει να κατανέμεται πριν ή/και μετά τον τοκετό, σύμφωνα με τις εθνικές νομοθεσίες ή/και πρακτικές

e. Προγεννητικές εξετάσεις

Οι έγκυες εργαζόμενες δικαιούνται, σύμφωνα με την εθνική νομοθεσία ή/και πρακτική, να απουσιάζουν από την εργασία χωρίς απώλεια αποδοχών για να υποβάλλονται σε εξετάσεις προγεννητικού ελέγχου, εφόσον αυτές οι εξετάσεις πρέπει να γίνουν κατά τη διάρκεια του χρόνου εργασίας.

f. Απαγόρευση απόλυσης

Οι γυναίκες δεν μπορούν να απολυθούν για λόγους που σχετίζονται με την κατάστασή τους, για την περίοδο από την αρχή της εγκυμοσύνης τους ως το τέλος της περιόδου της άδειας από την εργασία. Σε περίπτωση απόλυσης, ο εργοδότης θα πρέπει να δικαιολογήσει την απόφαση, ενώ τα κράτη μέλη θα πρέπει να λάβουν τα κατάλληλα μέτρα για την προστασία αυτών των εργαζομένων από τις συνέπειες της παράνομης απόλυσης.

g. Εργασιακά δικαιώματα

Τα δικαιώματα που σχετίζονται με τη σύμβαση εργασίας, περιλαμβανομένης της διατήρησης αμοιβής ή/και του ευεργετήματος κατάλληλου επιδόματος των εγκύων, των εργαζομένων που έχουν γεννήσει πρόσφατα και των θηλαζουσών εργαζομένων πρέπει να εξασφαλίζονται σύμφωνα με τις εθνικές νομοθεσίες ή/ και πρακτικές. Στην περίπτωση της άδειας μητρότητας, η αμοιβή και η ημερήσια αποζημίωση θεωρείται κατάλληλη εφόσον εξασφαλίζει αμοιβή ισοδύναμη τουλάχιστον προς εκείνη που θα εισέπραττε η ενδιαφερόμενη εργαζόμενη σε περίπτωση διακοπής των δραστηριοτήτων της για λόγους συνδεδεμένους με την κατάσταση της υγείας της, με την επιφύλαξη κάθε ανώτατου ορίου που ορίζεται από την εθνική νομοθεσία.

h. Υπεράσπιση των δικαιωμάτων

Τα κράτη μέλη εισάγουν στην εσωτερική τους έννομη τάξη τα αναγκαία μέτρα, προκειμένου να καταστεί δυνατό σε κάθε εργαζόμενη που θεωρεί ότι θίγεται από τη μη τήρηση των υποχρεώσεων που προκύπτουν από την Οδηγία να διεκδικεί τα δικαιώματά της διά της δικαστικής οδού ή/και, σύμφωνα με τις εθνικές νομοθεσίες ή/και πρακτικές, διά της προσφυγής σε άλλες αρμόδιες αρχές.

Η **Οδηγία 2006/54/EK** στα αρθ. 15 και 16 ρυθμίζει την επιστροφή από την άδεια μητρότητας της εργαζόμενης γυναίκας, όπως και την άδεια πατρότητας και υιοθεσίας. Η γυναίκα που έχει λάβει άδεια μητρότητας δικαιούται, μετά το πέρας της άδειας αυτής, να επιστρέφει στην εργασία της ή σε ισοδύναμη θέση με όρους και συνθήκες όχι λιγότερο ευνοϊκούς για αυτήν και να επωφελείται από οποιαδήποτε βελτίωση των συνθηκών εργασίας, την οποία θα δικαιούνταν κατά την απουσία της. Το αρθ. 16 της Οδηγίας διευκρινίζει ότι τα κράτη μέλη έχουν τη δυνατότητα να αναγνωρίζουν χωριστό δικαίωμα άδειας πατρότητας ή/και άδειας υιοθεσίας. Τα κράτη μέλη που αναγνωρίζουν τα εν λόγω δικαιώματα μεριμνούν ώστε οι εργαζόμενοι άνδρες και γυναίκες να μην απολύονται λόγω της άσκησης του δικαιώματος αυτού και να εξασφαλίζεται ότι, κατά το πέρας αυτής της άδειας, δικαιούνται να επιστρέφουν στην εργασία τους ή σε θέση ισοδύναμη υπό όρους και συνθήκες όχι λιγότερο ευνοϊκούς γι' αυτούς και να επωφελούνται από οποιαδήποτε βελτίωση των όρων εργασίας, της οποίας θα δικαιούνταν κατά την απουσία τους.

Η **μεταφορά** των εν λόγω Οδηγών στις εθνικές έννομες τάξεις δεν συνάντησε ιδιαίτερα προβλήματα, δεδομένου ότι η προστασία των γυναικών στην εργασία ρυθμιζόταν στα κράτη μέλη και πριν από την θέσπισή τους.

Σε ορισμένα κράτη μέλη, όπως η Ιταλία, οι Κάτω Χώρες και η Γαλλία, η παρεχόμενη προστασία ήταν μεγαλύτερη απ' ό τι απαιτούσε η Οδηγία (το ελάχιστο 14 εβδομάδες), ενώ σε άλλα κράτη μέλη η εφαρμογή της Οδηγίας είχε ως αποτέλεσμα την αύξηση του επιπέδου προστασίας. Για παράδειγμα, στη Σουηδία και την Πορτογαλία, η άδεια μητρότητας αυξήθηκε ως αποτέλεσμα της Οδηγίας, ενώ στο Ηνωμένο Βασίλειο μειώθηκαν οι περίοδοι προγενέστερης εργασίας που απαιτούνταν για τη χορήγηση άδειας μητρότητας. Στην Ιρλανδία η εφαρμογή της Οδηγίας οδήγησε σε αρκετές βελτιώσεις, ειδικότερα της δυνατότητας χορήγησης άδειας για λόγους υγείας και ασφάλειας εφόσον δεν είναι δυνατό να μεταβληθεί η φύση της εργασίας της γυναίκας έτσι ώστε να αποφευχθούν ενδεχόμενοι κίνδυνοι για την εγκυμοσύνη ή για το βρέφος. Η άδεια μετ' αποδοχών για προγεννητικές εξετάσεις καθιερώθηκε στο Βέλγιο, την Αυστρία, τη Δανία, την Ιρλανδία και τη Φινλανδία.

Εξαιρουμένης της Γερμανίας, Κροατίας και η Σουηδίας όπου η άδεια μητρότητας διαρκεί όσο ορίζεται και στην Οδηγία δηλ. 14 εβδομάδες, σε όλα τα υπόλοιπα κράτη μέλη η διάρκεια της άδειας μητρότητας είναι μεγαλύτερη από 14 εβδομάδες, όπως για παράδειγμα στην Ελλάδα⁴⁸⁶, Κάτω Χώρες, Ισπανία, Λουξεμβούργο, Λετονία, Γαλλία, Αυστρία, Σλοβενία και Βέλγιο η άδεια μητρότητας διαρκεί από 15 έως 17 εβδομάδες ενώ στη Ρουμανία, Κύπρο, Φινλανδία διαρκεί 18 εβδομάδες.

Όσον αφορά τη μεταφορά των αρθ. 15 και 16 της Οδηγίας 2006/54 ΕΚ άξιο μνείας τυγχάνει το γεγονός ότι η άδεια πατρότητας, εξαιρουμένης της Κύπρου, Τσεχίας, Γερμανίας, Ιρλανδίας και Σλοβακίας, προσφέρεται σε όλα τα υπόλοιπα 23 κράτη μέλη, η διάρκειά της όμως διαφέρει σημαντικά από το ένα κράτος μέλος στο άλλο. Για παράδειγμα στην Ιταλία ο εργαζόμενος δικαιούται μόνον μία ημέρα άδειας πατρότητας, ενώ στη Σλοβενία 64 ημέρες. Ο μέσος όρος άδειας πατρότητας σε ενωσιακό επίπεδο είναι 12,5 ημέρες. Μόνο πέντε κράτη μέλη (Σλοβενία, Φινλανδία, Πολωνία, Λιθουανία και Αυστρία) προσφέρουν άδεια πατρότητας περισσότερο από τον μέσο όρο, ενώ κάτω από το μέσο όρο προσφέρουν άδεια πατρότητας η Ελλάδα, Μάλτα, Κάτω Χώρες, Ουγγαρία, Ρουμανία, Κροατία, Λετονία και Σουηδία.

Όσον αφορά το επίδομα άδειας πατρότητας εξαιρουμένης της Αυστρίας η οποία δεν προβλέπει κανένα επίδομα, στα περισσότερα από τα κράτη μέλη το εν λόγω επίδομα πληρώνεται με το 100% του μισθού της προηγούμενης περιόδου⁴⁸⁷.

5.10.2.3 Η προστασία ανηλίκων και γυναικών στη νομολογία του ΔΕΕ

Δικαστικές αμφισβητήσεις προέκυψαν κυρίως ως προς τα αρθ. 2 και 10 της Οδηγίας 92/85, το 15 της Οδηγίας 2006/54⁴⁸⁸ και το αρθ. 14 της Οδηγίας 2006/54 για την απαγόρευση διακρίσεων⁴⁸⁹.

Στην υπόθεση Maria Melgar⁴⁹⁰ τέθηκε το ερώτημα ως προς το κατά πόσο το αρθ. 10 της Οδηγίας 92/85 υποχρεώνει τα κράτη μέλη να ορίζουν με συγκεκριμένες και ρητές διατάξεις τους λόγους για τους οποίους μπορεί να απολυθεί έγκυος, λεχώνα ή γαλουχούσα

⁴⁸⁶ Λιξουριώτη Ι., ΕργατικόΔίκαιο, Ατομικές, οπ.π., σελ. 395, Κουκιάδης Ι., Εργατικό Δίκαιο, Ατομικές, οπ.π., σελ 330, Μετζητάκος Ε.-Α & Καρταλτζής Γ-Β & Φουντέα Σ-Κ., Εργατικό Δίκαιο, οπ.π., σελ. 224.

⁴⁸⁷ Schulze E & Gergoric M., Study on the Maternity, Paternity and Parental leave: Data related to duration and compensation rates in the European Union, οπ.π., σελ. 62-65.

⁴⁸⁸ ΕΕ, C 129/2014, σελ. 5.

⁴⁸⁹ ΔΕΚ υπ. C-197/96 (Επιτροπή/ Γαλλία), Συλλ. 1997, σελ. I-01489.

⁴⁹⁰ ΔΕΚ υπ. C-438/99 (Maria Melgar), Συλλ.2001, σελ. I-06915.

γυναίκα, θεσπίζοντας στην εθνική τους νομοθεσία, παράλληλα προς το γενικό καθεστώς λύσεως της σύμβασης εργασίας, άλλο ειδικό καθεστώς, κατά παρέκκλιση και περιορισμένης ισχύος, για εκείνες τις περιπτώσεις στις οποίες η εργαζομένη είναι έγκυος, λεχώνα ή γαλουχούσα.

Επιπλέον αμφισβητήθηκε το αρθ. 10 ως προς τις επιπτώσεις που πρέπει να υπάρχουν εις βάρος του εργοδότη σε περίπτωση μη ανανέωσης σύμβασης εργασίας ορισμένου χρόνου εργαζομένης εγκύου γυναίκας. Επιβάλλει το εν λόγω αρθ. όπως η απόλυση εγκύου, λεχώνας ή γαλουχούσας εργαζομένης να πραγματοποιείται μόνον κατόπιν ειδικής διαδικασίας κατά την οποία η αντίστοιχη αρμόδια αρχή παρέχει προηγουμένως την έγκρισή της για την απόλυση την οποία ζητεί ο εργοδότης;

Το Δικαστήριο επικαλούμενο προηγούμενη νομολογία του δέχθηκε καταρχήν ότι το αρθ. 10 της Οδηγίας έχει άμεσο αποτέλεσμα⁴⁹¹, από το γράμμα του όμως δεν προκύπτει καμιά υποχρέωση των κρατών μελών για την εξειδίκευση των αιτίων απολύσεως των εγκύων, λεχώνων ή γαλουχουσών εργαζομένων. Αυτό όμως ουδόλως σημαίνει ότι τα κράτη μέλη δεν μπορούν να θεσπίζουν ευνοϊκότερο ειδικό καθεστώς.

Η μη ανανέωση, κατά το Δικαστήριο, μιας συμβάσεως εργασίας ορισμένου χρόνου, κατά την προβλεπόμενη λήξη της ισχύος της, δεν μπορεί να εξομοιωθεί με απόλυση και, ως τέτοια, δεν μπορεί να είναι αντίθετη προς το άρθρο 10 της Οδηγίας 92/85.

Τέλος, το Δικαστήριο δέχθηκε ότι το αρθ. 10 της Οδηγίας δεν επιβάλλει στα κράτη μέλη παρέμβαση από δημόσια αρχή σε μια ενδεχόμενη έγκριση απόλυσης εργαζομένης αλλά ούτε την απαγορεύει.

Στην υπόθεση Dita Danosa⁴⁹² επρόκειτο για απόλυση εγκύου, μέλους του Διοικητικού Συμβουλίου Εταιρίας Περιορισμένης Ευθύνης με απόφαση της Γενικής Συνέλευσης των μετόχων. Το κρίσιμο νομικό ερώτημα εν προκειμένω αφορούσε στο κατά πόσο η

⁴⁹¹ Σκέψη 26, στην υπ. C-91/92, και σκ. 25 στην υπ. C-258-97, «.... η απορρέουσα από οδηγία υποχρέωση των κρατών μελών να επιτύχουν το αποτέλεσμα που επιδιώκει η οδηγία αυτή, καθώς και το καθήκον που αυτά υπέχουν, από το άρθρο 5 της Συνθήκης ΕΚ, να λαμβάνουν κάθε γενικό ή ειδικό μέτρο κατάλληλο να εξασφαλίσει την εκπλήρωση της υποχρέωσης αυτής, επιβάλλονται σε όλες τις αρχές των κρατών μελών, συμπεριλαμβανομένων των δικαστηρίων, στο πλαίσιο των αρμοδιοτήτων τους». Εντεύθεν κατέληξε ότι, εφαρμόζοντας το εθνικό δίκαιο - είτε πρόκειται για προγενέστερες είτε για μεταγενέστερες της οδηγίας διατάξεις - το εθνικό δικαστήριο που καλείται να το ερμηνεύσει οφείλει να πράξει τούτο, στο μέτρο του δυνατού, υπό το φως του κειμένου και του σκοπού της οδηγίας, ώστε να επιτευχθεί το αποτέλεσμα που αυτή επιδιώκει, συμμορφούμενο έτσι προς το άρθρο 189, τρίτο εδάφιο, της Συνθήκης ΕΚ

⁴⁹² ΔΕΕ υπ. C-232/09 (Dita Danosa), Συλλ. 2010, I-11405.

συγκεκριμένη έγκυος γυναίκα πληρούσε την έννοια της εργαζόμενης με εξαρτημένη σύμβαση εργασίας.

Στην σκέψη 39 το Δικαστήριο θύμισε τα αντικειμενικά κριτήρια για τον ορισμό της έννοιας του «εργαζόμενου» σύμφωνα με την Οδηγία 92/85 και την πάγια συναφή νομολογία του. Κατά την εκτίμηση του Δικαστηρίου ένα άτομο θεωρείται ότι είναι εργαζόμενο, όταν εκτελεί υπηρεσίες υπό τη διεύθυνση άλλου προσώπου για ένα ορισμένο χρονικό διάστημα και για την οποία ως αντάλλαγμα για τις προσφερόμενες υπηρεσίες αμείβεται, ανεξαρτήτως του ύψους της αμοιβής.

Ειδικά σε ότι αφορά μέλος Διοικητικού Συμβουλίου το οποίο έναντι αμοιβής προσφέρει υπηρεσίες προς την εταιρεία, η οποία τον έχει διορίσει και το οποίο αποτελεί αναπόσπαστο μέρος της ασκώντας τις δραστηριότητες του υπό τη διεύθυνση ή τον έλεγχο άλλου οργάνου της οικείας εταιρίας και το οποίο μπορεί, ανά πάσα στιγμή, να τον απομακρύνει από τα καθήκοντά του χωρίς η διαγραφή αυτή να υπόκειται σε κανέναν περιορισμό, πληροί εκ πρώτης όψεως τα κριτήρια για να αντιμετωπιστεί ως εργαζόμενος, κατά την έννοια της νομολογίας του Δικαστηρίου.

Ως προς την εφαρμογή της Οδηγίας 76/207 που αφορά την ισότητα ανδρών και γυναικών το Δικαστήριο δέχθηκε ότι «ακόμη και αν γίνει δεκτό ότι το οικείο μέλος διοικητικού συμβουλίου δεν έχει την ιδιότητα αυτή, πάντως, η παύση μέλους διοικητικού συμβουλίου το οποίο ασκεί καθήκοντα όπως αυτά που περιγράφονται στην υπόθεση της κύριας δίκης λόγω εγκυμοσύνης ή για λόγους που ανάγονται κατ' ουσίαν στην κατάσταση αυτή δεν μπορεί να αφορά παρά μόνον τις γυναίκες και συνιστά, ως εκ τούτου, άμεση διάκριση λόγω φύλου».

5.10.2.4 Συμπερασματικές σκέψεις

Αξίζει καταρχήν να σημειωθεί ότι η συγκεκριμένη προστασία της μητρότητας έχει επεκταθεί με την Οδηγία 2006/54 και στους εργαζόμενους άνδρες, όταν κάνουν χρήση της άδειας πατρότητας ή άδεια υιοθεσίας. Κατ' αυτόν τον τρόπο σε ευρωπαϊκό επίπεδο υλοποιήθηκε ένα ακόμα βήμα προς την κατεύθυνση της πλήρους ισότητας ανδρών και γυναικών, αλλά και διασφαλίστηκε περαιτέρω η ειδική προστασία των ανηλίκων και γυναικών έτσι ώστε να δημιουργηθεί ένας ευρωπαϊκός δημόσιος χώρος με ειδική ευαισθησία στα θέματα αυτά.

Αυτός ο δημόσιος χώρος θα μπορούσε να προαχθεί περαιτέρω αν αποφεύγονταν ασάφειες και ανεπίτρεπτες διαφοροποιήσεις, που επιτρέπει η ίδια η Οδηγία 92/85. Π. χ:

✓ Το πρώτο πρόβλημα αφορά το προσωπικό πεδίο εφαρμογής της Οδηγίας. Το άρθρο 2 προβλέπει ότι προκειμένου να εμπίπτει στον ορισμό της «εγκύου εργαζομένης», η εργαζόμενη πρέπει να πληροφορήσει τον εργοδότη της σύμφωνα με την εθνική νομοθεσία και/ή πρακτική. Ο ορισμός της «λεχώνας εργαζομένης» επαφίεται στην εθνική νομοθεσία και/ή πρακτική, όπως και η υποχρέωση να πληροφορήσει τον εργοδότη της σχετικά. Παρομοίως, ο ορισμός της «γαλουχούσας εργαζομένης» και η υποχρέωση να πληροφορήσει τον εργοδότη της εναπόκειται στην εθνική νομοθεσία και/ή πρακτική. Ο ορισμός της λεχώνας εργαζομένης διαφέρει κατά πολύ από το ένα κράτος μέλος στο άλλο, από 2 μήνες ύστερα από τον τοκετό στην Ελλάδα⁴⁹³ έως και 6 μήνες ύστερα από τον τοκετό στο Ηνωμένο Βασίλειο, όπως και ο ορισμός της γαλουχούσας εργαζομένης, από 6 μήνες ύστερα από τον τοκετό στην Ιρλανδία, έως και 1 χρόνο ύστερα από τον τοκετό στην Ελλάδα. Η απαίτηση για την ενημέρωση του εργοδότη επίσης διαφέρει σημαντικά ανάμεσα στα κράτη μέλη

✓ Οι διαφορές στους εθνικούς ορισμούς των γαλουχουσών εργαζομένων και των λεχώνων σημαίνει ότι το προσωπικό πεδίο εφαρμογής της Οδηγίας διαφέρει ουσιαστικά ανάλογα με το κράτος μέλος. Η απαίτηση για την ενημέρωση του εργοδότη επίσης θέτει ένα γενικότερο ζήτημα. Εάν μια γυναίκα εργαζόμενη είναι εμφανέστατα έγκυος αλλά δεν έχει ενημερώσει επίσημα τον εργοδότη της, δεν εμπίπτει στο προσωπικό πεδίο της Οδηγίας, παρ' όλο που στην πράξη ο εργοδότης γνωρίζει την εγκυμοσύνη.

Ο ορισμός της «εργαζομένης» στην Οδηγία έχει μια ενωσιακή σημασία που δεν μπορεί να υπερκεραστεί από τους ορισμούς των εθνικών νόμων. Ωστόσο ο ορισμός για τη «λεχώνα» και τη «γαλουχούσα» εργαζόμενη δίνεται διαφορετικά από τις εθνικές νομοθεσίες με αποτέλεσμα να υπάρχει διαφορετική μεταχείριση στα κράτη μέλη.

Οι διαφορές στην εθνική νομοθεσία για τον ορισμό των γαλουχουσών και των λεχώνων γυναικών σημαίνει ότι η προστασία που προσφέρεται στις γυναίκες ποικίλλει σε μεγάλο βαθμό. Επιπλέον, η υποχρέωση για την έγκυο γυναίκα να ενημερώνει τον εργοδότη της σύμφωνα με τις εθνικές διαδικασίες όχι μόνο οδηγεί σε διαφοροποιήσεις στη μεταχείριση αλλά μπορεί και να περιορίσει ουσιαστικά την προστασία που παρέχει η Οδηγία.

✓ Υπάρχει μια εγγενής τάση ως προς τη διασφάλιση ότι η εγκυμοσύνη δεν χρησιμοποιείται ως δικαιολογία για επιβολή διακρίσεων εις βάρος των γυναικών και για την ανάγκη λήψης προστατευτικών μέτρων υπέρ των εγκύων εργαζομένων. Ένα παράδειγμα

⁴⁹³ Αρθ. 2 παρ.2 του Π. Δ 41/2003 περί (τροποποίησης του Π. Δ 176/97 «Μέτρα για την βελτίωση της ασφάλειας και της υγείας κατά την εργασία των εγκύων, λεχώνων και γαλουχουσών εργαζομένων σε συμμόρφωση με την οδηγία 92/85/ ΕΟΚ), ΦΕΚ, Α'//, 44/2003, σελ. 494-495.

αποτελεί η νυκτερινή εργασία. Η Οδηγία προβλέπει ότι μία εργαζόμενη μπορεί να μην υποχρεωθεί σε νυκτερινή εργασία κατά τη διάρκεια της εγκυμοσύνης ή για μια περίοδο μετά τον τοκετό υπό την προϋπόθεση ότι θα προσκομίσει ιατρικό πιστοποιητικό που να βεβαιώνει ότι η αποχή από την εργασία είναι απαραίτητη για λόγους υγείας και ασφάλειας. Η αρχή της ίσης μεταχείρισης σημαίνει ότι οι γυναίκες έχουν την ίδια πρόσβαση στη νυκτερινή εργασία όπως και οι άνδρες, αλλά ότι γίνεται μια περιορισμένη εξαίρεση για λόγους υγείας και ασφάλειας για τις εγκύους και τις γυναίκες που έχουν γεννήσει πρόσφατα. Η διατύπωση του άρθρου 7 της Οδηγίας αντανάκλα την ανάγκη να παρέχεται ειδική προστασία για την υγεία και την ασφάλεια των εγκύων εργαζομένων, ενώ παράλληλα γίνεται σεβαστό το γενικό δικαίωμα της μη διακριτικής μεταχείρισης που τους επιτρέπει να εργάζονται τη νύχτα.

Ωστόσο, από τα στοιχεία που έχουν συγκεντρωθεί από την έκθεση της επιτροπής το 1999⁴⁹⁴ για την εφαρμογή της Οδηγίας 92/85 ΕΟΚ στα κράτη μέλη είναι σαφές ότι σε ορισμένα από αυτά τα κράτη το δικαίωμα των γυναικών σε μη διακριτική μεταχείριση έχει παραβιαστεί από την επιβολή απαγορεύσεων για νυκτερινή εργασία. Η απαγόρευση της νυκτερινής εργασίας για τις εγκύους εργαζόμενες χωρίς να έχει πραγματοποιηθεί αξιολόγηση των κινδύνων για τη συγκεκριμένη θέση εργασίας έχει ως αποτέλεσμα να χορηγείται άδεια στις γυναίκες εργαζόμενες με αποτέλεσμα την απώλεια των αποδοχών τους σχεδόν σε όλα τα κράτη μέλη⁴⁹⁵.

✓ Ένα άλλο πολύ σημαντικό ζήτημα το οποίο δεν έχει ρυθμιστεί από την Οδηγία είναι το θέμα με τις νέες εισερχόμενες στην αγορά εργασίας εργαζόμενες γυναίκες, οι οποίες τυχαίνει να γεννήσουν όταν δεν έχουν συμπληρώσει ένα χρόνο συνεχούς ασφάλισης, αφού μια τέτοια προϋπόθεση ισχύει σχεδόν σε όλα τα κράτη μέλη της ΕΕ. Μέχρι στιγμής η Ευρωπαϊκή Επιτροπή δεν μπόρεσε να έχει στην διάθεση της αξιόπιστες πληροφορίες για τις πρακτικές συνέπειες που έχουν οι προϋποθέσεις αυτές τις οποίες πρέπει να ικανοποιούν οι γυναίκες εργαζόμενες προκειμένου να αμείβονται κατά τη διάρκεια της άδειας μητρότητας, και συνεπώς είναι αδύνατον να γνωρίζουμε ποιο είναι το ποσοστό των γυναικών εργαζομένων που βρίσκονται σε άδεια μητρότητας και δεν δικαιούνται καθόλου αμοιβής. Η στέρηση οποιασδήποτε αμοιβής κατά τη διάρκεια της άδειας μητρότητας καθιστά ιδιαίτερα

⁴⁹⁴ Report from the Commission on the Implementation of Council Directive 92/85/EEC of 19 October 1992 on the Introduction of Measures to Encourage Improvements in the Health and Safety at Work of Pregnant Workers and Workers who have Recently given Birth or are Breastfeeding, Brussels, 15.03.1999. COM(1999)100 final, στο: <http://eur-lex.europa.eu>

⁴⁹⁵ ΔΕΚ υπ. C-207/96 (Επιτροπή/Ιταλική Δημοκρατία), Συλλ. 1997, σελ. I-06869.

δυσχερές για ορισμένες γυναίκες να λάβουν άδεια μητρότητας, μειώνοντας έτσι σημαντικά την προστασία που τους παρέχει η Οδηγία.

✓ Ένα άλλο εξίσου σημαντικό ζήτημα δημιουργείται με την υπό αριθ. 183/2000 διεθνής σύμβαση εργασίας και τη σύσταση 191 της ΔΟΕ η οποία συστήνει υποχρεωτική άδεια μητρότητας ελάχιστης διάρκειας 18 εβδομάδων. Το θέμα αυτό έχει συζητηθεί και σε ευρωπαϊκό επίπεδο, όπου η Επιτροπή και το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο έχουν κινήσει τη διαδικασία αναθεώρησης της Οδηγίας 92/85 ΕΟΚ ήδη από το 2009 και με κατάθεση μάλιστα και πρότασης αναθεώρησης της Οδηγίας⁴⁹⁶. Η Επιτροπή πρότεινε την αύξηση της άδειας μητρότητας σε 20 εβδομάδες και ελάχιστη άδεια πατρότητας δύο εβδομάδων με πλήρεις αποδοχές. Περιέργως όμως η πρωτοβουλία αυτή έχει μείνει μέχρι σήμερα σε επίπεδο διαβουλεύσεων, παρόλης της απεριόριστης στήριξης και από την πλευρά της Ευρωπαϊκής Συνομοσπονδίας Συνδικαλιστικών Οργανώσεων (ETUC)⁴⁹⁷ η οποία πρότεινε επιπρόσθετα στη νέα Οδηγία να συμπεριληφθεί και η άδεια θηλασμού.

Το ικανοποιητικό επίπεδο νομικής προστασίας δεν μεταφράζεται δυστυχώς σε αντίστοιχη προστασία στην αλβανική καθημερινότητα. Εξαιρουμένων κάποιων πολυεθνικών εταιριών, οι οποίες εφαρμόζουν την ισχύουσα νομοθεσία, στην υπόλοιπη επιχειρηματική δραστηριότητα η εφαρμογή των εν λόγω διατάξεων είναι άκρως προβληματική, σχεδόν άγνωστος τύπος. Η αδήλωτη (ανασφάλιστη) εργασία, η ανεργία και η αδράνεια των αρμοδίων Αρχών να ελέγξουν την εφαρμογή των ισχυουσών διατάξεων έχουν επιδεινώσει απελπιστικά την κατάσταση, με αποτέλεσμα μεγάλος αριθμός εγκύων, λεγόνων και γαλουχουσών εργαζομένων να μην μπορούν να επωφελούνται από την ειδική προστασία του αλβανικού Εργατικού Κώδικα. Το πρόβλημα προσλαμβάνει σουρεαλιστικές διαστάσεις κάθε φορά που γίνονται εκλογές στη χώρα. Το ίδιο το κράτος μετατρέπεται στο μεγαλύτερο παραβάτη των εν λόγω διατάξεων, όταν από τη Δημόσια Διοίκηση απολύει χωρίς καμιά προειδοποίηση και

⁴⁹⁶ Πρόταση Οδηγίας του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου «για την τροποποίηση της οδηγίας 92/85/ΕΟΚ του Συμβουλίου σχετικά με την εφαρμογή μέτρων που αποβλέπουν στη βελτίωση της υγείας και της ασφάλειας κατά την εργασία των εγκύων, λεγόνων και γαλουχουσών εργαζομένων» Βρυξέλλες, 3.10.2008, COM(2008) 637 τελικό, 2008/0193 (COD), στο: [www.europarl.europa.eu /...com\(2008\) 0637_/com_com](http://www.europarl.europa.eu /...com(2008) 0637_/com_com).

⁴⁹⁷ Revision of the Maternity protection (Pregnant workers) Directive - 92/85/EEC, state of play and follow up, EC186/EN/10, EXECUTIVE COMMITTEE, Brussels, 1-2 December 2009, στο: www.etuc.org/.../revision-maternity-protection-pregnan.

εντελώς αδικαιολόγητα γυναίκες κατά την περίοδο που απολαμβάνουν τη συγκεκριμένη προστασία⁴⁹⁸.

5.10.2.5 Η μεταφορά στην αλβανική έννομη τάξη

Στην Αλβανία η ειδική προστασία των γυναικών προβλέπεται στα αρθ. 104 έως 108 Εργ.Κ. και στα αρθ. 20 έως 29 του νόμου 7703/1999 για την «Κοινωνική Ασφάλιση». Με την αναθεώρησή του το 2014⁴⁹⁹ ο συγκεκριμένος νόμος προσαρμόστηκε ικανοποιητικά στα σύγχρονα δεδομένα. Στο αρθ. 27 παργ. 2 η ελάχιστη άδεια μητρότητας μετά τον τοκετό επεκτάθηκε από 42 σε 63 ημέρες (η διάρκεια της άδειας πριν τον τοκετό παρέμεινε στις 35 ημέρες) καλύπτοντας κατ' αυτό τον τρόπο ένα σύνολο ελάχιστης άδειας μητρότητας 14 εβδομάδων. Η ρύθμιση είναι πλέον συμβατή τόσο με το αρθ. 8 της Οδηγίας 92/85 ΕΟΚ όσο και με την υπ' αριθ. 183/2000 διεθνή σύμβαση εργασίας. Νομοτεχνικά η εναρμόνιση καλύπτεται πλήρως στο βαθμό που νεότερος νόμος υπερισχύει παλαιότερου, για λόγους όμως σαφήνειας αλλά και ομοιομορφίας θα πρέπει να εναρμονιστούν και τα αρθ. 14 και 105 Εργ.Κ. τα οποία προβλέπουν μέγιστη διάρκεια άδειας μητρότητας 11 εβδομάδων (35 ημέρες πριν και 42 ημέρες μετά τον τοκετό).

Επίσης στο αρθ. 104 Εργ.Κ. θα πρέπει να προστεθούν δύο νέες παράγραφοι στις οποίες θα περιληφθούν οι υποχρεώσεις του εργοδότη για την έγκυο, λεχώνα και γαλουχούσα εργαζόμενη όπως αυτές προβλέπονται στο αρθ. 4 της Οδηγίας για «την αξιολόγηση και την ενημέρωση», στο αρθ. 5 για τις συνέπειες και στο αρθ. 11 παργ. 2 στοιχείο β για τη διατήρηση αμοιβής ή/και το ευεργέτημα κατάλληλου επιδόματος στις εργαζόμενες στις οποίες θα είναι αδύνατον να γίνει η προσαρμογή ή στην περίπτωση μετάθεσης σε άλλη θέση εργασίας.

Επισημαίνεται ότι στο αρθ. 22 του νόμου για την κοινωνική ασφάλιση έχει ήδη συμπεριληφθεί το δικαίωμα των εργαζομένων για την κάλυψη της διαφοράς στην αμοιβή, η οποία ενδεχομένως θα προκύπτει από τη μετάθεση σε άλλη θέση εργασίας όταν κάτι τέτοιο επιβάλλεται για λόγους υγείας ή για λόγους εγκυμοσύνης.

Στο αρθ. 105 Εργ.Κ. και με στόχο τη μεταφορά του αρθ. 15 της Οδηγίας 2006/54 θα πρέπει να προστεθεί νέα παράγραφος με την οποία θα προβλεφθεί το δικαίωμα των εργαζομένων γυναικών να επιστρέφουν στην εργασία τους ή σε θέση ισοδύναμη υπό όρους

⁴⁹⁸ Απόφαση 9476/2011 Πρωτοδικείου Τιράνων και 1703/2012 απόφαση του Εφετείου Τιράνων (καταγγελία σύμβασης εργασίας σε περίοδο άδειας μητρότητας).

⁴⁹⁹ Νόμος 104/2014, (ΕΕ, 137/2014, σελ. 6304-6314)

και συνθήκες όχι λιγότερο ευνοϊκούς γι' αυτές και να επωφελούνται από οποιαδήποτε βελτίωση των όρων εργασίας, της οποίας θα δικαιούνταν κατά την απουσία τους.

Στο αρθ. 105/α η πρώτη παράγραφος θα πρέπει να τροποποιηθεί ώστε να συμπεριληφθεί και το δικαίωμα των εγκύων εργαζομένων να απολαύουν, σύμφωνα με την εθνική νομοθεσία ή/και πρακτική, απαλλαγής από την εργασία, χωρίς απώλεια αποδοχών για να υποβάλλονται σε εξετάσεις προγεννητικού ελέγχου, εφόσον αυτές οι εξετάσεις πρέπει να γίνουν κατά τη διάρκεια του χρόνου εργασίας.

Στο αρθ. 106 Εργ.Κ. για την άδεια υιοθεσίας θα πρέπει επίσης να συμπεριληφθεί το δικαίωμα των εργαζομένων (όχι μόνο των γυναικών όπως ήδη ισχύει) οι οποίοι κάνουν χρήση της άδειας υιοθεσίας να επιστρέφουν στην εργασία τους ή σε θέση ισοδύναμη υπό όρους και συνθήκες όχι λιγότερο ευνοϊκούς γι' αυτούς και να επωφελούνται από οποιαδήποτε βελτίωση των όρων εργασίας, της οποίας θα δικαιούνταν κατά την απουσία τους.

Το αρθ. 108 Εργ.Κ. που απαγορεύει τη νυχτερινή εργασία των εγκύων εργαζομένων θα πρέπει να τροποποιηθεί εξ ολοκλήρου, διότι οι ισχύουσες διατάξεις του δεν είναι συμβατές με το αρθ. 7 της Οδηγίας 92/85 ΕΟΚ όπως και των αρθ. 6 και 7 της υπ' αριθ. 171/1990 διεθνούς συμβάσεως για τη νυχτερινή εργασία.

Σύμφωνα με τις προβλέψεις των δύο διεθνών κειμένων οι έγκυες, λεχώνες και γαλουχούσες εργαζόμενες δεν πρέπει να υποχρεώνονται σε εκτέλεση νυκτερινής εργασίας κατά τη διάρκεια της εγκυμοσύνης τους, καθώς και επί ένα χρονικό διάστημα μετά τον τοκετό. Το χρονικό διάστημα ορίζεται από την αρμόδια εθνική αρχή, με την επιφύλαξη της υποβολής, σύμφωνα με τεχνικές λεπτομέρειες που ορίζουν τα κράτη μέλη, ιατρικού πιστοποιητικού που βεβαιώνει την ανάγκη του μέτρου. Τα μέτρα αυτά θα πρέπει να περιλαμβάνουν τη δυνατότητα, σύμφωνα με τις εθνικές νομοθεσίες ή/και πρακτικές:

α) μετακίνησης σε θέση εργασίας ημέρας ή

β) απαλλαγής από την εργασία ή παράτασης της άδειας μητρότητας, σε περίπτωση που αυτή η μετακίνηση είναι τεχνικά ή/και αντικειμενικά αδύνατη, ή που για λόγους δεόντως αιτιολογημένους δεν είναι εύλογο να απαιτηθεί λογικά.

5.11 Ο ΜΙΣΘΟΣ

Στο ενδέκατο κεφάλαιο του αλβανικού Εργατικού Κώδικα οι διατάξεις των άρθρων 109 έως 134 ρυθμίζουν το «μισθό». Στην πρώτη παράγραφο του αρθ. 109 Εργ.Κ. δίνεται ο ορισμός του μισθού σύμφωνα με τον οποίο «...ως μισθός νοείται ο βασικός μισθός συν τα επιδόματα τα οποία έχουν μόνιμα χαρακτηριστικά», ενώ σύμφωνα με τις διατάξεις της δεύτερης παραγράφου δεν θεωρούνται ως συστατικά στοιχεία του μισθού οι αμοιβές, οι οποίες λαμβάνονται από τον εργαζόμενο για δαπάνες που πραγματοποιούνται λόγω της επαγγελματικής του δραστηριότητας. Ο μισθός μπορεί να είναι **χρονικός** και καταβάλλεται στο τέλος της αντίστοιχης χρονικής περιόδου που έχει συμφωνηθεί κατά τη σύναψη της εργασιακής σχέσης. Αν είναι μηνιαίος καταβάλλεται στο τέλος του μήνα, αν είναι εβδομαδιαίος στο τέλος της εβδομάδας. Μπορεί επίσης να καταβάλλεται και τμηματικά σε δεκαπενθήμερη βάση. Συχνά, και προκειμένου να χρησιμοποιηθεί σαν κίνητρο παραγωγικότητας, οι εργοδότες συμφωνούν ο μισθός να προσδιορίζεται **βάσει ποσοστού επί των κερδών**, τα οποία απέφερε ο εργαζόμενος με την εργασία του. Προφανώς αν λόγω συγκυρίας ή ακόμη και μειωμένης απόδοσης του εργαζόμενου, το ποσοστό των κερδών που του αναλογεί είναι μικρότερο από το νόμιμο μισθό ο εργοδότης υποχρεούται να καλύψει τη διαφορά, καταβάλλοντας τουλάχιστον το νόμιμο κατώτατο μισθό. Σε άλλες περιπτώσεις συμφωνείται η εργασία να αμείβεται βάσει του παραχθέντος έργου (**μισθός κατά μονάδα εργασίας ή κατ' αποκοπή**). Χαρακτηριστικό παράδειγμα εργασίας με μισθό κατ' αποκοπή είναι αυτό του μεταφραστή όπου συμφωνείται να λαμβάνει κάποιο ποσό για κάθε σελίδα μετάφρασης. Όπως και στην αμοιβή με ποσοστά και σ' αυτήν την περίπτωση, αν η απόδοση είναι κάτω από το νόμιμο μισθό, ο εργοδότης υποχρεούται να καλύψει τη διαφορά (αρθ. 110 Εργ.Κ).

Ο μισθός δεν μπορεί να είναι μικρότερος από τον **ελάχιστο κατώτατο μισθό** που καθορίζεται κάθε χρόνο (συνήθως κάθε πρώτη Ιουλίου) με απόφαση του υπουργικού συμβουλίου⁵⁰⁰, το οποίο συνεκτιμά κυρίως οικονομικούς και κοινωνικούς παράγοντες, όπως την ανεργία και τον πληθωρισμός για τον καθορισμό του (αρθ. 111 Εργ.Κ). Επίσης σύμφωνα με τη δεύτερη παράγραφο του ίδιου άρθρου η κυβέρνηση μπορεί να καθορίσει ελάχιστο μισθό

⁵⁰⁰ Απόφαση του υπουργικού συμβουλίου 573/2013 περί «καθορισμού ελάχιστου κατώτατου μισθού», (ΕΕΚ 118/2013, σελ. 5096), VKMNr. 573/2013, për «përcaktimin e pagës minimale», FZ, Nr, 118/2013, άρθρο 1 «...το ελάχιστο μηνιαίο βασικό μισθό για τους εργαζόμενους ολόκληρης τη χώρας η οποία είναι υποχρεωτική για οποιοδήποτε φυσικό και νομικό πρόσωπο, ημεδαποί ή αλλοδαποί είναι 22.000(είκοσι δύο χιλιάδες) Λέκ»

κατώτερο από τον επίσημο με στόχο να υποβοηθήσει την ένταξη των νέων στην αγορά εργασίας.

Στον αρθ. 114 Εργ.Κ. και με τίτλο «**τα επιδόματα**» ορίζεται ότι ο εργοδότης (εάν και εφόσον οι δυο πλευρές συμφωνούν) δίνει στον εργαζόμενο το ετήσιο επίδομα έχοντας υπ όψη την ποιότητα της εργασίας του και τα κέρδη της επιχείρησης. Εάν όμως ο εργοδότης πληρώνει το συγκεκριμένο επίδομα για τρία συνεχόμενα χρόνια (δεύτερη παράγραφος) χωρίς επιφυλάξεις, τότε είναι υποχρεωμένος να συνεχίσει την παροχή του επιδόματος και στο μέλλον. Ο μισθός πληρώνεται τακτικά στον εργαζόμενο δυο φορές το μήνα, όταν ο μισθός καθορίζεται σε ώρες, ημέρες ή εβδομάδες και μία φορά το μήνα, όταν ο μισθός υπολογίζεται μηναία έκτος των περιπτώσεων εκείνων όπου έχει συμφωνηθεί γραπτώς το αντίθετο.

5.11.1 Η ισότητα στην αμοιβή

Η ισότητα στην αμοιβή αποτελεί μέρος της γενικότερης αρχής της ίσης μεταχείρισης, η οποία διασφαλίζεται στην αλβανική έννομη τάξη τόσο στο αρθ. 9 σχετικά με την απαγόρευση των διακρίσεων όσο και στο αρθ. 18 του Συντάγματος που επιβάλλει την ισότητα απέναντι στο νόμο.

Το αρθ. 115 παργ. 1 Εργ.Κ. προβλέπει ειδικά την αρχή της ισότητας στην αμοιβή και υποχρεώνει τον εργοδότη να αμείβει με τον ίδιο μισθό άνδρες και γυναίκες που εκτελούν εργασία ίδιας αξίας. Εξαίρεση, αποτελούν οι διαφορές στην αμοιβή οι οποίες βασίζονται σε αντικειμενικά κριτήρια και ανεξάρτητα από το φύλο, όπως η ποιότητα και η ποσότητα της εργασίας, η επαγγελματική κατάρτιση και η προϋπηρεσία (παργ. 2).

Ο εργοδότης φέρει το βάρος της απόδειξης στις περιπτώσεις εκείνες που ο εργαζόμενος παρουσιάζει σοβαρά στοιχεία, τα οποία υπονοούν την ύπαρξη μιας διάκρισης εις βάρος του εργαζόμενου ως προς την αμοιβή. Ο εργοδότης είναι υποχρεωμένος στην περίπτωση αυτή να αποδείξει το αντίθετο. Η διάκριση κρίνεται ως μη γενομένη στις περιπτώσεις εκείνες που ο εργοδότης παραχωρεί στον εργαζόμενο αποζημίωση, η οποία περιλαμβάνει όλα τα πλεονεκτήματα που έχει ο εργαζόμενος του αντίθετου φύλου.

Η παργ. 5 αρθ. 115 Εργ.Κ. παρέχει, τέλος, στο υπουργικό συμβούλιο τη δυνατότητα να προβλέπει με απόφασή του, διαφορετικές ρυθμίσεις για την εφαρμογή της αρχής της ισότητας στην αμοιβή.

5.11.1.1 Η ισότητα στην αμοιβή σε Διεθνές και Ενωσιακό Δίκαιο

Στα πλαίσια της ΔΟΕ η ισότητα στην αμοιβή προβλέπεται στα αρθ. 1 έως 4 της υπ' αριθ. 100/1951 διεθνούς σύμβασης εργασίας για την «ισότητα στην αμοιβή».

Τα αρθ. 2, 3 και 4 της εν λόγω σύμβασης καλούν τα κράτη μέλη να προωθήσουν νομοθετικά την ισότητα στην αμοιβή μεταξύ ανδρών και γυναικών. Ιδιαίτερη σημασία ενέχει η διάταξη του αρθ. 3 παρ. 2 σύμφωνα με την οποία οι διαφορές ως προς την αμοιβή μεταξύ των εργαζομένων, οι οποίες έχουν προέλθει μετά από αντικειμενική αξιολόγηση της απόδοσης του εργαζομένου, δεν θεωρούνται ότι είναι αντίθετες προς την αρχή της ισότητας στην αμοιβή⁵⁰¹.

Στα πλαίσια του Συμβουλίου της Ευρώπης η εν λόγω αρχή προβλέπεται στο αρθ. 14 της Ευρωπαϊκής Σύμβασης Θεμελιωδών Δικαιωμάτων του Ανθρώπου (ΕΣΔΑ) όπως και στο αρθ. 4 του Αν. Κοιν.Χ. Η βασική μέριμνα εν προκειμένω εστιάζει στην υποχρέωση των κρατών μελών να διασφαλίζουν το δικαίωμα των εργαζομένων αντρών και γυναικών στην ισότητα στην αμοιβή για εργασία ίσης αξίας⁵⁰².

Στα πλαίσια του Ενωσιακού Δικαίου αναφορές στην αρχή της ισότητας περιλαμβάνονται στο αρθ. 8 ΣΛΕΕ (η Ένωση επιδιώκει να εξαλειφθούν οι ανισότητες και να προαχθεί η ισότητα μεταξύ ανδρών και γυναικών) και στο αρθ. 157 ΣΛΕΕ.

Σύμφωνα με το αρθ. 157 ΣΛΕΕ τα κράτη μέλη διασφαλίζουν την εφαρμογή της αρχής της ισότητας στην αμοιβή μεταξύ ανδρών και γυναικών για όμοια εργασία ή για εργασία της αυτής αξίας. Το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο και το Συμβούλιο της ΕΕ έχουν την αρμοδιότητα ανάληψης νομοθετικών πρωτοβουλιών με σκοπό την εξασφάλιση της αρχής των ίσων ευκαιριών και ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών σε θέματα εργασίας και απασχόλησης, συμπεριλαμβανομένης της αρχής της ισότητας αμοιβής για όμοια εργασία ή για εργασία της αυτής αξίας.

Τα κράτη μέλη έχουν το δικαίωμα στη διατήρηση ή στη θέσπιση μέτρων που προβλέπουν ειδικά πλεονεκτήματα, τα οποία διευκολύνουν το λιγότερο εκπροσωπούμενο φύλο να συνεχίσει μια επαγγελματική δραστηριότητα ή προλαμβάνουν ή αντισταθμίζουν τα μειονεκτήματα στην επαγγελματική σταδιοδρομία.

⁵⁰¹ Hennion S & Le Briss M & Del Sol M., E Drejta Sociale Europiane dhe Ndërkombëtare, (Το Διεθνές και Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Δίκαιο), οπ.π., σελ. 376, Δαγτογλού Δ-Π., Οι Ευρωπαϊκές Συνθήκες, μετά την Συνθήκη της Νίκαιας, εκδ. Αντ. Ν. Σακουλα, Αθήνα-Κομοτηνή 2002, σελ 250.

⁵⁰² Medhurst D., Brief and Practical Guide to EU Law, ed. Blackwell Science, 2001, σελ. 187-192.

Επίσης στα πλαίσια του πρωτογενούς Ενωσιακού Δικαίου η εν λόγω αρχή κατοχυρώνεται και στο Χάρτη Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της ΕΕ (αρθ. 23 για την «απαγόρευση των διακρίσεων»).

Στα πλαίσια του **παραγώγου Ενωσιακού Δικαίου** η αρχή της ισότητας των αμοιβών προβλέπεται στην Οδηγία 2006/54/EK για «την εφαρμογή της αρχής των ίσων ευκαιριών και της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών σε θέματα εργασίας και απασχόλησης (αναδιατύπωση)»⁵⁰³, η οποία κωδικοποιεί τις προϋπάρχουσες Οδηγίες 76/207/ΕΟΚ⁵⁰⁴, 86/378/ΕΟΚ⁵⁰⁵, 75/117/ΕΟΚ⁵⁰⁶ και 97/80/ΕΚ⁵⁰⁷.

Η εν λόγω Οδηγία θεσπίζει⁵⁰⁸ διάφορες πτυχές της απαγόρευσης της διάκρισης λόγω φύλου μεταξύ αυτών και την ισότητα στην αμοιβή για τους εργαζόμενους άντρες και γυναίκες σε εργασία ίσης αξίας⁵⁰⁹. Ορίζεται η έννοια της αμοιβής⁵¹⁰ και διασαφηνίζονται οι όροι «άμεσης και έμμεσης διάκρισης». Η Οδηγία προβλέπει ότι όταν χρησιμοποιούνται συστήματα επαγγελματικής κατάταξης για τον καθορισμό των αμοιβών, τα συστήματα αυτά πρέπει να βασίζονται σε κοινά κριτήρια για τους εργαζόμενους άνδρες και γυναίκες και να επιβάλλονται κατά τρόπο που να αποκλείει τις διακρίσεις που βασίζονται στο φύλο.

Τα κράτη μέλη, τέλος, θεσπίζουν τα αναγκαία μέτρα, ώστε να επιβάλλεται στον εναγόμενο να αποδείξει ότι δεν υπήρξε παραβίαση της αρχής της ίσης μεταχείρισης, όταν πρόσωπο που κρίνει ότι θίγεται από τη μη τήρηση της αρχής της ίσης μεταχείρισης

⁵⁰³ ΕΕ, L 204/2006, σελ. 23–36

⁵⁰⁴ ΕΕ, L 36/1976, σελ. 40–42

⁵⁰⁵ ΕΕ, L 225/1986, σελ. 40–42

⁵⁰⁶ ΕΕ, L 45/1975, σελ. 19–20

⁵⁰⁷ ΕΕ, L 14/1998, σελ. 6–8

⁵⁰⁸ Blanpain R., *European Labor Law*, Tenth Revised Edition, ed. Kluwer Law International, 2006, σελ. 458, Bercusson B., *The EU Labour Law*, σπ.π., σελ. 584, Davies A., *EU Labour Law*, ed. Elgar European Law, σελ. 109.

⁵⁰⁹ ΔΕΚ υπ. 237/85 (Rummeler), Συλλ. 1986, σελ. 02101, υπ. C-262/88 (Barber), Συλλ. 1990, σελ. I-1889, ΔΕΚ υπ. C-381/99 (Susanna Brunnhofer), Συλλ. 2001, σκέψη 42 και 43, σελ. I-499, ΔΕΚ υπ. C-400/93 (Royal Copenhagen), Συλλ. 1995, σελ. I-1275, σκέψεις 32 και 33, βλ. και Οδηγία 2006/54, αιτιολογική σκέψη 9... «σύμφωνα με πάγια νομολογία του Δικαστηρίου, προκειμένου να εξακριβώνεται αν οι εργαζόμενοι εκτελούν την ίδια εργασία ή εργασία ίσης αξίας, θα πρέπει να προσδιορίζεται κατά πόσον οι εν λόγω εργαζόμενοι μπορούν να θεωρούνται ότι ευρίσκονται σε συγκρίσιμη κατάσταση, λαμβάνοντας υπόψη ένα φάσμα παραγόντων, όπως τη φύση της εργασίας και τις συνθήκες κατάρτισης και εργασίας».

⁵¹⁰ ΔΕΚ υπ. 43/75 (Defrenne), Συλλ. 1976, σελ. 00455, υπ. C-360/90 (Monika Bötzel), Συλλ. 1992, σελ. I-03589, υπ. C-281/97 (Krüger), Συλλ. 1999, σελ. I-05127, υπ. C-366/99 (Griesmar), Συλλ. C 84/2002, σελ. 8.

επικαλείται, ενώπιον δικαστηρίου ή άλλης αρμόδιας αρχής, πραγματικά περιστατικά από τα οποία τεκμαίρεται η ύπαρξη άμεσης ή έμμεσης διάκρισης.

5.11.1.2 Η εναρμόνιση των εθνικών νομοθεσιών

Η μεταφορά της συγκεκριμένης Οδηγίας στις έννομες τάξεις των κρατών μελών δεν συνάντησε ιδιαίτερες δυσχέρειες, λόγω του ότι στο μεγαλύτερο μέρος της κωδικοποίησε προϋπάρχουσες ρυθμίσεις, οι οποίες είχαν εντωμεταξύ μεταφερθεί.

Ασάφεια και ανασφάλεια δικαίου δημιούργησαν στα κράτη μέλη οι όροι «όμοια εργασία» και «εργασία ίσης αξίας», παρόλο που η αιτιολογική σκέψη 9 της Οδηγίας προσπάθησε να φωτίσει τους εν λόγω όρους. Σύμφωνα με τη νομολογία του ΔΕΕ⁵¹¹ και προκειμένου να εξακριβώνεται αν οι εργαζόμενοι εκτελούν την ίδια εργασία ή εργασία ίσης αξίας, υπογραμμίζεται στη συγκεκριμένη σκέψη, θα πρέπει να προσδιορίζεται κατά πόσον οι εν λόγω εργαζόμενοι μπορούν να θεωρούνται ότι ευρίσκονται σε συγκρίσιμη κατάσταση, λαμβάνοντας υπόψη ένα φάσμα παραγόντων, όπως τη φύση της εργασίας και τις συνθήκες κατάρτισης και εργασίας σε επίπεδο της ΕΕ.

Η νομοθεσία των περισσότερων κρατών μελών δεν προσδιορίζει επακριβώς την εργασία ίσης αξίας και αφήνει την ερμηνεία των εν λόγω όρων στην κρίση των εθνικών δικαστηρίων. Μόνο μερικές εκ των χωρών μελών της Ένωσης όπως η Τσεχία, η Ιρλανδία, η Γαλλία, η Ουγγαρία⁵¹², η Σουηδία⁵¹³ κ.α έχουν εισαγάγει ορισμό στη νομοθεσία τους και προβλέπουν ένα αναλυτικό πλαίσιο ή τα σημαντικότερα κριτήρια για τη σύγκριση της αξίας

⁵¹¹ ΔΕΚ υπ. 237/85 (Rummeler), Συλλ. 1986, σελ. 02101, υπ. C-262/88 (Barber), Συλλ.1990, σελ. I-01889, υπ. C-400/93 (Dansk Industri), Συλλ. 1995, σελ. I-01275, υπ. C-381/99 (Susanna Brunnhofer), Συλλ. C 227/2001, σκέψη 43, σελ.3.

⁵¹² Αρθ. 12 παρ. 3 του ουγγρικού Εργατικού Κώδικα «...the equal value of work for the purposes of the principle of equal treatment shall be determined based on the nature of the work performed, its quality and quantity, working conditions, the required vocational training, physical or intellectual efforts expended, experience, responsibilities and labor market conditions», στο: <https://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/MONOGRAPH/89886/103369/F-622727815/HUN89886.pdf>

⁵¹³ Αρθ. 2 του σουηδικού Κώδικα των Καταστατικών, «Work is to be regarded as of equal value to other work if, on an overall assessment of the requirements and nature of the work, it can be deemed to be equal in value to the other work. The assessment of the requirements of the work is to take into account criteria such as knowledge and skills, responsibility and effort. In assessing the nature of the work, particular account is to be taken of working conditions», έγγραφο διαθέσιμο στην ηλεκτρονική διεύθυνση: http://www.su.se/polopoly_fs/1.10243.1292582081!/menu

διαφορετικών εργασιών. Στις περισσότερες περιπτώσεις, η νομοθεσία απαριθμεί τις δεξιότητες, την προσπάθεια, την ευθύνη και τις συνθήκες εργασίας ως τους κύριους παράγοντες για την εκτίμηση της αξίας της εργασίας.

Η ένταξη αυτών των κριτηρίων στους εθνικούς νόμους θα μπορούσε να αποτελεί σημαντικό πλεονέκτημα για τα θύματα των διακρίσεων στην αμοιβή και θα τους παρείχε ένα σαφή οδηγό για να μπορούν να διεκδικούν απρόσκοπτα το δικαίωμά τους στην ίση αμοιβή.

Ένας τρόπος καθορισμού της εργασίας ίσης αξίας είναι η χρήση επαγγελματικών συστημάτων αξιολόγησης και κατάταξης χωρίς διακρίσεις ως προς το φύλο. Ωστόσο, η Οδηγία δεν υποχρεώνει τα κράτη μέλη να θεσπίσουν τέτοια συστήματα και η διαθεσιμότητά τους σε εθνικό επίπεδο ποικίλλει σε μεγάλο βαθμό. Μολονότι η νομοθεσία μερικών κρατών μελών (π.χ. Ελλάδα⁵¹⁴, Γαλλία, Ιταλία, Λιθουανία, Αυστρία, Σλοβενία) εξασφαλίζει ρητά ότι τα συστήματα επαγγελματικής αξιολόγησης και κατάταξης που χρησιμοποιούνται για τον καθορισμό της αμοιβής δεν εισάγουν διακρίσεις ως προς το φύλο, σε άλλα κράτη μέλη (π.χ. Βέλγιο, Γερμανία, Εσθονία, Ιρλανδία, Κροατία, Λετονία, Ουγγαρία) αυτό δεν προβλέπεται ρητά στις νομικές τους διατάξεις.

Σε μερικά κράτη μέλη όπως στο Βέλγιο, οι συλλογικές συμβάσεις εργασίας εγγυώνται την επαγγελματική αξιολόγηση χωρίς διακρίσεις ως προς το φύλο. Τα πρακτικά μέσα που έχουν σχεδιαστεί για να βοηθούν τη θέσπιση συστημάτων επαγγελματικής αξιολόγησης και αμοιβής χωρίς διακρίσεις ως προς το φύλο διαφέρουν επίσης ανά κράτος μέλος. Το Βέλγιο, η Εσθονία, Κύπρος και Σουηδία έχουν εκπονήσει οδηγούς και καταλόγους ελέγχου για την επαγγελματική αξιολόγηση και κατάταξη, που επιτρέπουν την αξιολόγηση της εργασίας με περισσότερο αντικειμενικό τρόπο και την αποφυγή προκαταλήψεων ως προς το φύλο. Αυτά τα συγκεκριμένα εργαλεία καταρτίζονται κυρίως από τους φορείς που είναι αρμόδιοι για την ισότητα των φύλων ή από τις εθνικές αρχές. Το Βέλγιο, η Εσθονία, Κύπρος και Σουηδία διαθέτουν προγράμματα κατάρτισης για να βοηθούν τους εργοδότες να εφαρμόζουν επαγγελματικά συστήματα κατάταξης χωρίς διακρίσεις ως προς το φύλο⁵¹⁵.

⁵¹⁴ Νόμος Ν. 3896/2010 περί την «εφαρμογή ίσων ευκαιριών και μεταχείρισης σε άνδρες και γυναίκες», (ΦΕΚ Α', 207/2010), Άρθρο 4 - Απαγόρευση διακρίσεων ως προς τις αμοιβές,

⁵¹⁵ REPORT FROM THE COMMISSION TO THE EUROPEAN PARLIAMENT AND THE COUNCIL, Report on the application of Directive 2006/54/EC of the European Parliament and of the Council of 5 July 2006 on the implementation of the principle of equal opportunities and equal treatment of men and women in matters of employment and occupation (recast), {SWD(2013) 512 final, Brussels, 6.12.2013, COM(2013) 861 final, (annex), σελ. 8, στο: <http://ec.europa.eu/justice/gender-equality>.

Ασάφεια δημιουργεί περαιτέρω η αδιαφάνεια που επικρατεί ως προς την αμοιβή και η οποία αποτρέπει τον έλεγχο της ισότητας.

Σύμφωνα με τις διατάξεις της τρίτης και τέταρτης παραγράφου του άρθρου 21 «Κοινωνικός Διάλογος», τα κράτη μέλη ενθαρρύνουν τους εργοδότες να παρέχουν τακτικά τις κατάλληλες πληροφορίες στους εργαζομένους ή/και τους εκπροσώπους τους, πληροφορίες οι οποίες μπορούν να περιλαμβάνουν επισκόπηση της αναλογίας ανδρών/γυναικών στις διάφορες βαθμίδες του οργανισμού, τις αμοιβές τους και τις διαφορές των αμοιβών, καθώς και τα ενδεχόμενα μέτρα για τη βελτίωση της κατάστασης σε συνεργασία με τους εκπροσώπους των εργαζομένων. Προς το σκοπό αυτό ορισμένα κράτη μέλη έχουν θεσπίσει ειδικά μέτρα τα οποία μπορούν να διακριθούν σε μέτρα που δημοσιοποιούν την αμοιβή μεμονωμένων εργαζομένων και σε μέτρα που δημοσιοποιούν συλλογικά πληροφορίες σχετικά με τις αμοιβές κατηγοριών εργαζομένων.

Αυτά μπορούν να διακριθούν σε μέτρα που δημοσιοποιούν την αμοιβή μεμονωμένων εργαζομένων και σε μέτρα που δημοσιοποιούν συλλογικά πληροφορίες σχετικά με τις αμοιβές κατηγοριών εργαζομένων.

Μολονότι τα μέτρα που προβλέπουν την εξατομικευμένη δημοσιοποίηση των μισθών μπορεί να βοηθήσουν σε μεμονωμένες υποθέσεις και να έχουν προληπτικό αποτέλεσμα, η συλλογική δημοσιοποίηση των μισθών μπορεί να αποτελέσει τη βάση για γενικότερα μέτρα που στοχεύουν στη μείωση του χάσματος των αμοιβών μεταξύ φύλων.

Σε περιπτώσεις εικαζόμενης διακριτικής μεταχείρισης στην αμοιβή, στη Βουλγαρία, Εσθονία, Ιρλανδία, Σοβακία και Φινλανδία ο εργοδότης υποχρεούται να παράσχει στον εργαζόμενο πληροφορίες για την αμοιβή, που θα τον βοηθήσουν να αξιολογήσει κατά πόσον υπήρχε διακριτική μεταχείριση. Για παράδειγμα, στη Φινλανδία οι σχετικές πληροφορίες μπορούν να ληφθούν από τον εκπρόσωπο του εργαζόμενου.

Στην Τσεχία και στην Λετονία εάν απορριφθεί η δημοσιοποίηση, αυτή μπορεί να επιτευχθεί μέσω των δικαστηρίων, ενώ στην Αυστρία οι κανονισμοί περιλαμβάνουν την υποχρέωση μνείας των κατώτατων νόμιμων μισθών κατά τη δημοσίευση θέσεων εργασίας, ή όπως στην περίπτωση του Ηνωμένου Βασιλείου όπου καθίσταται παράνομο για έναν εργοδότη να εμποδίζει τους εργαζόμενους να δημοσιοποιήσουν την αμοιβή τους σε άλλους, όταν σκοπός της εν λόγω δημοσιοποίησης είναι να διαπιστωθεί κατά πόσον υπάρχει σύνδεσμος μεταξύ των διαφορών στην αμοιβή και προστατευόμενου χαρακτηριστικού στοιχείου, όπως το φύλο.

Στην Εσθονία και στη Σουηδία οι φορείς που είναι αρμόδιοι για την ισότητα δικαιούνται να ζητούν πληροφορίες σχετικά με την αμοιβή, ενώ στην Αυστρία διακαίονται να

ζητήσουν αριθμητικά στοιχεία για εισοδήματα συγκρίσιμων εργαζομένων από το ίδρυμα κοινωνικής ασφάλισης. Ωστόσο, οι πληροφορίες για την αμοιβή συχνά θεωρούνται εμπιστευτικές βάσει της εθνικής νομοθεσίας για την προστασία των δεδομένων και της ιδιωτικής ζωής. Ως εκ τούτου, σε πολλά κράτη μέλη, οι εργοδότες δεν μπορούν να ανακοινώσουν τέτοιες πληροφορίες. Μπορεί να απαγορεύεται στους εργαζόμενους, ακόμη και δυνάμει της σύμβασης εργασίας τους, να ενημερώσουν άλλους εργαζόμενους για την αμοιβή τους. Συνήθως, η δημοσιοποίηση πληροφοριών για την αμοιβή είναι περισσότερο προβληματική στον ιδιωτικό τομέα από ότι στον δημόσιο⁵¹⁶.

Πέραν των συγκεκριμένων προβλημάτων, τα θύματα των διακρίσεων στην αμοιβή αντιμετωπίζουν επιπρόσθετα εμπόδια στην πρόσβαση στη δικαιοσύνη όπως, χρονοβόρες και δαπανηρές δικαστικές διαδικασίες, προθεσμίες, έλλειψη αποτελεσματικών κυρώσεων και επαρκούς αποζημίωσης, περιορισμένη πρόσβαση στις πληροφορίες που είναι αναγκαίες για την άσκηση αγωγής για την ισότητα της αμοιβής κ.λπ.

Οι μεμονωμένοι εργαζόμενοι συχνά έχουν περιορισμένη πρόσβαση στις πληροφορίες που είναι αναγκαίες για να ασκήσουν με επιτυχία αγωγή για την ισότητα της αμοιβής, και ιδίως στις πληροφορίες σχετικά με την αμοιβή προσώπων που εκτελούν την ίδια εργασία ή εργασία ίσης αξίας. Αυτό αποτελεί εμπόδιο στην αποτελεσματική εφαρμογή του κανόνα της μερικής αντιστροφής του βάρους της απόδειξης, ο οποίος προβλέπεται στο άρθρο 19 της Οδηγίας και απαιτεί από το θύμα να επικαλεστεί πρώτα τα πραγματικά περιστατικά από τα οποία τεκμαίρεται η ύπαρξη διάκρισης⁵¹⁷. Μόνο τότε ο εργοδότης υποχρεούται να αποδείξει ότι δεν υπήρξε διάκριση. Η εφαρμογή του κανόνα της αντιστροφής του βάρους της απόδειξης παραμένει προβληματική στην Κύπρο και στην Βουλγαρία όπου φαίνεται ότι υπάρχει υψηλότερο όριο για την αντιστροφή από το προβλεπόμενο στην οδηγία.

Οι δαπάνες για τη νομική συνδρομή και τις δικαστικές διαδικασίες είναι συχνά υψηλές και βαρύνουν το θύμα. Επίσης, η αποζημίωση και η αντιστάθμιση που μπορεί να επιτευχθούν συχνά είναι περιορισμένες⁵¹⁸. Επομένως, ο ενεργός ρόλος των φορέων που είναι αρμόδιοι για την ισότητα των φύλων και των συνδικαλιστικών οργανώσεων στην παροχή ανεξάρτητης συνδρομής στα θύματα διακρίσεων θα τα βοηθούσε να αποκτήσουν πρόσβαση

⁵¹⁶ COM(2013) 861 final, σελ. 8-9.

⁵¹⁷ Γιανακούρου Σ., Η της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών..., οπ.π., σελ. 298.

⁵¹⁸ COM (2013) 861 final, σελ. 10..... «στις περισσότερες περιπτώσεις η αποζημίωση ισούται με τα διαφυγόντα κέρδη με βάση τη διαφορά μισθών μεταξύ του καταγγέλλοντος και του προσώπου αναφοράς. Σε μερικά κράτη μέλη περιλαμβάνεται επίσης και η ηθική βλάβη. Το εθνικό νομικό πλαίσιο για τις κυρώσεις διαφοροποιείται σε μεγάλο βαθμό μεταξύ των κρατών μελών».

στη δικαιοσύνη και θα εξασφάλιζε την αποτελεσματικότητα του νομικού πλαισίου για την ισότητα της αμοιβής. Θα μείωνε επίσης τον κίνδυνο αντιδικίας για τους μεμονωμένους εργαζόμενους και θα μπορούσε να αποτελεί πιθανή λύση έναντι του πολύ μικρού αριθμού υποθέσεων που αφορούν την ισότητα της αμοιβής. Ως εκ τούτου, η συμμετοχή των φορέων που είναι αρμόδιοι για την ισότητα των φύλων έχει ουσιώδη σημασία για την αποτελεσματική εφαρμογή της αρχής της ισότητας της αμοιβής.

Ωστόσο, τα καθήκοντα και οι εξουσίες των εθνικών φορέων που είναι αρμόδιοι για την ισότητα των φύλων είναι πολύ διαφορετικά και μόνο στο Βέλγιο, Βουλγαρία, Εσθονία, Ιρλανδία, Ιταλία, Ουγγαρία, Αυστρία, Σλοβακία, Φινλανδία, Σουηδία και Ηνωμένο Βασίλειο ο ρόλος των φορέων που είναι αρμόδιοι για την ισότητα περιλαμβάνει την εκπροσώπηση μεμονωμένων προσώπων σε αγωγές αυτού του είδους. Επίσης, οι συνδικαλιστικές οργανώσεις (στο Βέλγιο, Δανία, Γαλλία, Σουηδία και Ηνωμένο Βασίλειο) και οι ΜΚΟ μπορούν να εκπροσωπούν τα μεμονωμένα πρόσωπα⁵¹⁹.

5.11.1.3 Η νομολογιακή αντιμετώπιση της ισότητας στην αμοιβή

Η νομολογιακή προσέγγιση της συγκεκριμένης αρχής, είναι μεν περιορισμένη, ιδιαίτερα όμως σημαντική, δεδομένου ότι το Δικαστήριο με την ερμηνευτική του ενατένιση άνοιξε δρόμους στη διασφάλιση της ισότητας μεταξύ ανδρών και γυναικών.

Οδοτόμος είναι η απόφαση του Δικαστηρίου στην υπόθεση Defrenne⁵²⁰, η οποία ενεγράφη στις «μεγάλες» αποφάσεις του Δικαστηρίου, με τις οποίες προήχθη περαιτέρω η ευρωπαϊκή ολοκλήρωση. Στη συγκεκριμένη υπόθεση επρόκειτο για εργαζόμενη ιπτάμενη αεροσυνοδό στην βελγική εταιρία Sabena. Η Defrenne παραπονέθηκε ότι μολονότι εκτελούσε ίδια εργασία με τους συναδέλφους της άνδρες στην επιχείρηση (αεροσυνοδοί), οι άνδρες αμείβονταν με ευνοϊκότερους όρους και μισθούς, επικαλέστηκε δε ως νομική βάση της επιχειρηματολογίας της το τότε αρθ. 119 ΣυνθΕΟΚ. Το κρίσιμο νομικό ερώτημα, που απασχόλησε το Δικαστήριο ύστερα από προδικαστικό ερώτημα του βελγικού δικαστηρίου, αφορούσε το κατά πόσο το συγκεκριμένο άρθρο της Συνθήκης μπορούσε να τύχει άμεσης

⁵¹⁹ REPORT FROM THE COMMISSION TO THE EUROPEAN PARLIAMENT AND THE COUNCIL, Report on the application of Directive 2006/54/EC of the European Parliament and of the Council of 5 July 2006 on the implementation of the principle of equal opportunities and equal treatment of men and women in matters of employment and occupation (recast), {SWD(2013) 512 final, Brussels, 6.12.2013, COM(2013) 861 final.

⁵²⁰ ΔΕΚ υπ. 43/75 (Defrenne), Συλλ. 1976, σελ.00455.

εφαρμογής, χωρίς λήψη εφαρμοστικών μέτρων από την πλευρά των κρατών μελών και με δυνατότητα επίκλησης του άρθρου από τους πολίτες των κρατών μελών.

Το Δικαστήριο με την απόφασή του αναγνώρισε το δικαίωμα στην ισότητα μεταξύ ανδρών και γυναικών ως θεμελιώδες δικαίωμα της τότε κοινοτικής έννομης τάξης το οποίο μπορεί να επικληθεί απευθείας από τους πολίτες της Ένωσης, τότε Κοινότητας. Τα εθνικά δικαστήρια οφείλουν να εξασφαλίζουν την προάσπιση των δικαιωμάτων που παρέχει η διάταξη του αρθ. 119 Συνθ. ΕΟΚ στους ιδιώτες, ιδίως σε περίπτωση διακρίσεων που πηγάζουν άμεσα από νομοθετικές διατάξεις ή από συλλογικές συμβάσεις εργασίας, καθώς και σε περίπτωση άνισης αμοιβής γυναικών και ανδρών εργαζομένων για όμοια εργασία, όταν αυτή εκτελείται στην ίδια επιχείρηση ή υπηρεσία, ιδιωτική ή δημόσια.

Στην υπόθεση Brunnhofer⁵²¹ το Δικαστήριο αντιμετώπισε το ερώτημα ως προς την αληθή έννοια των όρων «όμοια εργασία» ή «εργασία ίσης αξίας» που επιβάλλουν την ίση αμοιβή μεταξύ των εργαζομένων. Είναι δυνατόν να θεωρηθεί ότι υφίσταται όμοια εργασία ή εργασία ίσης αξίας, εφόσον οι ενδιαφερόμενοι εργαζόμενοι κατατάσσονται από τη συλλογική σύμβαση στην ίδια επαγγελματική κατηγορία; Μπορεί να δικαιολογήσει την καταβολή άνισης αμοιβής μια διαφορά ως προς την ατομική ικανότητα εργασίας δύο υπαλλήλων, η οποία συνίσταται ειδικότερα στην κακή ποιότητα της εργασίας που παρέχει ο ένας εκ των δύο και η οποία προφανώς μπορεί να αποκαλυφθεί μόνον κάποιο χρονικό διάστημα μετά την πρόσληψή του;

Το Δικαστήριο δέχθηκε καταρχήν ότι μηνιαία προσαύξηση μισθού⁵²², την οποία δικαιούνται οι ενδιαφερόμενοι εργαζόμενοι κατ' εφαρμογή της ατομικής συμβάσεώς τους εργασίας, η οποία καταβάλλεται από τον εργοδότη λόγω της θέσεώς τους, συνιστά αμοιβή που εμπίπτει στο πεδίο εφαρμογής του αρθ. 119 Συνθ. ΕΟΚ και της Οδηγίας. Σε κάθε περίπτωση η ισότητα των αμοιβών πρέπει να κρίνεται μεμονωμένα.

Κατά γενικό κανόνα, συνέχισε το Δικαστήριο, ο εργαζόμενος που θεωρεί ότι υπέστη δυσμενή διάκριση φέρει το βάρος αποδείξεως, ότι λαμβάνει αμοιβή κατώτερη από εκείνη που καταβάλλει ο εργοδότης στον συνάδελφό του ετέρου φύλου και ότι ασκεί στην πραγματικότητα όμοια εργασία ή εργασία στην οποία αποδίδεται ίση αξία, συγκρίσιμη με εκείνη που επιτελεί ο συνάδελφός του στον οποίον αναφέρεται. Ο εργοδότης έχει επομένως τη δυνατότητα όχι μόνο να αμφισβητήσει ότι συντρέχουν εν προκειμένω οι προϋποθέσεις

⁵²¹ ΔΕΚ υπ. C-381/99 (Brunnhoffer), Συλλ. C 227/2001, σελ.3.

⁵²² ΔΕΚ υπ. C-262/88 (Barber), Συλλ. 1990, σελ. I-01889, υπ. C-360/90 (Bötel), Συλλ. 1992, σελ. I-03589.

εφαρμογής της αρχής της ισότητας των αμοιβών μεταξύ ανδρών και γυναικών εργαζομένων, αλλά επίσης να επικαλεσθεί λόγους αντικειμενικούς και ξένους προς οποιαδήποτε διάκριση λόγω φύλου προκειμένου να αιτιολογήσει τη διαπιστωθείσα διαφορά αμοιβής.

Προκειμένου για εργασία που πληρώνεται με βάση τη χρονική διάρκεια, διαφορά αμοιβής χορηγούμενης, κατά το χρόνο της προσλήψεώς τους, σε δύο εργαζομένους αντιθέτου φύλου για όμοια θέση εργασίας ή για εργασία στην οποία αποδίδεται ίση αξία, δεν μπορεί να δικαιολογείται από παράγοντες οι οποίοι καθίστανται γνωστοί μόνο μετά την είσοδο στην υπηρεσία των ενδιαφερομένων εργαζομένων και μπορούν να εκτιμηθούν μόνο κατά τη διάρκεια της εκτελέσεως της συμβάσεως εργασίας, όπως είναι η διαφορά ως προς την ατομική απόδοση στην εργασία των ενδιαφερομένων ή ως προς την ποιότητα των υπηρεσιών συγκεκριμένου εργαζομένου σε σχέση με εκείνες του συναδέλφου του.

5.11.1.4 Συμπερασματικές παρατηρήσεις

Παρά τη θέσπιση των προεκτεθέντων μέτρων σε διεθνές και ενωσιακό επίπεδο, η ισότητα αμοιβών συνεχίζει να αποτελεί το ζητούμενο στις σύγχρονες εργασιακές σχέσεις⁵²³.

Τα στατιστικά στοιχεία της ΔΟΕ⁵²⁴ δεν είναι καθόλου ενθαρρυντικά όσον αφορά τη μείωση του χάσματος που υπάρχει στην αμοιβή μεταξύ φυλών (μόνο 3% την τελευταία εικοσαετία). Η ίδια έκθεση απέδειξε ότι σε παγκόσμιο επίπεδο οι γυναίκες κερδίζουν μόνο το 77% του ποσού που καταβάλλεται για τους άνδρες, ενώ μόνο σε επίπεδο ΕΕ⁵²⁵ τα στατιστικά στοιχεία θα μπορούσαν να κριθούν ως ενθαρρυντικά δεδομένου ότι εκεί το αντίστοιχο ποσοστό ανέρχεται στο 84%.

Οι λόγοι για τη συγκεκριμένη κατάσταση είναι πολλοί και διάφοροι και εντοπίζονται πρωτίστως στις αιώνιες προκαταλήψεις για το πρόσωπο της γυναίκας, προκαταλήψεις που επιβαρύνονται με:

- ✓ τις δυσκολίες πρόσβασης στα επαγγέλματα και στους κλάδους, οι οποίες ευθύνονται για το 57 % του συνολικού χάσματος μισθών μεταξύ ανδρών και γυναικών στη βιομηχανία και για το 51% στις υπηρεσίες

⁵²³ Ζερδελής Δ., Εργατικό Δίκαιο, Ατομικές, οπ.π., σελ. 199, Δουλκέρη Τ., Ισότητα των δύο φύλων στις εργασιακές σχέσεις, Γ' έκδοση, εκδ. Παπαζήση, 1994, σελ. 39, Ληξουριώτη Ι., Εργατικό Δίκαιο, Ατομικές, οπ.π., σελ. 52-59, Κουκιάδης Ι., Εργατικό Δίκαιο, Ατομικές, οπ.π., σελ. 340.

⁵²⁴ Global Employment Trends 2014, ILO. www.ilo.org.

⁵²⁵ Eurostat Online Database 2011, στο: <http://epp.eurostat.ec.europa.eu>.

✓ τις διαφορές στα χαρακτηριστικά των δύο φύλων (υπερωρίες, βάρδιες, θέση επίβλεψης, συμβάσεις αορίστου χρόνου) που ευθύνονται για το 17% του χάσματος στην βιομηχανία και για το 25% στις υπηρεσίες

Πέραν αυτών το 12% περίπου του συνολικού χάσματος οφείλεται στη διαφορά των φύλων ως προς την επαγγελματική εμπειρία, ενώ οι διαφορές στο εκπαιδευτικό επίπεδο, την οικογενειακή κατάσταση, τη συνδικαλιστική κάλυψη και το μέγεθος της επιχείρησης δεν αποτελούν σημαντικούς παράγοντες για την ερμηνεία του μισθολογικού χάσματος⁵²⁶.

Η συγκεκριμένη κατάσταση επιβεβαιώνεται και από το χαμηλό αριθμό αγωγών στα δικαστήρια, όπου οι γυναίκες είτε από άγνοια ως προς την ύπαρξη μισθολογικής διάκρισης, είτε από επιφυλακτικότητα, είτε από ανασφάλεια για τη θέση εργασίας τους, δεν εγείρουν αξιώσεις ενώπιον των δικαστηρίων και δεν διεκδικούν δικαστικά την άρση της όποιας μισθολογικής διάκρισης και την εξίσωση των αμοιβών τους προς τα πάνω. Θα πρέπει να επισημανθεί βέβαια ότι αυτό συμβάλλει και η δυσχέρεια απόδειξης των έμμεσων μισθολογικών διακρίσεων που υφίστανται οι γυναίκες εργαζόμενες και οι οποίες στην πράξη αποτελούν τη συνηθέστερη μορφή διάκρισης.

Η κωδικοποίηση των Οδηγιών κατά των διακρίσεων με την Οδηγία 2006/54/EK αναμένεται να βελτιώσει σημαντικά την προσπάθεια της επιβολής της ισότητας των αμοιβών ιδίως με την εισαγωγή των νέων καινοτομιών, όπως ο ορισμός της αμοιβής και της έννοιας της «εργασίας ίσης αξίας»

Η πρακτική εφαρμογή των καινοτομιών αυτών αποτελεί και την κύρια πρόκληση για τα κράτη μέλη, τα οποία σύμφωνα με την Επιτροπή θα πρέπει να χρησιμοποιούν και τα εργαλεία που προβλέπονται στο επισυναπτόμενο έγγραφο εργασίας των υπηρεσιών της Επιτροπής⁵²⁷ για να βελτιώσουν την αποτελεσματικότητα της εφαρμογής της αρχής της ισότητας της αμοιβής και να αντιμετωπίσουν το επίμονο χάσμα αμοιβών μεταξύ των φύλων. Κατά την Επιτροπή η πρόκληση αυτή απαιτεί μια πολύπλευρη προσέγγιση όπως εκπαίδευση, κατάρτιση, ταξινομήσεις επαγγελμαμάτων και αμοιβών, αύξηση ευαισθητοποίησης και διαφάνειας των αμοιβών.

⁵²⁶ Γιανακούρου Μ & Σουμέλη Ε., Ισότητα των αμοιβών μεταξύ γυναικών και ανδρών στις συλλογικές διαπραγματεύσεις, Κέντρο Ερευνών για Θέματα Ισότητας (Κ.Ε.Θ.Ι.), Οκτώβριος 2002, στο: http://www.kethi.gr/greek/meletes/2003/Soumel_Gianakour/soumel_giannakoyr.pdf.

⁵²⁷ Commission Staff Working Document, Accompanying the document, Report from the Commission to the Council and the European Parliament on the application of Directive 2006/54/EC of the European Parliament and of the Council of 5 July 2006 on the implementation of the principle of equal opportunities and equal treatment of men and women in matters of employment and occupation, COM (2013) 861 final.

Τα εργαλεία αυτά διαχωρίζονται σε τέσσερα παραρτήματα: στο πρώτο παράρτημα παρουσιάζονται τα συστήματα ταξινόμησης και αξιολόγησης εργασίας, οι αποφάσεις του ΔΕΕ (παράρτημα II) και εθνικών δικαστηρίων (παράρτημα III) όπως και οι εθνικές πολιτικές και καλές πρακτικές των κρατών μελών (παράρτημα IV). Ιδιαίτερη σημασία προσλαμβάνει η εφαρμογή της αξιολόγησης των θέσεων εργασίας, όπως και οι εθνικές καλές πρακτικές κρατών μελών, οι οποίες θα πρέπει να λαμβάνονται υπόψη και από τα υπόλοιπα κράτη μέλη στην καταπολέμηση του χάσματος των αμοιβών μεταξύ των αντρών και γυναικών.

5.11.1.5 Η εναρμόνιση της αλβανικής εργατικής νομοθεσίας στην αρχή της ισότητας των αμοιβών.

Στην Αλβανία, η κατάσταση που επικρατεί στον τομέα της ισότητας των αμοιβών προσομοιάζει με εκείνη των χωρών της ανατολικής Ευρώπης. Κατά την κομμουνιστική περίοδο και με κεντρικά διευθυνόμενη οικονομία οι μισθοί προσδιορίζονταν από το κράτος και ως εκ τούτου δεν υπήρχε λόγος διαφοροποίησης στην αμοιβή μεταξύ των φύλων. Η μετάβαση και μάλιστα άναρχη και απρογραμματιστική σε συνθήκες ελεύθερης αγοράς, δημιούργησε μια αληθινά χαοτική κατάσταση. Η ισότητα αμοιβών είναι περίπου ένα ανύπαρκτο ζήτημα, αφού ούτε καν συζητείται ως πρόβλημα στην αλβανική κοινωνία.

Η Εθνική Στατιστική Υπηρεσία της Αλβανίας (INSTAT), ήδη από το 2009 δημοσιοποιεί στατιστικά στοιχεία και από την αγορά εργασίας, στοιχεία τα οποία, δυστυχώς, βασίζονται μόνο στις μηνιαίες μισθολογικές καταστάσεις οι οποίες κατατίθενται από τις επιχειρήσεις στην Εφορία. Οι πληροφορίες αυτές, για αυτονόητους λόγους, είναι παντελώς αναξιόπιστες και δεν μπορούν να οδηγήσουν στην εξαγωγή κάποιου συμπεράσματος που να ανταποκρίνεται στην πραγματικότητα. Αυτό κυρίως οφείλεται στο γεγονός ότι στην Αλβανία η πλειοψηφία των επιχειρήσεων του ιδιωτικού τομέα δηλώνει στην Εφορία μόνο το από το νόμο προβλεπόμενο κατώτατο μισθό, ενώ στην πραγματικότητα οι εργαζόμενοι πληρώνονται προφανώς παραπάνω. Το γεγονός αυτό σε συνδυασμό με την εκτεταμένα αδήλωτη εργασία, καθιστά δυσχερή έως αδύνατη την εξαγωγή αξιόπιστων συμπερασμάτων ως προς την ισότητα στις αμοιβές στην Αλβανία.

Παρόλα αυτά, κάποια στοιχεία μπορούν να φανούν χρήσιμα για τη δημιουργία μιας πρόχειρης εικόνας ως προς την κατάσταση που υφίσταται σε κάποιους τομείς της σημερινής αλβανικής αγοράς εργασίας. Τα αποτελέσματα της INSTAT για το 2014 δείχνουν ότι το χάσμα στις αμοιβές μεταξύ των δύο φύλων στο σύνολο των εργαζομένων ανέρχεται μόνο στο 10%, αλλά σε συγκεκριμένους τομείς της αγοράς το ποσοστό αυτό διαφέρει δραματικά.

Για παράδειγμα, στη βιομηχανία της επεξεργασίας (φασόν) και της εξόρυξης το ποσοστό φθάνει έως το 44%, στον τομέα της υγείας στο 25%, ενώ απόλυτη ισότητα θα μπορούσε να θεωρηθεί ότι υπάρχει μόνο μεταξύ αντρών και γυναικών εργαζομένων που απασχολούνται στις αντιπροσωπείες διεθνών οργανισμών.

Στο Δημόσιο Τομέα, όπως και κατά την κομμουνιστική περίοδο, οι μισθοί συνεχίζουν να προσδιορίζονται με αποφάσεις του υπουργικού συμβουλίου. Ο μόνος επιμέρους τομέας του Δημοσίου στον οποίο σήμερα το υφιστάμενο χάσμα στις αμοιβές μεταξύ ανδρών και γυναικών είναι σχετικά μικρό (μόνο στο 10% κατά το INSTAT) είναι οι υψηλόβαθμες θέσεις, οι οποίες στην αλβανική Δημόσια Διοίκηση θεωρούνται αντρική υπόθεση⁵²⁸.

Με βάση τα παραπάνω, η καταπολέμηση των ανισοτήτων στις αμοιβές δεν είναι μόνο υπόθεση εναρμόνισης νομοθεσιών. Πέραν αυτής, που έτσι κι' αλλιώς επιβάλλεται να γίνει, απαιτείται γενική συστράτευση όλων των αρμοδίων φορέων για την καταπολέμηση πρωτίστως μακρόχρονων νοοτροπιών. Τα εργαλεία, ιδίως τα συστήματα επαγγελματικής αξιολόγησης και κατάταξης και οι καλές εθνικές πρακτικές ορισμένων κρατών μελών, που συμπεριλαμβάνονται στο παράρτημα της Έκθεσης της Επιτροπής, θα μπορούσαν να βοηθήσουν αποτελεσματικά στο εγχείρημα αυτό. Ως εκ τούτου, αμέσως μετά την εναρμόνιση της αλβανικής εργατικής νομοθεσίας, η αλβανική κυβέρνηση σε συνεργασία με τους κοινωνικούς εταίρους και τις διάφορες ΜΚΟ που δραστηριοποιούνται στην αγορά εργασίας θα πρέπει σοβαρά να συνεργαστούν και να πάρουν πρωτοβουλίες, οι οποίες θα έχουν ως στόχο την μείωση του χάσματος των αμοιβών μεταξύ των φύλων.

Από την έκθεση⁵²⁹ της Επιτροπής διαπιστώθηκε ότι σε αρκετά κράτη μέλη της ΕΕ η αρχή της ισότητας της αμοιβής κατοχυρώνεται και Συνταγματικά⁵³⁰ ως μια ειδική έκφανση της ευρύτερης αρχής της ίσης μεταχείρισης. Παρεμφερής είναι και η κατάσταση στην Αλβανία, αφού στο αρθ. 115 Εργ.Κ. προβλέπεται η αρχή της ισότητας στην αμοιβή μεταξύ ανδρών και γυναικών για εργασία ίσης αξίας (παργ. 1), όπως και το βάρος της απόδειξης (παργ. 3). Ως εκ τούτου οι ρυθμίσεις του συγκεκριμένου άρθρου είναι συμβατές με εκείνες των διεθνών κειμένων που μνημονεύτηκαν παραπάνω. Συμπληρωματικά όμως θα ήταν φρόνιμο και θα συνέβαλε σημαντικά στην εξάλειψη πιθανών ασαφειών, εάν προστίθονταν ο ορισμός της αμοιβής, όπως προβλέπεται στο αρθ. 2 της Οδηγίας, αλλά και ο ορισμός της εργασίας ίσης

⁵²⁸ Tregu i Punës, Labour Market, 2014, INSTAT, 2015, σελ. 29-30, έγγραφο διαθέσιμο στα αλβανικά και στα αγγλικά στο: www.instat.gov.al.

⁵²⁹ COM(2013) 861 final, {SWD(2013) 512 final}, σελ. 6.

⁵³⁰ Ελλάδα, Ισπανία, Ιταλία, Ουγγαρία, Πολωνία, Πορτογαλία, Ρουμανία, Σλοβενία, Σλοβακία, και Φινλανδία.

αξίας, όπως προβλέπεται σε σχετικές διατάξεις αρκετών κρατών μελών της ΕΕ (πχ. Ουγγαρία, Σουηδία).

Κατά συνέπεια η πρώτη παράγραφος του αρθ. 115 Εργ.Κ. θα πρέπει να αναδιατυπωθεί ως εξής:

Ο εργοδότης οφείλει να παρέχει στους εργαζόμενους ίση αμοιβή για εργασία ίσης αξίας, χωρίς άμεση ή έμμεση διάκριση λόγω ιδιοτήτων που περιγράφονται στο αρθ. 9 του παρόντος Κώδικα.

Ως «αμοιβή» νοείται ο συνήθης βασικός ή κατώτατος μισθός ή οι αποδοχές και όλα τα άλλα οφέλη, που λαμβάνει ο εργαζόμενος άμεσα ή έμμεσα, σε χρήματα ή σε είδος από τον εργοδότη βάσει της σχέσης εργασίας.

Ως «εργασία ίσης αξίας» νοείται η εργασία η οποία προσδιορίζεται με βάση τη φύση των επί μέρους εργασιών που εκτελούνται, την ποιότητα και ποσότητα, τις συνθήκες εργασίας, την απαιτούμενη επαγγελματική κατάρτιση ή την σωματική ή πνευματική προσπάθεια που καταβάλλεται για την εκτέλεση της, την εμπειρία, τις ευθύνες και τις συνθήκες της αγοράς εργασίας.

Η δεύτερη παράγραφος του αρθ. 115 Εργ.Κ. παραμένει ως έχει.

Η τρίτη παράγραφος ως προς το βάρος της απόδειξης αναδιατυπώνεται ως εξής: «Όταν ο/η εργαζόμενος/η ισχυρίζεται ότι έχει υποστεί διάκριση λόγω φύλου στην αμοιβή, ακολουθείται η διαδικασία προσφυγής όπως αυτή προβλέπεται στον ειδικό νόμο για «την προστασία από τις διακρίσεις», ενώ, όταν η υπόθεση υποβάλλεται στην κρίση του δικαστηρίου και ο ενάγων παρουσιάζει στοιχεία από τα οποία προκύπτει ότι έχει υποστεί διάκριση, το βάρος της απόδειξης μεταφέρεται στον εναγόμενο».

Η πέμπτη παράγραφος του αρθ. 115 Εργ.Κ. παραμένει ως έχει.

5.11.2 Η προστασία του μισθού

Τα αρθ. 117, 118 και 119 Εργ.Κ. έχουν ως αντικείμενο ρύθμισης τον τρόπο υπολογισμού, τις κρατήσεις και την πληρωμή του μισθού (σε εγχώριο ή ξένο νόμισμα, μετρητά ή μέσω τραπεζικού λογαριασμού). Το αρθ. 120 Εργ.Κ. προβλέπει τις υποχρεώσεις του εργοδότη σε περίπτωση υπερμερείας προς πληρωμή του μισθού (πληρωμή τόκων).

Το αρθ. 122 Εργ.Κ. με στόχο την προστασία του εργαζόμενου και τη διασφάλιση της καταβολής του μισθού, προβλέπει ότι η αποδοχή εκ μέρους του χωρίς αντίρρηση του τρόπου υπολογισμού και η είσπραξη του μισθού δεν δημιουργεί τεκμήριο νομιμότητας ούτε παραίτηση από τυχόν επιπρόσθετες αξιώσεις ή επιδόματα. Ορίζεται επιπρόσθετα ρητά ότι

είναι άκυρη η παραίτηση του εργαζόμενου από την αποζημίωση που δικαιούται σε περίπτωση μονομερούς καταγγελίας της σύμβασης εργασίας. Άκυρη είναι επίσης κατά το αρθ. 123 Εργ.Κ. και η παραίτηση από το μισθό ή μέρος του μισθού εκτός των περιπτώσεων όπου κάτι τέτοιο ορίζεται σε δικαστική απόφαση.

Οι ζημιές που προκαλούνται στον εργοδότη από τον εργαζόμενο αποζημιώνονται χωρίς περιορισμούς, ενώ δεν επιτρέπονται χρηματικές ποινές. Απαγορεύονται περαιτέρω συμφωνίες μεταξύ εργοδότη και εργαζόμενου για οποιαδήποτε χρήση του μισθού του εργαζόμενου προς όφελος του εργοδότη. Κατ' εξαίρεση επιτρέπεται η επιβολή χρηματικών ποινών, εφόσον αυτή έχει προβλεφθεί σε συλλογική σύμβαση (αρθ. 123 παργ. 2, 3 και 4).

Το αρθ. 123 Εργ.Κ. αναγνωρίζει στον εργοδότη το δικαίωμα να παρακρατήσει από το μισθό του εργαζόμενου ποσά από τυχόν αποζημιώσεις του, σε καμιά όμως περίπτωση δεν επιτρέπεται η παρακράτηση να αφορά ολόκληρο το μισθό ή μέρος του μισθού από το υπόλοιπο του οποίου ο εργαζόμενος θα ήταν αδύνατον να συντηρήσει τον εαυτό του ή την οικογένειά του. Οι διαφωνίες ως προς το ποσό της παρακράτησης επιλύονται από το αρμόδιο δικαστήριο.

Το αρθ. 124 Εργ.Κ. έχει ως αντικείμενο ρύθμισης τις συνέπειες σε περίπτωση αφερεγγυότητας του εργοδότη και ειδικά την περίπτωση της πτώχευσης.

Σύμφωνα με τις διατάξεις της πρώτης παραγράφου του εν λόγω άρθρου με τον όρο «αφερεγγυότητα του εργοδότη» εννοείται η κατάσταση εκείνη στην οποία περιέρχεται ο εργοδότης κατά την οποία με βάση τα ενεργητικά περιουσιακά στοιχεία του δεν είναι σε θέση να αποπληρώσει τους πιστωτές του, όπως επίσης και όταν δεν μπορεί να εξοφλήσει τις υποχρεώσεις προς τους εργαζόμενους λόγω της δυσμενούς οικονομικής καταστάσεως στην οποία βρίσκεται.

Σύμφωνα με τη δεύτερη παράγραφο του ίδιου άρθρου οι υποχρεώσεις του εργοδότη προς τους εργαζόμενους (για ένα συνολικό ποσό που αντιστοιχεί σε πέντε μηνιαίους κατώτατους μισθούς) έχουν προτεραιότητα απέναντι σε όλες τις άλλες υποχρεώσεις έστω και αν αυτές οι υποχρεώσεις διασφαλίζονται με κινητά ή ακίνητα περιουσιακά στοιχεία.

Τέλος, σύμφωνα με την τρίτη παράγραφο, οι υποχρεώσεις του εργοδότη προς τους εργαζόμενους δεν αναστέλλονται από τη διαδικασία πτώχευσης, η οποία στην Αλβανία ρυθμίζεται σύμφωνα με τις διατάξεις του ν. 8901/2002⁵³¹, του άρθρου 104 «η εκκίνηση διαδικασιών πτώχευσης» του ν. 9920/2008 για την «Εφορία στην Δημοκρατία της Αλβανίας»⁵³²

⁵³¹ ΕΕΚ, 31/2002, σελ. 955), FZ, Nr. 31/2002, fq. 955.

⁵³² ΕΕΚ, 85/2008, FZ, Nr.85/2008.

και τις διατάξεις των άρθρων 38, 465, 489, 927 και 1110 του Αλβ. Αστικού Κώδικα⁵³³. Ιδιαίτερη σημασία ενέχουν οι διατάξεις του άρθρου 605 του Αλβ. Αστικού Κώδικα σύμφωνα με τις οποίες οι αξιώσεις των μισθωτών για μισθούς και κοινωνικές εισφορές κατατάσσονται δεύτερες στη σειρά των υποχρεώσεων των εργοδοτών, ενώ το ανώτατο ποσό το οποίο μπορούν να διεκδικήσουν οι μισθωτοί ισοβαθμεί με 12 μηνιαίους μισθούς.

Εν προκειμένω διαπιστώνεται χωρίς αμφιβολία, η ύπαρξη αντιθέτων ρυθμίσεων μεταξύ εκείνων που προβλέπονται στις διατάξεις των άρθρων 124 Εργ. Κ. και 605 του Αστικού Κώδικα. Η αντιφατική ρύθμιση έχει ήδη εντοπιστεί και από τους αρμόδιους φορείς του Υπουργείου Εργασίας και του Υπουργείου Δικαιοσύνης, που με πρόσφατες δηλώσεις τους δεσμευτήκαν ότι το πρόβλημα αυτό θα λυθεί όταν θα αναθεωρηθούν και οι δύο Κώδικες.

5.11.2.1 Η αφερεγγυότητα του εργοδότη στο Διεθνές και Ενωσιακό Δίκαιο

Στα πλαίσια της ΔΟΕ η υπ' αριθ. 95/1949 διεθνής σύμβασης εργασίας έχει ως αντικείμενο την «προστασία του μισθού». Κατά το αρθ. 11 παργ. 1 της σύμβασης σε περίπτωση πτώχευσης ή εκκαθάρισης μιας επιχείρησης βάσει δικαστικής απόφασης, οι απασχολούμενοι σε αυτήν εργαζόμενοι χαρακτηρίζονται ως «προνομιούχοι πιστωτές» είτε σε ότι αφορά τους μισθούς που έχουν να λαμβάνουν λόγω των υπηρεσιών που παρείχαν κατά την περίοδο προ της πτώχευσης ή τη χρονική περίοδο της εκκαθάρισης, η οποία καθορίζεται από την εθνική νομοθεσία, είτε σε ότι αφορά σε μισθούς μέχρι ενός καθοριζόμενου από την εθνική νομοθεσία ποσού.

Στην παργ. 2 του ίδιου άρθρου αναφέρεται ότι ο μισθωτός, ο οποίος έχει χαρακτηριστεί προνομιούχος πιστωτής, ικανοποιείται εξ' ολοκλήρου πριν οι υπόλοιποι πιστωτές απαιτήσουν το μερίδιο που τους αναλογεί. Ωστόσο, στην παράγραφο 3, η σειρά της προτεραιότητας των μισθών που αποτελούν προνομιούχο πίστωση σε σχέση με τους υπόλοιπους προνομιούχους πιστωτές, αφήνεται στην ευχέρεια των εθνικών νομοθεσιών.

Η υπ' αριθ. 173/1992 διεθνής σύμβαση εργασίας «για την προστασία των απαιτήσεων των εργαζομένων σε περίπτωση αφερεγγυότητας του εργοδότη» εξειδικεύει και διευρύνει το πεδίο εφαρμογής ως προς την προστασία των μισθωτών.

Στο αρθ. 5 αναφέρεται ότι «σε περίπτωση αφερεγγυότητας του εργοδότη, οι απαιτήσεις των εργαζομένων που προέρχονται από την απασχόλησή τους πρέπει να προστατεύονται με

⁵³³ ΕΕΚ, 11/1994, FZ, Nr.11/1994.

προνόμιο, ώστε να καταβληθούν από την περιουσία του αφερέγγυου εργοδότη προτού οι μη προνομιούχοι πιστωτές μπορέσουν να εισπράξουν το αναλογούν σε αυτούς μερίδιο».

Στο αρθ. 6, προσδιορίζονται οι απαιτήσεις των εργαζομένων στις οποίες περιλαμβάνονται:

- ✓ οι μισθοί που αναφέρονται σε μια συγκεκριμένη περίοδο, η οποία δεν πρέπει να είναι μικρότερη των τριών μηνών και η οποία προηγείται της αφερεγγυότητας ή της λύσης της σχέσης εργασίας,
- ✓ η κανονική άδεια με αποδοχές που οφείλεται για εργασία που παρασχέθηκε στο έτος κατά το οποίο επήλθε η αφερεγγυότητα ή η λύση της σχέσης εργασίας, καθώς και κατά το προηγούμενο έτος,
- ✓ τα ποσά που οφείλονται για άλλες απουσίες αμειβόμενες, οι οποίες αφορούν συγκεκριμένη περίοδο που δεν πρέπει να είναι μικρότερη των τριών μηνών και η οποία προηγείται της αφερεγγυότητας ή της λύσης της σχέσης εργασίας
- ✓ η αποζημίωση απόλυσης που οφείλεται στους εργαζόμενους λόγω της λύσης της σχέσης εργασίας.

Στο αρθ. 7 ωστόσο επιτρέπεται στις εθνικές νομοθεσίες να θέτουν περιορισμούς στην προστασία των απαιτήσεων των εργαζομένων ως ένα ορισμένο ποσόν, το οποίο ορίζεται ότι δεν μπορεί να είναι κατώτερο από ένα «κοινωνικά αποδεκτό επίπεδο» με δυνατότητα αναπροσαρμογής του προκειμένου να διατηρηθεί η αξία του.

Στο αρθ. 8, ορίζεται ότι η εθνική νομοθεσία πρέπει να κατατάσσει τις απαιτήσεις των εργαζομένων σε υψηλότερη προνομιακή βαθμίδα από τις περισσότερες άλλες προνομιακές απαιτήσεις και ιδιαίτερα εκείνες του κράτους και του συστήματος κοινωνικής ασφάλειας, δίνοντας όμως παράλληλα την ευχέρεια κατάταξης των απαιτήσεων αυτών σε χαμηλότερη προνομιακή βαθμίδα και εφόσον αυτές προστατεύονται από Οργανισμό Εγγύησης.

Τέλος, στα αρθ. 9-13 της σύμβασης, ορίζονται τα της λειτουργίας Εθνικού Οργανισμού Εγγύησης για τις περιπτώσεις κατά τις οποίες υπάρχει αδυναμία καταβολής των απαιτήσεων εκ μέρους του εργοδότη και οι οποίες ωστόσο ορίζονται στο χαμηλότερο επίπεδο, δηλαδή μισθοί 2 μηνών, αποδοχές αδείας έξι μηνών, άλλες μορφές αδείας 2 μηνών και αποζημιώσεις απολύσεων⁵³⁴.

Στα πλαίσια του Αν. Κοιν.Χ, η προστασία του μισθού προβλέπεται στο σημείο 25 του προοιμίου, κατά το οποίο *«όλοι οι εργαζόμενοι έχουν το δικαίωμα στην προστασία των*

⁵³⁴ Εργασιακές σχέσεις, αφερεγγυότητα των επιχειρήσεων και απειλή της ανεργίας, κατά την περίοδο της ύφεσης και της κρίσης, εκδ. ΙΝΕ, ΙΝΣΤΙΤΟΥΤΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΓΣΕΕ – ΑΔΕΔΥ, Αθήνα, τεύχος 36, 2012, σελ. 41.

απαιτήσεών τους σε περίπτωση πτώχευσης εργοδότη τους». Τα συμβαλλόμενα κράτη αναλαμβάνουν σύμφωνα με το αρθ. 25 του Χάρτη να ορίσουν στις εθνικές τους νομοθεσίες ότι οι απαιτήσεις των εργαζομένων που απορρέουν από συμβάσεις εργασίας ή από σχέσεις εργασίας διασφαλίζονται από έναν οργανισμό εγγυήσεως ή από οποιαδήποτε άλλη αποτελεσματική μορφή προστασίας.

Οι απαιτήσεις των εργαζομένων που πρέπει να καλύπτονται περιλαμβάνουν τουλάχιστον:

- ✓ τις αξιώσεις των εργαζομένων για τους μισθούς μιας συγκριμένης περιόδου η οποία δεν θα είναι μικρότερη από τρεις μήνες, όταν έχουν διασφαλιστεί από ένα προνομιούχο σύστημα και οκτώ εβδομάδες, από ένα οργανισμό εγγυήσεων
- ✓ τις αξιώσεις εργαζομένων για μη ληφθείσα ετήσια άδεια μετ' αποδοχών

Στα πλαίσια του **πρωτογενούς Ενωσιακού Δικαίου** η προστασία των μισθωτών σε περίπτωση αφερεγγυότητας του εργοδότη προβλέπεται στο αρθ. 30 «Προστασία σε περίπτωση αδικαιολόγητης απόλυσης» του Χάρτη Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της ΕΕ, σύμφωνα με το οποίο «κάθε εργαζόμενος έχει δικαίωμα προστασίας έναντι αδικαιολόγητης απόλυσης σύμφωνα με το δίκαιο της Ένωσης και τις εθνικές νομοθεσίες και πρακτικές».

Το άρθρο αυτό σύμφωνα με την επεξήγηση που επισυνάπτεται στο άρθρο εμπνέεται από το αρθ. 24 του Αν. Κοιν.Χ αλλά και από το παράγωγο δίκαιο (Οδηγίες) για το οποίο γίνεται λόγος αμέσως παρακάτω.

Πράγματι στο **παράγωγο Ενωσιακό Δίκαιο** η Οδηγία 2008/94 ΕΚ⁵³⁵ για την «προστασία των μισθωτών σε περίπτωση αφερεγγυότητας του εργοδότη»⁵³⁶ είναι η τρίτη στη σειρά Οδηγία στην τριλογία των μέτρων για την προστασία του μισθωτού⁵³⁷. Προηγήθηκαν οι Οδηγίες για την προστασία του μισθωτού στις περιπτώσεις μεταβίβασης επιχειρήσεων και ομαδικών απολύσεων.

Η Οδηγία 2008/94 αποτελεί κατ' ουσία αναθεώρηση της Οδηγίας 80/987/ΕΟΚ, όπως αυτή τροποποιήθηκε από την Οδηγία 2002/74/ΕΚ⁵³⁸. Στόχο της Οδηγίας αποτελεί η προστασία των μισθωτών σε περίπτωση αφερεγγυότητας του εργοδότη τους, και ιδίως η διασφάλιση της πληρωμής των ανεξόφλητων απαιτήσεών τους. Προς τούτο, τα κράτη μέλη πρέπει να συστήσουν οργανισμό που θα εγγυάται την πληρωμή των εν λόγω απαιτήσεων.

⁵³⁵ ΕΕ, L 284/1980, σελ. 23-27.

⁵³⁶ ΕΕ, L 283/2008, σελ. 36-42.

⁵³⁷ Barnard C., EU Employment Law, οπ.π., σελ. 643, Omar J-P., International Insolvency Law, Themes and Perspectives, ed. Ashgate Publishing Limited, 2008, σελ. 300.

⁵³⁸ ΕΕ, L 270/2002, σελ. 10.

Η οδηγία επιβάλλει ρητώς στα κράτη μέλη την υποχρέωση να καλύπτουν τους μισθωτούς μερικής απασχόλησης, τους μισθωτούς με σύμβαση ορισμένου χρόνου και τους μισθωτούς με σχέση πρόσκαιρης απασχόλησης (αρθ. 2 παργ. 2). Απαγορεύει στα κράτη μέλη να εξαρτούν το δικαίωμα προστασίας των μισθωτών από μια ελάχιστη διάρκεια της σχέσεως εργασίας (αρθ. 2 παργ. 3), ενώ μπορούν να εξαιρούν κατηγορίες μισθωτών που καλύπτονται από άλλες μορφές εγγύησης που εξασφαλίζουν ισοδύναμη προστασία και τους κατ' οίκον εργαζόμενους, αλλά και τους αλιείς που αμείβονται με το «κομμάτι», εφόσον οι εξαιρέσεις αυτές προβλέπονταν ήδη στην εθνική νομοθεσία κατά την έναρξη ισχύος της οδηγίας 2002/74/EK.

Στη συνέχεια προσδιορίζονται οι προϋποθέσεις για να θεωρείται ότι ο εργοδότης τελεί σε κατάσταση αφερεγγυότητας. Η Οδηγία δεν διακρίνει μεταξύ εμπορευόμενων και μη εμπορευόμενων, μεγάλων ή μικρών εργοδοτών και εργοδοτών κερδοσκοπικού ή μη κερδοσκοπικού χαρακτήρα. Παρόμοια διάκριση δεν επιτρέπεται να κάνουν ούτε τα καθεστώτα εγγυήσεων των κρατών μελών.

Απαιτήσεις τις οποίες αναλαμβάνει ο οργανισμός εγγύησης είναι όσες αφορούν ανεξόφλητες αμοιβές εργασίας βάσει σύμβασης απασχόλησης και οι οποίες αντιστοιχούν σε περίοδο που προηγείται και/ή έπεται συγκεκριμένης ημερομηνίας που καθορίζουν τα κράτη μέλη.

Ο ορισμός του όρου «πληρωμή» επαφίεται στις εθνικές νομοθεσίες, γεγονός που συνεπάγεται διαφορές μεταξύ των κρατών μελών ως προς το εύρος της εγγύησης. Παρόλα αυτά, το εθνικό δίκαιο πρέπει να σέβεται τη γενική αρχή της ισότητας και της μη διακριτικής μεταχείρισης κατά τον καθορισμό των παροχών με την καταβολή των οποίων βαρύνεται ο οργανισμός εγγύησης.

Η Οδηγία (αρθ. 4 παργ.1) παρέχει επίσης στα κράτη μέλη την ευχέρεια να περιορίζουν την υποχρέωση πληρωμής των οργανισμών εγγύησης κατά δύο τρόπους:

- ✓ καθορίζοντας τη διάρκεια της περιόδου που θεμελιώνει την πληρωμή των ανεξόφλητων απαιτήσεων από τον οργανισμό εγγύησης, υπό την προϋπόθεση ότι η διάρκεια αυτή δεν είναι μικρότερη από την περίοδο που καλύπτει την αμοιβή των τελευταίων τριών μηνών της εργασιακής σχέσης ή οκτώ εβδομάδες εάν προβλέπεται περίοδος αναφοράς τουλάχιστον 18 μηνών.
- ✓ καθορίζοντας ανώτατα όρια για τις πληρωμές που καταβάλλονται από τον οργανισμό εγγύησης, υπό την προϋπόθεση ότι αυτά δεν μπορούν να είναι χαμηλότερα από ένα όριο κοινωνικώς συμβατό με τον κοινωνικό στόχο της Οδηγίας (αρθ. 4 παργ. 3).

Η Οδηγία προβλέπει, τέλος, ότι τα κράτη μέλη έχουν την ευχέρεια να αρνούνται ή να περιορίζουν την παροχή προστασίας, όταν ο μισθωτός κατέχει, μόνος ή από κοινού με τους εγγυτέρους συγγενείς του, ένα ουσιώδες μέρος της οικείας επιχείρησης και ασκεί σημαντική επιρροή στις δραστηριότητές της⁵³⁹.

Σύμφωνα με τις Εκθέσεις της Επιτροπής του 2007⁵⁴⁰ και του 2011⁵⁴¹ οι διατάξεις της Οδηγίας 2008/94 έχουν μεταφερθεί και εφαρμοστεί σε ενικές γραμμές ορθά σε όλα τα κράτη μέλη. Εξακολουθούν να υπάρχουν, ωστόσο, ορισμένα θέματα τα οποία γεννούν ανησυχίες, και για τα οποία, σύμφωνα με την Επιτροπή, τα κράτη μέλη θα πρέπει να πάρουν τα κατάλληλα μέτρα ώστε οι νομοθεσίες τους να εναρμονιστούν με τις διατάξεις της Οδηγίας.

5.11.2.2 Η προστασία από την αφερεγγυότητα του εργοδότη στη νομολογία του ΔΕΕ – Η ευθύνη του κράτους μέλους

Η διασφάλιση του εργαζόμενου σε περίπτωση αφερεγγυότητας του εργοδότη έμελε να εγγράψει στην ιστορία της ανάπτυξης του τότε κοινοτικού και νυν ενωσιακού δικαίου μια από τις οδοτόμες αποφάσεις του Δικαστηρίου, με την οποία προωθήθηκε περαιτέρω η ευρωπαϊκή ολοκλήρωση και χαρακτηρίστηκε «σταθμός» στη νομολογία του Δικαστηρίου της Ένωσης.

Ο Francovich, εργάζονταν σε ιταλική επιχείρηση, η οποία πτώχευσε και δεν ήταν σε θέση να πληρώσει τα δεδουλευμένα στους εργαζομένους της. Ο Francovich ζήτησε τότε να αποζημιωθεί από το Ιταλικό κράτος μέσω οργανισμού εγγυήσεων όπως προβλεπόταν από τις διατάξεις της Οδηγίας 80/987/ΕΟΚ, οποία όμως δεν είχε μεταφερθεί στην ιταλική έννομη τάξη, και κατά το Δικαστήριο, δεν ήταν αρκούντως σαφής για να αναπτύξει άμεσο αποτέλεσμα.

Στη θεωρία του ενωσιακού (πρώην κοινοτικού) δικαίου μέχρι την αρχή της δεκαετίας του 1990, κρίσιμα ερωτήματα σχετικά με την ευθύνη του κράτους μέλους λόγω εσφαλμένης εφαρμογής του ενωσιακού δικαίου δεν είχαν τεθεί στο μικροσκόπιο της επιστημονικής έρευνας

⁵³⁹ Κάσσου Ε., Η προστασία των μισθωτών από την αφερεγγυότητα του εργοδότη ως εγγύηση της κοινοτικής έννομης τάξης, Επ.Εργ.Δ. τόμος 64, τεύχος 1525, 2008, σελ. 1425.

⁵⁴⁰ Sargeant M., Implementation Report Directive 80/897 EEC as amended by the directive 2002/74 EC on the protection of employees in the event of the insolvency of their employer in the EU Member States, Cutoff date: 31 May 2006, Final version: January, 2007, In partnership with Middlesex University Business School, στο: <http://www.europarl.europa.eu>

⁵⁴¹ Έκθεση της Επιτροπής σχετικά με την υλοποίηση και την εφαρμογή ορισμένων διατάξεων της οδηγίας 2008/94/ΕΚ, COM(2011) 84 τελικό.

και της σχετικής επιστημονικής συζήτησης. Τα ενωσιακά κείμενα σιωπούσαν και σιωπούν ως προς το συγκεκριμένο ερώτημα και αποτελούν κατά συνέπεια «πρόκληση» προς ακτιβισμό για τον ενωσιακό δικαστή, στο βαθμό που η Ευρωπαϊκή Κοινότητα (Ενωση) έχει χαρακτηριστεί ήδη ως κοινότητα (Ενωση) δικαίου⁵⁴².

Αφετηρία για την αναρρίπιση της επιστημονικής συζήτησης αποτέλεσε στο σημείο αυτό η υπόθεση Francovich⁵⁴³, με την οποία το Δικαστήριο θεμελίωσε και οριοθέτησε σε μια πρώτη προσέγγιση, την ευθύνη του κράτους μέλους σε περίπτωση εσφαλμένης εφαρμογής του ενωσιακού δικαίου, από την οποία προκύπτει ζημιά στον ιδιώτη. Το Δικαστήριο απασχόλησαν για πρώτη φορά κρίσιμα ερωτήματα όπως, πότε και υπό ποιες συνθήκες μπορεί να ανακύψει πρόβλημα κρατικής ευθύνης, κάτω από ποιες προϋποθέσεις θα μπορούσε να θεμελιωθεί ευθύνη του κράτους μέλους σε περίπτωση που αυτό αμελεί τη μεταφορά μιας Οδηγίας στην εσωτερική του έννομη τάξη, ποια αρχή του κοινοτικού (ενωσιακού) δικαίου θα μπορούσε να θεμελιώσει μια συγκεκριμένη κρατική ευθύνη κ.λπ.

Πηγή έμπνευσης και κατευθυντήρια σκέψη του ενωσιακού δικαστή αποτέλεσε η ανάγκη της πλήρους αποτελεσματικότητας των ενωσιακών κανόνων, η οποία θα ετίθετο σε αμφισβήτηση και η προστασία των δικαιωμάτων που οι κανόνες αυτοί αναγνωρίζουν στον ιδιώτη θα καθίστατο ασθενέστερη, αν οι ιδιώτες δεν είχαν τη δυνατότητα να επιτυγχάνουν τη σχετική αποκατάσταση, οσάκις τα δικαιώματά τους παραβιάζονται από παραβίαση του ενωσιακού δικαίου καταλογιστέα σε κράτος μέλος.

Κατά το Δικαστήριο η αρχή της ευθύνης του κράτους για ζημιές που προκλήθηκαν στους ιδιώτες λόγω των παραβιάσεων του ενωσιακού δικαίου που είναι καταλογιστέες στο κράτος μέλος είναι συμφυής⁵⁴⁴ με το σύστημα της Συνθήκης (νυν των Συνθηκών). Με το σκεπτικό αυτό το ΔΕΚ (νυν ΔΕΕ) προχώρησε στη θεμελίωση της ευθύνης του κράτους μέλους προς αποζημίωση υπέρ των ιδιωτών, όταν αυτό δεν εκπληρώνει υποχρέωση που προκύπτει από μια Οδηγία, με βάση το γενικό σύστημα που καθιερώνει η Συνθήκη, ανάγοντας την

⁵⁴² Στη Γνωμοδότηση π.χ. 1/91 της 14.12.1991 το ΔΕΚ αποφάνθηκε ότι «η Συνθήκη ΕΟΚ καίτοι συνήφθη υπό μορφή διεθνούς συμφωνίας, αποτελεί εν τούτοις τον συνταγματικό χάρτη μιας κοινότητας δικαίου», Συλλ. 1991, σελ. I-6102, σκ.21.

⁵⁴³ ΔΕΚ υπ. 6/90 (Francovich), Συλλ. 1991, I-5414.

⁵⁴⁴ ΔΕΚ υπ. C-392/93 (British Telecommunications), Συλλ. 1996, I-1631, υπ. C-178/94, C-179/94, C-188/94 έως C-190/94 (Dillenkofer), Συλλ. 1996, I-4845, υπ. C-127/95 (Norbrook Laboratories), Συλλ. 1998, I-1531, υπ. C-424/97 (Haim), Συλλ. 2000, I-5123.

⁵⁴⁴ Γκιζάρη, Η έκταση των συνεπειών της υπεροχής του κοινοτικού δικαίου για τον εθνικό δικαστή (με αφορμή την πρόσφατη νομολογία του ΔΕΚ, ΕΕΕυρΔ 1997, 659.

ευθύνη των κρατών μελών προς αποζημίωση σε τμήμα των γενικών αρχών του ενωσιακού δικαίου. Προς επίρρωση αυτού του συλλογισμού το Δικαστήριο στήριξε την επιχειρηματολογία του στην ανάγκη ενιαίας εφαρμογής του ενωσιακού δικαίου, αλλά και στη σύγκριση με το καθεστώς της ευθύνης των κρατών στο πλαίσιο της διεθνούς εννόμου τάξεως.

Οι προϋποθέσεις κάτω από τις οποίες γεννάται η ευθύνη του κράτους μέλους είναι, η δημιουργία δικαιωμάτων υπέρ των ιδιωτών από τον ενωσιακό κανόνα, το συγκεκριμένο περιεχόμενο του δικαιώματος υπέρ του ιδιώτη και ο αιτιώδης σύνδεσμος μεταξύ της παράβασης της υποχρεώσεως που υπέχει το κράτος μέλος και της ζημιάς που υπέστη ο ιδιώτης.

Οι προϋποθέσεις αυτές αρκούν κατά το ΔΕΕ για να θεμελιώσουν την ευθύνη του κράτους προς αποκατάσταση της προκληθείσας ζημιάς, χωρίς να απαιτείται και υπαιτιότητα του κρατικού οργάνου.

Κρίσιμο να υπογραμμιστεί είναι επίσης η παραδοχή του ΔΕΕ ότι η αναγνώριση της ευθύνης του κράτους μέλους δεν εξαρτάται από την ανάπτυξη άμεσης ισχύος της ενωσιακής διάταξης. Το Δικαστήριο τάχθηκε σαφώς με την άποψη, ότι η άμεση ισχύς της ενωσιακής διάταξης αποτελεί την «ελάχιστη εγγύηση» για την έννομη προστασία του ιδιώτη, ενώ η αναγνώριση της ευθύνης του κράτους μέλους συνιστά το «αναγκαίο συμπλήρωμα του αμέσου αποτελέσματος της επίμαχης κοινοτικής διάταξης»⁵⁴⁵.

Τη βασική αυτή νομολογιακή θέση το ΔΕΕ είχε την ευκαιρία να επαναβεβαιώσει και να συμπληρώσει στη νεότερη απόφαση *Brasserie du Pêcheur*⁵⁴⁶, όπου επρόκειτο για αποκατάσταση ζημιάς που προήλθε όχι από παράλειψη του κράτους μέλους να εφαρμόσει διατάξεις Οδηγίας στο εσωτερικό του, αλλά για ζημιά που προκλήθηκε στον ιδιώτη από νόμο του γερμανικού κράτους, ο οποίος ήταν αντίθετος προς το ενωσιακό δίκαιο. Επρόκειτο δηλαδή για πράξη ή παράλειψη του εθνικού νομοθέτη.

Το Δικαστήριο επανέλαβε και διευκρίνισε ότι η ευθύνη του κράτους μέλους υφίσταται **όποιο και αν είναι το όργανο του κράτους μέλους** του οποίου η πράξη ή η παράλειψη προκαλεί την παραβίαση του ενωσιακού δικαίου. Εν όψει της θεμελιώδους για την ενωσιακή έννομη τάξη επιταγής της ενιαίας εφαρμογής του ενωσιακού δικαίου - διευκρίνισε το ΔΕΕ - η υποχρέωση αποκαταστάσεως των ζημιών που προξενούνται σε ιδιώτες από παραβάσεις του ενωσιακού δικαίου, δεν μπορεί να εξαρτάται από εσωτερικούς κανόνες περί κατανομής των αρμοδιοτήτων μεταξύ των συνταγματικών πολιτειακών οργάνων.

⁵⁴⁵ ΔΕΚ υπ. C-48/93 (*Brasserie du pêcheur* και *Factortame*), Συλλ. 1996, I-1029.

Ως προς τις προϋποθέσεις της ευθύνης, το Δικαστήριο – στην προσπάθειά του να θεμελιώσει περαιτέρω και να διασαφήσει το νομολογιακό του εύρημα στην υπόθεση Francovich – ανέτρεξε στη νομολογία του τη σχετική με την εξωσυμβατική ευθύνη της Ένωσης και ειδικά όσον αφορά την ευθύνη από κανονιστικές πράξεις. Εκεί, για τη θεμελίωση της ευθύνης το ΔΕΕ είχε ήδη δεχθεί, ότι πρέπει να λαμβάνεται υπόψη η πολυπλοκότητα των προς ρύθμιση καταστάσεων, οι δυσχέρειες εφαρμογής ή ερμηνείας των διατάξεων και τα περιθώρια εκτιμήσεως που διαθέτει η εκδίδουσα την αμφισβητούμενη πράξη αρχή.

Με βάση το συγκεκριμένο σκεπτικό το ΔΕΚ έκρινε - συμπληρώνοντας τη νομολογία Francovich - ότι πρέπει να συντρέχουν τρεις προϋποθέσεις για τη θεμελίωση της ευθύνης:

- ✓ ο παραβιαζόμενος κανόνας του ενωσιακού δικαίου πρέπει να αποσκοπεί στην απονομή δικαιωμάτων στους ιδιώτες,
- ✓ η παράβαση πρέπει να είναι **κατάφωρη**,
- ✓ η ύπαρξη αιτιώδους συνάφειας μεταξύ της παράβασης και της βλάβης που υπέστη ο ζημιωθείς.

Το νέο στοιχείο που συνεισφέρει η νομολογία του ΔΕΕ στο υπό συζήτηση θέμα είναι η προϋπόθεση του «κατάφωρου» της παράβασης εκ μέρους του κρατικού οργάνου. Το Δικαστήριο συναισθανόμενο το εύρος των ερμηνευτικών προβλημάτων που θα δημιουργήσει ο όρος «κατάφωρη», θέλησε να τον προσδιορίσει ειδικότερα, ορίζοντας ότι *«αποφασιστικό κριτήριο για να θεωρηθεί μια παράβαση του κοινοτικού δικαίου κατάφωρη είναι το αν συντρέχει, εκ μέρους κρατών μελών ή κοινοτικού οργάνου πρόδηλη και σοβαρή υπέρβαση των ορίων που επιβάλλονται στη διακριτική του ευχέρεια»*.

Το ΔΕΕ διευκρίνισε περαιτέρω, ότι το αρμόδιο εθνικό δικαστήριο «μεταξύ των στοιχείων που ίσως χρειαστεί να συνεκτιμήσει» για να δεχθεί ότι μια παράβαση είναι «κατάφωρη», περιλαμβάνονται:

- ✓ Ο βαθμός σαφήνειας και ακρίβειας του παραβιαζόμενου κανόνα,
- ✓ Το εύρος των περιθωρίων εκτιμήσεως που αφήνει ο παραβιαζόμενος κανόνας στις εθνικές ή τις κοινοτικές αρχές,
- ✓ Ο ηθελημένος ή ακούσιος χαρακτήρας της διαπραχθείσης παραβάσεως ή της προκληθείσης ζημίας
- ✓ Το συγγνωστόν ή ασύγγνωστον ενδεχόμενης πλάνης,
- ✓ Το γεγονός ότι ή στάση ενός ενωσιακού οργάνου μπορεί να συνετέλεσε στην παράλειψη, τη θέσπιση ή τη διατήρηση αντιθέτων προς το ενωσιακό δίκαιο εθνικών μέτρων ή πρακτικής.

Ως προς την ύπαρξη πταίσματος για τη θεμελίωση της ευθύνης του κράτους μέλους, το Δικαστήριο είχε – όπως και στην υπόθεση Francovich – αρνητική άποψη, εξαρτώντας την αναγνώριση δικαιώματος αποζημιώσεως βάσει του ενωσιακού δικαίου από την προϋπόθεση του «κατάφωρου» χαρακτήρα της παράβασης.

Στο πλαίσιο της συγκεκριμένης κρίσης το ΔΕΕ δέχθηκε ότι *«ορισμένα αντικειμενικά και υποκειμενικά στοιχεία τα οποία, στο πλαίσιο εθνικού νομικού συστήματος, μπορεί να συνδέονται με την έννοια του πταίσματος, έχουν, επομένως, σημασία για να εκτιμηθεί ο κατάφωρος ή μη χαρακτήρας μια παραβάσεως του κοινοτικού δικαίου»*. Το ΔΕΕ δηλαδή θεωρεί αντικειμενική την ευθύνη του κράτους μέλους, ευθύνη δηλαδή που δεν προϋποθέτει υπαιτιότητα του εθνικού οργάνου, δεν αποκλείει όμως την συνεκτίμηση της υπαιτιότητας για το χαρακτηρισμό της παράβασης ως «κατάφωρης».

Η διασάφηση και συμπλήρωση την νομολογίας Francovich, προφανώς αναγκαία για την προστασία του ιδιώτη, δεν εξαντλούσε τη σχετική προβληματική. Βεβαίως το ΔΕΕ δέχθηκε ότι η ευθύνη βαρύνει το κράτος μέλος, όποιο και αν είναι το κρατικό όργανο του οποίου η πράξη ή η παράλειψη προκάλεσε τη ζημιά του ιδιώτη, το ερώτημα όμως συνέχιζε να πλανάται: στα εθνικά όργανα περιλαμβάνονται και τα εθνικά δικαστήρια; Όλα ανεξαιρέτως τα δικαστήρια, των ανωτάτων συμπεριλαμβανομένων;

Την απάντηση στα κρίσιμα αυτά ερωτήματα δεν άργησε να φέρει στο φως της επικαιρότητας η ίδια η ζωή με την περιπέτεια του αυστριακού πανεπιστημιακού καθηγητή Köbler και την αντίστοιχη απόφαση του ΔΕΚ⁵⁴⁷. Εκεί το ΔΕΕ αποσαφήνισε και παγίωσε τη νομολογία του, δεχόμενο ότι η ευθύνη για το κράτος μέλος παραμένει και στις περιπτώσεις εκείνες όπου η ζημιά του ιδιώτη προήλθε από πράξεις ή παραλήψεις ανωτάτων εθνικών δικαστηρίων⁵⁴⁸.

Η νομολογία αυτή του Δικαστηρίου παγιώθηκε περαιτέρω ως προς ειδικές πτυχές της ευθύνης του κράτους μέλους σε περιπτώσεις αφερεγγυότητας του εργοδότη σε διάφορες

⁵⁴⁷ Σκουρής Β., Ποιες συνέπειες επιφέρει η παράβαση της υποχρέωσης εφαρμογής του κοινοτικού δικαίου από τα εθνικά ανώτατα δικαστήρια, ΕΕΕυΔ 2004, σελ. 251, Μεταξά Α., Ευθύνη κράτους – μέλους λόγω παραβάσεων του κοινοτικού δικαίου καταλογιζομένων σε ανώτατα εθνικά δικαστήρια, ΕΔΔΔΔ 2/2004, 423, C. Kremer, Staatshaftung für Verstöße gegen Gemeinschaftsrecht durch letztinstanzliche Gerichte, NJW 2004, 480, D. Simon, La responsabilité des états membres en cas de violation du droit communautaire par une juridiction suprême, Juris Classeur 2004, 3.

⁵⁴⁸ Παπαγιάννη Δον., Ευθύνη του κράτους μέλους και για αποφάσεις των ανωτάτων εθνικών δικαστηρίων – τα καυδιανά δίκρανα του κοινοτικού δικαστή, Ελλ.Δ. τόμος 47, τεύχος, 1, 2006 σελ. 42.

αποφάσεις του όπως στην υπόθεση Robins⁵⁴⁹ στην υπόθεση Barsotti⁵⁵⁰ στην υπόθεση Valero⁵⁵¹ κ.λπ.

5.11.2.3 Συμπερασματικές παρατηρήσεις

Το ζήτημα της προστασίας των εργαζομένων σε περιπτώσεις αφερεγγυότητας των εργοδοτών έχει απασχολήσει την διεθνή κοινότητα ήδη από τα μέσα του περασμένου αιώνα. Η αρχή είχε γίνει ήδη από το 1949 με την έκδοση της διεθνούς σύμβασης εργασίας (C95) και το 1980 η συγκεκριμένη προστασία κατοχυρώθηκε και σε ενωσιακό (κοινοτικό) επίπεδο με την έκδοση της Οδηγίας 80/987 ΕΟΚ⁵⁵². Η προστιθέμενη αξία της εν λόγω Οδηγία συνίστατο στο ότι απαιτούσε από τα κράτη μέλη επιπρόσθετα και την ίδρυση μηχανισμού εγγυήσεων⁵⁵³ μέσω του οποίου θα διασφαλιζονταν οι μισθολογικές και άλλες αξιώσεις των εργαζομένων, σε περίπτωση αφερεγγυότητας τους εργοδότη.

Η συγκεκριμένη Οδηγία αναθεωρήθηκε το 2002 με την έκδοση της Οδηγία 2002/74/ΕΚ⁵⁵⁴. Επεκτάθηκε το πεδίο εφαρμογής της σε εργαζόμενους μερικής και πρόσκαιρης απασχόλησης, σε εργαζόμενους με σχέση εργασίας ορισμένου χρόνου, προσδιορίστηκε σαφέστερα η αφερεγγυότητα του εργοδότη αλλά και τα χαρακτηριστικά του οργανισμού που θα είναι αρμόδιος για την πληρωμή των αξιώσεων των μισθωτών. Το 2008 το σύνολο των ρυθμίσεων κωδικοποιήθηκε με τη θέσπιση της οδηγίας 2008/94/ΕΚ⁵⁵⁵.

Η Οδηγία 2008/94ΕΚ είναι εκ του αντικειμένου της και μόνο πολύπλοκη, γιατί προϋποθέτει ρυθμίσεις που ανάγονται σε σειρά από τομείς του Δικαίου όπως το Εργατικό, το Αστικό το Ποινικό, ακόμα δε και με το Ασφαλιστικό, το Φορολογικό και το Εταιρικό Δίκαιο⁵⁵⁶. Η πολυπλοκότητα αυτή αντικατοπτρίζεται στα μέτρα εφαρμογής όπου συχνά ανακύπτει η ανάγκη παροχής πρόσθετων πληροφοριών προς την Επιτροπή για να είναι κατανοητή η προσαρμογή των εθνικών νομοθεσιών στις απαιτήσεις της Οδηγίας.

⁵⁴⁹ ΔΕΚ υπ. C-287/05 (Robins) Συλλ. 2007, σελ. I-01053.

⁵⁵⁰ ΔΕΚ υπ. C-19/01, C-50/01, C-84/01 (Barsotti / (INPS), Συλλ. 2004, σελ. I-02005.

⁵⁵¹ ΔΕΚ υπ. C-520/03, (Valero κατά Fondo de Garantía Salarial), Συλλ. 2004, σελ. I-12065.

⁵⁵² ΕΕ, L 284/1980, σελ. 23-27.

⁵⁵³ Ιδια απαίτηση συμπεριλήφθηκε αργότερα και στον άρθρο 25 του Αναθεωρημένου Κοινωνικού Χάρτη και στην υπό αριθ. 173/1992 διεθνή σύμβαση εργασίας.

⁵⁵⁴ ΕΕ, L 270/2002, σελ. 10.

⁵⁵⁵ ΕΕ, L 283/2008, σελ. 36-42.

⁵⁵⁶ Καρούζου Γ., Η Πτώχευση του Εργοδότη και οι Συνέπειες της στις Εργασιακές Σχέσεις, στο: www.poedoy.gr

Παρόλα αυτά οι διατάξεις της Οδηγίας έχουν μεταφερθεί κατά κανόνα ορθά στα κράτη μέλη και μέχρι σήμερα δεν ανέκυψε κάποιο αίτημα για αναθεώρηση των διατάξεών της. Ο σκοπός της Οδηγίας φαίνεται να έχει επιτευχθεί και οι εργαζόμενοι στα κράτη μέλη επωφελούνται της προστασίας που παρέχουν οι διατάξεις της, ιδίως τούτην την περίοδο, όπου ως γνωστόν τα περισσότερα από τα κράτη μέλη βρίσκονται σε οικονομική κρίση, με επιχειρήσεις σε δύσκολες οικονομικές συνθήκες, με υψηλά ποσοστά ανεργίας και ομαδικές απολύσεις.

Σύμφωνα με τα στατιστικά στοιχεία του EUROSTAT εκτιμάται ότι, οι πτωχεύσεις στην Ευρώπη σε γενικές γραμμές αντιστοιχούν σε ένα ποσοστό κοντά στο 15% του συνολικού αριθμού των επιχειρήσεων, με την επιφύλαξη ότι σε περιόδους οικονομικής κρίσης όπως οι σημερινή, τα ποσοστά αυτά αυξάνονται σημαντικά (την περίοδο 2009 έως 2012 τα ποσοστά αφερεγγυότητας αυξήθηκαν κατά 30 έως 45%)⁵⁵⁷.

5.11.2.4 Η προσαρμογή της αλβανικής νομοθεσίας

Στην Αλβανία η προστασία των εργαζομένων σε περιπτώσεις αφερεγγυότητας του εργοδότη ρυθμίστηκε για πρώτη φορά το 1991, δηλ. αμέσως μετά την πτώση του κομμουνιστικού καθεστώτος, όταν η οικονομία της Αλβανίας κατέρρευσε και η πλειοψηφία των επιχειρήσεων είχαν πτωχεύσει ή είχαν ζητήσει την έναρξη διαδικασίας πτώχευσης. Για το λόγο αυτό η τότε κυβέρνηση ψήφισε το νόμο 7631/1992 σχετικά με «την πτώχευση των κρατικών επιχειρήσεων» και στο αρθ. 37 προβλέφθηκε ότι οι αξιώσεις των εργαζομένων για μισθούς και κοινωνικές εισφορές κατατάσσονταν στην τελευταία σειρά επί του συνόλου των αξιώσεων⁵⁵⁸ έναντι της επιχείρησης που πτώχευσε. Η κατάσταση άλλαξε με την έκδοση του νέου αλβανικού Εργατικού Κώδικα του 1995, όπου οι αξιώσεις των μισθωτών προηγούνται όλων των υπολοίπων αξιώσεων. Πρόβλημα όμως δημιουργήθηκε με τη σύνταξη, την ίδια χρονιά, του αλβανικού Αστικού Κώδικα οι διατάξεις του οποίου προβλέπουν ότι οι αξιώσεις

⁵⁵⁷ Εργασιακές σχέσεις, αφερεγγυότητα των επιχειρήσεων και απειλή της ανεργίας, κατά την περίοδο της ύφεσης και της κρίσης, Τετράδια του INE, Τριμηνιαίο Περιοδικό του, ΙΝΣΤΙΤΟΥΤΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΓΣΕΕ–ΔΕΔΥ, τεύχος 36, Αθήνα 2012, σελ. 75

⁵⁵⁸ ΕΕΚ 6/1992, σελ. 13, (FZ, Nr. 6/1992, fq.) 13, άρθρο 37. Στην πρώτη σειρά τα χρέη προς τους διασφαλισμένους πιστωτές, στη δεύτερη τα χρέη προς τους μη ασφαλισμένους, στην τρίτη οι δαπάνες της διαδικασίας πτώχευσης και στην τελευταία οι υποχρεώσεις προς τους εργαζομένους για μισθούς και ασφαλιστικές εισφορές

των μισθωτών για μισθούς και κοινωνικές εισφορές κατατάσσονται δεύτερες στη σειρά των υποχρεώσεων των εργοδοτών.

Η παρούσα οικονομική κρίση έχει επηρεάσει και την αλβανική οικονομία και οι πτωχεύσεις αποτελούν σύνηθες φαινόμενο. Επειδή, δυστυχώς, δεν υπάρχουν επίσημα στατιστικά στοιχεία, μόνο εικασίες μπορούν να προβληθούν ως προς την έκταση του προβλήματος και την αντίστοιχη προστασία των εργαζομένων. Η όποια απάντηση, κατά συνέπεια, του συγκεκριμένου ερωτήματος δεν μπορεί να είναι τεκμηριωμένη

Η τελευταία Έκθεση προόδου της Επιτροπής του 2014 για την κατάσταση στην Αλβανία⁵⁵⁹ αναφέρει ότι κατά την περίοδο 2008-2012 μόνο σε τέσσερις περιπτώσεις έχει ζητηθεί η έναρξη διαδικασίας αφερεγγυότητας των εργοδοτών, μια το 2013, και μόλις οκτώ το 2014. Με βάση τα παραπάνω, ο μόνος τρόπος συλλογής σχετικών στοιχείων είναι τα αρχεία των δικαστηρίων, όπου από μια πρόχειρη έρευνα που έγινε στο αρχείο του Δικαστηρίου Τιράνων αποδείχτηκε ότι τα δικαστήρια έχουν επανειλημμένα ασχοληθεί με υποθέσεις αφερεγγυότητας εργοδοτών⁵⁶⁰.

Με βάση τα προεκτεθέντα η ισχύουσα σήμερα στην Αλβανία νομοθεσία είναι καταρχήν συμβατή με τα διεθνή κείμενα και δεν απαιτείται κάποια εκτεταμένη προσαρμογή.

Το σημαντικότερο πρόβλημα εντοπίζεται στην έλλειψη ενός οργανισμού εγγυήσεων που απαιτούν τα διεθνή κείμενα και ιδίως η ενωσιακή Οδηγία με σκοπό τη διασφάλιση των αξιώσεων των μισθωτών. Ως εκ τούτου αμέσως μετά την αναθεώρηση του ισχύοντος Εργατικού Κώδικα, η επόμενη κίνηση της αλβανικής κυβέρνησης θα πρέπει να είναι η σύσταση ενός οργανισμού εγγυήσεων στα πρότυπα των οργανισμών οι οποίοι ήδη έχουν συσταθεί και λειτουργούν στα κράτη μέλη της ΕΕ.

Το ελληνικό παράδειγμα⁵⁶¹ θα μπορούσε να αποτελέσει πρότυπο και για την αλβανική κυβέρνηση, αφού μπορεί εύκολα να εφαρμοστεί και την Αλβανία. Στον αντίστοιχο αλβανικό ΟΑΕΔ (SHKP), θα μπορούσε να δημιουργηθεί ένας λογαριασμός στον οποίο θα κατατίθεται μια πρόσθετη εισφορά των εργοδοτών που θα προορίζεται στην αποπληρωμή των αξιώσεων των μισθωτών σε περιπτώσεις αφερεγγυότητας των εργοδοτών.

⁵⁵⁹ Στο: http://ec.europa.eu/enlargement/pdf/key_documents/2014, σελ. 19.

⁵⁶⁰ Απόφαση του εφετείου Τιράνων 201/2012 (Αριθ. Πρωτ. 81), (Dalipaj κατά “Woodoor 07” shpk), στο: <http://www.gjykataeapelittirane.al>

⁵⁶¹ Νόμος 1836/1989 περί για «την προώθηση της απασχόλησης και της επαγγελματικής κατάρτισης και άλλες διατάξεις», άρθρο 16, (ΦΕΚ Α', 79/1989, σελ. 1075).

Όσον αφορά τις ρυθμίσεις που περιλαμβάνονται στο αρθ. 124 Εργ. Κ. θα πρέπει να αναθεωρηθούν ώστε να προσαρμοστούν και με τις απιστήσεις της Οδηγίας . Για το σκοπό αυτό:

✓ Ο ισχύον ορισμός για την αφερεγγυότητα του εργοδότη που προβλέπεται στην πρώτη παράγραφο, θα πρέπει να αντικατασταθεί ως εξής: «Ο εργοδότης θεωρείται σε κατάσταση αφερεγγυότητας, ότανέχει ζητηθεί η έναρξη συλλογικής διαδικασίας που βασίζεται στην αφερεγγυότητά του, και προβλέπεται από τις ισχύουσες νομοθετικές, κανονιστικές ή διοικητικές διατάξεις, η οποία επιφέρει τη μερική ή ολική πτώχευσή του, καθώς και το διορισμό συνδίκου ή προσώπου που ασκεί παρεμφερή καθήκοντα».

Ως ημερομηνία επέλευσης της αφερεγγυότητας, θεωρείται η ημερομηνία υποβολής της αίτησης για την κίνηση της πτωχευτικής διαδικασίας.

Όσον αφορά τη δεύτερη παράγραφο του ίδιου άρθρου με το οποίο οι αξιώσεις των εργαζομένων για μισθούς προηγούνται των υπολοίπων αξιώσεων των πιστωτών, θα πρέπει επίσης να αναθεωρηθεί, διότι το ανώτατο ποσό που κατοχυρώνεται με τις διατάξεις αυτές αντιστοιχεί σε πέντε μόνο κατώτατους μισθούς γεγονός που τελεί σε αντίθεση με το ελάχιστό ποσό που κατοχυρώνεται με τις διατάξεις της δεύτερης παραγράφου του αρθ. 4 της Οδηγίας (τρεις μήνες). Ως εκ τούτου και η εν λόγω παράγραφος προτείνεται να αναθεωρηθεί ως εξής:

a. «Σε περιπτώσεις αφερεγγυότητας του εργοδότη, οι αξιώσεις των εργαζομένων έναντι του εργοδότη, οι οποίες προηγούνται των υπολοίπων αξιώσεων των πιστωτών, εξοφλούνται από τον οργανισμό εγγυήσεων, η ίδρυση και η λειτουργία του οποίου ρυθμίζεται με ειδικό νόμο. Αυτές καλύπτουν:

✓ αξιώσεις των εργαζομένων για μισθούς ελάχιστης διάρκειας τριών μηνών πριν από την λύση της εργασιακής σχέσης

✓ αξιώσεις των εργαζομένων για μη ληφθείσα άδεια μετ’ αποδοχών του τρέχοντος και του προηγούμενου έτους

✓ αποζημίωση λόγω μονομερούς καταγγελίας της εργασιακής σχέσης

b. Δεν εξαιρούνται των προαναφερομένων αξιώσεων οι μισθωτοί μερικής απασχόλησης, ορισμένου χρόνου και οι μισθωτοί με σχέση πρόσκαιρης απασχόλησης».

Σε κάθε περίπτωση πάντως απαιτείται επιπρόσθετα και η εναρμόνιση του αρθ. 605 Αστικού Κώδικα με εκείνο του αρθ. 124 Εργατικού Κώδικα.

Τέλος, αναθεώρηση χρήζουν και οι διατάξεις του άρθρου 111 του Εργ. Κ. σχετικά με τον κατώτατο μισθό. Σύμφωνα με την τρίτη παράγραφο του εν λόγω άρθρου το υπουργικό συμβούλιο μπορεί να προσδιορίσει χαμηλότερο από τον από τον νόμο επιτρεπόμενο

κατώτατο μισθό, με στόχο τη διευκόλυνση της ένταξης των νέων στην αγορά εργασίας. Μια τέτοια ρύθμιση ουδέποτε έχει αποφασισθεί μέχρι στιγμής, παρόλα αυτά θα ήταν ευπρόσδεκτη, ειδικά σήμερα, όπου η ανεργία των νέων και των ανηλίκων είναι σε πολύ υψηλά επίπεδα, ενώ θα πρέπει να επισημανθεί ότι ανάλογα μέτρα υπάρχουν και σε άλλα κράτη μέλη της ΕΕ όπως η Ελλάδα⁵⁶², Ηνωμένο Βασίλειο, Τσεχία, Βέλγιο κτλ.

Μια τέτοια πρόβλεψη έχει στηριχθεί επίσης και από την Επιτροπή Κοινωνικών Δικαιωμάτων του Συμβουλίου της Ευρώπης μέσω έκθεσης που έχει συνταχθεί το 2006 και αφορούσε την κατάσταση που επικρατούσε στην Αλβανία έως το 2005⁵⁶³.

Η αρχή της αναλογίας θα πρέπει να είναι η βασική κατευθυντήρια σκέψη για τη λήψη ενός τέτοιου μέτρου. Σύμφωνα και με την πρόταση της Επιτροπής Κοινωνικών Υποθέσεων του Συμβουλίου της Ευρώπης, η μείωση δεν θα πρέπει να ξεπερνά το 30 % του από το νόμο προβλεπόμενου κατώτατου μισθού και σε κάθε περίπτωση οι εργοδότες δεν θα πρέπει να έχουν πραγματοποιήσει απολύσεις για οικονομικούς λόγους τρεις μήνες πριν και τρεις μήνες μετά από κάθε πρόσληψη ανήλικου ή νέου εργαζόμενου.

⁵⁶² Νόμος 3863/2010 για το «Νέο Ασφαλιστικό Σύστημα και συναφείς διατάξεις, ρυθμίσεις στις εργασιακές σχέσεις», άρθρο 74, παρ. 8 και 9, (ΦΕΚ Α', 115/2010, σελ. 2815.

⁵⁶³ European Social Charter (Revised), European Committee of Social Rights, Conclusion 2006 (Albania), Articles, 1,5,6,7,19 and 20 of the Revised Charter, στο: http://www.coe.int/t/dghl/monitoring/socialcharter/conclusions/State/Albania2006_en.pdf.

5.12 ΟΙ ΑΔΕΙΕΣ ΦΡΟΝΤΙΔΑΣ ΠΑΙΔΙΩΝ ΚΑΙ ΟΙ ΑΔΕΙΕΣ ΓΙΑ ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑΚΕΣ ΥΠΟΧΡΕΩΣΕΙΣ

Το αρθ. 132 Εργ.Κ. προβλέπει το δικαίωμα των εργαζομένων γονέων που έχουν την επιμέλεια παιδιού/παιδιών να απουσιάζουν από την εργασία τους και να πληρώνονται κανονικά έως 12 ημέρες το χρόνο για λόγους οι οποίοι σχετίζονται με την επιμέλεια των παιδιών τους (πχ. όταν ο εργαζόμενος γονέας υποχρεούται να παραβρεθεί στο σχολείο μετά από αίτημα των διοικούντων το σχολείο).

Οι εργαζόμενοι με παιδιά κάτω των τριών ετών και οι οποίοι τυχαίνει να είναι άρρωστοι δικαιούνται να απουσιάσουν από την εργασία τους και να πληρωθούν κανονικά για επιπλέον 15 ημέρες το χρόνο υπό την προϋπόθεση βέβαια ότι ο εργαζόμενος, την πρώτη ημέρα επιστροφής στην εργασία, θα έχει προσκομίσει στον εργοδότη του την από τον νόμο απαιτούμενη ιατρική γνωμάτευση σχετικά με την αρρώστια του παιδιού. Πέρα από όσα αναφέρθηκαν, οι έχοντες την επιμέλεια των παιδιών εργαζόμενοι γονείς έχουν δικαίωμα απουσίας άνευ αποδοχών από την εργασία τους για ένα επιπλέον χρονικό διάστημα έως 30 ημέρες το χρόνο. Οι παραπάνω άδειες δίνονται εναλλάξ στον κάθε γονέα ή στον γονέα ο οποίος πραγματικά ασχολείται με τη φροντίδα του παιδιού.

Πέρα από την φροντίδα των παιδιών σύμφωνα με τις διατάξεις του αρθ. 96 Εργ.Κ., οι εργαζόμενοι δικαιούνται άδεια μετ' αποδοχών για «οικογενειακές υποχρεώσεις» ανερχόμενη σε 5 ημέρες και η οποία χορηγείται σε περιπτώσεις γάμου του εργαζόμενου, θανάτου συγγενούς πρώτου βαθμού όπως και άδεια άνευ αποδοχών έως 10 ημέρες στις περιπτώσεις ασθενείας συγγενών πρώτου βαθμού.

5.12.1 Οι άδειες φροντίδας παιδιών και οι άδειες για οικογενειακές υποχρεώσεις στο Διεθνές Δίκαιο και Ενωσιακό Δίκαιο

Στα πλαίσια της ΔΟΕ το δικαίωμα των εργαζομένων να φροντίζουν τα παιδιά τους απουσιάζοντας από την εργασία τους ρυθμίζεται στα αρθ. 1 (παργ. 1,3), 2, 3 και 4 της υπ' αριθ. 156/1981 διεθνούς σύμβασης εργασίας για «την ισότητα ευκαιριών και ίση μεταχείριση εργαζομένων των δύο φύλων-εργαζόμενοι με οικογενειακές υποχρεώσεις»⁵⁶⁴.

Ο βασικός στόχος της εν λόγω σύμβασης αποβλέπει στην άρση των διακρίσεων (αρθ. 1 παργ. 1) για τους εργαζόμενους και των δύο φύλων που έχουν οικογενειακές υποχρεώσεις

⁵⁶⁴ www.ilo.org.

και οι υποχρεώσεις αυτές περιορίζουν τις δυνατότητές τους να προετοιμαστούν για την είσοδο, συμμετοχή ή πρόοδο τους στην οικονομική δραστηριότητα. Τα συμβαλλόμενα κράτη πρέπει να περιλαμβάνουν ανάμεσα στους σκοπούς της εθνικής τους πολιτικής τη διευκόλυνση των προσώπων με οικογενειακές υποχρεώσεις που απασχολούνται ή θέλουν να βρουν απασχόληση στο να ασκήσουν αυτό το δικαίωμα, χωρίς να υπόκεινται σε διακρίσεις και, όσο είναι δυνατό, χωρίς να συγκρούονται οι επαγγελματικές με τις οικογενειακές τους υποχρεώσεις.⁵⁶⁵

Στα πλαίσια του Αν. Κοιν.Χ η εν λόγω προστασία ρυθμίζεται στο αρθ. 27 παργ. 1 έως 3⁵⁶⁶ με βάση το οποίο τα συμβαλλόμενα κράτη μέλη αναλαμβάνουν τα κατάλληλα μέτρα ώστε οι εργαζόμενοι με οικογενειακές υποχρεώσεις⁵⁶⁷:

- ✓ να μπορέσουν να εισέλθουν, να παραμείνουν και να επιστρέψουν στην απασχόληση μετά από απουσία λόγω των συγκεκριμένων υποχρεώσεων συμπεριλαμβανομένων των μέτρων στον τομέα του επαγγελματικού προσανατολισμού και της κατάρτισης
- ✓ να λαμβάνουν υπόψη τις ανάγκες τους όσον αφορά τις συνθήκες απασχόλησης και κοινωνικής ασφάλισης
- ✓ να προωθήσουν ή να αναπτύξουν δημόσιες ή ιδιωτικές υπηρεσίες ημερήσιας φροντίδας και φύλαξης παιδιών
- ✓ να παρέχουν και στους δύο γονείς τη δυνατότητα μετά από την άδεια μητρότητας, γονική άδεια για τη φροντίδα του παιδιού
- ✓ να εξασφαλίσουν ότι οι οικογενειακές υποχρεώσεις δεν θα συνιστούν δικαιολογία για την λύση της εργασιακής σχέσης

Στο **πρωτογενές ενωσιακό δίκαιο** το δικαίωμα των εργαζομένων να απουσιάζουν από την εργασία τους με σκοπό τη φροντίδα των παιδιών ρυθμίζεται στα πλαίσια της ευρύτερης προστασίας κατά των διακρίσεων και της αρχής της ίσης μεταχειρίσεως ανδρών και γυναικών στα αρθ. 8, 19, 153 παργ. 1 στ. γ και 157 ΣΛΕΕ, όπως και αρθ. 22 και 33 του Χάρτη των Θεμελιωδών Δικαιωμάτων σχετικά με την ισότητα ανδρών και γυναικών και τη συμφιλίωση της επαγγελματικής, της ιδιωτικής και της οικογενειακής ζωής.

⁵⁶⁵ Στο: www.ilo.org

⁵⁶⁶ Στο: www.coe.int/socialcharter

⁵⁶⁷ Drew E., Parental Leave in Council of Europe member States, Directorate General of Human Rights, Strasbourg, 2005, Council of Europe, σελ. 10, στο: <https://www.coe.int/t/dghl/standardsetting/equality/03themes/women-decisionmaking>.

Στα πλαίσια του **παραγώγου ενωσιακού δικαίου** στο εν λόγω δικαίωμα αναφέρεται η Οδηγία 2010/18 ΕΕ «σχετικά με την εφαρμογή της αναθεωρημένης συμφωνίας-πλαισίου για τη γονική άδεια που συνήφθη από τις οργανώσεις BUSINESS SEUROPE, UEAPME, CEEP και ETUC και με την κατάργηση της οδηγίας 96/34/ΕΚ»⁵⁶⁸.

Οι εργαζόμενοι δικαιούνται γονική άδεια κατά τη γέννηση ή την υιοθεσία ενός παιδιού. Η αίτηση άδειας μπορεί να υποβληθεί έως ότου το παιδί φθάσει σε ηλικία που ορίζεται από τις εθνικές νομοθεσίες και/ή τις συλλογικές συμβάσεις και μέχρι της συμπλήρωσεως του ογδόου έτους της ηλικίας του. Ο τύπος της σύμβασης εργασίας είναι αδιάφορος.

Η γονική άδεια χορηγείται για περίοδο τουλάχιστον τεσσάρων μηνών. Επί της αρχής, κάθε εργαζόμενος δικαιούται να κάνει πλήρη χρήση της άδειας, οπότε δεν αρμόζει να είναι μεταβιβάσιμη από τον ένα γονέα στον άλλο. Ωστόσο μπορεί να εγκριθεί ένας τέτοιος τύπος μεταβίβασης, αρκεί κάθε γονέας να κάνει χρήση της άδειάς του για τουλάχιστον έναν από τους τέσσερις μήνες (ρήτρα 2).

Τα κράτη μέλη της ΕΕ και/ή οι κοινωνικοί εταίροι μπορούν συγκεκριμένα:

- ✓ να προσδιορίζουν με βάση τις ανάγκες τόσο των εργοδοτών όσο και των εργαζομένων, αν η γονική άδεια χορηγείται κατά πλήρη χρόνο, κατά μερικό χρόνο, κατά τρόπο αποσπασματικό ή με τη μορφή χρονικής πίστωσης
- ✓ να εξαρτούν το δικαίωμα γονικής άδειας από περίοδο αρχαιότητας, που δεν μπορεί να υπερβαίνει το ένα έτος. Ανά περίπτωση, για τον υπολογισμό της περιόδου εξασφάλισης του δικαιώματος, θα λαμβάνεται υπόψη το σύνολο των διαδοχικών συμβάσεων ορισμένου χρόνου με τον ίδιο εργοδότη
- ✓ να επιτρέπουν αναβολή χορήγησης της άδειας για βάσιμους λόγους που συνδέονται με τη λειτουργία της επιχείρησης
- ✓ να επιτρέπουν ειδικές διευθετήσεις για να διασφαλίζεται η ομαλή λειτουργία των μικρών επιχειρήσεων.

Οι εργαζόμενοι που επιθυμούν γονική άδεια οφείλουν να τηρούν την περίοδο κοινοποίησης στον εργοδότη τους. Κάθε κράτος μέλος της ΕΕ ορίζει την εν λόγω περίοδο αναλόγως προς το συμφέρον των εργαζομένων και των εργοδοτών.

Κάθε κράτος μέλος καλείται επίσης να ορίσει συμπληρωματικά μέτρα και/ή προϋποθέσεις ως προς την εφαρμογή της άδειας από γονείς θετούς και από γονείς παιδιών με αναπηρία ή μακροχρόνια ασθένεια.

⁵⁶⁸ ΕΕ, L 68/2010, σελ. 13.

Αφού λήξει η γονική άδεια, ο εργαζόμενος έχει το δικαίωμα να επιστρέψει στη θέση εργασίας του. Εάν αυτό είναι αδύνατο, ο εργοδότης οφείλει να του προτείνει ισοδύναμη ή ανάλογη θέση, βάσει της σύμβασης ή της σχέσης εργασίας του.

Επιπλέον, τα κεκτημένα δικαιώματα ή τα υπό κτήση δικαιώματα από τον εργαζόμενο κατά την ημερομηνία έναρξης της γονικής άδειας διατηρούνται ως έχουν ως το τέλος της γονικής άδειας.

5.12.2 Η γονική άδεια στις νομοθεσίες των κρατών μελών

Η νέα Οδηγία – παρά τις σημαντικές αλλαγές που εισέφερε - δεν άλλαξε θεαματικά την κατάσταση στα κράτη μέλη, δεδομένου ότι η πλειοψηφία τους προέβλεπε ήδη τα σχετικά δικαιώματα. Η Οδηγία μάλλον ακολούθησε τις εθνικές νομοθεσίες και δεν τις κατηύθυνε. Σε όλα τα κράτη μέλη εξασφαλίζεται το δικαίωμα των εργαζομένων στη γονική άδεια και η όποια διαφοροποίηση περιορίζεται μόνο στη διάρκειά της και στη διαδικασία χορήγησής της⁵⁶⁹. Έτσι, για παράδειγμα, στην Ελλάδα⁵⁷⁰ στον Ιδιωτικό Τομέα η διάρκεια της άδειας καθορίζεται σε τέσσερις μήνες, ενώ στο Δημόσιο Τομέα είναι εννέα μήνες, ενώ στην Ουγγαρία εξαιρούνται από το πεδίο εφαρμογής της Οδηγίας οι εργαζόμενοι που εργάζονται σε εποχιακές επιχειρήσεις.

Η μέγιστη διάρκεια της άδειας συναρτάται σε πολλές νομοθεσίες των κρατών μελών με την ηλικία του παιδιού, τον αριθμό των παιδιών ή και με ειδικές ανάγκες που αντιμετωπίζουν οι γονείς (π.χ. ανάπηρα παιδιά). Ο χρόνος χορήγησης διαφοροποιείται επίσης, υπό την έννοια ότι άλλα κράτη μέλη χορηγούν τη γονική άδεια αμέσως μετά την άδεια μητρότητας, ενώ άλλα συνυπολογίζουν χρονικές περιόδους άδειας μέχρι το παιδί να φτάσει σε συγκεκριμένη ηλικία (π.χ. στη Γαλλία μέχρι το παιδί φτάσει την ηλικία των τριών ετών). Σε μερικές χώρες μέλη η μέγιστη διάρκεια της γονικής άδειας ξεπερνάει το ένα έτος (480 ημέρες στη Σουηδία

⁵⁶⁹ Ramalho M & Foubert P & Burri S., The Implementation of Parental Leave Directive 2010/18 in 33 European Countries, European Network of Legal Experts in the Field of Gender Equality, EUROPEAN COMMISSION, Directorate-General for Justice and Consumers, Directorate D — Equality, Unit JUST/D1, European Union, February 2015, Schulze E & Gergoric M., Study on the Maternity, Paternity and Parental leave: Data related to duration and compensation rates in the European Union, Women's Rights & Gender Equality, Directorate General For Internal Policies, Policy Department C: Citizens' Rights And Constitutional Affairs, European Parliament, Brussels, 2015, στο: www.europarl.europa.eu.

⁵⁷⁰ Λεβέντη Γ & Παπαδημητρίου Κ., Ατομικό Εργατικό Δίκαιο, οπ.π., σελ. 591, Νόμος 4075/2012 περί «Θέματα Κανονισμού Ασφάλισης ΙΚΑ – ΕΤΑΜ, Ασφαλιστικών Φορέων, προσαρμογή της νομοθεσίας στην Οδηγία 2010/18/ΕΕ και λοιπές διατάξεις», ΦΕΚ, Α' , 89/2012, σελ. 2708-2710, άρθρ. 48. .

ή και 36 μήνες στην Πολωνία), ενώ σε κάποιες άλλες κυμαίνεται μεταξύ 26 εβδομάδες (π.χ. Φιλανδία, Κάτω Χώρες) και 260 ημέρες στη Σλοβενία. Στην Ελλάδα⁵⁷¹ και ειδικά στον Ιδιωτικό Τομέα η άδεια ανέρχεται στις 18 εβδομάδες. Σε ορισμένα κράτη μέλη προβλέπεται επαύξηση της άδειας, εάν αυτή λαμβάνεται με τη μορφή μειωμένου ωραρίου (π.χ. Βέλγιο), εάν υπάρχει γέννηση διδύμων (π.χ. Ελλάδα στο Δημόσιο Τομέα⁵⁷²) ή τριδύμων (π.χ. Κροατία).

Η ηλικία του παιδιού σε σχέση με τη γονική άδεια σε εκείνες τις χώρες όπου η γονική άδεια έχει σχεδιαστεί ως άδεια που ακολουθεί αμέσως μετά την άδεια μητρότητας, το ανώτατο όριο ηλικίας του παιδιού τείνει να είναι χαμηλότερο (δύο, τρία, τέσσερα ή πέντε χρόνια). Παρ' όλα αυτά, δεδομένου ότι σε ορισμένες χώρες είναι επίσης δυνατό να αναβληθεί μέρος της άδειας σε μεταγενέστερο στάδιο, το όριο ηλικίας αυξάνεται σταδιακά ώστε να είναι δυνατή η απόλαυση της αναβαλλόμενης άδειας (π.χ. Αυστρία, Βουλγαρία, Δανία, τη Γερμανία ή τη Σουηδία).

Στις χώρες όπου η απόσταση μεταξύ της γονικής άδειας και της άδειας μητρότητας δεν είναι τόσο κοντά, το όριο ηλικίας του παιδιού για τους σκοπούς της γονικής άδειας είναι σε γενικές γραμμές σταθερό και ανέρχεται κατά κανόνα σε οκτώ (π.χ. Βουλγαρία, Κροατία, Κύπρος κ.λπ.) αλλά και υψηλότερο, όπως στο Βέλγιο όπου το όριο ηλικίας είναι δώδεκα έτη. Μεγαλύτερη επαύξηση προβλέπεται για ανάπηρα παιδιά ή παιδιά με μακροχρόνια ασθένεια (π.χ. Βέλγιο, Γαλλία).

Χρήση της γονικής άδειας ή μέρος αυτής μπορεί να γίνει σε ορισμένα κράτη μέλη και από τους δύο γονείς ταυτόχρονα (π.χ. Τσεχία, Γαλλία, Ισπανία και στην Αυστρία για τον έναν από τους τέσσερις μήνες), ενώ κάποιες άλλες χώρες επιτρέπουν στους εργαζόμενους γονείς να απολαύσουν εναλλάξ τις περιόδους της άδειας (π.χ. Εσθονία, Ιταλία, Νορβηγία και Πολωνία). Η μη μεταβίβαση του δικαιώματος της άδειας είναι ο κανόνας σε αρκετές χώρες (Βέλγιο, Γαλλία, Γερμανία, Ελλάδα (Ιδιωτικός Τομέας). Ωστόσο, ορισμένες από αυτές τις χώρες επιτρέπουν τη μεταβίβαση μέρους της άδειας (π.χ., η Κύπρος, επιτρέπει τη μεταφορά των δύο εβδομάδων ή η Ιταλία η οποία επιτρέπει τη μεταβίβαση των τριών μηνών) ενώ μόνο στην

⁵⁷¹ Λεβέντη Γ & Παπαδημητρίου Κ., Ατομικό Εργατικό Δίκαιο, ο.π., σελ. 591, Νόμος 4075/2012 σχετικά με «Θέματα Κανονισμού Ασφάλισης ΙΚΑ – ΕΤΑΜ, Ασφαλιστικών Φορέων, προσαρμογή της νομοθεσίας στην Οδηγία 2010/18/ΕΕ και λοιπές διατάξεις», ΦΕΚ, Α' , 89/2012, σελ. 2708-2710, άρθρ. 48.

⁵⁷² Νόμος 4075/2012 περί «Θέματα Κανονισμού Ασφάλισης ΙΚΑ – ΕΤΑΜ, Ασφαλιστικών Φορέων, προσαρμογή της νομοθεσίας στην Οδηγία 2010/18/ΕΕ και λοιπές διατάξεις», ο.π., σελ. 2708-2710, άρθρ. 49-55.

Αυστρία, Τσεχική Δημοκρατία, Δανία, Εσθονία, Ελλάδα (Δημόσιος Τομέας), και στην Λιθουανία το σύνολο της άδειας είναι μεταβιβάσιμη.

Η χρήση της άδειας προϋποθέτει προηγούμενη γνωστοποίηση (από 10 ημέρες έως 4 μήνες) ενώ υπάρχουν και χώρες όπως η Ελλάδα, οι οποίες δεν έχουν υιοθετήσει καμιά προθεσμία πριν από τη λήψη της γονικής άδειας. Σε κάποιες εκ των χωρών μελών προϋπόθεση για τη λήψη αποτελεί η προηγούμενη προϋπηρεσία (π.χ. Αυστρία, Βέλγιο και Ελλάδα στο Δημόσιο Τομέα).

Η προστασία των εργαζομένων από την απόλυση εξαιτίας της αίτησης ή της λήψης γονικής άδειας προβλέπεται σε όλες τις εθνικές νομοθεσίες και το σχετικό δικαίωμα των εργαζομένων προσλαμβάνει τη μορφή ατομικού δικαιώματος. Ταυτόχρονα κατοχυρώνεται και το δικαίωμα των εργαζομένων να επιστρέψουν στην ίδια θέση εργασίας ή, αν αυτό δεν είναι δυνατόν, σε ισοδύναμη ή ανάλογη θέση που είναι σύμφωνη με την εργασιακή σύμβαση ή σχέση ή το δικαίωμά να ζητούν αλλαγές στα ωράρια εργασίας για καθορισμένη χρονική περίοδο μετά την επιστροφή από τη γονική άδεια⁵⁷³.

5.12.3 Η νομολογία του ΔΕΕ σε θέματα γονικής άδειας

Ερμηνευτικά προβλήματα κατά την εφαρμογή της εν λόγω Οδηγίας προέκυψαν σχετικά με την επέκταση της γονικής άδειας σε περίπτωση δίδυμων, τη σχέση μεταξύ της γονικής άδειας και της άδειας μητρότητας όσον αφορά το δικαίωμα της εργαζόμενης να επιστρέψει νωρίτερα από τη γονική άδεια, όταν διαπιστώνει ότι είναι έγκυος⁵⁷⁴. Επιπρόσθετα το Δικαστήριο απασχόλησαν ερωτήματα σχετικά με τον υπολογισμό της αποζημίωσης σε περίπτωση απόλυσης κατά τη διάρκεια μερικής απασχόλησης γονικής άδειας, με την παρένθετη μητρότητα και τα γονικά δικαιώματα⁵⁷⁵, το δικαίωμα της επιστροφής στην ίδια θέση μετά τη λήξη της γονικής άδειας και με τις πιθανές διακρίσεις του εργαζόμενου σε περίπτωση απόλυσης λόγω της λήψης της γονικής άδειας⁵⁷⁶.

⁵⁷³ Drew E & Watters A., «We're not much use, but good for logistics»: an exploratory study of parent ing leaves in Ireland, Journal of International and Comparative Social Policy, School of Computer Science and Statistics, Trinity College Dublin, Ireland Published online: 22 Oct 2014, σελ. 9-10, στο: <http://www.tandfonline.com/loi/rjcs21#.VXsSV1J2d2E>

⁵⁷⁴ ΔΕΚ υπ. C-116/06 (Kiiski), Συλλ. 2007, σελ. I-7643, υπ. C-320/01 (Busch), Συλλ. 2003, σελ. I-2041.

⁵⁷⁵ ΔΕΚ υπ. C-167/12, C:2014:169.

⁵⁷⁶ ΔΕΚ υπ. C-7/12 (Riežniece), C:2013:410 .

Ελληνικό ενδιαφέρον παρουσιάζει η υπόθεση Χατζή⁵⁷⁷ κατά Υπουργείου Οικονομικών. Το κρίσιμο ερώτημα στη συγκεκριμένη υπόθεση σχετίζονταν με το κατά πόσο η ταυτόχρονη γέννηση περισσότερων του ενός τέκνων θεμελιώνει δικαίωμα λήψεως τόσων γονικών αδειών, όσες και τα τέκνα που γεννιούνται. Η συγκεκριμένη εργαζόμενη, μητέρα διδύμων, ζήτησε μετά τη λήξη της πρώτης εννεάμηνης γονικής άδειας, δεύτερη άδεια ίσου χρόνου μετ' αποδοχών για το δεύτερο παιδί της.

Στο προδικαστικό ερώτημα του Εφετείου Θεσσαλονίκης ως προ το κατά πόσο η άρνηση του Υπουργείου Οικονομικών να χορηγήσει στην υπάλληλό του τη συγκεκριμένη άδεια αντιβαίνει στη ρήτρα 2.1 της Συμφωνίας Πλαίσιο που ενσωματώθηκε στην Οδηγία 96/34 σε συνδυασμό με το αρθ. 24 του Χάρτη για τα δικαιώματα του παιδιού το Δικαστήριο υιοθέτησε μια συσταλτική προσέγγιση. Απάντησε ότι τα δικαιώματα τα οποία κατοχυρώνονται στις συγκεκριμένες διατάξεις παρέχονται στους γονείς υπό την ιδιότητα του εργαζόμενου έχοντας ως σκοπό τη συμφιλίωση των επαγγελματικών και οικογενειακών ευθυνών τους και δεν σχετίζονται με κανένα δικαίωμα περί γονικής άδειας στα παιδιά. Ως εκ τούτου, κατέληξε το Δικαστήριο, δεν υφίσταται καμιά διάκριση, όταν στη γέννηση διδύμων παιδιών δίνεται μόνο μια γονική άδεια.

Η Συμφωνία-πλαίσιο που ενσωμάτωσε η Οδηγία καθορίζει μόνον τις ελάχιστες απαιτήσεις και εναπόκειται στα κράτη μέλη αν επιθυμούν να επεκτείνουν τη συγκεκριμένη πρόνοια, πάντως σε ότι αφορά τη γέννηση διδύμων ο εθνικός νομοθέτης θα έπρεπε να προβλέπει κάποια διευκόλυνση.

Στην υπόθεση Christel Meerts⁵⁷⁸ το ερώτημα αφορούσε τον υπολογισμό της αποζημίωσης που δικαιούται απολυμένη εργαζόμενη. Η καταβλητέα στον εργαζόμενο αποζημίωση λόγω καταγγελίας πρέπει να καθορίζεται βάσει του βασικού μισθού, υπολογιζόμενου ως εάν ο εργαζόμενος δεν είχε μειώσει την παρεχόμενη εργασία του λόγω γονικής άδειας κατά την έννοια του σημείου 3, στοιχείο α', της ρήτρας 2 της Συμφωνίας-πλαισίου και ειδικά στο κατά πόσο ο χρόνος της γονικής άδειας δικαιολογούσε μείωση των όποιων απολαβών της.

Το Δικαστήριο υπογράμμισε ότι η υποχρέωση σεβασμού των δικαιωμάτων που έχουν αποκτηθεί ή βρίσκονται υπό διαδικασία απόκτησης από τους εργαζομένους αρθρώνει μια ιδιαίτερα σημαντική αρχή του ενωσιακού κοινωνικού δικαίου που δεν μπορεί να ερμηνεύεται στενά. Ο εργαζόμενος πλήρους απασχόλησης ο οποίος κάνει χρήση μερικώς του χρόνου γονικής άδειας δεν μπορεί να τεθεί σε δυσμενέστερη μοίρα εξ αυτού του λόγου.

⁵⁷⁷ ΔΕΚ υπ. C-149/10 (Χατζή), Συλλ. 2010, σελ. I-08489.

⁵⁷⁸ ΔΕΚ υπ. C-116/08 (Christel Meerts), Συλλ. 2009, σελ. I-10063.

Μια τέτοια μείωση δικαιωμάτων σε περίπτωση χρήσης γονικής άδειας θα μπορούσε να αποθαρρύνει τους εργαζόμενους να ζητήσουν γονική άδεια και να ενθαρρύνει τους εργοδότες να πραγματοποιήσουν απολύσεις κυρίως κατά τις περιόδους, όταν οι εργαζόμενοι θα κάνουν χρήση της γονικής άδειας. Αυτό θα αντέβαινε ευθέως προς το σκοπό της Συμφωνίας-πλαισίου για τη γονική άδεια, ένας από τους στόχους της οποίας είναι να καταστεί ευκολότερη η συμφιλίωση της επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής.

5.12.4 Συμπερασματικές παρατηρήσεις

Η θέσπιση της Οδηγίας το 2010 συνέτεινε αποτελεσματικά στην αποσαφήνιση του περιεχομένου και του εύρους του δικαιώματος στη γονική άδεια και κάλυψε τα όποια κενά είχαν προκύψει κατά την εφαρμογή των διατάξεων της παλιάς Οδηγίας 96/34. Η επέκταση της ελάχιστης διάρκειας της γονικής άδειας (από τρεις σε τέσσερις μήνες), η εφαρμογή των διατάξεων της Οδηγίας και στους εργαζόμενους με μερική απασχόληση, με ορισμένου χρόνου σύμβαση εργασίας αλλά και για τους εργαζόμενους προσωρινής απασχόλησης, όπως και σειρά άλλων διευθετήσεων συνέβαλε στην ουσιαστική εναρμόνιση των εθνικών ρυθμίσεων και βελτίωσε την όλη κατάσταση που επικρατούσε στα κράτη μέλη, αν σκεφθεί κανείς ότι στη Γερμανία κατά την προηγούμενη δεκαετία η γονική άδεια στο 95% των περιπτώσεων χρησιμοποιούνταν μόνο από τις μητέρες⁵⁷⁹

Έντονες διαφοροποιήσεις παρατηρούνται σήμερα στους πολλούς τύπους αδειών οι οποίοι εφαρμόζονται σε όλα τα κράτη μέλη. Εν προκειμένω θα ήταν φρόνιμο να αναληφθεί μια προσπάθεια για ενιαία ρύθμιση όλων αυτών των αδειών. Η ενιαία ρύθμιση είναι βέβαιο πως θα αναδείκνυε τις καλές πρακτικές και θα ευαισθητοποιούσε την κοινωνία των εργαζομένων για την προώθηση μιας πιο ισορροπημένης κατανομής των οικογενειακών ευθυνών. Πρόκληση εν προκειμένω αποτελεί ο πλέον ενεργός ρόλος του πατέρα στην οικογένεια και η νομοθετική εναρμόνιση θα συνέβαλε ουσιαστικά στην υλοποίηση του συγκεκριμένου στόχου.

Στην αλβανική έννομη τάξη, η άδεια για την φροντίδα των παιδιών κατοχυρώνεται στο αρθ. 132 Εργ.Κ, η οποία, όπως και σε άλλα κράτη μέλη της ΕΕ, αποτελείται από ένα συνδυασμό άδειας άνευ αποδοχών και άδειας μετ' αποδοχών για τα παιδιά που έχουν την επιμέλεια. Οι άδειες για λόγους ανωτέρας βίας που προβλέπονται στο αρθ. 7 της Οδηγίας

⁵⁷⁹ Έκθεση της Έκθεση της Επιτροπής για την εφαρμογή της οδηγίας 96/34/EK του Συμβουλίου της 3ης Ιουνίου 1996 σχετικά με τη συμφωνία-πλαίσιο για τη γονική άδεια, που συνήφθη από την UNICE, τη CEEP και τη CES, Βρυξέλλες, 19.6.2003, COM(2003) 358 τελικό, σελ. 42.

2010/18 ΕΕ, ρυθμίζονται ήδη στο αρθ. 96 Εργ.Κ, κάτω από το γενικό τίτλο: «οικογενειακές υποχρεώσεις».

Μέχρι στιγμής δεν έχει γίνει καμιά έρευνα και κατά συνέπεια δεν υπάρχουν στατιστικά στοιχεία ώστε να μπορέσει κανείς να κρίνει κατά πόσο και πώς οι άδειες αυτές χρησιμοποιούνται στην πραγματικότητα. Έχοντας υπόψη μας όμως το γεγονός ότι η αλβανική κοινωνία είναι μια κοινωνία όπου τα δεσμά της οικογένειας είναι ακόμη ισχυρά, κάτι που σε καμιά περίπτωση δεν μπορεί να αγνοηθεί από τους εργοδότες, θα μπορούσαμε να υποθέσουμε ότι οι προαναφερόμενες άδειες όντως χορηγούνται.

Ειδικά ως προς την άδεια φροντίδας παιδιών δεν πρέπει να αμφιβάλλει κανείς ότι μέχρι στιγμής στην Αλβανία παραμένει μια γυναικεία υπόθεση. Παρά ταύτα τα τελευταία χρόνια η αντίληψη αυτή έχει αρχίσει να υποχωρεί, κυρίως λόγω της ένταξης στην αγορά εργασίας νέας γενιάς εργαζομένων, η οποία δείχνει περισσότερη προσαρμοστικότητα στα σύγχρονα ρεύματα σκέψης.

Σε κάθε περίπτωση πάντως η συμβατότητα των δύο άρθρων με τις διατάξεις των διεθνών κειμένων είναι άκρως προβληματική και ως εκ τούτου επιβάλλεται η άμεση τροποποίησή τους.

5.12.5 Η μεταφορά των διεθνών κειμένων στην αλβανική έννομη τάξη

Με εξαίρεση την τελευταία πρόταση στην πρώτη παράγραφο του αρθ. 132 Εργ.Κ. οι υπόλοιπες ρυθμίσεις θα πρέπει να παραμείνουν ως έχουν, δεδομένου ότι αποτελούν κεκτημένα δικαιώματα για τον Αλβανό εργαζόμενο και σε κάθε περίπτωση είναι συμβατά με τα διεθνή κείμενα

Η τελευταία πρόταση στην πρώτη παράγραφο του ίδιου άρθρου στην οποία κατοχυρώνεται το δικαίωμα των εργαζομένων για μια επιπρόσθετη άνευ αποδοχών άδεια των 30 ημερών το χρόνο, σχετίζεται κατά πολύ με τη διάρκεια της γονικής άδειας την οποία ρυθμίζει και η Οδηγία. Ως εκ τούτου θα ήταν προτιμότερο η εν λόγω διάταξη να μεταφερθεί (τροποποιημένη βέβαια) στις επόμενες παραγράφους, οι οποίες θα πρέπει να προστεθούν στη συνέχεια του παρόντος άρθρου.

Έτσι μετά από την τρίτη παράγραφο του αρθ. 132 Εργ.Κ. θα πρέπει να προστεθεί μια τέταρτη παράγραφος σύμφωνα με την οποία «ο εργαζόμενος γονέας έχει δικαίωμα γονικής άδειας ανατροφής του παιδιού μέχρις ότου αυτό συμπληρώσει την ηλικία των έξι (6) ετών, με σκοπό την εκπλήρωση των ελάχιστων υποχρεώσεων ανατροφής. Η γονική άδεια ανατροφής είναι άνευ αποδοχών, χορηγείται εγγράφως για περίοδο τουλάχιστον τεσσάρων (4) μηνών και αποτελεί ατομικό δικαίωμα κάθε γονέα, χωρίς δυνατότητα μεταβίβασης».

Σε μια πέμπτη παράγραφο θα πρέπει να διευκρινιστεί ότι «η γονική άδεια για τους εργαζόμενους γονείς υιοθετημένων παιδιών παραχωρείται εντός εξαετίας από τη στιγμή όπου το παιδί υιοθετείται και σε κάθε περίπτωση όχι πέραν της 12ετίας». Η διαφοροποίηση αυτή είναι αναγκαία εκ του γεγονότος ότι η διαδικασία υιοθεσίας στην Αλβανία είναι χρονοβόρα και καθυστερεί πάρα πολύ με συνέπεια το παιδί να υιοθετείται κατά μέσο όρο όταν είναι ηλικίας δύο και τριών ετών. Η πραγματικότητα αυτή θέτει σε δυσμενέστερη μοίρα τους γονείς υιοθετημένων παιδιών σε σύγκριση με τους φυσιολογικούς γονείς.

Σε μια έκτη παράγραφο θα πρέπει να ρυθμιστεί η διαδικασία και οι προϋποθέσεις χορήγησης γονικής άδειας. Η συγκεκριμένη ρύθμιση πρέπει να προβλέπει ότι «η εν λόγω άδεια χορηγείται μετά από προηγούμενη αίτηση του εργαζόμενου και αντίστοιχη έγκριση του εργοδότη και υπό την προϋπόθεση ότι ο εργαζόμενος έχει συμπληρώσει τουλάχιστον ένα χρόνο συνεχούς προϋπηρεσίας στον ίδιο εργοδότη».

Σε μια έβδομη παράγραφο θα πρέπει να προβλεφθεί το δικαίωμα των εργαζομένων να ζητήσουν από τον εργοδότη τους κατά την επιστροφή από τη γονική άδεια αλλαγές στο ωράριο και/ή την οργάνωση της εργασίας τους για καθορισμένη χρονική περίοδο

Ειδικά ως προς την απαγόρευση απόλυσης του εργαζομένου γονέα, ο οποίος επιστρέφει από γονική άδεια, δεν απαιτείται καμιά προσαρμογή δεδομένου ότι το αρθ. 147 Εργ.Κ. καλύπτει επαρκώς τις ρυθμίσεις της Οδηγίας.

Τέλος, στο αρθ. 96 Εργ.Κ. που προβλέπει τα σχετικά με τις άδειες των εργαζομένων επιβάλλονται κάποιες προσαρμογές. Η δεύτερη παράγραφος προβλέπει ότι στις περιπτώσεις ασθένειας συγγενών πρώτου βαθμού και ανεξαρτήτως του εάν πρόκειται για ανιόντες ή κατιόντες, ο εργαζόμενος δικαιούται άδεια άνευ αποδοχών έως δέκα ημέρες το χρόνο. Η ρύθμιση αυτή είναι ελλιπής, διότι σε αντίθεση και με τις διατάξεις της ρήτρας 7 της Οδηγίας 2010/18 ΕΕ για τη «γονική άδεια», αλλά και με τις διατάξεις της υπ' αριθ. 156/1981 διεθνούς σύμβασης εργασίας για «τους εργαζόμενους με οικογενειακές υποχρεώσεις» ως εξαρτώμενα μέλη της οικογενείας του εργαζομένου δεν μπορεί να αποτελούν μόνο οι συγγενείς πρώτου βαθμού και να εξαιρούνται ο (η) σύζυγος ή και άλλα μέλη της οικογενείας του που όντως εξαρτώνται από αυτόν.

Επίσης μετά τη δεύτερη παράγραφο του ίδιου άρθρου, θα πρέπει να προστεθεί και μια νέα παράγραφος με την οποία θα αναγνωριστεί το δικαίωμα του εργαζόμενου πατέρα για ελάχιστη άδεια τριών ημερών, ώστε να παρευρίσκεται στη γέννηση του παιδιού του. Τη ρύθμιση αυτή επιβάλλουν πρωτίστως όχι υποχρεωτικοί νομικοί λόγοι προς εναρμόνιση με το Ενωσιακό ή το Διεθνές Δίκαιο, αλλά λόγοι ισότητας των εργαζομένων. Δεν είναι λογικό το εν

λόγω δικαίωμα να έχει κατοχυρωθεί ήδη από το 2010 για τους εργαζόμενους στο Δημόσιο Τομέα⁵⁸⁰ και να αγνοείται στον Ιδιωτικό. Πέραν αυτού το συγκεκριμένο δικαίωμα έχει κατοχυρωθεί σε αρκετά κράτη μέλη της ΕΕ, κάτι που δεν μπορεί να αφήνει αδιάφορο το αλβανικό κράτος.

⁵⁸⁰ Αρθ. 9 της υπ' αριθ. 463/2011 απόφασης του υπουργικού συμβουλίου περί «του χρόνου εργασίας και αναπαύσεων στον δημόσιο τομέα», ΕΕΚ. 97/2011 σελ. 3952 / Neni 9 iVKM. Nr.463/2011 për “ Kohën e Punës dhe Pushimit në Institucionet Shtetërore”, FZ. Nr.97/2011, fq.3952.

5.13 Ο ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΣ ΚΑΙ Η ΜΕΤΑΒΙΒΑΣΗ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ

Η προστασία των εργαζομένων κατά τη μεταβίβαση των επιχειρήσεων ρυθμίζεται στο αρθ.138 Εργ.Κ. σύμφωνα με το οποίο σε περιπτώσεις μεταβίβασης επιχειρήσεων τα δικαιώματα και οι υποχρεώσεις που απορρέουν από μια σύμβαση εργασίας ισχύουσας κατά τη στιγμή της μεταβίβασης, μεταφέρονται στον αποκτώντα την επιχείρηση.

Ο εργαζόμενος ο οποίος αντιτίθεται στη μεταβίβαση της επιχείρησης δεσμεύεται με τον μεταβιβάζοντα έως το τέλος της προκαθορισμένης από την σύμβαση εργασίας χρονικής περιόδου κοινοποίησης. Ο μεταβιβάζων επίσης δεσμεύεται με τον εργαζόμενο έως το τέλος της εν λόγω κοινοποίησης για τις από τη σύμβαση εργασίας απορρέουσες υποχρεώσεις και δικαιώματα (παργ. 1).

Η απόλυση εργαζομένου λόγω μεταβίβασης της επιχείρησης είναι άκυρη. Εξαιρέση από τον κανόνα αποτελούν οι περιπτώσεις όπου οι απολύσεις γίνονται για οικονομικούς, τεχνολογικούς ή διαρθρωτικούς λόγους και οι οποίοι αναπόφευκτα συνοδεύονται με αλλαγές στη λειτουργία της επιχείρησης (παργ. 2).

Ο μεταβιβάζων και ο διάδοχος (αρθ. 139 Εργ.Κ.) είναι υποχρεωμένοι να ενημερώσουν και να διαβουλευτούν με τη συνδικαλιστική οργάνωση που δρα στη συγκεκριμένη επιχείρηση και εν απουσία της, με τους εκπροσώπους των εργαζομένων, ειδικά για το λόγο για τον οποίο γίνεται η μεταβίβαση και τις νομικές, οικονομικές και κοινωνικές συνέπειες που ενδεχομένως θα υποστούν οι εργαζόμενοι λόγω της μεταβίβασης, όπως και τα μέτρα που πρέπει να ληφθούν.

Η ενημέρωση και η διαβούλευση θα πρέπει να γίνει τουλάχιστον 30 ημέρες πριν από τη μεταβίβαση. Εάν ο μεταβιβάζων εργοδότης προβεί σε μονομερή καταγγελία της σύμβασης χωρίς προηγουμένως να έχει σεβαστεί τη προαναφερθείσα διαδικασία της ενημέρωσης και της διαβούλευσης ευθύνεται όχι μόνο προς πληρωμή του μισθού που θα ελάμβανε ο εργαζόμενος κατά την περίοδο της κοινοποίησης, αλλά και προς καταβολή μιας επιπλέον αποζημίωσης έως 6 μήνες.

Κατά το αρθ. 202 Εργ.Κ. η μη τήρηση από την πλευρά του μεταβιβάζοντα και του διαδόχου εργοδότη της προαναφερόμενης διαδικασίας διαβούλευσης και ενημέρωσης των εργαζομένων συνεπιφέρει κυρώσεις, οι οποίες αντιστοιχούν έως το τριακονταπλάσιο του από το νόμο επιτρεπόμενου κατώτατου μισθού.

5.13.1 Η προστασία των εργαζομένων κατά τη μεταβίβαση των επιχειρήσεων στο Διεθνές και Ενωσιακό Δίκαιο

Στα πλαίσια της ΔΟΕ, η προστασία των εργαζομένων σε περιπτώσεις μεταβίβασης επιχειρήσεων προβλέπεται στα αρθ. 13 και 14 της υπ' αριθ. 158/1982 διεθνούς σύμβασης εργασίας και από την υπ' αριθ. 166/1982 Σύσταση⁵⁸¹.

Στο Σ.τ.Ε η σχετική προστασία εμπεριέχεται στα αρθ. 21 και 29 του Αν. Κοιν.Χ που έχουν ως αντικείμενο την ενημέρωση και τη διαβούλευση των εργαζομένων, ιδίως στις περιπτώσεις που οι αποφάσεις των εργοδοτών θα μπορούσαν να έχουν σημαντικές επιπτώσεις στην κατάσταση της απασχόλησης και των συνθηκών εργασίας στην επιχείρηση⁵⁸².

Στα πλαίσια του **πρωτογενούς ενωσιακού δικαίου** η προστασία των εργαζομένων σε περιπτώσεις μεταβίβασης επιχειρήσεων προβλέπεται στο αρθ. 27 ΧΘΔμε αντικείμενο το δικαίωμα των εργαζομένων στην ενημέρωση και τη διαβούλευση στο πλαίσιο της επιχείρησης. Σύμφωνα με το εν λόγω άρθρο «εξασφαλίζεται στους εργαζόμενους ή στους εκπροσώπους τους, στα ενδεδειγμένα επίπεδα, εγκαίρως ενημέρωση και διαβούλευση, στις περιπτώσεις και υπό τις προϋποθέσεις που προβλέπονται από το δίκαιο της Ένωσης και τις εθνικές νομοθεσίες και πρακτικές».

Στο **παράγωγο ενωσιακού δικαίου** η εν λόγω προστασία προβλέπεται στην Οδηγία 2001/23 ΕΚ περί «προσεγγίσεως των νομοθεσιών των κρατών μελών, σχετικά με τη διατήρηση των δικαιωμάτων των εργαζομένων σε περίπτωση μεταβιβάσεων επιχειρήσεων, εγκαταστάσεων ή τμημάτων εγκαταστάσεων ή επιχειρήσεων»⁵⁸³. Η Οδηγία αντικαθιστά την Οδηγία 77/187/ΕΟΚ⁵⁸⁴ όπως αυτή είχε τροποποιηθεί με την Οδηγία 98/50/ΕΚ⁵⁸⁵. Η μεταβίβαση επιχείρησης ή εγκατάστασης μπορεί να προκύψει λόγω νομικής μεταβίβασης ή συγχώνευσης. Η μεταβίβαση της επιχείρησης σημαίνει ταυτόχρονα και αλλαγή εργοδότη, αφού ο αποκτών την επιχείρηση καθίσταται εργοδότης των εργαζομένων που ήδη απασχολούνταν σ' αυτήν. Η Οδηγία εφαρμόζεται σε όλες τις επιχειρήσεις (δημόσιες ή ιδιωτικές) και ανεξαρτήτως του αν ασκούν κερδοσκοπική ή μη δραστηριότητα.

Βασική ρύθμιση της Οδηγίας αποτελεί η διατήρηση των δικαιωμάτων και των υποχρεώσεων των εργαζομένων όταν η επιχείρηση όπου εργάζονται αποτελεί αντικείμενο

⁵⁸¹ Στο: www.ilo.org.

⁵⁸² Hennion S.-Le Briss M.-Del Sol M., E Drejta Sociale Europiane dhe, οπ.π., σελ. 376.

⁵⁸³ ΕΕ, L 082/2001, σελ. 16 – 20.

⁵⁸⁴ ΕΕ, L 61/1977, σελ. 26.

⁵⁸⁵ ΕΕ, L 201/1998, σελ. 88.

μεταβίβασης. Επιπρόσθετα η μεταβίβαση επιχείρησης δεν συνιστά βάσιμο λόγο απολύσεως. Απολύσεις μπορούν να γίνουν μόνο για οικονομικούς, τεχνικούς ή οργανωτικούς λόγους.

Οι όροι εργασίας των απασχολουμένων εξακολουθούν να ισχύουν καθ' όλη τη διάρκεια ισχύος της συλλογικής σύμβασης της επιχείρησης. Ωστόσο, οι εν λόγω όροι εργασίας μπορεί να μεταβληθούν, τουλάχιστον ένα έτος μετά τη μεταβίβαση της επιχείρησης, εφόσον το επιτρέπουν τα κράτη μέλη.

Παρομοίως, επί της αρχής, τα δικαιώματα και οι υποχρεώσεις των εργαζομένων που ισχύουν βάσει συμπληρωματικών συστημάτων κοινωνικής προστασίας, δεν μεταβιβάζονται. Ωστόσο, τα κράτη μέλη λαμβάνουν μέτρα για την προστασία των κεκτημένων δικαιωμάτων στις παροχές λόγω γήρατος στο πλαίσιο των εν λόγω συστημάτων. Τα δικαιώματα και οι υποχρεώσεις των εργαζομένων δε διατηρούνται όταν η μεταβίβαση γίνεται κατά τη διάρκεια διαδικασίας αφερεγγυότητας ή πτώχευσης. Για να αποφευχθεί η καταχρηστική προσφυγή στις διαδικασίες αφερεγγυότητας με σκοπό να στερηθούν οι εργαζόμενοι των δικαιωμάτων τους σε περίπτωση μεταβίβασης, τα κράτη μέλη λαμβάνουν όλα τα απαραίτητα μέτρα για να εμποδίσουν αυτό το είδος πρακτικής. Κατά τη διάρκεια της μεταβίβασης, οι εκπρόσωποι των εργαζομένων εξακολουθούν να ασκούν τα καθήκοντά τους μέχρις ότου είναι δυνατή η ανανέωση της θητείας τους.

Οι εργαζόμενοι πρέπει να εξακολουθούν να εκπροσωπούνται, μεταξύ άλλων στην περίπτωση πτωχευτικής διαδικασίας ή διαδικασίας αφερεγγυότητας.

Οι εργαζόμενοι πληροφορούνται τους όρους μεταβίβασης άμεσα ή διαμέσου των εκπροσώπων τους. Οι εν λόγω πληροφορίες αφορούν ιδίως την ημερομηνία ή την προτεινόμενη ημερομηνία μεταβίβασης, τους λόγους της μεταβίβασης, τις νομικές, οικονομικές και κοινωνικές συνέπειες και τα προβλεπόμενα μέτρα όσον αφορά τους εργαζομένους. Εάν υφίσταται Αρχή διαιτησίας στο ενδιαφερόμενο κράτος μέλος, η υποχρέωση πληροφόρησης και διαβούλευσης μπορεί να περιοριστεί στις περιπτώσεις που η πραγματοποιούμενη μεταβίβαση προκαλεί μειονεκτήματα για σημαντικό μέρος των εργαζομένων.

Τέλος, οι συνδικαλιστικοί εκπρόσωποι διατηρούν τα δικαιώματά τους ακόμα και αν έχει τερματιστεί η εντολή τους λόγω της μεταβίβασης της επιχείρησης⁵⁸⁶.

⁵⁸⁶ Ζεδερλινς Δ., Εργατικό Δίκαιο, Ατομικές, οπ.π., σελ. 919-961, Ληξουριώτη Ι., Εργατικό Δίκαιο, Ατομικές Εργασιακές, οπ.π., σελ. 470-485, Hennion S & Le Briss M & DelSol M., E Drejta Sociale Europiane dhe Ndërkombëtare (Το Διεθνές και Ευρωπαϊκό), οπ.π., σελ. 386.

5.13.2 Οι μεταφορά της Οδηγίας στα κράτη μέλη – οι εθνικές ρυθμίσεις

Επειδή οι διαφοροποιήσεις στις επί μέρους εθνικές ρυθμίσεις μπορούν να αποτελέσουν πρότυπο για την προσαρμογή της αλβανικής νομοθεσίας, κρίνεται σκόπιμο να επιχειρηθεί μια σύντομη αναφορά στις πλέον χαρακτηριστικές ρυθμίσεις των κρατών μελών.

Εξαιρουμένου του Βελγίου όπου η μεταφορά των διατάξεων της Οδηγίας έχει γίνει με συλλογική σύμβαση εργασίας (για τον Ιδιωτικό Τομέα) σε όλα τα υπόλοιπα κράτη μέλη η μεταφορά έχει γίνει με νομοθετική ρύθμιση (πχ. Δανία, Γερμανία, Εσθονία, Ελλάδα⁵⁸⁷, Ισπανία, Ηνωμένο Βασίλειο, Ιταλία κτλ) και με αναθεώρηση του ισχύοντος Εργατικού Κώδικα (Τσεχία, Γαλλία, Λιθουανία, Ουγγαρία, Πολωνία, Πορτογαλία, Ρουμανία και Σλοβακία).

Οι προβλέψεις του αρθ. 6 παργ. 1 της εν λόγω συλλογικής σύμβασης έρχονται σε σύγκρουση με τις διατάξεις του αρθ. 1, στοιχείο (α) της Οδηγίας, διότι δέχονται ότι για να υφίσταται μεταβίβαση της επιχείρησης θα πρέπει να έχει προηγηθεί η ύπαρξη της συμφωνίας μεταξύ του μεταβιβάζοντος και του διάδοχου (ύπαρξη κάποιου είδους συμβατικού δεσμού μεταξύ του μεταβιβάζοντος και του διάδοχου). Η εν λόγω ρύθμιση οδηγεί σε σύγχυση και αυτό έχει διαπιστωθεί και από μια απόφαση του Εφετείου της Λιέγης που αρνήθηκε να εφαρμόσει τις διατάξεις του εν λόγω άρθρου της συλλογικής σύμβασης εργασίας, διότι η μεταβίβαση δεν είχε συμφωνηθεί⁵⁸⁸.

Οι διατάξεις του αρθ. 1 (γ) της Οδηγίας εφαρμόζονται σε όλα τα κράτη μέλη (εξαιρουμένου του Βελγίου) σε δημόσιες ή ιδιωτικές επιχειρήσεις, οι οποίες ασκούν κερδοσκοπικές ή μη οικονομικές δραστηριότητες, ενώ στα περισσότερα από αυτά η διοικητική αναδιοργάνωση δημοσίων διοικητικών αρχών ή η μεταβίβαση διοικητικών καθηκόντων μεταξύ δημοσίων διοικητικών αρχών δεν θεωρείται ως μεταβίβαση κατά την έννοια της παρούσας Οδηγίας.

Στο Βέλγιο οι διατάξεις του αρθ. 2 παργ. 3 της εν λόγω συλλογικής σύμβασης εργασίας έρχονται σε σύγκρουση με τις προαναφερθείσες διατάξεις της Οδηγίας διότι αναφέρουν ότι οι διατάξεις της εν λόγω συλλογικής σύμβασης εργασίας δεν εφαρμόζονται στις δημόσιες

⁵⁸⁷ Π.Δ. 178/2002 για «τα μέτρα σχετικά με την προστασία των εργαζομένων σε περίπτωση μεταβίβασης επιχειρήσεων, εγκαταστάσεων ή τμημάτων εγκαταστάσεων ή επιχειρήσεων σε συμμόρφωση με την οδηγία 98/50 ΕΚ», ΦΕΚ, Α', 162/2002, σελ. 3077-3080.

⁵⁸⁸ Sargeant M., Implementation Report, Directive 2001/23/EC on the approximation of laws of the Member States relating to the safeguarding of employees' rights in the event of transfers of undertakings, businesses or parts of businesses, 31 January 2006, Final version: June, 2007, In partnership with Middlesex University Business School, 2007, στο: <http://www.europarl.europa.eu>, σελ. 8.

επιχειρήσεις. Η Ιταλία αποκλείει ορισμένες κατηγορίες δημοσίων υπαλλήλων όπως π.χ. τους πανεπιστημιακούς ερευνητές, ενώ η Αυστρία εξαιρεί τις εργασιακές σχέσεις με τις περιφερειακές και τοπικές αρχές.

Αναφορικά με τα δικαιώματα και τις υποχρεώσεις του εκχωρητή, που απορρέουν από σύμβαση εργασίας ή από εργασιακή σχέση υφιστάμενη κατά την ημερομηνία της μεταβίβασης και τα οποία μεταβιβάζονται στον εκδοχέα (αρθ. 3 παργ. 1 της Οδηγίας), διαπιστώνεται ότι τα κράτη μέλη έχουν μεταφέρει ορθά τις σχετικές προβλέψεις. Ειδικά προβλήματα έχουν προκύψει στο Βέλγιο σχετικά με στοιχεία του μισθού ή του χρόνου εργασίας και γενικότερα των συνθηκών εργασίας που υπάρχουν μεν αλλά δεν έχουν συμπεριληφθεί ρητά στη σύμβαση εργασίας.

Στην Ουγγαρία υπάρχει μια διαφοροποίηση για τους εργαζόμενους στο Δημόσιο με σύμβαση εργασίας ιδιωτικού δικαίου, όταν οι Υπηρεσίες τους συγχωνεύονται ή μεταβιβάζονται σε δημόσιους φορείς, οι οποίοι λειτουργούν με μόνιμους υπάλληλους. Στην περίπτωση αυτή οι εν λόγω εργαζόμενοι δεν μεταβιβάζονται και η εργασιακή τους σχέση λύεται κατά τη στιγμή της μεταβίβασης υπό την προϋπόθεση βέβαια ότι ο μεταβιβάζων και ο εκδοχέας θα πρέπει να τους έχουν ενημέρωση για την απόφαση αυτή τουλάχιστον 30 ημέρες πριν από την ημερομηνία της μεταβίβασης.

16 κράτη μέλη προβλέπουν ότι, μετά την ημερομηνία της μεταβίβασης, ο μεταβιβάζων και ο αποκτών εξακολουθούν να ευθύνονται αλληλέγγυα και εις ολόκληρο, ως προς τις υποχρεώσεις που γεννήθηκαν πριν από τη μεταβίβαση και απορρέουν από σύμβαση εργασίας ή εργασιακή σχέση, οι οποίες υφίσταντο κατά την ημερομηνία της μεταβίβασης. Η Τσεχία, η Δανία, η Ιρλανδία, η Λετονία, η Μάλτα, η Σλοβακία και το Ηνωμένο Βασίλειο δεν έχουν καμία πρόβλεψη για την κοινή ευθύνη.

Εξαιρουμένης της Δανίας, Ιρλανδίας και Ηνωμένου Βασιλείου τα υπόλοιπα κράτη μέλη έχουν θεσπίσει διατάξεις για τη μεταφορά από το μεταβιβάζοντα στον αποκτώντα των όρων εργασίας που έχουν συμφωνηθεί στην ισχύουσα συλλογική σύμβαση εργασίας.

Όλα τα κράτη μέλη επιτρέπουν την απόλυση για οικονομικούς, τεχνικούς ή οργανωτικούς λόγους, χωρίς επιπρόσθετες μερικές φορές διασαφήσεις, αφήνοντας τελικά την όποια ερμηνεία στη δικαστική αρμοδιότητα.

Η ρύθμιση της δεύτερης παραγράφου του αρθ. 4 της Οδηγίας σύμφωνα με την οποία όταν η σύμβαση εργασίας ή η εργασιακή σχέση καταγγελλεί λόγω του ότι η μεταβίβαση συνεπάγεται ουσιαστική μεταβολή των όρων εργασίας εις βάρος του εργαζομένου, η καταγγελία της συμβάσεως εργασίας ή της εργασιακής σχέσεως θεωρείται ότι επήλθε εξαιτίας

του εργοδότη, διαπιστώνεται ότι έχει ενσωματωθεί ορθά κατά κανόνα στο εσωτερικό δίκαιο των περισσότερων κρατών μελών..

Τα περισσότερα κράτη μέλη προβλέπουν ειδικούς κανόνες για την αντιμετώπιση καταστάσεων όπου ο μεταβιβάζων βρίσκεται πιθανώς σε πτώχευση (αρθ. 5 της Οδηγίας). Πχ. στην Τσεχία, σε περίπτωση δικαστικής εκκαθάρισης, ο εκκαθαριστής μπορεί να επιλέξει αν θα πουλήσει το σύνολο της επιχείρησης ή εγκατάστασης ή ένα μέρος της. Σε μια τέτοια κατάσταση, ισχύουν οι συνήθεις κανόνες της μεταβίβασης με την εξαίρεση ότι δεν υπάρχει εκχώρηση αξιώσεων για την περίοδο πριν από την εκκαθάριση, συμπεριλαμβανομένων των μισθών και ημερομισθίων ενώ οι εργαζόμενοι μετατρέπονται σε ενάγοντες κατά προτεραιότητα κατά τη διαδικασία εκκαθάρισης.

Στην Ελλάδα, οι διατάξεις του άρθρου 6 του ΠΔ. 178/2002⁵⁸⁹ αποκλείουν από το πεδίο εφαρμογής τους μεταφορά των δικαιωμάτων και υποχρεώσεων σε μεταβίβαση επιχείρησης ή εγκατάσταση ή τμήματος επιχείρησης ή εγκατάστασης, όταν ο μεταβιβάζων βρίσκεται σε διαδικασία πτώχευσης ή σε οποιαδήποτε άλλη ανάλογη διαδικασία αφερεγγυότητας, η οποία κινήθηκε με σκοπό την εκκαθάριση περιουσιακών στοιχείων του μεταβιβάζοντος και σύμφωνα με διαδικασίες που διεξάγονται υπό την εποπτεία της κατά περίπτωση αρμόδια αρχής.

Σχετικά με την ενημέρωση και τη διαβούλευση (αρθ. 7 της Οδηγίας) όλα τα κράτη μέλη, με εξαίρεση τη Λιθουανία, έχουν υιοθετήσει διατάξεις για την ενημέρωση και τη διαβούλευση, είτε με τα συμβούλια εργαζομένων είτε με τους εκπροσώπους των εργαζομένων ή τους εκπροσώπους των συνδικαλιστικών οργανώσεων. Μια καλή ρύθμιση φαίνεται να είναι αυτή της Κύπρου όπου στους εργοδότες παρέχεται η δυνατότητα επιλογής ενημέρωσης και διαβούλευσης με τους εκπροσώπους των εργαζομένων ή όλων των εργαζομένων⁵⁹⁰.

5.13.3 Η νομολογία του ΔΕΕ

Τα θέματα τα οποία ρυθμίζει η Οδηγία για την προστασία των εργαζομένων στις περιπτώσεις μεταβίβασης επιχείρησης είναι άκρως ευαίσθητα αλλά και αρκούντως πολύπλοκα και ως εκ τούτου αναμενόμενο ήταν ότι με την εφαρμογή τους στην καθημερινότητα θα προκαλούσαν ζητήματα ερμηνείας στα εθνικά δικαστήρια και στο ΔΕΕ.

⁵⁸⁹ ΦΕΚ Α', 162/2002, σελ. 3079.

⁵⁹⁰ Transfer of Undertakings Guide, Global Human Resources Lawyers, Lus Laboris, Printed December 2009, Brussels, 2009, στο: <http://www.iuslaboris.com>, Sargeant M., Implementation Report, Directive 2001/23/EC, οπ.π., σελ. 7.

Ήδη από τη δεκαετία του 80, όταν άρχισε να εφαρμόζεται για πρώτη φορά η Οδηγία 77/187/ΕΟΚ, το ΔΕΕ κλήθηκε αρκετές φορές να απαντήσει σε προδικαστικά ερωτήματα εθνικών δικαστηρίων σε υποθέσεις που σχετίζονται κυρίως με τη διατήρηση των δικαιωμάτων των εργαζομένων σε περίπτωση μεταβίβασης επιχειρήσεως, τη μεταβίβαση σχέσεων εργασίας σε περίπτωση συμβατικής μεταβίβασης τμήματος επιχειρήσεως, το οποίο δεν αποτελεί προϋπάρχουσα αυτόνομη οικονομική οντότητα, την υποχρέωση του διαδόχου να τηρεί τους συμφωνηθέντες με συλλογική σύμβαση όρους εργασίας έως την έναρξη ισχύος άλλης συλλογικής συμβάσεως⁵⁹¹, τη μεταβίβαση ορισμένων διοικητικών αρμοδιοτήτων μιας κοινότητας σε ένωση που ιδρύθηκε για το σκοπό αυτό από περισσότερες της μιας κοινότητες⁵⁹², τη μεταβίβαση επιχειρήσεως που τελεί υπό εκούσια εκκαθάριση⁵⁹³, τις παροχές που προβλέπονται σε περίπτωση απολύσεως⁵⁹⁴, την εναντίωση του εργαζομένου στη μεταβίβαση των εκ της συμβάσεώς του προβλεπόμενων δικαιωμάτων και υποχρεώσεων στο διάδοχο⁵⁹⁵, την αντίρρηση του εργαζομένου να συνεχίσει την εργασιακή σχέση με το διάδοχο⁵⁹⁶, και με το χρόνο μεταβίβασης — εναντίωση στη μεταβίβαση των εργασιακών σχέσεων⁵⁹⁷.

Αξίζει να σημειωθεί ότι έως το 2001, όταν εκδόθηκε η τελευταία Οδηγία 2001/23 ΕΚ, το ΔΕΕ είχε κληθεί να κρίνει 44 υποθέσεις, 30 από τις οποίες σχετίζονταν με την ερμηνεία της έννοιας της επιχείρησης⁵⁹⁸.

Στην υπόθεση CLECESA⁵⁹⁹ το κρίσιμο ερώτημα αφορούσε το ερώτημα ως προς το κατά πόσο εμπίπτει στο πεδίο εφαρμογής της Οδηγίας 2001/23, η περίπτωση κατά την οποία δήμος αναλαμβάνει υπ' ευθύνη του υπηρεσία καθαρισμού των διαφόρων εγκαταστάσεών του, η οποία στο παρελθόν παρέχονταν από συμβαλλόμενη με αυτόν επιχείρηση, προσλαμβάνοντας προς τούτο νέο προσωπικό.

⁵⁹¹ ΔΕΚ υπ. C-328/13 (Österreichischer Gewerkschaftsbund), ECLI, EU, C:2014,2197

⁵⁹² ΔΕΚ υπ. C-298/94 (Annette Henke), Συλλ. 1996, σελ. I-4989.

⁵⁹³ ΔΕΚ υπ. C-399/96 (Europièces SA), Συλλ. 1998, σελ. I-06965.

⁵⁹⁴ ΔΕΚ υπ. C-164/00 (Beckmann), Συλλ. 2002, σελ. I-04893.

⁵⁹⁵ ΔΕΚ υπ. C- 297/03 (Rohrbach), Συλλ. 2005, σελ. I-04305.

⁵⁹⁶ ΔΕΚ υπ. C-132/91 91(Κατσικάς), C-138/91 (Uwe Skreb), Συλλ. 1992, σελ. I-06577, υπ. C- 105/84 (Forening en af Arbejdsledere), Συλλ. 1985, σελ. I-2639.

⁵⁹⁷ ΔΕΚ υπ. C-2/04 (Rasmussen), Συλλ. 2004, σελ. I-1605.

⁵⁹⁸ Έως το 2001 όταν εκδόθηκε η κωδικοποιημένη οδηγία 2001/23 ΕΚ το ΔΕΕ είχε επικαλεστεί να ερμηνεύσει 44 υποθέσεις, 30 από τις οποίες σχετίζονταν με την ερμηνεία της έννοιας της επιχείρησης.

⁵⁹⁹ ΔΕΚ υπ. C-463/09 (CLECESA), Συλλ. 2011, σελ. I-00095, υπ. C-425/02 (Delahaye), Συλλ. 2004, σελ. I-10823.

Το Δικαστήριο διευκρίνισε καταρχήν ότι η Οδηγία 2001/23 εφαρμόζεται και στις δημόσιες επιχειρήσεις που ασκούν οικονομική δραστηριότητα, ανεξαρτήτως του εάν έχουν ή όχι κερδοσκοπικό χαρακτήρα και ότι το γεγονός και μόνον ότι το πρόσωπο στο οποίο η δραστηριότητα μεταφέρθηκε ήταν μια δημοτική αρχή, δεν θα μπορούσε να αποτελεί λόγο για τον αποκλεισμό της υπάρξεως μεταβίβασης.

Παρ' όλα αυτά, σύμφωνα με το αρθ. 1 παργ. 1β της Οδηγίας 2001/23, η εφαρμογή της προϋποθέτει μεταβίβαση σε οικονομική μονάδα η οποία διατηρεί την ταυτότητά της μετά την αλλαγή του εργοδότη. Η διατήρηση της οντότητας απαιτεί έλεγχο του συνόλου των πραγματικών περιστατικών που χαρακτηρίζουν την εν λόγω πράξη, ιδίως το είδος της επιχειρήσεως ή εγκαταστάσεως, τα υλικά περιουσιακά της στοιχεία όπως κτίρια και τα κινητά που μεταφέρθηκαν, η αξία των άυλων περιουσιακών στοιχείων κατά τον χρόνο της μεταβίβασης, η πλειοψηφία των εργαζομένων που ελήφθησαν από τον νέο εργοδότη, οι πελάτες που μεταφέρθηκαν όπως και ο βαθμός ομοιότητας των δραστηριοτήτων που ασκούνται πριν και μετά τη μεταβίβαση.

Με βάση τα παραπάνω, το Δικαστήριο κατέληξε στο συμπέρασμα ότι παρά την ύπαρξη τυχόν εθνικών κανόνων για την προστασία, η απλή ανάληψη εκ μέρους μιας δημοτικής επιχείρησης των εργασιών καθαρισμού που προηγουμένως διεξάγονταν από άλλη επιχείρηση, δεν θα μπορούσε, από μόνη της, να υποδηλώνει την ύπαρξη μεταβίβασης σύμφωνα με την Οδηγία 2001/23.

Στην υπόθεση *Österreichischer Gewerkschaftsbund*⁶⁰⁰ το ερώτημα αφορούσε μεταφορά δραστηριοτήτων από μητρική εταιρία σε θυγατρική, με στόχο οι οικείοι εργαζόμενοι της μητρικής να υπαχθούν στους όρους εργασίας της συλλογικής συμβάσεως της θυγατρικής εταιρίας, οι οποίοι είναι δυσμενέστεροι εκείνων που προβλέπει η συλλογική σύμβαση της μητρικής εταιρίας. Μετά την καταγγελία των υπαρχουσών συλλογικών συμβάσεων τέθηκε το ερώτημα κατά πόσο το αρθ. 3 παργ. 3 της Οδηγίας 2001/23 ως προς τους «όρους εργασίας» που τηρούνται «όπως αυτοί εφαρμόζονται και έναντι του εκχωρητή μέχρι την ημερομηνία της καταγγελίας» είχε εφαρμογή στην προκειμένη περίπτωση.

Σύμφωνα με το Δικαστήριο το εν λόγω άρθρο έχει την έννοια ότι αποτελούν «συμφωνηθέντες με συλλογική σύμβαση όρους εργασίας», οι προβλεπόμενοι από συλλογική σύμβαση όροι εργασίας, οι οποίοι δυνάμει του δικαίου κράτους μέλους εξακολουθούν παρά την καταγγελία της εν λόγω συλλογικής συμβάσεως να παράγουν αποτελέσματα επί των σχέσεων εργασίας οι οποίες διέπονταν άμεσα από αυτήν πριν τη λύση της για όσο χρόνο οι εν

⁶⁰⁰ ΔΕΚ υπ. C-328/13(*Österreichischer Gewerkschaftsbund*), ECLI:EU:C:2014:2197.

λόγω σχέσεις εργασίας δεν υπάγονται σε νέα συλλογική σύμβαση ή οι εργαζόμενοι δεν συνάπτουν νέες ατομικές συμβάσεις εργασίας.

5.13.4 Συμπερασματικές σκέψεις

Η μεταβολή του προσώπου του εργοδότη, ιδιαίτερα με τη μορφή μεταβίβασης επιχειρήσεων ή εκμεταλλεύσεων επηρεάζει άμεσα τα ατομικά και συλλογικά δικαιώματα των εργαζομένων που απασχολούνται στην επιχείρηση. Αυτός είναι και ο βασικός λόγος που επέβαλε την παρέμβαση τόσο της ΔΟΕ όσο και του ενωσιακού νομοθέτη για τη διασφάλιση της προστασίας των εργαζομένων. Η συγκεκριμένη προστασία εντάσσεται στα γενικότερα πλαίσια της ενημέρωσης και διαβούλευσης με τους εργαζόμενους ιδίως όταν οι αποφάσεις του εργοδότη τους ενδέχεται να επηρεάζουν τους όρους εργασίας.

Η Οδηγία 2001/23/EK επέτρεψε επίσης, αφενός, να βελτιωθεί περαιτέρω η έννοια της μεταβίβασης, υπό το πρίσμα του σημαντικού όγκου της νομολογίας της ΔΕΕ, και, αφετέρου, να επιτραπεί στα κράτη μέλη ένας βαθμός ευελιξίας κατά την εφαρμογή ορισμένων διατάξεων, ιδίως σε περιπτώσεις όπου ο μεταβιβάζων έχει χρεοκοπήσει. Με τις συγκεκριμένες λύσεις επιτεύχθηκε μια σωστή ισορροπία μεταξύ της προστασίας των εργαζομένων και της ελευθερίας ασκήσεως οικονομικής δραστηριότητας των εργοδοτών⁶⁰¹.

Παρόλα αυτά, κάποια ζητήματα παραμένουν ακόμη αδιευκρίνιστα.

Μεγάλη αδυναμία των σχετικών ρυθμίσεων της Οδηγίας αποτελεί η παράλειψη να ρυθμιστεί η μεταβίβαση επιχειρήσεων που δεν γίνεται με τη μορφή της συναλλαγής δύο εργοδοτών, αλλά μέσω της αγοράς μετοχών. Στην περίπτωση αυτή, παρόλο που η μεταβίβαση των μετοχών της εταιρείας δεν αλλάζει από νομική άποψη το καθεστώς απασχόλησης, στην πραγματικότητα όμως έχουμε να κάνουμε με μια ουσιαστική αλλαγή του ιδιοκτησιακού καθεστώτος της επιχείρησης.

Κατά συνέπεια είναι εντόνως αμφιλεγόμενο το ζήτημα κατά πόσον από την προστασία που παρέχεται στους εργαζόμενους με την Οδηγία 2001/23/EK επωφελούνται και οι εργαζόμενοι εισηγμένων εταιριών.

Τέλος, εντοπίζεται μια έλλειψη συνοχής στο περιεχόμενο των Οδηγιών όσον αφορά τους ορισμούς της έννοιας της «ενημέρωσης» και «διαβούλευσης» των εργαζομένων όπως και του ορισμού της έννοιας «ελέγχουσα επιχείρησης». Ενώ στην Οδηγία 94/45/EK για τα

⁶⁰¹ Ζεδερλός Δ., Εργατικό Δίκαιο, Ατομικές, οπ.π., σελ. 919-961, Δούκα Β., Μεταβίβαση επιχειρήσεων και εργασιακές σχέσεις, Επ.Εργ.Δ., τόμος 60,2001, σελ. 997, Γούτος Γ-Χ., Συνέπιας της μεταβίβασης Επιχειρήσεως, Δ.Εργ.Ν., τόμος 68, 2012, σελ. 1169, Barnard C., EU Employment Law, οπ.π., σελ. 578-579.

ευρωπαϊκά συμβούλια εργαζομένων συμπεριλαμβάνεται ο ορισμός της διαβούλευσης και της ελέγχουσας επιχείρησης, στην Οδηγία για την προστασία των δικαιωμάτων των εργαζομένων κατά τη μεταβίβαση της επιχείρησης δε υπάρχει κανένας ορισμός.

Πέραν των ζητημάτων ασάφειας και έλλειψης συνοχής στις διατάξεις της Οδηγίας η πρακτική έχει αναδείξει προβλήματα στη διαδικασία της μετάβασης των επιχειρήσεων που είναι σχεδόν αδύνατο να προβλεφθούν νομοθετικά. Εκφεύγουν και αυτής της φαντασίας του νομοθέτη. Για παράδειγμα, παρόλο που οι διατάξεις τη Οδηγίας προβλέπουν την υποχρέωση του αποκτώντος εργοδότη να διατηρήσει τις ίδιες συνθήκες εργασίας για τον εργαζόμενο μετά την απόκτηση της επιχείρησης στην πράξη η προστασία σε βάθος χρόνου είναι πολύ δύσκολη να διασφαλιστεί. Έχει αποδειχθεί, ότι στην πλειοψηφία των περιπτώσεων η μεταβίβαση των επιχειρήσεων είναι αποτέλεσμα οικονομικών προβλημάτων του εκχωρητή, με συνέπεια ο διάδοχος εργοδότης αμέσως μετά την ολοκλήρωση της μεταβίβασης να προχωρά και σε αναδιάρθρωση της επιχείρησης, διαδικασία η οποία κατά κανόνα συνοδεύεται και με ομαδικές απολύσεις.

Δεν είναι λίγες οι περιπτώσεις, κατά τις οποίες ο εργαζόμενος υπό την απειλή της απώλειας της θέσης εργασίας αποδέχεται μια βλαπτική μεταβολή των όρων εργασίας του, πχ. αποδέχεται τοποθέτηση σε κατώτερη θέση, μεταβολή της προσφερόμενης εργασίας, μείωση μισθού, κατάργηση επιδομάτων κλπ.

Ο εργοδότης δηλαδή προτείνει στον εργαζόμενο τη βλαπτική μεταβολή των όρων εργασίας του και συνδέει την απόρριψη της πρότασής του με την καταγγελία της σύμβασης εργασίας⁶⁰². Ίδια αντιμετώπιση επιφυλάσσεται και στις ισχύουσες συλλογικές συμβάσεις εργασίας κατά τη στιγμή της μεταβίβασης. Όταν αυτές λήξουν οι όροι εργασίας που θα συμπεριληφθούν στη νέα συλλογική σύμβαση εργασίας είναι κατά κανόνα βλαπτικές για τον εργαζόμενο⁶⁰³.

5.13.5 Η μεταφορά στην αλβανική εργατική νομοθεσία

Η αλβανική εργατική νομοθεσία γνώρισε για πρώτη φορά τις σχετικές ρυθμίσεις μόλις το 1995, έτσι ώστε η όποια εμπειρία της στην αντιμετώπιση των αντίστοιχων

⁶⁰² Εξαγορές και Συγχωνεύσεις Επιχειρήσεων, Επιπτώσεις στην Απασχόληση και στις Εργασιακές Σχέσεις, Θεωρητική και Εμπειρική Ανάλυση, Μελέτες, ΙΝΕ, ΙΝΣΤΙΤΟΥΤΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΓΣΕΕ – ΑΔΕΔΥ, Αθήνα 2008, σελ. 59.

⁶⁰³ Hennion S & LeBriss M & Del Sol M., E Drejta Sociale Europiane dhe Ndërkombëtare (Το Διεθνές και Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Δίκαιο), οπ.π., σελ. 387.

προβλημάτων να είναι σχετικά μικρή σε σύγκριση με τις υπόλοιπες ευρωπαϊκές χώρες, όπου οι πρώτες ρυθμίσεις ανάγονται στις αρχές του 20^{ου} ⁶⁰⁴.

Κατά το κρίσιμο χρονικό διάστημα όπου σε ευρωπαϊκό επίπεδο λαμβάνονταν τα σχετικά μέτρα, στην Αλβανία η πλειοψηφία των επιχειρήσεων⁶⁰⁵ ανήκε στο κράτος και όταν το 1991 ξεκίνησε το μεγάλο κύμα των αποκρατικοποιήσεων με αλλαγή του κράτους – εργοδότη από ιδιώτες - εργοδότες, άρχισαν να εμφανίζονται και τα πρώτα προβλήματα και η ανάγκη για νομοθετική παρέμβαση.

Καθώς επίσημα στατιστικά στοιχεία σχετικά με τις μεταβιβάσεις επιχειρήσεων δεν υπάρχουν η εξαγωγή των όποιων συμπερασμάτων δεν μπορεί να είναι πειστική. Παρόλα αυτά, από μια σύντομη έρευνα που έγινε στα αρχεία της Συνομοσπονδίας Συνδικαλιστικών Οργανώσεων στην Αλβανία, διαπιστώθηκε ότι στην πλειοψηφία των περιπτώσεων μετά τη μεταβίβαση, οι ισχύουσες συλλογικές συμβάσεις και οι όροι εργασίας των εργαζομένων έχουν διατηρηθεί από το νέο εργοδότη. Το θετικό αυτό γεγονός παρατηρήθηκε κυρίως κατά την ιδιωτικοποίηση δημοσίων επιχειρήσεων όπως οι: OSHE-CEZ, Albtelekom-Turkish Telekom, Banka e Kursimeve-Raifeisen Bank, TIA-Tirana International Airport, Albpetrol-Stream Oil κ.λπ., χωρίς αυτό να σημαίνει ότι διατήρηση δικαιωμάτων είναι άγνωστος τρόπος για τις ιδιωτικές επιχειρήσεις όπως π.χ. η περίπτωση της ACR-Albchrom.

Οι διατάξεις του αρθ. 138 Εργ.Κ. για τη μεταβίβαση των επιχειρήσεων έχουν ερμηνευτεί από τα αλβανικά δικαστήρια σε αρκετές υποθέσεις, δεδομένου ότι τα ανακύψαντα προβλήματα δεν ήταν λίγα. Στην πλειοψηφία των περιπτώσεων οι διαφορές δεν σχετίζονταν με τυχόν μεταβολές των συνθηκών εργασίας των εργαζομένων μετά τη μεταβίβαση, αλλά με τη μη αιτιολογημένη λύση της εργασιακής σχέσης από την πλευρά του διαδόχου εργοδότη αμέσως μετά τη μεταβίβαση της επιχείρησης⁶⁰⁶.

⁶⁰⁴ Στην Ελλάδα η προστασία των μισθωτών σε περίπτωση μεταβολής του προσώπου του εργοδότη έχει ρυθμιστεί ήδη από το 1920 με το νόμο 2112/1920 (για τους υπαλλήλους), ΦΕΚ 67/Α/18-3-1920 καθώς και με το ΒΔ 16/18. 7. 1920, ΦΕΚ 158/Α/20.

⁶⁰⁵ Pano V., Privatizimi dhe Efikasiteti i tij në Shqipëri, Banka e Shqiperise, (Η ιδιωτικοποίηση και η αποτελεσματικότητά του στην Αλβανία, Η τράπεζα της Αλβανίας), στο: http://www.bankofalbania.org/web/pub/vasipano_164_1.pdf.

⁶⁰⁶ Απόφαση του ανώτατου δικαστηρίου 00-2012-2814 (Bordi i Kullimit Mat κατά Fllanza Spahiu) στο: www.gjykataelarte.gov.al, απόφαση του πρωτοδικείου Τιράνων 7835/2013 (Bardhanjori κατά Shogëria “BUKA” και Shogëria “JUGERA”), στο: www.Studioligjoreisaku.al/wp-content/.../Vendimi_Nr_7835.-rtf.doc.

Σε γενικές γραμμές οι ισχύουσες διατάξεις των αρθ. 138 και 139 Εργ.Κ. που έχουν ως αντικείμενο την προστασία των εργαζομένων κατά τημεταβίβαση επιχειρήσεων είναι συμβατές με τις προβλέψεις τη διεθνών κειμένων και κυρίως με τις διατάξεις της Οδηγίας 2001/23.

Για την πλήρη προσαρμογή όμως της αλβανικής νομοθεσίας στο ενωσιακό κεκτημένο φρόνιμο θα ήταν να προστεθεί στο αρθ. 138 Εργ.Κ. η έννοια της επιχείρησης όπως αυτή ορίζεται στο στοιχείο β της πρώτης παραγράφου του άρθρου 1 της Οδηγίας⁶⁰⁷. «Μεταβίβαση θεωρείται η μεταβίβαση μιας οικονομικής οντότητας που διατηρεί την ταυτότητα της και η οποία νοείται ως σύνολο οργανωμένων πόρων με σκοπό την άσκηση οικονομικής δραστηριότητας είτε κύριας είτε δευτερεύουσας».

Στο τέλος της δεύτερης παραγράφου θα πρέπει να προστεθεί ότι οι διατάξεις του παρόντος άρθρου δεν εφαρμόζονται στη μεταβίβαση επιχείρησης, εγκατάστασης ή τμήματος επιχείρησης ή εγκατάστασης, όταν ο εκχωρητής υπόκειται σε διαδικασία πτώχευσης ή σε οποιαδήποτε άλλη ανάλογη διαδικασία αφερεγγυότητας, που κινείται με σκοπό την εκκαθάριση των περιουσιακών στοιχείων του εκχωρητή και οι διαδικασίες διεξάγονται υπό την εποπτεία αρμόδιας δημόσιας Αρχής. Η Αρχή μπορεί να είναι ο σύνδικος πτωχεύσεως ή πρόσωπο εξουσιοδοτημένος από αρμόδια δημόσια Αρχή.

Στο αρθ. 139 Εργ.Κ. και στο τέλος της πρώτης παραγράφου θα πρέπει να προστεθεί ότι η υποχρέωση του μεταβιβάζοντα και του διάδοχου εργοδότη σχετικά με την πληροφόρηση και διαβούλευση των εργαζομένων πριν από τη μεταβίβαση της επιχείρησης ισχύει ανεξάρτητα από το αν η απόφαση που καταλήγει σε μεταβίβαση έχει ληφθεί από τον εργοδότη ή από επιχείρηση που ελέγχει τον εργοδότη. Υπό την έννοια αυτή ως «ελέγχουσα επιχείρηση» νοείται η επιχείρηση η οποία μπορεί να ασκεί δεσπόζουσα επιρροή σε μια άλλη «ελεγχόμενη επιχείρηση» είτε με τη μορφή δικαιωμάτων κυριότητας είτε χρηματοδοτικής συμμετοχής κ.λπ.

⁶⁰⁷ Βλ. και στοιχείο (β) αρθ. 2 του ΠΔ 178/2002 για «τα μέτρα σχετικά με την προστασία των εργαζομένων σε περίπτωση μεταβίβασης επιχειρήσεων, εγκαταστάσεων ή τμημάτων εγκαταστάσεων ή επιχειρήσεων σε συμμόρφωση με την οδηγία 98/50 ΕΚ», ΦΕΚ, Α', 162/2002, σελ. 3077.

5.14 Η ΛΥΣΗ ΤΗΣ ΑΟΡΙΣΤΗΣ ΣΥΜΒΑΣΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ – ΟΙ ΟΜΑΔΙΚΕΣ ΑΠΟΛΥΣΕΙΣ

Η λύση της σύμβασης εργασίας ορισμένου και αορίστου χρόνου, η αποζημίωση του εργαζόμενου, όπως επίσης και η σχετική διαδικασία ρυθμίζονται στα αρθ. 141 έως 158 του αλβανικού Εργατικού Κώδικα.

Οι σχετικές ρυθμίσεις είναι συμβατές με τα ισχύοντα στα διεθνή και ευρωπαϊκά πλαίσια και ως εκ τούτου δεν απαιτείται καμιά προσαρμογή. Πρόβλημα εντοπίζεται ειδικά στο χρόνο προειδοποίησης κατά τη δοκιμαστική περίοδο, στη δυνατότητα που παρέχει το αρθ. 143 παρ. 2 Εργ.Κ. στα συμβαλλόμενα μέρη να διαπραγματευτούν το χρόνο προειδοποίησης και στην απαγόρευση καταγγελίας, όταν κάποιος υπηρετεί στο στρατό.

Σύμφωνα με το αρθ. 143 Εργ.Κ. όταν ένα από τα συμβαλλόμενα μέρη καταγγέλλει τη σύμβαση εργασίας κατά τη διάρκεια της δοκιμαστικής περιόδου υποχρεούται να προειδοποιήσει τον αντισυμβαλλόμενο το λιγότερο πέντε ημέρες πριν από την τελευταία ημέρα της εργασιακής σχέσης. Η μέτρηση του χρόνου προειδοποίησης αρχίζει πάντα από την επόμενη ημέρα της γνωστοποίησης και λήγει με τη λήξη της προειδοποίησης, οπότε και επέρχεται η λύση της σχέσης εργασίας.

Επειδή ο χρόνος προειδοποίησης των πέντε ημερών⁶⁰⁸ κατά τη δοκιμαστική περίοδο έχει κριθεί ως ανεπαρκής από την Επιτροπή Ανεξαρτήτων Εμπειρογνώμων του Συμβουλίου της Ευρώπης⁶⁰⁹, επιβάλλεται να αυξηθεί τουλάχιστον σε δέκα ημερολογιακές ημέρες (η επιτροπή θεωρεί ότι μια εβδομάδα είναι αρκετή). Ο χρόνος αυτός θεωρείται επαρκής, παρόλα αυτά καλό θα ήταν η εν λόγω πρόταση να συζητηθεί και με τους κοινωνικούς εταίρους σε περίπτωση που αυτοί θα προτείνουν κάτι διαφορετικό από όσο συνιστά και η Επιτροπή Ανεξαρτήτων Εμπειρογνώμων του Συμβουλίου της Ευρώπης. Για τον καθορισμό του χρόνου κοινοποίησης θα μπορούσε να ληφθεί υπ' όψη επίσης και η πρακτική που ακολουθείται στα κράτη μέλη της ΕΕ, όπου η δοκιμαστική περίοδος διαφέρει σημαντικά (από ένα μήνα έως και 12 μήνες). Πχ. στο Βέλγιο, Γερμανία και Δανία η δοκιμαστική περίοδος διαρκεί τρεις μήνες, ο χρόνος κοινοποίησης ανέρχεται σε δύο εβδομάδες, ενώ στην Ελβετία όπου η δοκιμαστική περίοδος διαρκεί επίσης τρεις μήνες, ο ελάχιστος χρόνος προειδοποίησης είναι μία εβδομάδα.

⁶⁰⁸ Δεν έχει διευκρινιστεί στον Κώδικα εάν οι πέντε αυτές ημέρες είναι ημερολογιακές ή εργάσιμες.

⁶⁰⁹ European Committee of Social Rights, Conclusions 2007, Volume 1, (Albania, Armenia, Belgium, Bulgaria, Cyprus, Estonia, Finland, France), Council of Europe, December 2007, σελ. 46 στο: http://www.coe.int/t/dghl/monitoring/socialcharter/conclusions/Year/2007Vol1_en.pdf <http://www.coe.int>

Η προβλεπόμενη δυνατότητα των συμβαλλομένων μερών να διαπραγματευτούν τα ελάχιστα χρονικά διαστήματα των προειδοποιήσεων (αρθ. 143 παρ. 2 Εργ.Κ.) έχει επίσης κριθεί από την Επιτροπή Ανεξαρτήτων Εμπειρογνώμων του Συμβουλίου της Ευρώπης ως αντιφατική προς την πρώτη παράγραφο του ίδιου άρθρου, αλλά και ως μη αναγκαία διάταξη και για το λόγο αυτό πρέπει να αφαιρεθεί από τον Κώδικα.

Τέλος, σύμφωνα με το αρθ. 147 Εργ.Κ. ο εργοδότης απαγορεύεται να λύσει τη σύμβαση εργασίας, όταν ο εργαζόμενος υπηρετεί στο στρατό. Επειδή μετά το 2008 η Αλβανία έχει αποκλειστικά επαγγελματικό στρατό, η στρατιωτική θητεία δεν είναι πλέον υποχρεωτική. Ως εκ τούτου η διάταξη για την απαγόρευση λύσης σχέσης εργασίας, όταν ο εργαζόμενος υπηρετεί στο στρατό θα πρέπει να αφαιρεθεί από το άρθρο 147 Εργ.Κ.

Ως **ομαδικές απολύσεις** (αρθ. 148 Εργ.Κ.) νοείται η λύση της εργασιακής σχέσης από την πλευρά του εργοδότη για λόγους οι οποίοι δεν σχετίζονται με το πρόσωπο των εργαζομένων και όταν ο αριθμός των απολυμένων εντός χρονικού διαστήματος 90 ημερών είναι τουλάχιστον 10 για επιχειρήσεις που απασχολούν έως 100 εργαζόμενους, 15 για επιχειρήσεις που απασχολούν από 150 έως 200 εργαζόμενους, 20 για επιχειρήσεις οι οποίες απασχολούν από 200 έως 300 εργαζόμενους και 30 για επιχειρήσεις οι οποίες απασχολούν πάνω από 300 εργαζόμενους.

Όταν ο εργοδότης προγραμματίζει να προβεί σε ομαδικές απολύσεις θα πρέπει να ενημερώσει γραπτώς τη συνδικαλιστική οργάνωση και αν αυτή δεν υπάρχει, ο εργοδότης είναι υποχρεωμένος να ενημερώσει τους εργαζόμενους με δημοσίευση της σχετικής απόφασης σε εμφανές σημείο εντός του χώρου της επιχείρησης. Η ενημέρωση θα πρέπει να περιέχει ειδικά τους λόγους των ομαδικών απολύσεων, τον αριθμό των εργαζομένων οι οποίοι πρόκειται να απολυθούν, το συνολικό αριθμό των εργαζομένων οι οποίοι εργάζονται κανονικά κατά την στιγμή της απόλυσης, όπως επίσης και την περίοδο κατά την οποία θα πραγματοποιηθούν οι απολύσεις. Αντίγραφο της συγκεκριμένης ενημέρωσης ο εργοδότης υποχρεούται να αποστείλει στο Υπουργείο Εργασίας.

Ο εργοδότης οφείλει να προβεί σε διαβούλευση με τη συνδικαλιστική οργάνωση ή εν απουσία της με τους εκπροσώπους των εργαζομένων με σκοπό την επίτευξη μιας συμφωνίας. Η διαβούλευση αποσκοπεί στη λήψη μέτρων προς αποφυγή ή ελαχιστοποίηση των ομαδικών απολύσεων, αλλά και στην άμβλυνση των συνεπειών που θα προκληθούν ως αποτέλεσμα των ομαδικών απολύσεων.

Μετά το τέλος των διαβουλεύσεων ο εργοδότης ενημερώσει το Υπουργείο Εργασίας και τους εκπροσώπους των εργαζομένων, εφόσον έχει επιτευχθεί συμφωνία. Στο Υπουργείο

Εργασίας αναγνωρίζεται διαμεσολαβητικός ρόλος προς επίτευξη συμφωνίας μεταξύ των μερών εντός προθεσμίας 20 ημερών από την ημερομηνία της κοινοποίησης. Το Υπουργείο Εργασίας δεν έχει αρμοδιότητα προς παρεμπόδιση των ομαδικών απολύσεων και ο ρόλος του καθ' όλη τη διάρκεια των διαβουλεύσεων περιορίζεται στη διαμεσολάβηση και την επίτευξη συμφωνίας τηρώντας πάντα αμερόληπτη στάση. Μετά την πάροδο της προθεσμίας των 20 ημερών ο εργοδότης ενημερώνει τους εργαζόμενους που πρόκειται να απολυθούν και βεβαίως υποχρεούται να τηρήσει τις από το νόμο προβλεπόμενες προθεσμίες προειδοποίησης του αρθ. 143 Εργ.Κ.

Ο εργοδότης ο οποίος δεν τηρεί την παραπάνω διαδικασία υποχρεούται να αποζημιώσει τους απολυμένους εργαζόμενους με ένα ποσό το οποίο αντιστοιχεί σε έως 6 μηνιαίους μισθούς. Στο ποσό αυτό προστίθεται στην αποζημίωση που ενδεχομένως δικαιούνται οι εργαζόμενοι από την μη τήρηση των προθεσμιών προειδοποίησης που προβλέπονται στο αρθ. 143 Εργ.Κ. Εάν ο εργοδότης προβεί σε νέες προσλήψεις εργαζομένων με ίδια προσόντα και ίδια κατάρτιση, θα πρέπει να δώσει προτεραιότητα στους απολυθέντες εργαζομένους που έχουν τα σχετικά προσόντα (αρθ. 148 Εργ.Κ.).

5.14.1 Οι ομαδικές απολύσεις στο Διεθνές και Ενωσιακό Δίκαιο

Στα πλαίσια της ΔΟΕ, οι ομαδικές απολύσεις ρυθμίζονται στα αρθ. 13 και 14 του της υπ' αριθ. 158/1982 διεθνούς σύμβασης εργασίας⁶¹⁰ και της υπ' αριθ. 166/1982 Σύστασης για «τη λύση της εργασιακής σχέσης». Η Αλβανία δεν έχει επικυρώσει τη συγκεκριμένη σύμβαση.

Στα πλαίσια του Συμβουλίου της Ευρώπης οι ομαδικές απολύσεις προβλέπονται στο αρθ. 29 του Αν. Κοιν. Χ οι διατάξεις του οποίου κατοχυρώνουν το δικαίωμα των εργαζομένων στην ενημέρωση και διαβούλευση κατά τη διαδικασία ομαδικών απολύσεων.

Τα συμβαλλόμενα κράτη αναλαμβάνουν με το συγκεκριμένο άρθρο την υποχρέωση να εξασφαλίσουν ότι ο εργοδότης πρέπει να ενημερώνει και να διαβουλεύεται με τους εκπροσώπους των εργαζομένων, σε εύθετο χρόνο και πριν από την εν λόγω ομαδική απόλυση, σχετικά με τα μέτρα και τα μέσα τα οποία θα παρθούν για μια ενδεχόμενη αποφυγή των ομαδικών απολύσεων ή τον περιορισμό και την άμβλυνση των συνεπειών τους με κοινωνικά μέτρα που σχετίζονται ιδιαίτερα με την αποκατάσταση ή την επανεκπαίδευση των εργαζομένων.

⁶¹⁰ www.ilo.org.

Στα πλαίσια του **πρωτογενούς ενωσιακού δίκαιου** η προστασία από τις ομαδικές απολύσεις προβλέπεται στο αρθ. 27 Χάρτη Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της ΕΕ σύμφωνα με το οποίο «στους εργαζόμενους ή στους εκπροσώπους τους εξασφαλίζεται στα ενδεδειγμένα επίπεδα εγκαίρως ενημέρωση και διαβούλευση στις περιπτώσεις και υπό τις προϋποθέσεις που προβλέπονται από τον κοινοτικό δίκαιο και τις εθνικές νομοθεσίες και πρακτικές».

Στο παράγωγο ενωσιακό δίκαιο η εν λόγω προστασία ρυθμίζεται κυρίως στην Οδηγία 98/59 ΕΚ για «την προσέγγιση των νομοθεσιών των κρατών μελών που αφορούν τις ομαδικές απολύσεις»⁶¹¹ η οποία αποτελεί κωδικοποιημένη έκδοση των Οδηγιών 75/129/ΕΟΚ⁶¹² και 92/56/ΕΟΚ⁶¹³.

Η Οδηγία έχει ως σκοπό την προσέγγιση των νομοθεσιών των κρατών μελών σε ό, τι αφορά τους τρόπους εφαρμογής και τη διαδικασία των ομαδικών απολύσεων, ώστε να ενισχυθεί η προστασία των εργαζομένων σε περίπτωση ομαδικών απολύσεων⁶¹⁴.

Η Οδηγία δεν εφαρμόζεται:

- ✓ στις ομαδικές απολύσεις που πραγματοποιούνται στα πλαίσια των συμβάσεων εργασίας που έχουν συναφθεί για ορισμένη διάρκεια ή ορισμένο έργο, παρά μόνο αν οι απολύσεις αυτές πραγματοποιηθούν πριν από το πέρας ή την εκπλήρωση των συμβάσεων αυτών
- ✓ στους εργαζομένους της δημόσιας διοίκησης ή των ιδρυμάτων δημόσιου δικαίου, και
- ✓ στα πληρώματα ποντοπόρων πλοίων θαλάσσιας ναυσιπλοΐας.

Ως «ομαδικές απολύσεις» νοούνται οι απολύσεις που πραγματοποιούνται από έναν εργοδότη για ένα ή περισσότερους λόγους, οι οποίοι δεν έχουν σχέση με το πρόσωπο των εργαζομένων, εφ' όσον ο αριθμός των απολύσεων ανέρχεται, ανάλογα με την επιλογή των κρατών μελών:

α) είτε για περίοδο 30 ημερών:

- ✓ τουλάχιστον σε 10, σε επιχειρήσεις που απασχολούν συνήθως περισσότερους από 20 και λιγότερους από 100 εργαζόμενους,

⁶¹¹ ΕΕ, L 225/1998, σελ. 16 -2.

⁶¹² ΕΕ, L 48/1975, σελ. 29–30.

⁶¹³ ΕΕ, L 245,26/1992, σελ. 3–5.

⁶¹⁴ Rönmar M., EU Industrial Relations vs National Industrial Relations, Comparative and Interdisciplinary Perspectives, ed. Kluwer Law International, 2008, σελ. 30-32, McMullen J., Redundancy: The Law and Practice, ed. Oxford University Press, New York, 2011, Foster N., Backstone of the EC Legislation 2006-2007, 17th edition, ed. Oxford University Press, NewYork, 2006, σελ. 363-367.

✓ τουλάχιστον σε 10 % του αριθμού των εργαζομένων, σε επιχειρήσεις που απασχολούν συνήθως τουλάχιστον 100 και λιγότερους από 300 εργαζόμενους,

✓ τουλάχιστον σε 30, σε επιχειρήσεις που απασχολούν συνήθως τουλάχιστον 300 εργαζόμενους,

β) είτε για περίοδο 90 ημερών, τουλάχιστον σε 20, ανεξάρτητα από τον αριθμό των συνήθως απασχολουμένων στις επιχειρήσεις αυτές.

Για τον υπολογισμό του αριθμού των απολύσεων που προβλέπονται στο πρώτο εδάφιο, στοιχείο α, προς τις απολύσεις εξομοιώνονται όλες οι λήξεις της σύμβασης εργασίας για έναν ή περισσότερους λόγους, οι οποίοι δεν έχουν σχέση με το πρόσωπο των εργαζομένων, υπό τον όρο ότι οι απολύσεις είναι τουλάχιστον πέντε.

Διαβούλευση

Ο εργοδότης που προτίθεται να πραγματοποιήσει ομαδικές απολύσεις οφείλει να προβεί σε διαβούλευση με τους εκπροσώπους των εργαζομένων προκειμένου να καταλήξει σε συμφωνία.

Η διαβουλεύσεις αφορά τουλάχιστον τις δυνατότητες αποφυγής ή περιορισμού των απολύσεων και την άμβλυνση των συνεπειών, ιδίως μέσω της προσφυγής σε κοινωνικά συνοδευτικά μέτρα, που αποσκοπούν στην τοποθέτηση των απολυθέντων εργαζομένων σε άλλη θέση εργασίας ή στη μεταστροφή τους προς άλλο αντικείμενο εργασίας.

Πληροφορίες που θα πρέπει να παράσχει ο εργοδότης

Η Οδηγία διευκρινίζει ότι τα κράτη μέλη μπορούν να προβλέπουν ότι οι εκπρόσωποι των εργαζομένων δύνανται να προσφεύγουν σε εμπειρογνώμονες σύμφωνα με τα εθνικά μέτρα. Ο εργοδότης παρέχει κάθε χρήσιμη πληροφορία στους εκπροσώπους των εργαζομένων κατά τις συνεδριάσεις και σε κάθε περίπτωση, τους κοινοποιεί γραπτώς:

- ✓ τους λόγους,
- ✓ την περίοδο κατά την οποία προβλέπει να πραγματοποιήσει τις απολύσεις,
- ✓ τον αριθμό και την κατηγορία των εργαζομένων που απασχολούνται συνήθως,
- ✓ τον αριθμό των εργαζομένων που πρόκειται να απολυθούν,
- ✓ τα κριτήρια με τα οποία επελέγησαν οι υπό απόλυση εργαζόμενοι,
- ✓ τη μέθοδο υπολογισμού των ενδεχόμενων αποζημιώσεων.

Διαδικασία ομαδικών απολύσεων

Η οδηγία προσδιορίζει τη διαδικασία που πρέπει να εφαρμοστεί.

Ο εργοδότης κοινοποιεί γραπτώς κάθε σχέδιο ομαδικής απόλυσης στην αρμόδια αρχή. Η κοινοποίηση περιλαμβάνει κάθε χρήσιμη πληροφορία σχετικά με το σχέδιο απόλυσης και τις διαβουλεύσεις, εκτός της μεθόδου υπολογισμού των αποζημιώσεων. Ωστόσο, σε περίπτωση παύσης δραστηριότητας που οφείλεται σε δικαστική απόφαση, η κοινοποίηση δεν είναι αναγκαία παρά μόνον έπειτα από ρητό αίτημα των αρχών.

- ✓ ο εργοδότης διαβιβάζει αντίγραφο της κοινοποίησης στους εκπροσώπους των εργαζομένων, που δύνανται να απευθύνουν τις παρατηρήσεις τους στην αρμόδια δημόσια αρχή.
- ✓ οι ομαδικές απολύσεις πραγματοποιούνται το νωρίτερο τριάντα ημέρες μετά την κοινοποίηση, προθεσμία της οποίας επωφελείται η αρμόδια δημόσια αρχή για την αναζήτηση λύσεων.

Τα κράτη μέλη μπορούν να επιτρέπουν στη δημόσια αρχή να μειώσει την προθεσμία ή να την παρατείνει ως τις εξήντα ημέρες μετά την κοινοποίηση, σε περίπτωση μη επίλυσης των προβλημάτων. Το άρθρο αυτό δεν είναι υποχρεωτικό για τις ομαδικές απολύσεις που πραγματοποιούνται έπειτα από παύση δραστηριότητας κατόπιν δικαστικής απόφασης. Είναι δυνατόν να επιτραπεί μεγαλύτερη παράταση. Ο εργοδότης ενημερώνεται για την παράταση και τους λόγους της πριν από τη λήξη της αρχικής προθεσμίας⁶¹⁵.

5.14.2 Η μεταφορά της Οδηγίας στα κράτη μέλη

Από τις διαδοχικές εκθέσεις της Επιτροπής έως το 2007 προκύπτει ότι κατά τη μεταφορά των διατάξεων της αρχικής Οδηγίας στα κράτη μέλη είχαν προκύψει αρκετά προβλήματα, τα οποία ανάγκασαν την Επιτροπή να ξεκινήσει τη διαδικασία προσφυγής κατ' αρθ. 258 ΣΛΕΕ εναντίον κρατών μελών⁶¹⁶ για παράβαση του Ενωσιακού Δικαίου. Τελικά, οι συγκεκριμένες προσφυγές δεν ευδοκίμησαν⁶¹⁷ αφού τα συγκεκριμένα κράτη μέλη προχώρησαν στη μεταφορά των Οδηγιών, χωρίς αυτό να σημαίνει ότι η μεταφορά υπήρξε πάντα άπογη κατά το Ενωσιακό Δίκαιο.

⁶¹⁵ Λεβέντη Γ & Παπαδημητρίου Κ., Ατομικό Εργατικό Δίκαιο, οπ.π., σελ. 953-968, Κουκιάδης Ι., Εργατικό Δίκαιο, Ατομικές, οπ.π., σελ 985, Ληξουριώτη Ι., Εφαρμογές εργατικού δικαίου. Ατομικές και συλλογικές εργασιακές σχέσεις (επιμ.), εκδ. Νομική Βιβλιοθήκη, 2008, σελ. 602.

⁶¹⁶ ΔΕΚ υπ. 131/84 (Επιτροπή/ Ιταλία), Συλλ. 1985, σελ. 03531 ,υπ. 215/83 (Επιτροπή κατά Βελγίου), Συλλ. 1985, σελ. 01039.

⁶¹⁷ ΔΕΚ υπ. C-596/12 (Επιτροπή κατά Ιταλίας), Συλλ. 2014, σελ. 0000.

Το ζήτημα των ομαδικών απολύσεων αποτελεί ευαίσθητο θέμα στην ευρωπαϊκή αγορά εργασίας και παρόλο που η Οδηγία επικεντρώνει την προσοχή της σε τρία κατά βάση θέματα (τον ορισμό και το πεδίο εφαρμογής, την ενημέρωση και τη διαβούλευση και τη διαδικασία των ομαδικών απολύσεων) δεν παύει να θεωρείται ως καίριας σημασίας κείμενο στην ενωσιακή δικαιοταξία.

Τα κριτήρια που προκρίνει η Οδηγία για τον προσδιορισμό των ομαδικών απολύσεων (η απόλυση να μη σχετίζεται με το πρόσωπο του εργαζόμενου και η πρόβλεψη συγκεκριμένου αριθμού απολυομένων) έχουν εφαρμοστεί ορθά σε όλα τα κράτη μέλη με μοναδική εξαίρεση την Ισπανία⁶¹⁸.

Αναφορικά με τον ελάχιστο αριθμό των απολύσεων, αρκετά κράτη μέλη έχουν θεσπίσει τα ίδια κατά βάση ποσοστά που καθορίζει και η Οδηγία με κάποιες μικρές διαφοροποιήσεις. Για παράδειγμα στη Γερμανία για μια περίοδο 30 ημερών, 5 εργαζόμενοι για τις επιχειρήσεις που απασχολούν από 21 έως 59 εργαζόμενοι, το 10% επί του συνόλου των εργαζομένων ή περισσότερο από 25 εργαζόμενοι για επιχειρήσεις που απασχολούν από 60 έως 499 εργαζόμενους και τουλάχιστον 30 εργαζόμενοι για τις επιχειρήσεις που απασχολούν τουλάχιστον 500 εργαζόμενους. Στην Ελλάδα⁶¹⁹, ως ομαδικές απολύσεις θεωρούνται όσες γίνονται από επιχειρήσεις ή εκμεταλλεύσεις, που απασχολούν περισσότερους από 20 εργαζόμενους, για λόγους που δεν αφορούν το πρόσωπο των απολυόμενων και υπερβαίνουν κάθε ημερολογιακό μήνα τα παρακάτω όρια:

- ✓ Μέχρι 6 εργαζόμενους για επιχειρήσεις ή εκμεταλλεύσεις που απασχολούν από 20 έως 150 εργαζόμενοι
- και

⁶¹⁸ Στην υπ. C-392/12 (Andrés Rabal Cañas), ECLI:EU:C:2013:178. Το ισπανικό δικαστήριο διατύπωσε προδικαστικό ερώτημα, ζητώντας καταρχάς να διευκρινιστεί εάν η ισπανική κανονιστική ρύθμιση, βάσει της οποίας ο όρος «ομαδικές απολύσεις» ορίζεται λαμβάνοντας ως μονάδα αναφοράς τον επιχειρηματικό φορέα, είναι σύμφωνη προς την ευρωπαϊκή Οδηγία 98/59/EK, για τις ομαδικές απολύσεις. Το ΔΕΕ απεφάνθη ότι η ισπανική ρύθμιση είναι αντίθετη με την συγκεκριμένη Οδηγία, διότι καθιερώνει ως μόνη μονάδα αναφοράς την επιχείρηση, με συνέπεια να καθίσταται ενδεχομένως αδύνατη η κίνηση της προβλεπόμενης από το ευρωπαϊκό δίκαιο διαδικασίας, παρά το γεγονός ότι οι απολύσεις θα χαρακτηρίζονταν ως «ομαδικές», εάν ως μονάδα αναφοράς καθιερωνόταν η εγκατάσταση.

⁶¹⁹ Νόμος 3963/2010 αρθ. 74 παργ. 1 περί «του νέου ασφαλιστικού συστήματος και συναφών διατάξεων, ρυθμίσεων στις εργασιακές σχέσεις», ΦΕΚ, Α', 115/2010, σελ. 2815, δια του οποίου τροποποιήθηκαν οι διατάξεις του άρθρου 1 και 2 παργ. (α) και (β) του Νόμου 1387/1983.

- ✓ 5% του προσωπικού μέχρι και μέχρι 30 εργαζόμενους για επιχειρήσεις ή εκμεταλλεύσεις που απασχολούν περισσότερα από 150 εργαζόμενους.

Μεγάλες διαφοροποιήσεις παρατηρούνται ως προς την ελάχιστη προθεσμία η οποία θα πρέπει να παρέλθει από την ημερομηνία της κοινοποίησης για την ολοκλήρωση των διαπραγματεύσεων. Η Οδηγία καθορίζει ως ελάχιστη περίοδο τις 30 ημέρες με τη δυνατότητα επέκτασης έως 60 ημέρες. Στη Λιθουανία η προθεσμία για την ολοκλήρωση της διαδικασίας είναι 60 ημέρες, στην Βουλγαρία 45 ημέρες, στην Ιταλία 45 ημέρες, στην Λετονία 60 ημέρες με δυνατότητα επέκταση έως και 75 ημέρες, στην Ισπανία 30 ημέρες με την δυνατότητα επέκτασης έως 45 ημέρες και στην Ελλάδα 20 ημέρες με την δυνατότητα επέκτασης έως 60 ημέρες⁶²⁰.

5.14.3 Η νομολογία του ΔΕΕ

Τα περισσότερα ερμηνευτικά προβλήματα δημιούργησαν οι διατάξεις της Οδηγίας σχετικά με τον ορισμό των ομαδικών απολύσεων, το πεδίο εφαρμογής της Οδηγίας και την υποχρέωση των εργοδοτών προς ενημέρωση και διαβούλευση με τους εργαζόμενους πριν να προβούν σε ομαδικές απολύσεις⁶²¹.

Στην υπόθεση Επιτροπή κατά Ιταλίας⁶²² η προσφυγή της Επιτροπής στρέφονταν κατά της Ιταλίας, επειδή εξείρεσε από το πεδίο εφαρμογής του ιταλικού νόμου, με τον οποίο μεταφέρθηκε η Οδηγία στην ιταλική έννομη τάξη την κατηγορία των διευθυνόντων υπαλλήλων ή των διαχειριστών ή των στελεχών (τους επονομαζόμενους «dirigenti=managers»).

Κατά το Δικαστήριο η Οδηγία 98/59 θα έχανε εν μέρει την αποτελεσματικότητά της σε περίπτωση αποτυχίας να εφαρμόσει τη διαδικασία διαβούλευσης σχετικά με ορισμένους εργαζομένους, ανεξαρτήτως των συνοδευτικών κοινωνικών μέτρων που προβλέπονται για να μετριαστούν οι συνέπειες της ομαδικές απολύσεις. Αυτό ισχύει ιδιαίτερα αν λάβει κανείς υπόψη ότι η οδηγία 98/59, εκτός από τις περιπτώσεις που απαριθμούνται στο άρθρο 1,

⁶²⁰ Termination of employment relationships Legal situation in the Member States of the European Union, European Commission Directorate General Employment, Social Affairs and Equal Opportunities Unit D2 Manuscript completed in April 2006, Kresal B., Termination of Employment Relationships Legal situation in the following Member States of the European Union: Bulgaria, Cyprus, the Czech Republic, Estonia, Hungary, Latvia, Lithuania, Malta, Poland, Romania, Slovakia and Slovenia, European Commission Directorate General Employment, Social Affairs and Equal Opportunities Unit F2 Manuscript completed in Ljubljana, March 2007, στο: <http://ec.europa.eu/social>

⁶²¹ ΔΕΚ υπ. C-44/08 (Akavan), Συλλ. 2009, I-08163.

⁶²² ΔΕΚ υπ. C-596/12 (Επιτροπή/ Ιταλία), Συλλ. 2014, -00000.

παράγραφος 2, δεν παραδέχεται ούτε ρητά ή σιωπηρά, οποιαδήποτε δυνατότητα από την πλευρά των κρατών μελών οι οποία θα αποκλείσει από το πεδίο εφαρμογής της οδηγίας εκείνης της κατηγορίας των εργαζομένων.

Στην υπόθεση Αθηναϊκή Χαρτοποιία⁶²³ το επίδικο ερώτημα εστιάζονταν στην έννοια της επιχείρησης, δεδομένου ότι η Αθηναϊκή Χαρτοποιία διέθετε μια μονάδα παραγωγής στη Θράκη που απασχολούσε 420 εργαζόμενους. Με μονομερή απόφαση του εργοδότη η μονάδα παραγωγής διέκοψε τις εργασίες και απέλυσε τους εργαζόμενους. Το Εφετείο Θράκης, έκρινε, καταρχήν, ότι η εν λόγω μονάδα παραγωγής της οποίας είχε διακοπεί η δραστηριότητα, δεν ήταν αυτοτελής έναντι της εφεσείουσας εταιρίας και δεν ενέπιπτε επομένως στην εξαίρεση του άρθρου 5, παράγραφος 5, του νόμου 1387/1983. Μολονότι από το γράμμα της διάταξης αυτής προέκυπτε ότι η εν λόγω εξαίρεση αφορούσε μόνον τις περιπτώσεις στις οποίες η διακοπή της δραστηριότητας απορρέει από δικαστική απόφαση, τα ελληνικά δικαστήρια ερμήνευαν τη διάταξη αυτή υπό την έννοια ότι εφαρμόζεται και όταν η διακοπή αυτή απορρέει από μονομερή απόφαση του εργοδότη.

Η έννοια της «επιχείρησης» τέθηκε στην κρίση του Δικαστηρίου στην υπόθεση Rockfon⁶²⁴ όπου το Δικαστήριο είχε επισημάνει ότι οι όροι που χρησιμοποιούνται στο κείμενο της Οδηγίας 98/59 (75/19 ΕΟΚ) για την απόδοση στις διάφορες γλώσσες της έννοιας «επιχείρηση» εμφανίζουν ορισμένες διαφορές και έχουν διαφορετικό εννοιολογικό περιεχόμενο και σημαίνουν, εγκατάσταση, επιχείρηση, εργασιακό κέντρο, τοπική μονάδα ή χώρο εργασίας. Λαμβανομένου υπόψη του σκοπού της Οδηγίας αυτής που αποβλέπει, στην ενίσχυση της προστασίας των εργαζομένων σε περίπτωση ομαδικών απολύσεων, το Δικαστήριο ερμήνευσε την έννοια «επιχείρηση» ως αφορώσα, ανάλογα με τις περιστάσεις, τη μονάδα στην οποία είναι τοποθετημένοι οι απολυθέντες εργαζόμενοι για να ασκούν τα καθήκοντά τους. Κατ' αυτόν τον τρόπο, το Δικαστήριο έδωσε ιδιαιτέρως ευρύ ορισμό στην έννοια της «επιχείρησης, προκειμένου να περιορίσει, κατά το δυνατό, τις περιπτώσεις μη υπαγωγής ομαδικών απολύσεων στην Οδηγία 98/59, λόγω του νομικού χαρακτηρισμού της έννοιας αυτής σε εθνικό επίπεδο⁶²⁵.

Το Δικαστήριο θύμισε στην απόφασή του τη συγκριμένη νομολογία και δέχθηκε ότι σχετικές διατάξεις της Οδηγίας πρέπει να ερμηνευθούν υπό την έννοια ότι μια μονάδα παραγωγής, όπως η επίδικη στην κύρια δίκη, εμπίπτει στην έννοια «επιχείρηση» για την εφαρμογή της Οδηγίας.

⁶²³ ΔΕΕ υπ. C-270/05 (Αθηναϊκή Χαρτοποιία), Συλλ. 2007, I-01499.

⁶²⁴ ΔΕΕ υπ. C-449/93 (Rockfon), Συλλ. 1995, I-04291.

⁶²⁵ ΔΕΕ υπ. C-187-190/05 (Αγοραστούδης), Συλλ. 2006 I-07775, υπ. C-182/13 (Valerie Lyttle), ECLI:EU: C:2015:317, υπ. C-392/13 (Andrés Rabal Cañas), ECLI:EU:C:2015:318.

Ως προς την παρέκκλιση της πέμπτης παράγραφο του άρθρου 5 του νόμου 1387/1983 η οποία αφορούσε μόνον τις περιπτώσεις στις οποίες η διακοπή της δραστηριότητας απορρέει από δικαστική απόφαση και τα οποία τα ελληνικά δικαστήρια ερμήνευαν τη διάταξη αυτή υπό την έννοια ότι εφαρμόζεται και όταν η διακοπή αυτή απορρέει από μονομερή απόφαση του εργοδότη το ΔΕΕ έκρινε ότι η εν λόγω εισάγουσα παρέκκλιση διάταξη έχει εφαρμογή αποκλειστικά και μόνον όταν η διακοπή των δραστηριοτήτων μιας επιχείρησης επέρχεται κατόπιν δικαστικής αποφάσεως. Σε όλες τις άλλες περιπτώσεις, και ιδίως όταν η διακοπή της δραστηριότητας της εγκατάστασης οφείλεται μόνο στη βούληση του εργοδότη, αυτός υποχρεούται να παρατείνει τις διαβουλεύσεις με τους εργαζομένους ενώπιον της αρμόδιας δημόσιας αρχής.

5.14.4 Συμπερασματικές σκέψεις

Οι ομαδικές απολύσεις, αν εξαιρέσει κανείς τις περιπτώσεις των εξαγορών, συγχωνεύσεων ή γεωγραφικών μετακινήσεων των επιχειρήσεων σε χώρες με χαμηλό εργατικό κόστος, στην πλειοψηφία των περιπτώσεων έρχονται ως αποτέλεσμα οικονομοτεχνικών λόγων (οικονομικές δυσκολίες του εργοδότη, αναδιάρθρωση της επιχείρησης, μη κερδοφόρες μονάδες ή εγκαταστάσεις, για λόγους αύξησης του κόστους παραγωγής κ.τλ.)⁶²⁶.

Σε πολλές περιπτώσεις είναι δυστυχώς αναπόφευκτες, δεν παύουν όμως και στο βαθμό που δεν εξαρτώνται από το πρόσωπο του εργαζόμενου, να αποτελούν ένα άκρως ευαίσθητο θέμα για τους εργαζόμενους, αφού χάνουν ομαδικά την εργασίας τους.

Προφανώς οι σημαντικότερες ρυθμίσεις της Οδηγίας είναι εκείνες με τις οποίες εισάγεται η διαδικασία της διαβούλευσης μεταξύ των εργοδοτών και των εργαζομένων και της ενημέρωσης των τελευταίων, αλλά και των δημοσίων αρχών ως προς τους λόγους που οδηγούν την εργοδοσία στις ομαδικές απολύσεις. Η υποχρέωση του εργοδότη προς διαβούλευση και ενημέρωση πρέπει να προηγείται της καταγγελίας και αυτό αποτελεί, τελικά, την πεμπτουσία⁶²⁷ των ρυθμίσεων της Οδηγίας

Αξίζει να σημειωθεί ότι ή εμπλοκή της δημόσιας αρχής στην εν λόγω διαδικασία της ενημέρωσης δεν πρέπει σε καμιά περίπτωση να εννοείται ως κρατική παρέμβαση με σκοπό

⁶²⁶ Ληξουριώτη Ι., Νομικοί προβληματισμοί στο δίκαιο των ομαδικών απολύσεων, εισήγηση που αναπτύχθηκε στο πλαίσιο διημερίδας που έλαβε χώρα στο Ευρωπαϊκό Πανεπιστήμιο Κύπρου την 6 και 7 Μαρτίου 2015, με γενικό τίτλο «Αναδιάρθρωση επιχειρήσεων. Επίκαιρα ζητήματα εμπορικού, εργατικού και κοινωνικοασφαλιστικού δικαίου», στο: <https://www.academia.edu> και <http://www.ergasiaka-gr.net>

⁶²⁷ Λεβέντη Γ & Παπαδημητρίου Κ., Ατομικό Εργατικό Δίκαιο, οπ.π., σελ. 957.

την εμπόδιση των ομαδικών απολύσεων, αλλά ως υποχρέωσή της προς ανάληψη των αναγκαίων μέτρων για την αντιμετώπιση των προβλημάτων της αναμενόμενης ανεργίας, που δημιουργούνται από τις σχεδιαζόμενες ομαδικές απολύσεις⁶²⁸.

Η ερμηνευτική παρέμβαση του Δικαστηρίου αποδείχθηκε για μια ακόμη φορά καταλυτική ως προς την ορθή εφαρμογή των σχετικών διατάξεων. Στις προαναφερθείσες υποθέσεις και όχι μόνο⁶²⁹ το ΔΕΕ αποσαφήνισε το πεδίο εφαρμογής της Οδηγία και προσδιόρισε τον όρο επιχείρηση έτσι ώστε να αποφεύγονται στρεβλώσεις κατά την εφαρμογή των σχετικών διατάξεων⁶³⁰.

5.14.5 Η μεταφορά της Οδηγίας στην αλβανική έννομη τάξη

Στην Αλβανία η έννοια των ομαδικών απολύσεων ήταν άγνωστη μέχρι στις αρχές της δεκαετίας του 90. Με την κατάρρευση του κομμουνιστικού καθεστώτος, το κλείσιμο ή την ιδιωτικοποίηση του συνόλου των κρατικών μονάδων παραγωγής, οι ομαδικές απολύσεις, ιδίως στις αρχές της δεκαετίας του 90', ήταν καθημερινό φαινόμενο. Λόγω και της έλλειψης νομοθετικών ρυθμίσεων εκείνη την εποχή, οι επιπτώσεις ήταν τραγικές και ο αντίκτυπος στην κοινωνία ακόμα χειρότερος. Εκατοντάδες χιλιάδες Αλβανοί μετανάστευσαν μαζικά στις γειτονικές χώρες (κυρίως Ελλάδα και Ιταλία).

Η τότε αλβανική κυβέρνηση για να αντιμετωπίσει το μαζικό φαινόμενο της φυγής στις αρχές του 1991 είχε εκδώσει νόμο για την κοινωνική στήριξη των ατόμων που καθίστανται άνεργοι λόγω οικονομικών μεταρρυθμίσεων. Ενέτασσε τους άνεργους στο ταμείο ανεργίας για ένα χρονικό διάστημα μέχρι δώδεκα μήνες⁶³¹.

Για πρώτη φορά ρυθμίσεις σχετικά με τις ομαδικές απολύσεις στην Αλβανία κατοχυρώθηκαν στον Εργατικό Κώδικα του 1995 και οι όποιες λύσεις μπορούν να θεωρηθούν ως καταρχήν θετικές.

Στην Αλβανία το 95% των επιχειρήσεων είναι μικρομεσαίες επιχειρήσεις με απασχολούμενο προσωπικό από 2 έως 10 άτομα με συνέπεια να καθίσταται πολύ δύσκολη η ύπαρξη συνδικαλιστικών οργανώσεων σε όλες τις επιχειρήσεις που δραστηριοποιούνται στην

⁶²⁸ Αρθ. 5§3 του Ν. 138/1983, ΦΕΚ, Α', Αριθ. 110/1983, σελ. 1970.

⁶²⁹ ΔΕΚ υπ. C-44/08 (Akavan) Συλλ. 2009, I-08163.

⁶³⁰ Hennion S.-Le Briss M.-Del Sol M., E Drejta Sociale Europiane, οπ.π., σελ. 394.

⁶³¹ Νόμος 7521/1991 για «την κοινωνική στήριξη των ατόμων οι οποίοι καθίστανται άνεργοι λόγω οικονομικών μεταρρυθμίσεων», (ΕΕΚ 9/1991, σελ. 383), Ligji Nr.7521/1991 për «përkrahjen sociale për përsone të dalin të papunë nga zbatimi i reformës ekonomike », FZ Nr.9/1991, fq.383.

αγορά. Οι όποιες ομαδικές απολύσεις έχουν γίνει έως σήμερα, πραγματοποιήθηκαν σε επιχειρήσεις που απασχολούν κατά μέσο όρο από 30 έως 700 άτομα προσωπικό και οι οποίες στην Αλβανία δυστυχώς είναι πολύ λίγες. Οι επιχειρήσεις αυτές δραστηριοποιούνται κυρίως στους τομείς των πετρελαιοπηγών, των ορυχείων, φασόν και τηλεπικοινωνιών.

Από την προσωπική εμπειρία μου στο Υπουργείο Εργασίας μπορώ να συμπεράνω ότι έως σήμερα (εξαιρουμένων των δημοσίων επιχειρήσεων) οι αλβανικές επιχειρήσεις που πραγματοποίησαν ομαδικές απολύσεις τήρησαν την από το αρθ. 148 Εργ.Κ. υποχρέωση ενημέρωσης και διαβούλευσης με τους εκπροσώπους των εργαζομένων και της δημόσιας αρχής.

Εάν εξαιρέσουμε την πρώτη παράγραφο του αρθ. 148 Εργ.Κ. οι ισχύουσες διατάξεις σχετικά με τις ομαδικές απολύσεις είναι συμβατές με τις προβλέψεις των διεθνών κειμένων και κυρίως με τις διατάξεις της οδηγίας 98/59.

Η πρώτη παράγραφος όμως του αρθ. 148 Εργ.Κ. θα πρέπει να τροποποιηθεί και να οριστεί ότι ως «ομαδικές απολύσεις» νοούνται οι απολύσεις που πραγματοποιούνται από έναν εργοδότη για έναν ή περισσότερους λόγους, οι οποίοι δεν έχουν σχέση με το πρόσωπο των εργαζομένων, εφ' όσον ο αριθμός των απολύσεων ανέρχεται:

i) είτε για περίοδο 30 ημερών:

- ✓ τουλάχιστον σε 10, σε επιχειρήσεις, εγκαταστάσεις ή χώρους εργασίας που απασχολούν συνήθως περισσότερους από 20 και λιγότερους από 100 εργαζόμενους,
- ✓ τουλάχιστον σε 10 % του αριθμού των εργαζομένων, σε επιχειρήσεις, εγκαταστάσεις ή χώρους εργασίας που απασχολούν συνήθως τουλάχιστον 100 και λιγότερους από 300 εργαζόμενους,
- ✓ τουλάχιστον σε 30, σε επιχειρήσεις, εγκαταστάσεις ή χώρους εργασίας που απασχολούν τουλάχιστον 300 εργαζόμενους,

ii) είτε για περίοδο 90 ημερών, τουλάχιστον σε 20, ανεξάρτητα από τον αριθμό των συνήθως απασχολούμενων στις επιχειρήσεις αυτές.

Θα πρέπει να προστεθεί επιπλέον η πρόβλεψη ότι το αρθ. 148 Εργ.Κ. δεν θα εφαρμόζεται:

- ✓ Στις ομαδικές απολύσεις που πραγματοποιούνται στο πλαίσιο συμβάσεων εργασίας που συνήφθησαν για ορισμένο χρόνο ή για ορισμένη εργασία εκτός αν οι απολύσεις αυτές γίνουν πριν από τη λήξη ή εκτέλεση των συμβάσεων αυτών
- ✓ Στους εργαζόμενους στη δημόσια διοίκηση ή στους οργανισμούς δημοσίου δικαίου
- ✓ Στα πληρώματα των θαλασσίων σκαφών.

5.15 ΤΟ ΣΥΛΛΟΓΙΚΟ ΕΡΓΑΤΙΚΟ ΔΙΚΑΙΟ ΚΑΙ Η ΑΠΕΡΓΙΑ

Στα θέματα του συλλογικού εργατικού δικαίου όπως η συλλογική σύμβαση εργασίας, η ίδρυση και η λειτουργία των συνδικαλιστικών οργανώσεων, οι συνδικαλιστικές ελευθερίες η αλβανική νομοθεσία είναι συμβατή με το διεθνές και ενωσιακό κεκτημένο και ως εκ τούτου δεν απαιτούνται ιδιαίτερες προσαρμογές.

Από όλα αυτά τα θέματα σημείο αντιδικιών αποτελεί αναμφισβήτητα το δικαίωμα απεργίας των εργοδοτών, η γνωστή ως ανταπεργία (lockout).

Το δικαίωμα των εργαζομένων στην απεργία με σκοπό την προστασίας των εργασιακών τους συμφερόντων κατοχυρώνεται στο αρθ. 51 του Συντάγματος. Ταυτόχρονα ίδιο δικαίωμα υπέρ των συνδικαλιστικών οργανώσεων εξειδικεύεται στο αρθ. 197 Εργ.Κ. Η συμμετοχή στην απεργία είναι εθελοντική και κανείς δεν μπορεί να υποχρεωθεί να συμμετέχει σε απεργία εναντίον της βούλησης του. Ως εκ τούτου απαγορεύεται κάθε δράση η οποία αποβλέπει σε εξαναγκασμό, βία και διάκριση για λόγους που σχετίζονται με τη συμμετοχή σε απεργία.

Οι συνδικαλιστικές οργανώσεις δικαιούνται να διοργανώνουν απεργία συναδελφικής αλληλεγγύης υπό την προϋπόθεση όμως ότι η απεργία αυτή είναι νόμιμη και ασκείται εναντίον εργοδότη ο οποίος στηρίζει εργοδότη εναντίον του οποίου ασκείται η αρχική απεργία.

Στην Αλβανία η ανταπεργία⁶³², σε αντίθεση με αρκετές ευρωπαϊκές χώρες (Σουηδία, Γερμανία, Ισπανία, Ελλάδα)⁶³³ δεν ρυθμίζεται από καμιά ειδική διάταξη νόμου, ούτε βεβαίως από τον αλβανικό Εργατικό Κώδικα.

Από τα διεθνή κείμενα οι διατάξεις των υπ' αριθ. 87 και 98 διεθνών συμβάσεων εργασίας όπως και οι διατάξεις της τέταρτης παραγράφου του αρθ. 6 του Αν. Κοιν.Χ, που έχουν ήδη επικυρωθεί από την Αλβανία, απαιτούν από τα κράτη μέλη να αναγνωρίζουν το δικαίωμα των εργοδοτών στην ανταπεργία.

Το ζήτημα είναι αμφιλεγόμενο στη θεωρία του εργατικού δικαίου⁶³⁴ διότι αρκετά κράτη στην ΕΕ, τα οποία μπορεί να έχουν επικυρώσει τα προαναφερόμενα διεθνής νομικά

⁶³² Ανταπεργία (lockout) είναι η συλλογική άρνηση των εργοδοτών να δεχθούν τις υπηρεσίες των εργαζομένων, ώστε να ασκήσουν πίεση στους μισθωτούς για την προάσπιση των συμφερόντων τους.

⁶³³ Warneck W., Strike rules in the EU27 and beyond A comparative overview, European Trade Union Institute for Research, Education and Health and Safety (ETUI-REHS), Brussels, 2007, στο: <https://www.etui.org>, La Macchia C, The Right to Strike in the EU, ed. Ediesse, Roma, 2011.

⁶³⁴ Καρακατσάνης Α., Συλλογικό Εργατικό Δίκαιο, εκδ. Σάκκουλα, 1992, Κουκιάδης Ι., Εργατικό Δίκαιο – Ατομικές εργασιακές σχέσεις και κοινωνική πολιτική, εκδ. Σάκκουλα, 1997, Λεβέντης Γ., Συλλογικό

κείμενα, την ανταπεργία όμως την απαγορεύουν όπως πχ. η Πορτογαλία, Βουλγαρία ή η Ελλάδα).

Στην Ελλάδα, ο θεσμός του lockout θεωρητικά έχει καταργηθεί με το άρθρο 22 του νόμου 1264/1982⁶³⁵, γνωστού και ως «συνδικαλιστικού νόμου». Η πραγματικότητα όμως είναι διαφορετική. Η Ελλάδα όπως αναφέρθηκε έχει κυρώσει τη Διεθνή Σύμβαση Εργασίας 87/1948 (Σύμβαση περί συνδικαλιστικής ελευθερίας και προστασίας του συνδικαλιστικού δικαιώματος), η οποία αναφέρεται στο θεσμό της ανταπεργίας. Συνεπώς, με δεδομένο ότι οι διεθνείς συμβάσεις υπερισχύουν των εθνικών, θεωρητικά μπορεί κάποιος να υποστηρίξει ότι το μέτρο της ανταπεργίας δεν καταργήθηκε ποτέ στην Ελλάδα, απλώς δεν εφαρμόστηκε.

Με βάση την εμπειρία των άλλων κρατών μελών της Ένωσης, θεωρώ ότι και η Αλβανία θα πρέπει να επιτρέπει την ανταπεργία, κάτω όμως από συγκεκριμένες προϋποθέσεις. Κατά τη διάρκεια μιας νόμιμης απεργίας, για παράδειγμα, ο εργοδότης δεν θα πρέπει να έχει το δικαίωμα να προσλάβει νέο προσωπικό για την αντικατάσταση των απεργών, με σκοπό την πρόληψη ή την διακοπή της απεργίας και την μη ικανοποίηση των αιτημάτων των απεργών, εκτός βέβαια εάν η αντικατάσταση των απεργών στοχεύει στη διασφάλιση της λειτουργίας των ελάχιστων υπηρεσιών κατά την διάρκεια της απεργίας.

Τέλος θεωρώ σκόπιμο, αντί μιας μονομερούς κυβερνητικής ενέργειας υπέρ της μιας ή της άλλης θέσεως, το ζήτημα να αποτελέσει αντικείμενο εκτενούς διαλόγου μεταξύ των κοινωνικών εταίρων πριν ληφθεί η τελική απόφαση.

Ως προς τη διαμεσολάβηση, το συμβιβασμό και τη διαιτησία η αλβανική νομοθεσία δεν χρήζει κάποιας προσαρμογής δεδομένου ότι οι σχετικές ρυθμίσεις είναι συμβατές με τα διεθνή κείμενα και ειδικά προ την υπ' αριθ. 92 Σύσταση της ΔΟΕ του 1951 σχετικά με τη διαμεσολάβηση και τη διαιτησία.

Εργατικό Δίκαιο, εκδ. Δελτίου Εργατικής Νομοθεσίας, 1996, Μουδόπουλος Σ., Κανόνες προστασίας των συνδικαλιστικών δικαιωμάτων, εκδ. Σάκκουλα, Αθήνα- Κομοτηνή, 2005, Μουδόπουλος Σ., Συλλογικό Εργατικό Δίκαιο, Μεθοδολογικές Προσεγγίσεις, εκδ. Σάκκουλα, Αθήνα- Κομοτηνή, 2005, Χρυσόγονος Κ., Ατομικά και Κοινωνικά Δικαιώματα, εκδ. Σάκκουλα, 2002.

⁶³⁵ ΦΕΚ Α' 79/1982, σελ. 638

6. ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ

Η αναδίφηση στις αλβανικές εργασιακές σχέσεις ανέδειξε ανάγλυφα αυτήν την ίδια τη διαδρομή του αλβανικού κράτους στη σύγχρονη ιστορία του.

Η εκκίνηση των σύγχρονων εργασιακών σχέσεων ανατρέχει στην ίδρυση του αλβανικού κράτους και συγκεκριμένα στα μέσα της δεκαετίας του 30', όταν στη χώρα ξεκίνησαν να λειτουργούν οι πρώτες βιομηχανικές μονάδες και τα πρώτα συνδικαλιστικά κινήματα. Η έκρηξη του δεύτερου παγκόσμιου πολέμου δεν επέτρεψε στο νεότευκτο κράτος να προβεί στις ουσιαστικές εκείνες ρυθμίσεις που ήταν αναγκαίες για τα εργασιακά θέματα της εποχής. Οι ελάχιστες ρυθμίσεις που έλαβαν χώρα εκείνη την εποχή αναφέρονται στην ίδρυση και τη λύση της σύμβασης εργασίας στον Αστικό Κώδικα του 1929 και στην επικύρωση των τεσσάρων διεθνών συμβάσεων εργασίας το 1932. Το τέλος του πολέμου έφερε στην Αλβανία το σύστημα της κεντρικά διευθυνόμενης οικονομίας σύμφωνα με τα κελεύσματα της κομμουνιστικής-σοσιαλιστικής θεωρίας. Οι εργασιακές σχέσεις προσαρμόστηκαν στις απαιτήσεις του νέου καθεστώτος.

Η συγκριτική ανάλυση των εργασιακών σχέσεων της εποχής ανέδειξε τόσο τα πλεονεκτήματα όσο και τα μειονεκτήματα των σχετικών διαρρυθμίσεων. Ειδικά η μέριμνα του αυταρχικού καθεστώτος για την ασφάλεια και την υγιεινή στο χώρο της εργασίας και γενικότερα μια κάποια ευαισθησία στην αντιμετώπιση των εργαζομένων, αποτελούν αναμφισβήτητη τη θετική συνεισφορά του καθεστώτος στη διαμόρφωση των εργασιακών σχέσεων. Η αρνητική πλευρά εντοπίζεται προφανώς στο χώρο των θεμελιωδών δικαιωμάτων, στην απεργία και γενικά στο χώρο των συνδικαλιστικών ελευθεριών, όπου τα σχετικά δικαιώματα ήταν άγνωστος τόπος για το καθεστώς.

Η κατάρρευση του κομμουνιστικού συστήματος το 1991 και η τρίτη δεκαετία που διανύει το αλβανικό κράτος μετά την ανάκτηση των ελευθεριών και την αποκατάσταση της δημοκρατίας φέρει όλα τα χαρακτηριστικά μιας μεταβατικής περιόδου που σημαδεύεται από εντάσεις, από έλλειψη προγραμματισμού, από εμβολωματικές παρεμβάσεις για την προσαρμογή της χώρας στα νέα δεδομένα της ελεύθερης αγοράς με βάση την προσφορά και τη ζήτηση. Συσσωρευμένα επί έναν αιώνα προβλήματα που δημιουργήθηκαν κυρίως από τις ανώμαλες και βίαιες αλλαγές του κοινωνικοοικονομικού συστήματος ζητούν επείγοντως λύση μέσα σε ασφυκτικά (όχι μόνο χρονικά) περιθώρια. Η σχεδόν βίαιη μετάβαση από το φεουδαρχισμό στον κομμουνισμό και από εκεί στον καπιταλισμό οξύνει τα προβλήματα τα οποία θα ήταν ασφαλώς πολύ λιγότερα, αν η χώρα είχε ακολουθήσει μια ομαλή

κοινωνικοοικονομική εξέλιξη παρόμοια εκείνης που γνώρισαν οι χώρες της Δυτικής Ευρώπης.

Οι σημερινές εργασιακές σχέσεις στην Αλβανία διακρίνονται από ακραίες αντιθέσεις και η αιτία δεν μπορεί παρά να αναζητηθεί στην προηγηθείσα ανώμαλη διαδρομή της ίδιας της αλβανικής κοινωνίας. Μπορεί η ισχύουσα εργατική νομοθεσία να είναι σε ικανοποιητικά επίπεδα εναρμονισμένη με τα διεθνώς παραδεδεγμένα, η κατάσταση, παρά ταύτα, στις εργασιακές σχέσεις είναι άκρως προβληματική και δεν υπόσχεται πολλά ως προς την ομαλή εξέλιξή τους. Εάν εξαιρέσει κανείς τις πολυεθνικές εταιρίες, θα διαπιστώσει ότι στον Ιδιωτικό Τομέα οι προβλεπόμενες ρυθμίσεις δεν εφαρμόζονται δυστυχώς εκτεταμένα, ούτε καν εκείνες που προβλέπουν τα ελάχιστα δικαιώματα των εργαζομένων, όπως οι συνδικαλιστικές ελευθερίες (μόνο το 23% του Ιδιωτικού Τομέα καλύπτεται από συλλογικές συμβάσεις εργασίας), η ασφάλεια και υγιεινή στο χώρο εργασίας (με τραγικά ατυχήματα ιδίως στον εξορυκτικό τομέα) και η αδήλωτη εργασία (36%).

Η ίδια περίπου κατάσταση επικρατεί και στο Δημόσιο Τομέα όπου οι συνδικαλιστικές ελευθερίες ασκούνται ανάλογα με τη διάθεση του επικεφαλής του κάθε δημοσίου οργανισμού ενώ η μονιμότητα του δημοσίου υπαλλήλου είναι ένα πλεονέκτημα που ισχύει μόνο στη θεωρία (κάθε φορά που στη χώρα γίνονται εκλογές έως και το 10 % των 100.000 δημοσίων υπαλλήλων απομακρύνονται από τις θέσεις τους).

Η παρούσα χρονική συγκυρία είναι πραγματικά κομβική για το μέλλον της χώρας μετά από μια μεταβατική περίοδο τριών δεκαετιών από την πτώση του κομμουνιστικού καθεστώτος το 1991.

Από το 2014 η Αλβανία έχει χαρακτηριστεί ως υποψήφια προς ένταξη στην ΕΕ χώρα μετά την υπογραφή του Συμφώνου Σταθερότητας και Σύνδεσης (ΣΣΣ) το 2006.

Η ιδιότητα της υποψήφιας προς ένταξη χώρας πέραν του ότι δημιουργεί τους απαραίτητους εκείνους μοχλούς πίεσης προς το αλβανικό κράτος για την υλοποίηση των αναγκαιών μεταρρυθμίσεων προς εκσυγχρονισμό, επιβάλλει ειδικά και την προσαρμογή της εργατικής νομοθεσίας στις απαιτήσεις όχι μόνο της ενωσιακής έννομης τάξης, αλλά και γενικά των διεθνικών εκείνων ρυθμίσεων που αποτελούν το πρότυπο των σύγχρονων εργασιακών σχέσεων.

Δεν πρέπει να λησμονείται, ότι από το 1991 μέχρι σήμερα, η όποια εισαχθείσα στην αλβανική έννομη τάξη νομοθετική ρύθμιση είναι, δυστυχώς, προϊόν πιέσεων του διεθνούς παράγοντα και πρωτίστως της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας και του Συμβουλίου της Ευρώπης. Η πίεση από πλευράς Ευρωπαϊκής Ένωσης δεν έχει εκδηλωθεί εισέτι έντονα,

δεδομένου ότι δεν έχουν εκκινήσει οι ενταξιακές διαπραγματεύσεις. Η διστακτικότητα, όχι μόνο των αλβανικών κυβερνήσεων αλλά, εν μέρει, και της ίδιας της αλβανικής κοινωνίας προς ανάληψη εκσυγχρονιστικών μεταρρυθμίσεων αποτελεί ενδημική αδυναμία.

Η χώρα βρέθηκε ενώπιον των ίδιων ακριβώς προκλήσεων αναφορικά με την εκπλήρωση των υποχρεώσεων που απέρρεαν από το Σύμφωνο Σταθερότητας και Σύνδεσης (ΣΣΣ) και τα όποια βήματα επιχειρήθηκαν από αλβανικής πλευράς ήταν αποτέλεσμα ισχυρών πιέσεων προς αυτήν. Χαρακτηριστικό παράδειγμα υπανάπτυκτων εργασιακών σχέσεων αποτελεί η σύσταση του Εθνικού Συμβουλίου Εργασίας το 1995. Στην αρμοδιότητα του Συμβουλίου περιλαμβάνεται και η γνωμοδότηση επί των προσχεδίων νόμων και άλλων πράξεων που προτίθεται να καταρτίσει η εκτελεστική εξουσία σχετικά με τα εργασιακά. Παρά ταύτα οι πρωτοβουλίες της κυβέρνησης σπανίως συζητούνται και διαβουλεύονται με τους κοινωνικούς εταίρους, αναδεικνύοντας κατ' αυτόν τον τρόπο το χαμηλό επίπεδο του κοινωνικού διαλόγου που επικρατεί στη χώρα.

Η έρευνα επί των εργασιακών σχέσεων σε επίπεδο νομοθεσίας ανέδειξε ότι η ισχύουσα αλβανική εργατική νομοθεσία δεν εμφανίζει ιδιαίτερα κενά και δεν υπολείπεται σημαντικά των αναλόγων ρυθμίσεων σε διεθνές και ευρωπαϊκό επίπεδο. Κρίσιμο ρόλο ως προς αυτό έπαιξαν οι δύο αναθεωρήσεις του Εργατικού Κώδικα που επιχειρήθηκαν το 1995 και το 2003. Τότε ενσωματώθηκαν στην αλβανική έννομη τάξη οι προβλέψεις των διεθνών συμβάσεων εργασίας στα πλαίσια της ΔΟΕ και του Συμβουλίου της Ευρώπης (ΕΣΔΑ και Αν. Κοιν.Χ).

Σε σύγκριση με την ενωσιακή εργατική νομοθεσία τα πράγματα εμφανίζονται ελαφρώς διαφοροποιημένα. Εν προκειμένω οι ιδιαιτερότητες σχετίζονται με την ίδια της φύση της Ευρωπαϊκής Ένωσης ως υπερεθνικού διεθνούς οργανισμού, η βασική αρμοδιότητα του οποίου επικεντρώνεται στην υλοποίηση της εσωτερικής αγοράς. Άμεση συνέπεια αυτής της πραγματικότητας αποτελεί το γεγονός ότι η παρέμβαση της Ένωσης σε αμιγώς εργασιακά ζητήματα είναι μάλλον αποσπασματική (εμφάνιση κενών στη ρυθμιστική πυκνότητα) αφού μόνο με την πάροδο του χρόνου αναγνωρίζονται σ' αυτήν αρμοδιότητες σε σχετικά ζητήματα όπως π.χ. η κοινωνική πολιτική.

Με βάση αυτό το δεδομένο η ενωσιακή εργατική νομοθεσία εμφανίζει ως ιδιαίτερο χαρακτηριστικό γνώρισμα την ανεύρεση του ελάχιστου κοινού παρονομαστή στις σχετικές παρεμβάσεις της, οι οποίες όμως δεν παύουν να περιλαμβάνουν ευνοϊκότερες προς τους εργαζομένους ρυθμίσεις, σε σύγκριση με εκείνες που ισχύουν στα κράτη μέλη. Η φιλοσοφία των σχετικών ρυθμίσεων εστιάζεται στην παροχή ενός ελάχιστου επιπέδου προστασίας των

εργαζομένων που πρέπει να είναι κοινό σε όλα τα κράτη μέλη. Αποκλίσεις επιτρέπονται μόνο προς περαιτέρω ευνοϊκότερες εθνικές ρυθμίσεις..

Η υπερεθνικότητα της ΕΕ εμπεριέχει επιπρόσθετα μια κρίσιμη διαφοροποίηση ως προς την τήρηση των συμφωνηθέντων σε σύγκριση με εκείνα που ισχύουν στα πλαίσια των διακυβερνητικών οργανισμών όπως της ΔΟΕ και του Συμβουλίου της Ευρώπης. Τόσο το κράτος μέλος αλλά και το υποψήφιο οφείλουν να προσαρμόσουν τη νομοθεσία τους στις απαιτήσεις της ενωσιακής νομοθεσίας και προβλέπονται ειδικοί μηχανισμοί για τον εξαναγκασμό τους. Αυτή ιδιαιτερότητα της Ένωσης θέτει ενώπιον κρίσιμων διλημμάτων την αλβανική κοινωνία και το αλβανικό κράτος αν θέλουν πράγματι να υλοποιήσουν την επιλογή τους προς ένταξη. Οι επιβεβλημένες προσαρμογές της εργατικής νομοθεσίας πρέπει να επιτευχθούν πριν την ένταξη, έτσι ώστε να πληρούνται τα περιβόητα κριτήρια προς ένταξη.

Ειδικότερα ως προς την προσαρμογή της εργατικής νομοθεσίας, η παρούσα έρευνα ανέδειξε την ανάγκη μεταφοράς στην αλβανική εργατική νομοθεσία και σε ένα πρώτο στάδιο, 17 συνολικά Οδηγιών συν τη συμφωνία πλαίσιο για την τηλεργασία που έχει υπογραφεί σε ευρωπαϊκό επίπεδο μεταξύ των ευρωπαϊκών κοινωνικών εταίρων. Χάρης στη χρηματοδότηση της ΕΕ και στα πλαίσια του προγράμματος IPA, η Οδηγία - πλαίσιο για την ασφάλεια και την υγιεινή στο χώρο εργασίας (89/391/ΕΟΚ), έχει ήδη μεταφερθεί στην αλβανική έννομη τάξη με το νόμο 10221/2010, ενώ με υπουργικές αποφάσεις έχουν μεταφερθεί 8 ακόμα Οδηγίες. Τέσσερεις βρίσκονται στο στάδιο της τελικής έγκρισης.

Μια συνολική μεταφορά της ισχύουσας ενωσιακής νομοθεσίας (κυρίως των υπολειπομένων Οδηγιών) θα επιχειρηθεί με την προβλεπόμενη αναθεώρηση του αλβανικού Εργατικού Κώδικα. Το εγχείρημα εν προκειμένω θα είναι ακανθώδες. Η παρούσα έρευνα απέδειξε ότι οι συνολικές προσαρμογές δεν είναι ούτε ανυπέρβλητες ούτε εκτεταμένες. Εκείνο όμως που πρέπει να προσεχθεί ιδιαίτερα είναι κάτι που φαίνεται απλό, αλλά δεν είναι. Όπως σε πολλά σημεία της έρευνας διαπιστώθηκε, οι αλλαγές της ισχύουσας νομοθεσίας στα εργασιακά θέματα προήλθαν όχι μόνο από υποδείξεις αλλά σχεδόν από υπαγόρευση των ρυθμίσεων που θα έπρεπε να υιοθετηθούν. Μεταφράστηκαν δηλαδή λέξη προς λέξη από κείμενα που συντάχθηκαν κυρίως στην αγγλική γλώσσα. Η κατ' αυτόν τον τρόπο μεταφορά δημιούργησε τεράστιες ασάφειες στην κείμενη αλβανική εργατική νομοθεσία. Το πρόβλημα αυτό θα πρέπει να προσεχθεί ιδιαίτερα, η επίλυση του οποίου θα διευκολύνονταν, αν στην όποια συντακτική επιτροπή για την αναθεώρηση του Κώδικα συμμετείχε και ειδικός περί την αλβανική γλώσσα επιστήμονας.

Η μέχρις σήμερα εμπειρία, όπως αυτή προέκυψε μέσα από την παρούσα έρευνα, έδειξε ότι οι όποιες προσαρμογές της αλβανικής νομοθεσίες που επιχειρήθηκαν έμειναν μόνο στην κατά λέξη μεταφορά του κειμένου στην αλβανική έννομη τάξη, χωρίς μια περαιτέρω προσαρμογή στις αλβανικές ιδιαιτερότητες.

Το σημείο αυτό είναι κρίσιμο. Το πνεύμα των νέων ρυθμίσεων πρέπει να συνοδεύεται από συμπληρωματικά μέτρα, τα οποία δεν πρέπει να είναι κατ' ανάγκη νομοθετικά. Χαρακτηριστικό παράδειγμα εν προκειμένω αποτελεί η ανάγκη προώθησης του διαλόγου μεταξύ των κοινωνικών εταίρων στον τομέα της εργασίας. Όχι μόνο ο αλβανός νομοθέτης αλλά και ο κυβερνήτης και ο κρατικός λειτουργός οφείλει να είναι εν προκειμένω ευρηματικός όχι μόνο για τη λήψη νομοθετικών μέτρων αλλά και την ανακάλυψη καλών πρακτικών που θα τονώσουν τον πειστικό διάλογο και θα εξαφανίσουν το σχετικό έλλειμμα. Θα απαιτηθεί κατά συνέπεια όχι μόνο η προσθήκη νέων παραγράφων αλλά και νέων άρθρων στον Εργατικό Κώδικα, που δεν τα επιβάλλει η ανάγκη προσαρμογής στο γράμμα των διεθνών και ευρωπαϊκών κειμένων αλλά η ανάγκη βελτίωσης των εργασιακών σχέσεων στην ίδια την αλβανική κοινωνία.

Άριστη πηγή έμπνευσης μπορεί να αποτελέσει η εμπειρία άλλων κρατών μελών και ιδίως εκείνων που προήλθαν από της χώρες της Ανατολικής Ευρώπης. Οι χώρες αυτές έζησαν παρόμοιες καταστάσεις με αυτές στην Αλβανία και για το λόγο αυτό η προσφυγή στην εμπειρία τους κρίνεται απαραίτητη. Στα πλαίσια της παρούσας έρευνας δόθηκε μεγάλη προσοχή στα προβλήματα που αντιμετώπισαν οι χώρες αυτές και για το λόγο αυτό έγινε εκτεταμένη αναφορά στις Εκθέσεις της Επιτροπής, που ανέλυαν τα σχετικά προβλήματα. Την ίδια σκοπιμότητα εξυπηρετούσε και η εκτεταμένη προσφυγή στα πορίσματα πρωτίστως της ενωσιακής νομολογίας.

Η αναδρομή στα πορίσματα της νομολογίας αποσκοπούσε όχι μόνο στην άρση των όποιων ασαφειών αλλά επιπρόσθετα και στην καθοδήγηση του αλβανού νομοθέτη και εφαρμοστή για την αντιμετώπιση των σχετικών προβλημάτων. Θα αποτραπούν έτσι προβλήματα μη ή πλημμελούς μεταφοράς νομικών κειμένων στην αλβανική έννομη τάξη και θα αποκτηθεί η αναγκαία τεχνογνωσία.

Η ευρωπαϊκή ολοκλήρωση δεν είναι ένα στατικό αλλά ένα δυναμικό φαινόμενο υποκείμενο σε διαρκή εξέλιξη. Η διαρκής παρακολούθηση αυτού του φαινομένου αποτελεί, πρέπει να αποτελεί, πρώτη φροντίδα όχι μόνο του αλβανού νομοθέτη αλλά και των κοινωνικών εταίρων όπως επίσης και της επιστήμης, η οποία καλείται να μεταφέρει στην αλβανική επιστημονική κοινότητα τους σχετικούς προβληματισμούς. Χαρακτηριστικό

παράδειγμα εν προκειμένω αποτελεί η Οδηγία σχετικά με την απόσπαση εργαζομένων που εκδόθηκε μόλις πέρσι αλλά και σειράς άλλων Οδηγιών η αναθεώρηση των οποίων συζητείται στα θεσμικά πλαίσια της Ένωσης όπως π.χ. η Οδηγία για την οργάνωση του χρόνου εργασίας.

Η παρούσα έρευνα ανέδειξε και υπογράμμισε το χαμηλό επίπεδο του κοινωνικού διαλόγου που βιώνεται σήμερα στην αλβανική πραγματικότητα. Η προσαρμογή της νομοθεσίας στα συγκεκριμένα σημεία που εντόπισε η προκείμενη ερευνητική προσπάθεια θα είναι μια πιθανώς ανώδυνη διαδικασία. Εκείνο που πρέπει κατά συνέπεια να επιδιωχθεί δεν είναι η τυπική και μόνο προσαρμογή αλλά η πραγματική ενσωμάτωση του πνεύματος των νέων εργασιακών ρυθμίσεων στην αλβανική κοινωνία. Έργο δυσχερές και επίπονο. Θα απαιτήσει τη συνολική και συλλογική προσπάθεια των κρατικών υπηρεσιών, των κοινωνικών εταίρων, των Μη Κυβερνητικών Οργανώσεων (ΜΚΟ) αλλά και της αλβανικής επιστήμης.

Η παρούσα ερευνητική προσπάθεια εντόπισε, για παράδειγμα, σημαντικότερα ελλείμματα στην προστασία των εργαζομένων από τις διακρίσεις. Το εκτεταμένο φαινόμενο των – μερικές φορές χονδροειδών - διακρίσεων σε βάρος των εργαζομένων δεν μπορεί να αντιμετωπιστεί με καμιά νομική ρύθμιση, αν δεν ευαισθητοποιηθεί στο συγκεκριμένο σημείο ο κόσμος της εργασίας αλλά και γενικότερα η αλβανική κοινωνία. Η αντιμετώπιση της δεν μπορεί να είναι κατά συνέπεια αντικείμενο μιας τυπικής προσαρμογής αλλά μιας συνολικής και πολυεπίπεδης προσπάθειας.

Η κινητήρια δύναμη αυτής της συνολικής προσπάθειας θα προέλθει από την καρδιά της κρατικής μηχανής, δηλ. τη Δημόσια Διοίκηση. Η προκειμένω η κατάσταση είναι άκρως ανησυχητική, όπως συχνά ανέδειξε η παρούσα ερευνητική προσπάθεια. Η απομάκρυνση μεγάλου αριθμού δημοσίων υπαλλήλων αμέσως μετά από κάθε εκλογική διαδικασία δεν προσβάλλει ευθέως κάθε έννοια νομιμότητας, αλλά στερεί από τη Διοίκηση ικανή εμπειρογνωμοσύνη, διάρκεια στη δράση και βεβαίως της στερεί την απαραίτητη θεσμική μνήμη. Διαιωνίζει την κατανόηση της Δημόσιας Διοίκησης ως λάφυρο των εκάστοτε νικητών της εκλογικής διαδικασίας.

Ο εκσυγχρονισμός της Δημόσιας Διοίκησης αποτελεί βασική προϋπόθεση όχι μόνο για τη μελλοντική ένταξη της χώρας στην Ευρωπαϊκή Ένωση, αλλά για την ικανοποιητική λειτουργία του αλβανικού κράτους ως σύγχρονου ευρωπαϊκού κράτους. Δεν θα πρέπει να λησμονείται άλλωστε ότι ο εκσυγχρονισμός της Δημόσιας Διοίκησης αναφέρεται ρητώς στα

κριτήρια της Κοπεγχάγης ως βασική προϋπόθεση για την ένταξη, κριτήριο το οποίο ανέκοψε και καθυστέρησε την ένταξη της Ρουμανίας και Βουλγαρίας στην Ένωση.

Η Δημόσια Διοίκηση όπως επίσης και η αλβανική δικαιοσύνη επωμίζονται μια βαριά ευθύνη για να μπορέσει η αλβανική κοινωνία να προετοιμαστεί πλήρως και να συμμετάσχει ως ισότιμος συνεταίρος στη συναρπαστική και ταυτόχρονα μεθυστική περιπέτεια της ευρωπαϊκής κατανόησης.

7. ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

A. Ελληνόγλωσση

1. Αγραπίδας Κ., Εταιρίες Προσωρινής Απασχόλησης, εκδ. Διονικός, 2006
2. Βαρχαλάμα Ε & Βενιέρης Ι & Σαλίμπα Ζ., Επιχειρήσεις, Βασικά Στοιχεία και Έννοιες για τη Συνδικαλιστική Παρέμβαση, Εργασία και δια βίου Εκπαίδευση, Προγράμματα δια βίου Εκπαίδευσης, Ινστιτούτο Εργασίας – ΓΣΕΕ, Εκπαιδευτικό Υλικό, 2012
3. Βενιζέλος Ε., Η σχέση ης ελληνικής με την κοινοτική έννομη τάξη και το διεθνές δίκαιο ως αντικείμενο της αναθεώρησης του Συντάγματος, Το Σ 2000
4. Βλασσόπουλος Δ. Γ., Τηλεργασία, εκδ. Σάκουλα, Αθήνα –Κομοτηνή, 2005
5. Γκαζάκης Α & Συρρή Δ & Τάκης Α., Ρατσισμός και Διακρίσεις στην Ελλάδα Σήμερα, Ίδρυμα Χαϊνρι Μπέλ (Heinrich Böll Stiftung) Ελλάδας , Θεσσαλονίκη, 2014
6. Γκούτος Γ-Χ, Εργατικό δίκαιο - Γενικό Μέρος Ι, Αθήνα, εκδ. Π. Σάκκουλα, 1994
7. Γκούτος Γ-Χ., Εργατικό Δίκαιο, Εισαγωγή. Ατομική Σχέση Εργασίας, εκδ. Αναστασίου, 1999
8. Γκούτος Γ-Χ., Εργασιακές Σχέσεις των οικοδόμων στην χερσαία Ελλάδα μετά το 1800, (Συμβολή στην Ιστορία του Ελληνικού Εργατικού Δικαίου), Διδακτορική Διατριβή, 1985
9. Δαγτογλού Δ-Π., Οι Ευρωπαϊκές Συνθήκες, μετά την Συνθήκη της Νίκαιας, Εκδόσεις Αντ. Ν. Σακουλα, Αθήνα-Κομοτηνή, 2002
10. Δαγτόγλου Π., Ατομικά Δικαιώματα, εκδ. Αντ. Ν. Σάκκουλα (δεύτερη αναθεωρημένη έκδοση), 2005
11. Δουλκέρη Τ., Ισότητα των δύο φύλων στις εργασιακές σχέσεις, Γ' έκδοση, εκδ. Παπαζήση, 1994
12. Β. Σκουρής, Ερμηνεία συνθηκών για την Ευρωπαϊκή Ένωση και την Ευρωπαϊκή Κοινότητα, εκδ. Αντ. Ν. Σάκκουλα 2003
13. Ζερδελής Δ., Εργατικό Δίκαιο, Ατομικές Εργασιακές Σχέσεις, Δ' Έκδοση, Σάκουλα, Αθήνα –Θεσσαλονίκη, 2014
14. Θεοδωράτου Φ.Ε., (1999). Εργασιακές Σχέσεις, εκδ. Αθ. Σταμούλη, Αθήνα 1999
15. Κανελλόπουλος Π., Το δίκαιο της Ευρωπαϊκής Ένωσης, 5^η εκδ. εκδ. Σάκκουλα, 201
16. Καρακατσάνης Α-Γαρδίκας Στ., Ατομικό Εργατικό Δίκαιο, εκδ. Σάκκουλα, 1995
17. Καρακατσάνης Α., Συλλογικό Εργατικό Δίκαιο, εκδ. Σάκκουλα, 1992
18. Καρακιουλάφη Χ., Εργασιακές Σχέσεις, Θεωρητικές Προσεγγίσεις και Εμπειρικά Ζητήματα, εκδ. Παπαζήση, Αθήνα 2012

19. Κουκιάδης Ι., Εργατικό Δίκαιο, Ατομικές Εργασιακές Σχέσεις και το Δίκαιο της Ευελιξίας της Εργασίας, Ζ' Έκδοση, εκδ. Σάκκουλα, Αθήνα – Θεσσαλονίκη, 2014
20. Κονατ R., Οι σχέσεις μεταξύ κοινοτικού δικαίου και εθνικού δικαίου, στο: Τριάντα χρόνια κοινοτικού δικαίου, 109, Λουξεμβούργο, Υπηρ. Επισ. Εκδ. ΕΚ 1981
21. Κουκιάδης Ι., Εργατικό Δίκαιο, Ατομικές Εργασιακές Σχέσεις και το Δίκαιο της Ευελιξίας της Εργασίας, Ζ' Έκδοση, εκδ. Σάκκουλα, Αθήνα -Θεσσαλονίκη, 2014
22. Κρεμλής Γ., Αρθ. 13 Συνθ. ΕΚ στο: Γκουλούση, Κρεμλή, Μαργέλλος, Παπαγιαννίδης, Παππάς, Τριδήμας, Φραγκάκης, Χριστογιαννόπουλος, Ερμηνεία κατ' άρθρο της Συνθήκης για την ΕΕ και την ΕΚ, τόμος ΙΙ, εκδ. Αντ. Ν. Σάκκουλα, 2004
23. Λεβέντη Γ & Παπαδημητρίου Κ., Ατομικό Εργατικό Δίκαιο, εκδ. Δελτίων Εργατικής Νομοθεσίας, Αθήνα, 2011
24. Λεβέντης Γ., Συλλογικό Εργατικό Δίκαιο, εκδ. Δελτίου Εργατικής Νομοθεσίας, 1996
25. Ληξουριώτη Ι., Εφαρμογές εργατικού δικαίου. Ατομικές και συλλογικές εργασιακές σχέσεις (επιμ.), εκδ. Νομική Βιβλιοθήκη, 2008
26. Ληξουριώτης Ι., Ατομικές Εργασιακές Σχέσεις, Νομική Βιβλιοθήκη, 2011
27. Ληξουριώτης Ι., Διεθνές Εργατικό Δίκαιο, Διεθνής Οργάνωση Εργασίας και Θεμελιώδη Δικαιώματα, Η εφαρμογή των Κανόνων Διεθνούς Εργατικού Δικαίου από την Ελλάδα, Νομική Βιβλιοθήκη, 2005
28. Λιξουριώτη Ι., Εργατικό Δίκαιο, Ατομικές Εργασιακές Σχέσεις, «Νομική Βιβλιοθήκη», Έκδοση 2005
29. Λυμπερόπουλος Κ., Η εργασία απ' τον αυταρχισμό στη συμμετοχή, Αθήνα 1990
30. Μανιτάκη Αντ., Το «Σύνταγμα» της Ευρώπης αντιμέτωπο με την εθνική και λαϊκή κυριαρχία,, εκδ. Παπαζήση, 2004
31. Μετζητάκος Ε-Α & Καρταλτζής Γ-Β & Φουντέα Σ-Κ., Εργατικό Δίκαιο, Ατομικό-Συλλογικό-Ευρωπαϊκό, Εκδόσεις Παπασωτηρίου, Αθήνα, 2006
32. Mosse C., Η εργασία στην Ελλάδα και στην Ρώμη, εκδ. Δαίδαλος Ι. Ζαχαρόπουλος, 1995
33. Μουδόπουλος Σ., Κανόνες προστασίας των συνδικαλιστικών δικαιωμάτων, εκδ. Σάκκουλα, Αθήνα- Κομοτηνή, 2005
34. Μουδόπουλος Σ., Συλλογικό Εργατικό Δίκαιο, Μεθοδολογικές Προσεγγίσεις, εκδ. Σάκκουλα, Αθήνα- Κομοτηνή, 2005
35. Μπαλούρδος Δ & Χρηστάκης Μ., Καταπολέμηση των Διακρίσεων, Τάσεις-Προκλήσεις-Πολιτικές, Εθνικό Κέντρο Κοινωνικών Ερευνών, εκδ. Παπαζήση, Αθήνα 2012

36. Nicholas D., Η εξέλιξη του Μεσαιωνικού Κόσμου, Κοινωνία, Διακυβέρνηση και σκέψη στην Ευρώπη, 312-1500, εκδ. Μορφωτικό Ίδρυμα Εθνικής Τραπέζης, Αθήνα, 1999, Τίτλος του πρωτοτύπου, The Evolution of the Medieval World Society, Government and Thought in Europe, 312-1500, ed. Longman London & New York, 1992
37. Ostrogorsky G., Ιστορία του Βυζαντινού Κράτους, Τόμοι: Α'+Β'+Γ'1, μεταφρασμένο από τα γερμανικά, Τίτλος πρωτοτύπου (Geschichte des Byzantinischen Staates), εκδ. Ιστορικές Εκδόσεις Στέφανος Βασιλόπουλος,, Αθήνα, 1978
38. Παπαγιάννη Δ., Ευρωπαϊκό Δίκαιο, Τέταρτη Έκδοση, Εκδόσεις Αντ. Ν. Σάκκουλα, Αθήνα-Κομοτηνή, 2011
39. Παπαγιάννης Δον., Οι ενωσιακές Οδηγίες: 60 χρόνια μετά, Τιμητικός Τόμος Π. Κανελλόπουλου, εκδ. Σάκκουλα, 2015
40. Πλιάκος Αστ., Το Δίκαιο της Ευρωπαϊκής Ένωσης, Θεσμικό και Ουσιαστικό Δίκαιο, Νομική Βιβλιοθήκη, 2012
41. Σιδέρης Δ., Προστασία του μισθωτού από την Αφερεγγυότητα του Εργοδότη, εκδ. Νομική Βιβλιοθήκη, 2005
42. Σαχπεκίδου Ε., Ευρωπαϊκό Δίκαιο, β' εκδ., εκδ. Σάκκουλα, 2013
43. Σκανδάμης & Χριστιανός & Κουσκουνά, Εφαρμογές Διεθνούς και Ευρωπαϊκού Δικαίου, β έκδοση, IV, Συμβάσεις εργασίας ορισμένου χρόνου υπό το φως της κοινοτικής έννομης τάξης, εκδ. Αντ. Ν. Σάκκουλα, 2007
44. Στεφάνου Κ., Το νομικό σύστημα της Ευρωπαϊκής Ένωσης εκδ. Νομική Βιβλιοθήκη, 2015
45. Χριστιανός Β., Εισαγωγή στο Δίκαιο της Ευρωπαϊκής Ένωσης, Νομική Βιβλιοθήκη, 2011
46. Χρυσόγονος Κ., Ατομικά και Κοινωνικά Δικαιώματα, εκδ. Σάκκουλα, 2002

B. Αλβανική

1. Alia R., Jeta Ime, Kujtime, bot. Onufri , 2010
2. Biberaj E., Shqipëria ne Tranzicion, perkthyer nga anglishtja, bot. Toena, 2000
3. Bogdani M & Laughlin J & Bianku L., Albania and the European Union. European Integration and the perspective of Accession, Tirana, Dajti, 2004
4. Çela K., E Drejta e Punës, Botimi XIV, bot. ILAR, Tiranë 2012
5. Çela K & Haxhi P., E Drejta e Punës në Republikën Popullore Socialiste të Shqipërisë, bot. Universitare, Tiranë, 1984
6. Çevi K & Meksi. V & Dhima Dh., Përmbledhje e Legjislacionit të Republikës së Shqipërisë, Kodet, Vëllimi I, Botim i Zyrës së Kryeministrit, 1961

7. Dode L., Sundim pa Pushtim, bot. Instituti i Studimeve të Europës Juglindore, Tiranë, 2014
8. Fevziu B., 100 Vjet Rrugëtim në Politikën e Shtetit Shqiptar, 1912-2012, bot. UET PRESS, 2013
9. Frasheri T., Ali Kecyra, Kujtime, bot. Onufri, 2012
10. Gazment B., Shqipëria Politike, bot. Pegi, 2010
11. Gumeni D, Tranzicion apo Trashëgimi, Publiçistikë, bot. Toena, 2011
12. Guy N., Lindja e Shqipërise, bot. “Pegi”, Tiranë, 2012
13. Historia e Popullit Shqiptar, Vëllimi i IV, Shqiptarët gjatë Luftës së dytë Botërore dhe më pas, 1939-1990, bot. Toena
14. Historia e Popullit Shqiptar, Vëllimi III, Shqiptarët nga Periudha e Pavarësisë deri në Luftën e Dytë Botërore, 1912-1939, bot. Toena
15. Janina A., Përmbledhje e Konventave Ndërkombëtare, Tirana, SHSSH, 1997.
16. Karaj Th & Haxhiymeri E & Germenji E & Rapti E., Diskriminimi Gjenor, Tiranë, Pegi, 2004.
17. Karta Sociale Europiane, Tirane, Sokol, 2002.
18. Kodi Civil i Vitit 1929 i Mbretit Zog, bot. AlbJuris.
19. Kodra Q & Hoxha A & Risila O., Albanian Situation on Occupational Safety and Health, Tirane-Belina, 2010.
20. Lame Q., Kur Rëzoheshin Themelet, bot. Onufri, 2014.
21. Mbretëria Shqiptare, 1928-1939, Qendra e Studimeve Albanologjike, bot. Toena, 2011.
22. Milo P., Politika e Jashtme e Shqipërisë, Vëll. I, Kap. II, bot. Toena, 2013
23. Papajani S., E Drejta e Punës, bot. Universiteti i Tiranës, Tiranë, 1959
24. Shqipëria dhe Integrimi European, bot. International Studies Institute & Friedrich Ebert-Siftung Institute, Tirana, 2006
25. Shqipëria dhe Integrimi European, International Studies Institute, Tirana, 2004
26. Telo I & Ziso K & Doçi N., Lëvizja Sindikale në Shqipëri, bot. Instituti i Studimeve Sindikale, Tirane, 2003
27. Telo I & Ziso K., Marëveshjet Kolektive dhe Kontrata e Punës, bot. Instituti i Punës, Tiranë, 2003
28. Telo I., Partneriteti Social, bot. Instituti i Punës, Tiranë, 2002
29. Ziso K, Minimumi Jetik, bot. Instituti i Punës, Tiranë, 2006
30. Vickers M., Shqiptaret, bot. Bota Shqiptare, 2008

31. Vlora B-E, Kujtime, 1885-1939, bot. “IDK”

C. Ξενόγλωσση

1. Ales E., Synthesis Report, Directive 2002/14/EC establishing a general framework for informing and consulting employees in the European Community, Studies on the implementation of Labour Law Directives in the enlarged European Union, ed. University of Cassino, 2007
2. Barnard C., EC Employment Law, Third Edition, ed. Oxford University Press, 2006
3. Barnard C., EU Employment Law, Fourth, Edition, ed. Oxford University Press, 2012
4. Bas Coene A-S & Galais N & Grasteen C., Management and Organization of Temporary Agency Work, Routledge Studies in Management, Organization and Society, ed. Taylor & Francis, 2014
5. Bennett H-S, Life on the English Manor, Cambridge: ed. Cambridge University Press, 1960)
6. Bercusson B., European Labor Law, Second Edition, ed. Cambridge University Press, 2009
7. Blainpain R., Comparative Labour Law and Industrial Relations in Industrialized Market, ed. Kluwer Law International, Nederland-Grand Britain, 2010
8. Blainpain R., Rethinking Corporate Governance: From Shareholder Value to Stakeholder Value, ed. Kluwer Law International, Nederland-Grand Britain, 2011
9. Blanpain R., European Labor Law, Eleventh Revised Edition, ed. Kluwer Law International, 2008
10. Blanpain R., European Labor Law, Tenth Revised Edition, ed. Kluwer Law International, 2006
11. Boland L M., Sexual Harassment in Workplace, ed. Sphinx® Publishing, An Imprint of Sourcebooks, Inc. 2005
12. Burgess J, K & Cornell J., International Perspectives on Temporary Agency Work, (Studies in the Modern World Economy), ed. Routledge, 2004
13. Davies A., EU Labour Law, ed. Elgar European Law, 2012
14. Drew E., Parental Leave in Council of Europe member States, Directorate General of Human Rights, Strasbourg, 2005, ed. Council of Europe
15. Dunlops J., Industrial Relations Systems, Southern Illinois: University Press. 1958, Reynolds. R, Labour Economics and Labour Relations, ed. Prentice Hall. 1949

16. Erfurth J., The Employment Status of Temporary Agency Workers, Labor laws and legislation, ed. Victoria University of Wellington, 2013
17. Foster N., Backstone of the EC Legislation 2006-2007, 17th edition, ed. Oxford University Press, New York, 2006
18. Grigsby E-W., The Medjelle or The Ottoman Civil Law, Translated into English, ed. Stevens and Sons, Limited, Law Publisher and Booksellers, 1895
19. Jackson J. P & Van der Wilen M.J., Teleworking: International Perspective, From Telecommuting to the Virtual Organization, ed. Taylor & Francis e-Library, 2002
20. James E-Th-R., Six Centuries of Work and Wages, The History of the English Labor, first published in 1884, Reprinted in 2006, ed. Routledge
21. Juliet B-Schor., The Overworked American: The Unexpected Decline of Leisure, ed. Basic Books, 1992
22. Lee S & McCann D & and Messenger C-J., Working Time Around the World Trends in working hours, laws and policies in a global comparative perspective, ed. ILO, Switzerland, Geneva, 2007
23. McMullen J., Redundancy: The Law and Practice, ed. Oxford University Press, New York, 2011
24. Medhurst D., Brief and Practical Guide to EU Law, ed. Blackwell Science, 2001
25. Neal C-A., European Labour Law and Social Policy, Cases and Materials Volume 1, Social Dialogue, Industrial Relations and Labour Law, ed. Kluwer Law International, 2002
26. Omar J. P., International Insolvency Law, Themes and Perspectives, ed. Ashgate Publishing Limited, 2008
27. Quigley C., European Community Contract Law: EC Legislation, Volume 2, The Effect of the EC Legislation on Contractual Rights, Obligations and Remedies, ed. Kluwer Law International Ltd, 1997
28. Rönmar M., EU Industrial Relations vs National Industrial Relations, Comparative and Interdisciplinary Perspectives, ed. Kluwer Law International, 2008
29. Sargeant M., The law on age discrimination in EU, ed. Kluwer International, 2008
30. Schömann I & Coralie G., Temporary Agency Work in the European Union, Implementation of Directive 2008/104/EC in the Member States, Report 125, ed. ETUI, Brussels, 2012

31. Sciarra S. & Davies P & Freedland M., Employment Policy and the Regulation of Part-time Work in the European Union, A Comparative Analysis, ed. Cambridge University Press, 2004
32. Stefko M., The Posted Workers Directive as The End of National Welfare Policy: A Case Study in Central Europe, Journal Právnik of the Institute of State and Law of the Academy of Sciences of the Czech Republic, Nr. 2, 2011
33. Talbot R-T., Every Day Life in Byzantium, ed. G.P. Putman's Sons, New York, 1967
34. Theodorides A., The Concept of Law in Ancient Egypt, in J. Harris (ed.), The Legacy of Egypt, 2nd ed., 1971, Oxford
35. Vega G., Managing Teleworkers and Telecommuting Strategies, ed. Praeger Publishers, 2003
36. Verbeke A & Schulz R & Greidanus N & Hambley L., Growing the Virtual Workplace, The Integrative Value Proposition for Telework, ed. Edward Elgar Publishing Limited Glensanda House, 2008
37. Vinogradoff P., Social and Economic Conditions of the Roman Empire in the Fourth Century, Sixth Chapter, The Cambridge Medieval history Volume 1, ed. Macmillan Company, Published in November 2011

D. Άρθρα σε περιοδικά

1. Barnard C., Posting matters, Arbeidsrecht, Vol 11, Nr 1, 2014, σελ. 1-28, και στο: www.law.cam.ac.uk/faculty-resources/10013613.pdf,
2. Bello H., Mexheleja–Kodi Civil Osman dhe trashëgimia juridike osmane në Shqipërinë e viteve 1912-1929, Instituti i Historisë – Tiranë, Artikull Botuar ne Revisten , Zani i Nalte Nr. 2, Mars 2013, (Mexheleja–Οθωμανικός Αστικός Κώδικας και η οθωμανική νομική κληρονομία στην Αλβανία την περίοδο 1912-1929), σελ. 45-54, <http://zaninalte.al/>
3. Bercusson B., The Trade union Movement and the European Union: Judgment Day, European Law Journal, Vol.13, No.3, May 2007, σελ. 279-308, <http://onlinelibrary.wiley.com>
4. Cuvigny H., “The Amount of Wages Paid to the Quarry -Workers at Mons Claudianus”, Journal of Roman Studies, 86 (1996), <http://journals.cambridge.org>
5. Dorssemont F., A judicial pathway to overcome Laval and Viking, European Social Observatory, OSE Research Paper N° 5 – September 2011, στο: <http://www.ose.be>
6. Drew E & Watters A., «We're not much use, but good for logist ics»: an exploratory study of parent ing leaves in Ireland, Journal of International and Comparative Social

Policy, School of Computer Science and Statistics, Trinity College Dublin, Ireland
Published online: 22 Oct 2014, σελ. 9-10, στο: <http://www.tandfonline.com/loi/rjcs21#.VXsSV1J2d2E>

7. Farruku E., Kanun, L'onore degli albanesi tra passato e presente. Analisi di un fenomeno e cuultrale, Rivista Giuridica Stato e Chiese, Roma, 2011, <https://www.academia.edu>
8. Fonner L-K & Roloff E-M., Teleworkers are More Satisfied with Their Jobs than are Office-Based Workers: When Less Contact is Beneficial, Journal of Applied Communication Research, Vol. 38, No. 4, November 2010, σελ. 336-361, <http://www.researchgate.net/>
9. Gas T., Die unmittelbare Anwendbarkeit von Richtlinien zu Lasten Privater im Urteil Mangold, EuZW 2005, 1, Bauer, Arnold, Auf "Junk" folgt "Mangold"—Europarecht verdrängt deutsches Arbeitsrecht, NJW 2006, 6.
10. Hosking I-D., Great Expectations: Protections from Discriminations because of the Disability in Community Law, European Law Review, Nr. 31, October 2006, σελ. 667-689
11. Hynes M., Telework Isn't Working: A Policy Review, POLICY PAPER, στο: The Economic and Social Review, Vol. 45, No. 4, Winter, 2014, σελ. 579-602, www.esr.ie/article/download/231/100
12. Kielbasa M., The Fundamental Freedoms versus the Right to Collective Action at the EU's Internal Market, Jagiellonian University, Cracow, Poland, The 2nd Electronic International Interdisciplinary Conference, 2 to 6 of September 2013, στο: <http://www.eiic.cz/>
13. Janssen J., Modes of Wage Labor Relations in England 1349 to 2009: a long-term historical perspective, ed. European Institute for Construction Labor Research
14. Mine M., Επίκαιρες Εξελίξεις στο Ευρωπαϊκό Δίκαιο για τον Χρόνο Εργασίας, Επιθεώρηση Εργατικού Δικαίου, Τόμος 70^{ος}, Αριθ. Τεύχους 9 (1679), Αθήνα 15 Μαΐου 2011, σελ. 561-574
15. Murray J., Social justice for women ? The ILO's Convention on part-time work, La Trobe University La Trobe Law School, VIC, Australia, CELRL Working Paper No. 15, 2014, έγγραφο διαθέσιμο στην ηλεκτρονική διεύθυνση: <http://www.law.unimelb.edu.au>
16. Olivier R-S., The French Reading of the Directive 2008/104 on Temporary Agency Work, European Labor Law Journal, Volume1, (2010) Nr. 3, σελ. 398-405, <http://www.ellj.eu>
17. Papagiannis Don., Strategjia e re e Bashkimit European për Zgjerimin, Universiteti European i Tiranës, Revista Polis, Nr. 7, Vjeshte, 2008, σελ. 120-130

18. Prati A-M., Telework In information and library environment: A literature review, May 2002, University of Parma; University of Northumbria at Newcastle, έγγραφο διαθέσιμο στην ηλεκτρονική διεύθυνση: <http://eprints.rclis.org>
19. Rebhahn R., Ζητήματα Εργατικού Δικαίου κατά την Απόσπαση Εργαζομένων, Επιθεώρηση Εργατικού Διακίου, Τόμος 60^{ος}, Αριθ. τεύχους, 11 (1443), Αθήνα, 1 Ιουνίου 2001, σελ. 481-496
20. Reich N., Free Movement v. Social Rights in an Enlarged Union - the Laval and Viking Cases before the ECJ, German Law Journal, Part II/II, 9 , February 2008, σελ. 125-160,: <http://www.germanlawjournal.com/index.php?pageID=11&artID=892>
21. Reinhard S., Η Μεταφορά των Κοινοτικών Οδηγιών για την Απαγόρευση των Διακρίσεων στο Γερμανικό Αστικό και Εργατικό Δίκαιο, Επιθεώρηση Εργατικού Διακίου, Τόμος 66^{ος}, Αριθ. τεύχους, 22 (1598), Αθήνα, 15 Νοεμβρίου 2007, σελ. 1329-1443
22. Stefko M., The Posted Workers Directive as The End of National Welfare Policy: A Case Study in Central Europe, Journal Právnik of the Institute of State and Law of the Academy of Sciences of the Czech Republic, Nr. 2, 2011, <http://caes.upol.cz>
23. Temin. P, The Labor Market of the Early Roman Empire, Journal of Interdisciplinary History, XXXIV:4 (Spring, 2004), σελ. 521–522, <http://ricardo.ecn.wfu.edu>
24. Van Hoek A & Houwerzijl M., “Posting” and “Posted Workers”: The Need for Clear Definitions of Two Key Concepts of the Posting of Workers Directive, Cambridge Yearbook of European Legal Studies, Volume 14, 2011-2012, ec.europa.eu/social
25. VAN PEIJPE T., Collective Labor Law after Viking, Laval, Rüffert, and Commission v. Luxembourg, The International Journal of Comparative Labor Law and Industrial Relations 25, no. 2 (2009), σελ. 81-107
26. Voth J. H., Time and Work in Eighteenth-Century, The Journal of Economic History, Vol. 58, No. 1 (Mar., 1998), σελ. 29-58, ed. Cambridge University Press on behalf of the Economic History Association, <http://www.jstor.org/stable/2566252>
27. Αναγνωστοπούλου Β., Μετατροπή των συμβάσεων εργασίας ή έργου ορισμένου χρόνου σε αόριστου χρόνου, Οδηγία 1999/70 ΕΚ, Συμφωνία Πλαίσιο, Επιθεώρηση Εργατικού Διακίου, Τόμος 63^{ος}, Αριθ. τεύχους 23, 1527, Αθήνα, 1 Δεκεμβρίου 2004, σελ. 1393 έως 1397

28. Αργύρου Γ., Ίση μεταχείριση στην απασχόληση και στο επάγγελμα, Ανάλυση της οδηγίας 2000/78, Επιθεώρηση Εργατικού Διακίου, Τόμος 64^{ος}, Αριθ. τεύχους, 12 (1540), Αθήνα, 15 Ιουνίου 2005, σελ. 689-697
29. Βερβέσου Δ., Η προστασία της εργασίας ορισμένου χρόνου, Προσαρμογή της οδηγίας 1999/70 ΕΚ στο εσωτερικό δίκαιο, Επιθεώρηση Εργατικού Διακίου, Τόμος 61^{ος}, Αριθ. τεύχους 12, 1468, Αθήνα, 15 Ιουνίου 2002, σελ. 706 έως 707
30. Βουλγαράκη Δ, Κ., Το ευρωπαϊκό συλλογικό εργατικό δίκαιο στην μετά Viking και Laval εποχή, Θεσμικές και νομολογιακές εξελίξεις, Τόμος 72^{ος}, Αριθ. τεύχους, 2 (1715), Αθήνα, 15 Ιανουαρίου 2013, σελ. 65-85
31. Γαβαλά Κ-Ν., Η Προστασία της Μητρότητας ως Ανθρώπινο Δικαίωμα, Δύο Αποφάσεις του ΔΕΕ μετά την θέση σε ισχύ του Χάρτη των Θεμελιωδών Δικαιωμάτων, Επιθεώρηση Εργατικού Διακίου, Τόμος 72^{ος}, Αθήνα, 2013, σελ. 209-237
32. Γαβρόγλου Σ., Χαρακτηριστικά της Προσωρινής Απασχόλησης στην Ελλάδα, Κεφάλαιο Τρίτο, Παρατηρητήριο Απασχόλησης Ερευνητική-Πληροφορική Α.Ε., Επετηρίδα Αγοράς Εργασίας, Μάιος 2006, Έκδοση 2009, σελ. 65-79
33. Γεωργίου Α., Η Οδηγία 96/71 ΕΚ σχετικά στα πλαίσιο παροχής υπηρεσιών, Ανάλυση των επιτακτικών κανόνων ελάχιστης προστασίας του άρθρου 3 της Οδηγίας, Επιθεώρηση Εργατικού Διακίου, Τόμος 69^{ος}, Αριθ. τεύχους, 12 (1660), Αθήνα, 15 Ιουνίου 2010, σελ. 745-752
34. Γιαννακούρου Σ., Η νομολογία του ΔΕΕ για την ετήσια άδεια ανάπαυσης σε περίπτωση ασθένειας, Παράδειγμα Δικαστικού ακτιβισμού, Επιθεώρηση Εργατικού Διακίου, Τόμος 70^{ος}, Έτος 2011, σελ. 575-586
35. Γιαννακούρου Σ., Η αρχή της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών στην απασχόληση και τη σχέση εργασίας, και το βάρος αποδείξεως κατά τον ν. 3488/2006, Επιθεώρηση Εργατικού Διακίου, Τόμος 63^{ος}, Αριθ. τεύχους (1489), Αθήνα, 16 Μαρτίου 2007, σελ. 290-300
36. Γκούτος Γ-Χ., Συνέπιες της μεταβιβάσεως Επιχειρήσεως, Δελτίων Εργατικής Νομοθεσίας, Τόμος 68^{ος}, Τεύχος 1610, 16-30 Σεπτεμβρίου 2012, σελ. 1169-1774
37. Γκούτου Γ-Χ., Σεξουαλική Παρενόχληση σε Βάρος Μισθωτού, Επιθεώρηση Εργατικού Διακίου, Τόμος 62^{ος}, Αριθ. τεύχους 4 (1484), Αθήνα, 15 Φεβρουαρίου 2003, σελ. 193-200

38. Γούλας Δ., Κατανομή του βάρους απόδειξης στις απαγορευμένες διακρίσεις. Δηλώσεις τρίτου προσώπου ενέχουσες διάκριση μπορούν να αποτελέσουν ένδειξη παραβίασης της αρχής της ίσης μεταχείρισης κατά την πρόσληψη, ΕΕ ΕυρΔ 3:2013, σελ. 359-364
39. Γραβαρίτου Ι., Η Ενημέρωση και Διαβούλευσης των Εργαζομένων στις Επιχειρήσεις. Ένα Θεμελιώδες Κοινωνικό Δικαίωμα στο Πλαίσιο του Ευρωπαϊκού Δικαίου, Επιθεώρηση Εργατικού Δικαίου, Τόμος 73^{ος}, Αριθ. τεύχους 11, 1515, Αθήνα, 1 Ιουνίου 2004, σελ. 641 έως 656
40. Δερμιτζάκη Φ., Τοκατλίδης Κ., Η εργασία ορισμένου χρόνου υπό το φως των ρητρών 5 και 8 Οδηγίας 1999/70/ΕΚ, Επ.Εργ.Δ., τόμος 65, σελ. 397
41. Δερμιτζάκη Φ., Η ρήτρα 5 της συμφωνίας πλαισίου για την εργασία ορισμένου χρόνου και η ενσωμάτωσή της στο ελληνικό δίκαιο, Επ.Εργ.Δ. τόμος 62, 2003, σελ. 650
42. Διονυσοπούλου Ε., Εξαναγκασμένη Καταγγελία, Απόλυση Εργαζομένου φορέα του Ιού AIDS/HIV κατόπιν πιέσεων συναδέλφων τους, Επιθεώρηση Εργατικού Δικαίου, Τόμος 69^{ος}, Αριθ. τεύχους, 4 (1652), Αθήνα, 15 Φεβρουαρίου 2010, σελ. 1427-1448.
43. Δούκα Β., Μεταβίβαση επιχειρήσεων και εργασιακές σχέσεις, Επιθεώρηση Εργατικού Δικαίου, Τόμος 60^{ος}, 2001, σελ. 997-1010
44. Ζαρταλούδη Ν., Η προβληματική της Τηλεργασίας, Επιθεώρηση Εργασιακών Σχέσεων, Τεύχος 53, Ιανουάριος 2009, εκδ. Ειδική Εκδοτική, σελ. 91-95
45. Ζερδελη Δ., Η «προσωρινότητα» της προσωρινής απασχόλησης μετά τις πρόσφατες τροποποιήσεις του Ν. 4052/2012, Επιθεώρηση Εργατικού Δικαίου, Τόμος 70^{ος}, Αριθ. τεύχους, 1647, Αθήνα, 16-31 Μαΐου 2014, σελ. 578 έως 588
46. Θεοχάρη Χ., Συνθήκες εργασίας για τους τηλεεργαζόμενους: μία πρόκληση για τα συνδικάτα, Περιοδικό Ενημέρωση, ΙΝΕ.-ΓΣΕΕ, Τεύχος 43, Ιανουάριος 1999, Αθήνα, σελ. 18-20,
47. Κακαρούχα Π., Ο ρόλος της διαχείρισης ανθρωπίνου δυναμικού σε συνθήκες τηλεργασίας, Επιθεώρηση Εργασιακών Σχέσεων, Τεύχος 43, Ιούλιος 2006, εκδ. Ειδική Εκδοτική, σελ. 18
48. Κάσσου Ε., Η προστασία των μισθωτών από την αφερεγγυότητα του εργοδότη ως εγγύηση της κοινοτικής έννομης τάξης, Επιθεώρηση Εργατικού Δικαίου, Τόμος 64^{ος}, Τεύχος 1525, 1^{ης} Νοεμβρίου 2008, σελ. 1425-1431
49. Κουκιάδη Ι., Σεξουαλική Παρενόχληση στους Χώρους Εργασίας, Άρθρο Επιθεώρηση Εργατικού Δικαίου, Τόμος 67^{ος}, Αριθ. τεύχους 8 (1608), Αθήνα, 15 Απριλίου 2008, σελ. 449-458

50. Κουκουβίνου Α & Κουσούνη Α., Η επίδραση της μικροηλεκτρονικής στις εργασιακές σχέσεις, Το φαινόμενο της Τηλεργασίας, Επιθεώρηση Εργατικού Διακίου, Τόμος 58^{ος}, Αριθ. τεύχους, 12 (1396), Αθήνα, 15 Ιουνίου 1999, σελ. 529-535
51. Κραβαριτού Γ., Η ίση μεταχείριση στο δίκαιο της Ευρωπαϊκής Ένωσης και η απαγόρευση διακρίσεων, Επιθεώρηση Εργατικού Διακίου, Τόμος 65^{ος}, Αριθ. τεύχους, 6 (1558), Αθήνα, 15 Μαρτίου 2006, σελ. 321-330
52. Ληξουριώτη Ι., Οι «εποχές» της μισθωτής εργασίας, The Athens Review of Books, τεύχος Νοεμβρίου 2010
53. Μεταξά Α., Ευθύνη κράτους-μέλους λόγω παραβάσεων του κοινοτικού δικαίου καταλογιζομένων σε ανώτατα εθνικά δικαστήρια, ΕΔΔΔΔ 2/2004, σελ. 423
54. Mine M., Επίκαιρες Εξελίξεις στο Ευρωπαϊκό Δίκαιο για τον Χρόνο Εργασίας, Επ. Εργ.Δ, τόμος 70, τεύχος 9, 2011, σελ. 561.
55. Παναγοπούλου Γ & Σταμάτη Α., Οι Διακρίσεις στο Χώρο Εργασίας, Μηνιαία Έκδοση – Ενημέρωση, Τεύχος 129, Ιουνίου 2006, σελ. 2-13
56. Παπαγιάννης Δον., Τα «σύνορα» της Ευρώπης, Η «ευρωπαϊκότητα» του υποψηφίου κράτους στην ΕΕ και η μελλοντική διεύρυνση της ΕΕ, ΕΕΕυρΔ 2003, σελ. 261
57. Παπαγιάννης Δον., Η προστασία των θεμελιωδών δικαιωμάτων ανάμεσα στο Λουξεμβούργο και το Στρασβούργο, ΔτΑ 2008, σελ. 753
58. Παπαγιάννη Δον., Ευθύνη του κράτους μέλους και για αποφάσεις των ανωτάτων εθνικών δικαστηρίων – τα καυδιανά δίκρανα του κοινοτικού δικαστή, Ελλ.Δ. τόμος 47, τεύχος, 1, 2006 σελ. 42
59. Παπαδημητρίου Δ-Κ., Η απόφαση Viking για το δικαίωμα απεργίας των ναυτικών εν όψη αλλαγής της σημαίας του πλοίου και η σημαία της για την πορεία της κοινωνικής Ευρώπης, Επιθεώρηση Εργατικού Διακίου, Τόμος 71^{ος}, Αριθ. τεύχους, 1 (1693), Αθήνα, 1 Ιανουαρίου 2012, σελ. 1-10
60. Παπαϊωαννού Α., Το περιεχόμενο και η πρακτική σημασία της συμφωνίας των ευρωπαίων κοινωνικών εταίρων για την τηλεργασία, Επιθεώρηση Εργατικού Διακίου, Τόμος 66^{ος}, Αριθ. τεύχους, 23 (1599), Αθήνα, 1 Δεκεμβρίου 2007
61. Σκανδάλη Ι., Οι Επιπτώσεις των αποφάσεων του ΔΕΕ Viking και στις οικονομικές ελευθερίες και στα συλλογικά εργατικά δικαιώματα σε ευρωπαϊκό επίπεδο, Επιθεώρηση Εργατικού Διακίου, Τόμος 65^{ος}, Αριθ. τεύχους, 1545, Αθήνα, 1-15 Οκτωβρίου, 2009, σελ. 1105-1114
62. Σκουρής Β., Ποιες συνέπειες επιφέρει η παράβαση της υποχρέωσης εφαρμογής του κοινοτικού δικαίου από τα εθνικά ανώτατα δικαστήρια, ΕΕΕυΔ 2004, σελ. 251

63. Σταμάτη Α., Φύλο και Εργασιακές Σχέσεις στην Ευρωπαϊκή Ένωση, Μηνιαία Έκδοση – Ενημέρωση, Τεύχος 151, Ιουνίου 2008
64. Τηλεργασία και Εργασιακές Σχέσεις στην Ευρώπη, Περιοδικό Ενημέρωση, ΙΝΕ.-ΓΣΕΕ, Τεύχος 45, Μάρτιος 1999, σελ. 9-18.
65. Τράυλου-Τζανετάτου Δ., Απόλυση εργαζομένου μολυνθέντος από το ιό του HIV/AIDS, ιδίως κατόπιν αιτήσεως του προσωπικού, Επιθεώρηση Εργατικού Διακίου, Τόμος 69^{ος}, Αριθ. τεύχους, 4 (1652), Αθήνα, 15 Φεβρουαρίου 2010, σελ. 194-211
66. Χουτα Σ.-Θ., Προϊστορικές Απαρχές του Δικαίου της Εργασίας στον Κώδικα του Χαμουραμπί, Νομικές-Κοινωνικές-Οικονομικές και Εργασιακές Σχέσεις στην Αρχαία Βαβυλώνα, Επ.Εργ.Δ, Τόμος 66, Τεύχος, 16-17, σελ. 961-985.

Ε. Άρθρα και κείμενα από διαλέξεις, συνέδρια σε ιστότοπους

1. Christian Welz & Felix Wolf in Telework in the European Union, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 2010, electronic format only, σελ. 25-28, www.eurofound.europa.eu
2. Di Martino V & Wirth L., Telework: A new way of living and working, 1990, www.ilo.org
3. Ferreira J., The Changing Regulatory Mosaic of the Temporary Staffing Industry, Centre for Business in Society, Coventry University, σελ. 14, www.academia.edu
4. Private employment agencies, temporary agency workers and their contribution to the labor market, Issues paper for discussion at the Workshop to promote ratification of the Private Employment Agencies Convention, 1997 (No. 181) (20–21 October 2009), International Labor Organization, Sectoral Activities Programme, ILO, Geneva, 2009, <http://www.ciett.org>.
5. Reshafim K., Masters and Workers: Labor Relations in Ancient Egypt: <http://www.reshafim.org.il>
6. Καρούζο Γ., Η Προσωρινή Απασχόληση Μισθωτών & η Παροχή Εργασίας μέσω των «Εταιρειών Προσωρινής Απασχόλησης» (ε.π.α.) σύμφωνα με τον ν. 3846/2010, www.poedoy.gr,
7. Καρούζο Κ.Γ., Η Τηλεργασία με Βάση το Νομοθετικό Πλαίσιο που Θεσπίζει ο ν. 3846/2010, www.poedoy.gr.
8. Καρούζου Γ., Η Πτώχευση του Εργοδότη και οι Συνέπειες της στις Εργασιακές Σχέσεις, www.poedoy.gr
9. Κιτσάκης Γ., Απαγόρευση Θρησκευτικών Διακρίσεων και Γενικά Μέτρα κατά τη Νομολογία του Ευρωπαϊκού Δικαστηρίου των Δικαιωμάτων του Ανθρώπου, Το κείμενο αποδίδει

εισήγηση του συγγραφέα στο συνέδριο με γενικό θέμα «Θρησκευτική ελευθερία και μάρτυρες του Ιεχωβά» που διοργάνωσε στη Θεσσαλονίκη την 7.3.2008 το Τμήμα Νομικής του Αριστοτέλειου Παν/μίου (Διδακτική Μονάδα Εκκλησιαστικού Δικαίου), www.dikonomia.gr.

10. Λιξουριώτη Ι., Νομικοί προβληματισμοί στο δίκαιο των ομαδικών απολύσεων, εισήγηση που αναπτύχθηκε στο πλαίσιο διημερίδας που έλαβε χώρα στο Ευρωπαϊκό Πανεπιστήμιο Κύπρου την 6 και 7 Μαρτίου 2015, με γενικό τίτλο “Αναδιάρθρωση επιχειρήσεων. Επίκαιρα ζητήματα εμπορικού, εργατικού και κοινωνικοασφαλιστικού δικαίου”, <https://www.academia.edu> και <http://www.ergasiaka-gr.net>
11. Τζανάκης Θ., Πρόεδρος Εφετών, Διάλεξη στα πλαίσια των σεμιναρίων «Series of seminars on EU antidiscrimination law», ERA (Academy of European Law), Τηρη, Γερμανία, Οκτώβριος 2012, www.esdi.gr
12. Τσιάμα Χ- Μ., Το Φαινόμενο της Ηθικής/ Ψυχολογικής Παρενόχλησης στο Χώρο της Εργασίας, Εννοιολογικοί Προσδιορισμοί, Εθνικό Ινστιτούτο Εργασίας και Ανθρώπινου Δυναμικού, Άρθρα και Μελέτες, Δεκέμβριος 2013, σελ. 8: <http://www.eiead.gr>
13. Καταστατικός Χάρτης της Αλβανίας «Αυλώνα 1914» στο: <http://www.shtetiweb.org/>,

F. Εκθέσεις

1. Albania 2014 Progress Report, Brussels, 8.10.2014 SWD (2014) 304 final, Enlargement Strategy and Main Challenges 2014-2015 {COM (2014) 700 final}, http://ec.europa.eu/enlargement/pdf/key_documents/2014/20141008-albania-progress_report_en.pdf
2. Commission Report (2003, 2007) on implementation of the EU Directive 2000/13 & 2000/78 in member state: www.europa.eu
3. Commission Staff Working Document, Accompanying the document, Report from the Commission to the Council and the European Parliament on the application of Directive 2006/54/EC of the European Parliament and of the Council of 5 July 2006 on the implementation of the principle of equal opportunities and equal treatment of men and women in matters of employment and occupation, {COM(2013) 861 final}, Brussels, 6.12.2013 SWD(2013) 512 final, <http://eur-lex.europa.eu>
4. Commission Staff Working Document, Report by the Commission services on the implementation of Council Directive 1999/70/EC OF 28 JUNE 1999 concerning the Framework Agreement on Fixed-term Work concluded by ETUC, UNICE and CEEP (EU-15), Brussels, 11.08.2006, SEC(2006) 1074, Commission of The European Communities, <http://ec.europa.eu/social>

5. Commission Staff Working Document National Legislation Transposing Directive 1999/70/Ec on Fixed term Work in the Eu 10, Brussels, 17/09/2008, SEC(2008) 2485, Commission of the European Communities, <http://ec.europa.eu/social>
6. Direct Request (CEACR) - adopted 2008, published 98th ILC session (2009) Part-Time Work Convention, 1994 (No. 175) - Albania (Ratification: 2003), <http://ilo.org>
7. Direct Request (CEACR) - adopted 2011, published 101st ILC session (2012), Night Work Convention, 1990 (No. 171) - Albania (Ratification: 2004), [www.ilo.org](http://www.ilo.org/NORMLEX/Default2.aspx?nav=1&lang=en)
8. Direct Request (CEACR) - adopted 2013, published 103rd ILC session (2014) Part-Time Work Convention, 1994 (No. 175) - Albania (Ratification: 2003), <http://ilo.org>
9. Discrimination in the EU in 2009, Special EUROBAROMETER, Fieldwork May-June 2009, Publication, November 2009, European Commission, σελ. 20, http://ec.europa.eu/public_opinion/archives/ebs/ebs_317_sum_en.pdf
10. Eurobarometer, Special Eurobarometer, Discrimination in the European Union Summary, Special Eurobarometer 263 / Wave 65.4 – TNS Opinion & Social, Fieldwork: June – July 2006, Publication: January 2007, http://ec.europa.eu/public_opinion/archives
11. European Committee of Social Rights, Conclusions 2007, Volume 1, (Albania, Armenia, Belgium, Bulgaria, Cyprus, Estonia, Finland, France), Council of Europe, December 2007, σελ. 46, <http://www.coe.int>
12. European Committee of Social Rights, Conclusions 2010 (ALBANIA), Articles 2, 4, 5, 6, 21, 22, 26, 28 and 29 of the Revised Charter, December 2010, σελ. 25-27, <http://www.coe.int>
13. European Committee of Social Rights, European Social Charter (Revised), Conclusions 2007, Albania, Armenia, Belgium, Bulgaria, Cyprus, Estonia, Finland, France, Council of Europe Publishing, 2007, <https://www.coe.int>
14. European Social Charter (revised), European Committee of Social Rights, Conclusions 2010 (ALBANIA), Articles 2, 4, 5, 6, 21, 22, 26, 28 and 29 of the Revised Charter, Council of Europe, December 2010, σελ. 21-22, <https://www.coe.int>
15. Hours of Work. From fixed to flexible?, General Survey of the reports concerning the Hours of Work (Industry) Convention, 1919 (No. 1), and the Hours of Work (Commerce and Offices) Convention, 1930 (No. 30), Report of the Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations (articles 19, 22 and 35 of the Constitution),

- International Labour Office Geneva, First edition 2005, σελ. 27-38, <http://www.ilo.org/public/english/standards/relm/ilc/ilc93/pdf/rep-iii-1b.pdf>
16. Implementation of The European Framework Agreement on Telework, Report by The European Social Partners, Adopted by The Social Dialogue Committee on 28 June 2006, September 2006, σελ. 3, www.etuc.org
 17. Implementation of The European Framework Agreement on Telework, Report by The European Social Partners, Adopted by The Social Dialogue Committee on 28 June 2006, September 2006, σελ. 5, www.etuc.org
 18. International Programme on the Elimination of the Child Labour, Internation Labor Organization (ILO), Instituti i Staistikave (INSTAT), Fëmijet që punojnë në Republikën e Shqipërise, Rezultatet e Studimit Kombëtar mbi punën e Fëmijëve, për vitin 2010, July 2012, Τίπαα, <http://www.instat.gov.al>
 19. Pano V., Privatizimi dhe Efikasiteti i tij në Shqipëri, Banka e Shqiperise, http://www.bankofalbania.org/web/pub/vasipano_164_1.pdf
 20. Ramalho M & Foubert P & Burri S., The Implementation of Parental Leave Directive 2010/18 in 33 European Countries, European Network of Legal Experts in the Field of Gender Equality, EUROPEAN COMMISSION, Directorate-General for Justice and Consumers, Directorate D — Equality, Unit JUST/D1, European Union, February 2015, <http://ec.europa.eu/social>
 21. Report (2003) on the Implementation of directive, 91/533/EEC on an Employer's Obligation to Inform Employees of the Conditions applicable to the Contract or Employment Relationship (Council Directive 91/533/EEC of 14 October 1991), <http://ec.europa.eu/social>
 22. Report by the Commission's services on the implementation of Council directive 97/81/EC of 17 December 1997 concerning the Framework agreement on part-time work concluded by UNICE, CEEP and the ETUC, 2003, Implementation Report Directive 97/81/EC of 15 December 1997 concerning the framework agreement on part-time work concluded by UNICE, CEEP and the ETUC, EU member states: Cyprus, Czech republic, Estonia, Hungary, Latvia, Lithuania, Malta, Poland, Slovakia and Slovenia Cut off date: 31 march 2006 Author: Malcolm Sargeant Final version: July 2007, <http://ec.europa.eu/social>
 23. Report from the Commission on the Implementation of Council Directive 92/85/EEC of 19 October 1992 on the Introduction of Measures to Encourage Improvements in the Health and Safety at Work of Pregnant Workers and Workers who have Recently given

Birth or are Breastfeeding, Brussels, 15.03.1999.COM(1999)100 final, <http://eur-lex.europa.eu>

24. Report from the Commission to the European Parliament and the Council, Report on the application of Directive 2006/54/EC of the European Parliament and of the Council of 5 July 2006 on the implementation of the principle of equal opportunities and equal treatment of men and women in matters of employment and occupation (recast), {SWD(2013) 512 final, Brussels, 6.12.2013, COM(2013) 861 final, <http://ec.europa.eu/justice/gender-equality>.
25. Report from the Commission to the European Parliament, the Council, the European Economic and Social Committee and the Committee of Regions on the application of Directive 94/33/EC on the protection of young people at work, 2004, <http://ec.europa.eu/social>
26. Report III (Part I) International Labor Conference, Fiftieth Session, Summary of Reports on Ratified Conventions, Geneva, 1966, www.ilo.org
27. Report III (Part I) International Labor Conference, Thirty-Fifth session, Summary of Reports on Ratified Conventions Geneva, 1952, www.ilo.org
28. Report III (Part I) International Labor Conference, Forty-Second session, Summary of Reports on Ratified Conventions Geneva, 1958, www.ilo.org
29. Report of Greece (2001-2004):www.synigoros.gr,
30. Report of the Expert Group on the Transposition of Directive 2008/104/EC on Temporary agency work,, European Commission Employment, Social Affairs & Inclusion – Unit B2 – Labour, August 2011, <http://ec.europa.eu/social>
31. Report on joint work of the European social partners (Business Europe, ETUC/CES, CEEP, UEAPME) on the ECJ rulings in the Viking, Laval, Rüffert and Luxembourg cases, 2010, www.etuc.org/report-joint-work-european-social-partners
32. Rodrigues R & Calvo J., Studies on the implementation of the Labor Law Directives in the enlarged European Union, Council Directive 94/33/EC of 22 June 1994 on the Protection of Young People at Work, Final Report, Labor Asociados Consultores, 2008, <http://ec.europa.eu/social>
33. Sargeant M., Implementation Report Directive 80/897 EEC as amended by the directive 2002/74 EC on the protection of employees in the event of the insolvency of their employer in the EU Member States, Cutoff date: 31 May 2006, Final version: January,

- 2007, In partnership with Middlesex University Business School, <http://www.europarl.europa.eu>
34. Sargeant M., Implementation Report Directive 96/71/EC concerning posting of workers in the framework of the provision of services EU Member States: Cyprus, Czech Republic, Estonia, Hungary, Latvia, Lithuania, Malta, Poland, Slovakia and Slovenia Cutoff date: 31 March 2006, Final version: July 2007 In partnership with Middlesex University Business School, <http://www.europarl.europa.eu>
 35. Sargeant M., Implementation Report, Directive 2001/23/EC on the approximation of laws of the Member States relating to the safeguarding of employees' rights in the event of transfers of undertakings, businesses or parts of businesses, 31 January 2006, Final version: June, 2007, In partnership with Middlesex University Business School, 2007, <http://www.europarl.europa.eu>.
 36. Schömann I & Coralie G., Temporary agency work in the European Union, Implementation of Directive 2008/104/EC in the Member States, Report 125, ETUI, European trade union institute, 2012, <https://www.etui.org>,
 37. Schulze E & Gergoric M., Study on the Maternity, Paternity and Parental leave: Data related to duration and compensation rates in the European Union, Women's Rights & Gender Equality, Directorate General For Internal Policies, Policy Department C: Citizens' Rights And Constitutional Affairs, European Parliament, Brussels, 2015, www.europarl.europa.eu
 38. Studies on the implementation of Labor Law Directives in the enlarged European Union Directive 91/533/EC on an employer's obligation to inform employees of the conditions applicable to the contractor employment relationship, <http://ec.europa.eu/social>
 39. Summary of Reports of Ratified Conventions , International Labor Conference, Thirty Fifth and Forty Sixth Session , Report III, Part 1, Geneva, International Labor Office , 1958 and 1962, Report of the Committee of Experts, www.ilo.org
 40. Summary of Reports of Ratified Conventions , International Labor Conference, Fiftieth Session, Report III, Part 1, Geneva, International Labor Office, 1966, Report of the Committee of Experts, www.ilo.org
 41. Summary of Reports of Ratified Conventions, International Labor Conference, Thirty Seventh Session, Report III, Part 1, Geneva, International Labor Office, 1954, Report of the Committee of Experts, www.ilo.org

42. Summary of Reports of Ratified Conventions, International Labor Conference, Forty Second Session, Report III, Part 1, Geneva, International Labor Office, 1958, Report of the Committee of Experts, www.ilo.org
43. Summary of Reports of Ratified Conventions, International Labor Conference, Fiftieth Session, Report III, Part IV, Geneva, International Labor Office, 1966, Report of the Committee of Experts, www.ilo.org
44. Summary of Reports of Ratified Conventions, International Labor Conference, Forty Fifth Session, Report III, Part IV, Geneva, International Labor Office, 1961, Report of the Committee of Experts, www.ilo.org
45. Synthesis Report (2008), <http://ec.europa.eu/social>
46. Termination of employment relationships Legal situation in the Member States of the European Union, European Commission Directorate General Employment, Social Affairs and Equal Opportunities Unit D2 Manuscript completed in April 2006, Kresal B., Termination of Employment Relationships Legal situation in the following Member States of the European Union: Bulgaria, Cyprus, the Czech Republic, Estonia, Hungary, Latvia, Lithuania, Malta, Poland, Romania, Slovakia and Slovenia, European Commission Directorate General Employment, Social Affairs and Equal Opportunities Unit F2 Manuscript completed in Ljubljana, March 2007, <http://ec.europa.eu/social>
47. The Danish Institute for Human Right: <http://www.humanrights.dk>
48. The Report from the Commission to the European Parliament, the Council, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions on the Application of Directive 2008/104/EC on Temporary Agency Work, Brussels, 2014, COM(2014) 176 final, σελ. 19-20, [www.ec.europa.eu/social](http://ec.europa.eu/social)
49. Transfer of Undertakings Guide, Global Human Resources Lawyers, Lus Laboris, Printed December 2009, Brussels, 2009, <http://www.iuslaboris.com>
50. Van Hoek A & Houwerzijl M., Comparative study on the legal aspects of the posting of workers in the framework of the provision of services in the European Union, Study Contracted by the European Commission, 2011, Report from the Commission services on the implementation of Directive 96/71/EC of the European Parliament and of the Council of 16 December 1996 concerning the posting of workers in the framework of the provision of services, January 2003, <http://ec.europa.eu/social>

51. Visser J & Ramos Martin N., Expert Report on the Implementation of the Social Partner's Framework Agreement on Telework, Amsterdam Institute for Advanced Labor Studies, University of Amsterdam, [//dare.uva.nl/document/2/79826](http://dare.uva.nl/document/2/79826)
52. Visser J & Ramos Martin N., Report on the Implementation of the Social Partner's Framework Agreement on Telework, Amsterdam Institute for Advanced Labor Studies, University of Amsterdam, <http://dare.uva.nl/document/2/79826>
53. Warneck W., Strike rules in the EU27 and beyond A comparative overview, European Trade Union Institute for Research, Education and Health and Safety (ETUI-REHS), Brussels, 2007, <https://www.etui.org>,
54. Έκθεση της Επιτροπής προς το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο και το Συμβούλιο σχετικά με την υλοποίηση και την εφαρμογή ορισμένων διατάξεων της οδηγίας 2008/94/EK περί προστασίας των μισθωτών σε περίπτωση αφερεγγυότητας του εργοδότη, Βρυξέλλες, 28.2.2011, COM(2011) 84 τελικό, <http://www.europarl.europa.eu>
55. Έκθεση σχετικά με την εφαρμογή της οδηγίας 96/71/EK στα κράτη μέλη (COM (2003) 458 - 2003/2168 (INI)) Επιτροπή Απασχόλησης και Κοινωνικών Υποθέσεων του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου, 2 Δεκεμβρίου 2003, Εισηγήτρια: Anne-Karin Glase, Αιτιολογική Έκθεση, <http://ec.europa.eu/social>
56. Εξαγορές και Συγχωνεύσεις Επιχειρήσεων, Επιπτώσεις στην Απασχόληση και στις Εργασιακές Σχέσεις, Θεωρητική και Εμπειρική Ανάλυση, Μελέτες, INE, ΙΝΣΤΙΤΟΥΤΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΓΣΕΕ – ΑΔΕΔΥ, Αθήνα 2008, <http://ineobservatory.gr>
57. Εργασιακές Σχέσεις στην Ευρώπη και στην Ελλάδα. Ετήσια Έκθεση, 2012, INE, Ινστιτούτο Εργασίας της ΓΣΕΕ, Παρατηρητήριο Οικονομικών και Κοινωνικών Υποθέσεων, Δεκέμβριος 2012, <http://ineobservatory.gr>
58. Tregu i Punes ne Shqiperi ne 2014, INSTAT, 2015, (Η Αγορά Εργασίας στην Αλβανία το 2014, INSTAT, 2015), σελ. 21, www.instat.gov.al
59. Dinamika te Tregut të Punës ne Shqipëri, 2001 – 2011, INSTAT, 2014, (Η δυναμική της Αγοράς Εργασίας στην Αλβανία), 2001-2011, INSTAT, 2014, σελ. 44, www.instat.gov.al
60. Οι Εργασιακές Σχέσεις σε Ευρώπη και Ελλάδα, INE, Ινστιτούτο Εργασίας ΓΣΕΕ, Παρατηρητήριο Οικονομικών και Κοινωνικών Εξελίξεων, Ετήσια Έκθεση 2011, Δεκέμβριος 2011, <http://ineobservatory.gr>
61. Την έκθεση της Albanian Pink Embassy περί «τις παραβιάσεις των ατόμων με γενετήσιο προσανατολισμό (οι γκέι, οι λέσβιες, οι αμφισεξουαλικοί και οι τρανσεξουαλικοί)»,

Τίρανα 2014/ Raporti i dhunimit të të drejtave te personave LGBT, Ambasada Pink, Pro LGBT Shqipëri, <http://www.pinkembassy.al>

G. Δικαστικές Αποφάσεις του ΔΕΕ/ΕΔΔΑ

1. C-319/06 (Επιτροπή κατά Μεγάλου Δουκάτου της Λουξεμβούργου), Συλλ. 2008, σελ. I-04323
2. C-244/04 (Επιτροπή κατά Ομοσπονδιακής Δημοκρατίας της Γερμανίας), Συλλ. 2006, σελ. I-00885
3. C-164/99 (Portugaia Construcões), Συλλ. 2002, σελ. I-00787
4. C-438/05 (International Transport Workers' Federation, Finnish Seamen's Union κατά Viking Line APB), Συλλ. 2007, σελ. I-10779
5. C-341/05 (Laval un Partneri Ltd κατά Svenska) Συλλ. 2007, σελ. I-11767
6. C-346/06 (Rüffert κατά Land Niedersachsen), Συλλ. 2008, σελ. I-01989
7. C-312/11 (Επιτροπή κατά Ιταλίας), αδημ.
8. C-303/06 (Coleman κατά Attridge Law, Steve Law), Συλλ. 2008, σελ. I-05603
9. C-415/10 (Galina Meister κατά Speech Design Carrier Systems GmbH), αδημ.
10. C-54/07 (Centrum Voor Gelijkheid Van Kansen en Voor Racismebestrijding κατά Firma Feryn NV), Συλλ. 2008, σελ. I-05187
11. Υπ. 34369/97, Θλιμμένος κατά Ελλάδα, έγγραφο διαθέσιμο στην ηλεκτρονική διεύθυνση: <http://www.echr.coe.int>
12. Υπ. 552/10 υπόθεση (I.B. vs. Greece), έγγραφο διαθέσιμο στην ηλεκτρονική διεύθυνση του Νομικού Συμβούλιου του Κράτους: www.nsk.gov.gr
13. C-55/07 και C-56/07 (Othmar Michaeler & Subito GmbH & Ruth Volgger κατά mtfürsozialen Arbeitsschutz, πρώην Arbeitsinspektorat der Autonomen Provinz Bozen, Autonome Provinz Bozen), Συλλ. 2008, σελ. I-03135
14. C-221/13 (Teresa Mascellani κατά Ministero della Giustizia), αδημ.
15. C-533/13 (Auto- ja Kuljetusalan Työntekijäliitto AKT ry κατά Öljytuote ry, ShellAviation Finland Oy), αδημ.
16. C-350/99 (Wolfgang Lange κατά Georg Schünemann GmbH), Συλλ. 2001, σελ. I-01061
17. C-405/08 (Ingeniørforeningen i Danmark v Dansk Arbejdsgiverforening), Συλλ. 2010, σελ. I-00985
18. C-176-12 (Association de médiation sociale «AMS» κατά Union locale des syndicats CGT), Συλλ. 2014, σελ. -00000

19. C-303/98 (Simap κατά Conselleria de Sanidady Consumo de la Generalidad Valenciana), Συλλ. 2000, σελ. I-07963
20. C-151/02 (Landeshauptstadt Kiel κατά Norbert Jaeger), Συλλ. 2003, σελ. I-08389
21. C-350/06 (Schultz-Hoff κατά Deutsche Rentenversicherung Bund) και C-520/06 (Stringer κ.λπ. κατά Her Majesty's Revenue and Customs), Συλλ. 2009, σελ. I-00179
22. C-438/99 (Maria Luisa Jiménez Melgar κατά Ayuntamiento de Los Barrios), Συλλ. 2001, σελ. I-06915.
23. C-232/09 (Dita Danosa κατά LKB Lizings SIA), Συλλ. 2010, σελ. I-11405
24. Υπ. 43/75 (Defrenne), Συλλ. 1976, σελ. 00455
25. C-381/99 (Brunhoffer), Συλλ. C 227/2001, σελ. 3
26. Υπ. 6/90 και 9/90 (Francovich και Bonifaci κατά ιταλικού κράτους), Συλλ. 1991, σελ. I-05357
27. C-287/05 (Robins κατά Secretary of State for Work and Pensions), Συλλ. 2007, σελ. I-01053
28. C-149/10 (Zoi Chatzi κατά Υπουργείου Οικονομικών), Συλλ. 2010, σελ. I-08489
29. C-116/08 (Christel Meerts κατά Proost NV), Συλλ. 2009, σελ. I-10063
30. C-463/09 (CLECE SA κατά María M. S. Martín Valor, Ayuntamiento de Cobisa), Συλλ. 2011, σελ. I-00095
31. C-328/13 (Österreichischer Gewerkschaftsbund κατά Wirtschaftskammer Österreich), αδημ.
32. C-212/04 (Αδενελέρ και υπόλοιποι κατά Ελληνικού Οργανισμού Γάλακτος ΕΛΟΓ), Συλλ. 2006, σελ. I-06057
33. C-180/04 (Vassallo κατά Azienda Ospedaliera Ospedale San Martino di Genova), Συλλ. 2006, σελ. I-07251
34. C-596/12 (Επιτροπή κατά Ιταλίας), Συλλ. 2014, σελ. -00000
35. C-270/05 (Αθηναϊκή Χαρτοποιία ΑΕ κατά Λ. Παναγιωτίδη κλπ), Συλλ. 2007, σελ. I-01499

Η. Αποφάσεις Αλβανικών Δικαστηρίων

1. Απόφαση του εφετείου Τιράνων 201/2012 (Αριθ. Πρωτ. 81), (Dalipaj κατά “Woodoor 07” shpk), έγγραφο διαθέσιμο στην ηλεκτρονική διεύθυνση του εφετείου Τιράνων: <http://www.gjykataeapelittirane.al>
2. Απόφαση του ανώτατου δικαστηρίου 11241-01716-00-2009 (Bordi i Kullimit Mat κατά Fllanza Spahiu) έγγραφο διαθέσιμο στην ηλεκτρονική διεύθυνση του ανώτατου δικαστηρίου: www.gjykataelarte.gov.al

3. Απόφαση του πρωτοδικείου Τιράνων 7835 (Bardhanjori κατά Shoqëria “BUKA” και Shoqëria “JUGERA”), έγγραφο διαθέσιμο στην ηλεκτρονική διεύθυνση: [www.studioligjoreisaku.al/wp-content/ .../Vendimi_Nr_7835.-rtf.doc](http://www.studioligjoreisaku.al/wp-content/.../Vendimi_Nr_7835.-rtf.doc)
4. Απόφασεις του ανώτατου δικαστηρίου της Αλβανίας: 00-2013-1059 (Vajushi κατά INSIG), 00-2014-1281 (Oshafi κατά Zyrës Qendrore te Regjistrimit të Pasurive të Paluajtshme Tirane), έγγραφα διαθέσιμα στην ηλεκτρονική διεύθυνση του ανώτατου δικαστηρίου: www.gjykataelarte.gov.al
5. Απόφαση της ολομέλειας του Ανώτατου Δικαστηρίου 31/2003 «περί ενοποίησης της δικαστικής νομολογίας» (EEK 76/2003, σελ. 3470), Vendimin Nr. 31/2004 i Kolegjeve të Bashkuara të Gjykatës së Lartë për «unifikimin e vendimeve gjyqësore», FZ, Nr. 76/2003, fq. 3470
6. Απόφαση του Δικαστηρίου της Αυλώνας 2577/2011 με αντικείμενο αγωγής: «η επιστροφή στην εργασία μετά από την απόλυση λόγου ιδιότητας του ως πρόεδρος συνδικαλιστικής οργάνωσης»
7. Απόφαση 9476/2011 του πρωτοβάθμιου δικαστηρίου Τιράνων και την απόφαση του Εφετείου Τιράνων 1703/2012 με αριθ. μητρώου 2202/2011 και με αντικείμενο αγωγής «αδικαιολόγητη και άμεση μονομερής καταγγελίας της σύμβασης εργασίας σε περίοδο χρήση άδειας μητρότητας, νομική βάση: τα άρθρα 107 παράγραφος 1, 147 παράγραφος 1 του Εργατικού Κώδικα».

I. Ιστότοποι

1. www.ligjet.org /Ηλεκτρονική Διεύθυνση αναζήτησης Αλβανικής νομοθεσίας
2. www.pad.gov.al /Η Αλβανική Εθνική Δημόσια Υπηρεσία
3. www.kshc.gov.al /Η Αλβανική Επιτροπή Δημόσιας Υπηρεσίας
4. www.keshilliministrave.gov.al /Η Αλβανική Πρωθυπουργία
5. www.parlament.al /Το Αλβανικό Κοινοβούλιο
6. www.moi.gov.al / Το Αλβανικό Υπουργείο Ένταξης
7. www.avokatipopullit.gov.al /Ο Αλβανός Συνήγορος του Πολίτη
8. www.gjykataelarte.gov.al /Το Αλβανικό Ανώτατο Δικαστήριο
9. www.gjk.gov.al / Το Αλβανικό Συνταγματικό Δικαστήριο
10. <http://eeas.europa.eu/delegations/albania> /Αντιπροσωπία Ευρωπαϊκής Ένωσης Τίρανα
11. www.ilo.org /Διεθνής Οργάνωση Εργασίας
12. www.coe.int/t/dghl/monitoring/socialcharter /Συμβούλιο της Ευρώπης
13. www.europa.eu /Ευρωπαϊκή Ένωση

14. <http://europa.eu/legislation> /Ευρωπαϊκή Ένωση /Νομοθεσία
15. <http://www.kmd.al/> Ο Αλβανός Επίτροπος κατά των Διακρίσεων
16. www.instat.gov.al/ / Το Αλβανικό Ινστιτούτο Στατιστικών Υπηρεσιών

J. Αλβανική Νομοθεσία

1. Απόφαση 356/1996 για το «χρόνο εργασίας και διακοπών στα ξενοδοχεία, εστιατόρια και στις επιχειρήσεις που ανταποκρίνονται στις ανάγκες του τουρισμού», (EEK 17/1996, σελ. 642)/ VKM Nr. 356/1996 për «kohën e punës dhe pushimit në hotele, restorante dhe në ndërrmarjet turistike», FZ. Nr.17/1996, fq. 642.
2. Απόφαση 356/1996 για το «χρόνο εργασίας και διακοπών στις επιχειρήσεις, κονσερβοποίησης, κηπουρικής, δάσωσης και λιβαδιών», (EEK 21/1996, σελ. 768)/ VKM Nr. 356/1996 për «kohën e punës dhe pushimit në ndërrmarjet e konservimit, gjelbërimit dhe pyjoreve», FZ,Nr. 21/996, fq. 768.
3. Απόφαση 397/1996 για την «προστασία της εγκύου και της μητρότητας», (EEK 18/1996, σελ. 667)/ VKMNr. 397/1996 për «mbrojtjen e grave shtatzana dhe amësise», FZ, Nr. 18/1996, fq. 667.
4. Απόφαση 511/2002 περί του «χρόνου εργασίας και αναπαύσεων στις δημόσιες υπηρεσίες», (EEK 65/2002, σελ. 1811)/ VKM, Nr. 511/2002 për «kohën e punës dhe pushimit në institucionet shtetërore», FZ, Nr. 65/2002, fq. 1811.
5. Απόφαση 708/2003 για «τον τρόπο αδειοδότησης και λειτουργίας των ιδιωτικών γραφείων ευρέσεως εργασίας» (EEK 90/2003, σελ. 3934)/ VKM Nr.708/2003 për «Mënyrën e Funksionimit dhe Liçensimt të Agjensive Private të Punësimit», FZ,Nr. 920/2003, fq. 3934.
6. Απόφαση του υπουργικού συμβουλίου 112/2006 περί «του χρόνου εργασίας και αναπαύσεων στον τομέα της υγείας», (EEK 14/2006, σελ. 487)/ VKM. Nr.112/2006 për «Kohën e Punës dhe Pushimit në Sistemin Shendetesor», FZ. Nr. 14/2006, fq. 487.
7. Απόφαση του υπουργικού συμβουλίου 463/2011 περί «του χρόνου εργασίας και αναπαύσεων στον δημόσιο τομέα», (EEK 97/2011, σελ. 3952)/ VKM. Nr.463/2011 për «Kohën e Punës dhe Pushimitnë Institucionet Shtetërore», FZ. Nr.97/2011, fq. 3952.
8. Απόφαση του υπουργικού συμβουλίου 573/2013 περί «καθορισμού ελάχιστου κατώτατου μισθού», (EEK 118/2013, σελ. 5096) / VKM Nr. 573/2013, për «për caktimin e pagës minmale», FZ, Nr, 118/2013.

9. Απόφαση Υπουργ. Συμβουλίου 408/1980 (EEK 7/1980, σελ. 145), Vendimi i Qeverisë Nr. 408/1980 për «kriteret dhe kohëzgjatja e lejes vjetore me pagesë», FZ. Nr.7/1980, fq. 145.
10. Απόφαση Υπουργικού Συμβουλίου 463/2006 σχετικά με την «Έγκρισης του εθνικού σχεδίου για την εφαρμογή του ΣΣΣ» (EEK 2/2007, σελ. 80) και αναθεώρησή της στην (EEK 120/2007, σελ. 3405), VKM Nr. 463/2006 për «miratimin e MSA», FZ. 2/2007, fq. 80, e ndryshuar me VKM Nr. 577/2007, FZ, Nr. 120/2001, fq. 3405.
11. Διάταγμα 7442/1990 περί «ίδρυσης και δημιουργίας πολιτικών σωματείων» άρθρου 1 και 2, (EEK 9/1990, σελ. 313), Dekreti Nr. 7442/1990 i Presidiumit të Kuvendit Popullor për «themelimin dhe krijimin e organizatave politike», FZ, 9/1990, fq. 313.
12. Διάταγμα 7458/1991 περί «του δικαιώματος στη ναπεργία», (EEK 4/1991 σελ. 173), Dekreti Nr. 7458/1991 i Presidiumit të Kuvendit Popullor për «për të drejtën e grevës», FZ, 4/1991, fq. 173.
13. Διάταγμα 7476/1991 (EEK 3/1991, σελ. 99) και νόμος. 7491/1991 περί «κυρίων συνταγματικών διατάξεων (EEK 4/1991, σελ. 145), Dekretin Nr. 7673/1991 të Presidiumit të Kuvendit Popullor për «themelimin dhe mbrojtjen e prones dhe aktivitetit privat», FZ, 3/1991, fq. 99.
14. Διάταγμα 1600 του Προεδρείου της Εθνοσυνέλευσης της 8-1- 1953 στη: Γενική Συλλογή της Νομοθεσίας της Λαϊκής Σοσιαλιστικής Δημοκρατίας της Αλβανίας 1945-1985, Τόμος II, Τίρανα, 1986, σελ. 1665, Dekreti Nr.1600/1953 i Presidiumit të Kuvendit Popullor i ndryshuar me dekretin nr. 512/1972 për «festat zyrtare», Përmbledhje e Legjislacionit të Republikës së Shqipërisë, 1945-1985, Vëllimi II, Tiranë, 1986, fq. 1665.
15. Διάταγμα 24/1946 του Προεδρείου της Εθνοσυνέλευσης περί «του Καταστατικού Χάρτη της Λαϊκής Δημοκρατίας της Αλβανίας», (EEK 19/1946 σελ. 1-8), Dekreti Nr. 24/1946 i Presidiumit të Kuvendit Popullor për «Statuti i Republikës Popullore Socialiste të Shqipërisë», FZ. Nr.19/1946, fq.1-8.
16. Διάταγμα 447/1947 σχετικά με την έκδοση του υπό αριθ. 527/1947 νόμου περί «Εργ.Κ. της Λαϊκής Δημοκρατίας της Αλβανίας», (EEK 86/1947, σελ. 15-19), Dekreti, Nr. 447/1947 i Presidiumit të Kuvendit Popullor për miratimin e ligjit Nr.527/1947 «Kodi i Punës së Republikës Popullore të Shqipërisë», FZ, Nr. 86/1947
17. Κυβερνητική απόφαση 49/1951 περί «διαδικασίας σύναψης συλλογικών συμβάσεων εργασίας για το έτος 1951», (EEK 15/1951, σελ. 478), Vendimi i Qeverisë Nr. 49/1951 për «procedurën e nënshkrimit të kontrates kolektive», FZ, Nr.15/1951, fq. 478.

18. Κυβερνητική Απόφαση 83/1964 (EEK 4/1964, σελ. 35-39), Vendimi i Qeverisë, Nr. 83/1964 për «kategoritë e vëndeve te punës të cilat nuk lejohet të punojnë persona të cilët nuk kanë mbushur 18-vjeç», FZ. Nr. 4/1964, fq. 35-39.
19. Κυβερνητική οδηγία 7/1976 περί «διανομής και τακτοποίησης των εργαζομένων», στη Γενική Συλλογή της Νομοθεσίας της Λαϊκής Σοσιαλιστικής Δημοκρατίας της Αλβανίας 1945-1985, Τόμος II, Τίρανα, 1986, σελ. 219-224, Udhëzimi i Qeverisë për «shpërndarjen dhe rregullimin e punonjësve», Përmbledhje e Legjislacionit të Republikës së Shqipërisë, Vëllimi II, Tiranë, 1986, fq. 219-224
20. Κυβερνητική οδηγία. 3/1966 για «τους εργαζόμενους οι οποίοι εκτελούν εθελοντική εργασία στους συνεταιρισμούς» (EEK 4/1966, σελ. 119), Udhëzimi Nr. 3/1966 për «punonjësit të cilët kryejnë punë vullnetare ne kooperativat bujqësore», FZ. Nr. 4/ 1966, fq. 119.
21. Νόμος 10221/2010 περί «την Προστασία από την Διάκριση», (EEK, 15/2010, σελ. 482) / Ligji Nr. 10221/2010 për “Mbrotjtjen nga Diskriminimi”, FZ. Nr. 15/2010, fq. 482.
22. Νόμος 10237/2010 νόμο περί «ασφάλειας και υγιεινής στην εργασία», (EEK, 22/2010, σελ. 672), Ligj Nr. 10237/2010 për «Sigurine dhe Shëndetin në Punë», FZ. 22/2010, fq. 672.
23. Νόμος 2250/1956 περί «Εργ.Κ. της Λαϊκής Δημοκρατίας της Αλβανίας», (EEK 4/1956 σελ. 72), Ligji Nr. 2250/1956 «Kodi i Punës së Republikës Popullore të Shqipërisë», FZ, Nr. 4/1956, fq. 72.
24. Νόμος 2803/1958 περί «κοινωνικής ασφάλισης των εργαζομένων και δημοσίων υπαλλήλων» (EEK 14/1958, σελ. 555), Ligjit Nr. 2803/1958 për «sigurimet shoqërore te punonjësve dhe të nënpunësve», FZ. Nr.14/1958, fq. 555.
25. Νόμος 4171/1966 περί «κοινωνικής ασφάλισης» (EEK 6/1966, σελ. 150), Ligji Nr. 4171/1966 për «sigurimet shoqërore te punonjësve dhe të nënpunësve», FZ.6/1966, fq. 150.
26. Νόμος 528/1947 περί «κοινωνικής ασφάλισης των εργαζομένων και δημοσίων υπαλλήλων» (EEK 87/197, σελ. 3), Ligji Nr. 528/1947 për «sigurimet shoqërore te punonjësve dhe të nënpunësve», FZ. Nr. 87/1947, fq.3-19.
27. Νόμος 7491/1991 περί «κυρίων συνταγματικών διατάξεων» (EEK 4/1991, σελ. 145), Ligji Nr. 7491/1991 për «dispozitat kryesore kushtetuese», FZ Nr. 4/1991, fq. 145.
28. Νόμος 7526/1991 για «τις εργασιακές σχέσεις» (EEK 9/1991, σελ. 412), Ligji. Nr. 7526/1991 për «marrëdhëniet e punës», FZ. Nr. 9/1991, fq. 412.

29. Νόμος 7531/1991 περί «επικύρωσης της σύμβασης για τα δικαιώματα του παιδιού», (EEK 89/2013, σελ. 3-20), Ligj Nr. 7351/1991 për «ratifikimin e konventës për të drejtat e fëmijëve», FZ. Nr. 89 Ekstra /2013, fq. 3-20.
30. Νόμος 7615/1991 περί «συνδικαλιστικών οργανώσεων στην Δημοκρατία της Αλβανίας» (EEK 8/1991, σελ. 343), Ligji Nr. 7615/1991 për “organizatat sindikale në Republikën e Shqipërisë”, FZ, 8/1991, fq. 343.
31. Νόμος 7692/1993 περί «συμπληρωματικών διατάξεων.....», (EEK 3/1993, σελ. 161), Ligji Nr. 7692/1993 për «disa dispozitas htesë», FZ. Nr. 3/1993, fq. 161.
32. Νόμος 7703/1993, (EEK 7/1993, σελ. 401), και τροποποίηση: νόμος 9377/2005, (EEK 37/2005, σελ. 1343), Ligji Nr. 703/1993 «Sigurimet Shoqërore», FZ, Nr. 7.1993, fq. 401 I ndryshuar me Ligjin Nr. 9377.2005, FZ, Nr. 37/2005, fq. 1343.
33. Νόμος 7767/1993 περί «επικύρωσης της σύμβασης για την εξάλειψη όλων των μορφών διακρίσεων κατά των γυναικών» (EEK 13/1993, σελ. 809), Ligj Nr. 7767/1993 për «aderimin në konventën për eleminimin e të gjitha formave të diskriminimit ndaj grave», FZ. Nr. 13/1993, σελ. 809.
34. Νόμος 7850/1994 «Αστικός Κώδικας της Δημοκρατίας της Αλβανίας» (EEK 11/1994 σελ. 491), Ligji Nr. 7850/1994 «Kodi Civil i Republikës së Shqipërisë», FZ. Nr. 11/1994, fq. 491.
35. Νόμος 7961/1995 (αναθεωρημένος) για τον «Εργ.Κ. της Αλβανικής Δημοκρατίας» (EEK, 16/1995, σελ. 660), Ligji Nr. 7961/1995 «Kodi i Punës së Republikës së Shqipërisë», FZ. 16/1995, fq. 660.
36. Νόμος 7995/1995 περί «την προώθηση της απασχόλησης», (EEK 22/1995, σελ. 949), Ligji Nr.7995/1995 për «Nxitjen e Punësimit», FZ, Nr. 22/1995, fq. 949.
37. Νόμος 8085/2003 περί «ορισμένων αλλαγών στον υπό αριθ. 7961/1995 νόμο περί Εργ.Κ. της Δημοκρατίας της Αλβανίας», (EEK 6/1996. σελ. 253), LigjiNr. 8085/2003 për disa ndryshime ne ligjin nr. 7961/1995 «Kodi i Punës së Republikës së Shqipërisë», FZ, Nr. 6/1996. Fq. 253.
38. Νόμος 8137/1996 περί «επικύρωσης της ευρωπαϊκής σύμβασης θεμελιωδών δικαιωμάτων του ανθρώπου» (EEK 20/1996, σελ. 724), Ligji Nr. 8137/1996 për «ratifikimin e Kartës së të Drejtave Themelore te Njeriut», FZ. Nr. 20/1996, fq. 724.
39. Νόμος 82/1945 του Προεδρείου του Συμβουλίου Εθνικής Απελευθέρωσης περί «του χρόνου υπηρεσίας, της αμοιβής και προστασίας της εργασίας» (EEK 22/1945, σελ. 6),

- Vendimi Nr. 82/1945 i Presidiumit të Këshillit Nacional Çlirimtar për “Kohën e Shërbimit, pagat dhe mbrojtjen e Punës, FZ.Nr.22/1945, fq. 6-8.
40. Νόμος 8417/1998 περί «Συντάγματος της Αλβανικής Δημοκρατίας» (EEK 28/1998, σελ.1073), Ligji Nr. 8417/1998 për «Kushtetutën e Republikës së Shqipërisë” si dhe Dekretin Presidencial Nr. 2260/1998 për «shpalljen e Kushtetutës», FZ.Nr. 28/1998, fq. 1073.
 41. Νόμος 88/2012 περί «κάποιων αλλαγών στον....», (EEK 32/2012, σελ. 7618), Ligji Nr. 88/2012 për disa ndryshime ne ligjin nr. 8417/1998 «Kushtetuta e Republikës së Shqipërisë», FZ. Nr. 32/2012, fq. 7168.
 42. Νόμος 8960/2002 περί «επικύρωσης του Αναθεωρημένου Κοινωνικού Χάρτη», (EEK 75/2002, σελ. 2087), Ligji Nr. 8960/2002 për «ratifikimin e Kartës Sociale të Rishikuar», FZ. Nr. 75/2002, fq. 2087.
 43. Νόμος 9125/2003 περί «ορισμένων αλλαγών ...», (EEK 72/2003 σελ. 3225), Ligji Nr. 9125/2003 për disa ndryshime ne ligjin nr. 7961/1995 «Kodi i Punës së Republikës së Shqipërisë», FZ, Nr. 72/2003. Fq. 3225.
 44. Νόμος 9590/2006 περί «επικύρωσης της Συμφωνίας Σταθεροποίησης και Σύνδεσης μεταξύ της Δημοκρατίας της Αλβανίας και των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων και των κρατών μελών τους» (EEK 87/2006, σελ. 2955), VKM Nr. 463/2006 për «miratimin e MSA», FZ. 2/2007, fq. 80, e ndryshuar meVKM Nr. 577/2007, FZ, Nr. 120/2001, fq. 3405.
 45. Νόμος 9675/2007 περί «κάποιων αλλαγών στον», (EEK 2/2007, σελ. 39), Ligji Nr. 9675/2007 për disa ndryshime ne ligjin nr. 8417/1998 «Kushtetuta e Republikës së Shqipërisë», FZ. Nr. 2/2007, fq. 39.
 46. Νόμος 9904/2008 περί «κάποιον αλλαγών στον ...» (EEK 61/2008, σελ. 2268), Ligji Nr. 9904/2008 për disa ndryshime ne ligjin nr. 8417/1998 «Kushtetuta e Republikës së Shqipërisë», FZ. Nr. 61/2008, fq. 2268.
 47. Νόμος 2250/15/956 (EEK 4/1956, σελ. 72), Ligji Nr. 2250/1956 për “Kodin e Punës së Republikës Popullore të Shqipërisë”, FZ. Nr.4/1956, fq. 72.
 48. Νόμος 7711/1993 (EEK 7673/1993 περί «συλλογικής σύμβασης εργασίας» (EEK 7/1993, σελ. 465), Ligji Nr. 7711/1993 për ndryshimin e Dekretit Nr. 7458/1991 për «të drejtën e grevës» dhe Dekretin Nr. 7673/1991 për «kontratat kollektive», FZ, 7/1993, fq. 465.
 49. Οδηγία του Υπουργείου Δικαιοσύνης του 1951 περί «εφαρμογής του εσωτερικού κανονισμού εργασίας από τους εργαζόμενους και τους υπάλληλους στις δημόσιες επιχειρήσεις, δημοσίους

θεσμούς και κοινοπραξίας» (ΕΕΚ 21/1951, σελ. 663-672), Udhëzim i Minsitrisë së Drejtesisë i Vitit 1951 për “zbatimin e rregullores së brendshme nga punonjësit dhe nënpunësit në institucionet publike dhe kooperativat bujqesore”, FZ. Nr.21/1951, fq. 663-672.