

ΜΕΤΑΚΙΝΗΣΗ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΑΠΟ ΚΑΙ ΠΡΟΣ ΤΙΣ ΒΑΛΚΑΝΙΚΕΣ ΚΑΙ ΑΝΑΤΟΛΙΚΟΕΥΡΩΠΑΪΚΕΣ ΧΩΡΕΣ

*Λεωνίδας Αυδής**

A. Εισαγωγή

1. Αντικείμενο της Εισήγησης είναι η επισήμανση και η ταξινόμηση από την άποψη της ελληνικής έννομης τάξης των προβλημάτων που προκύπτουν από τη μετακίνηση εργαζομένων μεταξύ της Ελλάδας και των χωρών της Βαλκανικής και της Ανατολικής Ευρώπης. Το συλλογικό εργατικό δίκαιο και το δίκαιο της κοινωνικής ασφάλισης δεν περιλαμβάνονται στο αντικείμενο της Εισήγησης.

2. Το εργατικό δίκαιο είναι δίκαιο προστασίας των εργαζομένων. Με αφετηρία αυτή την αντίληψη η εισήγηση μετά την παράθεση ορισμένων ιστορικών στοιχείων και αριθμητικών δεδομένων (Κεφ. Β') χωρίζεται στις ακόλουθες ενότητες: Πρώτα επισκοπούνται οι κανόνες που διέπουν τη μετακίνηση εργαζομένων και τη νομική θέση όσων απασχολούνται παράνομα (Κεφ. Γ'). Ακολουθούν οι ειδικοί κανόνες που αφορούν τη νόμιμη απασχόληση αλλοδαπών στην Ελλάδα (Κεφ. Δ') και η αναζήτηση ενός διεθνούς κεκτημένου της εργατικής τάξης μέσω της διεθνοποίησης του εργατικού δικαίου (Κεφ. Ε'). Κατά προφανή παράβαση της νομικής ορθοδοξίας αλλά ενόψει ουσιαστικών εκτιμήσεων θα ακολουθήσει η εξέταση του δικονομικού ζητήματος της δικαιοδοσίας των ελληνικών δικαστηρίων (Κεφ. ΣΤ') ενώ μία σύντομη επισκόπηση του εφαρμοστέου δικαίου θα αποτελέσει το προτελευταίο (Ζ') κεφάλαιο της Εισήγησης, η οποία θα κλείσει με τη διατύπωση ορισμένων γενικότερων σκέψεων (Κεφ. Η').

B. Η Ελλάδα και η μετανάστευση

1. Η Ελλάδα υπήρξε παραδοσιακά χώρα εξαγωγής εργαζομένων. Από το τέλος του περασμένου αιώνα χιλιάδες Έλληνες μετανάστευσαν κυρίως στην Αμερική τόσο από την Ελληνική Επικράτεια όσο και από τις περιοχές που ανήκαν στην κυριαρχία του Οθωμανικού και έπειτα του Τουρκικού Κράτους. Αυτή η μοίρα ήταν περίπου κοινή για όλους τους λαούς των Βαλκανίων και της Ανατολικής Ευρώπης.

Μετά τον Δεύτερο Παγκόσμιο Πόλεμο το μεταναστευτικό ρεύμα από την Ελλάδα στράφηκε κυρίως προς τη Γερμανία, το Βέλγιο και την Αυστραλία.

* Δικηγόρος, Βουλευτής.

2. Από τα μέσα της 10ετίας του 70 σημειώθηκε μια νέας μορφής μετακίνηση εργαζομένων, με την εκτέλεση τεχνικών έργων από ελληνικές επιχειρήσεις σε αραβικές χώρες, κυρίως στη Σαουδική Αραβία, το Ιράκ και τη Λιβύη. Η μετακίνηση αυτή ήταν πρόσκαιρη και δεν ξεπερνούσε τη διάρκεια της εκτέλεσης των έργων. Η διαφορά του νομικού καθεστώτος ανάμεσα στην Ελλάδα και στις χώρες αυτές και κυρίως η ιδιομορφία του συστήματος επίλυσης των εργατικών διαφορών και η πρακτική αδυναμία πρόσβασης των Ελλήνων εργαζομένων στις εγχώριες δικαιοδοσίες επέβαλε στον Έλληνα νομοθέτη τη θέσπιση του Ν. 1429/84 που περιέχει κανόνες προστασίας των Ελλήνων που προσλαμβάνονται από ελληνικές επιχειρήσεις για να απασχοληθούν σε χώρες της Ασίας ή της Αφρικής¹.

3. Ήδη από τη 10ετία του 70 η Ελλάδα άρχισε να μεταβάλλεται σε χώρα υποδοχής μεταναστών. Η τάση αυτή σταθεροποιήθηκε από τη 10ετία του 80. Αρχικά οι μετανάστες προέρχονταν από χώρες της Ασίας και της Αφρικής. Τα τελευταία χρόνια μετά τις καθεστωτικές μεταβολές στις χώρες των Βαλκανίων και της Ανατολικής Ευρώπης συνέρευσαν μετανάστες και από τις χώρες αυτές, κυρίως Αλβανοί και Πολωνοί. Πολλοί μετανάστες είναι «ομογενείς», δηλαδή ελληνικής καταγωγής, ενώ ένας μικρός αριθμός προέρχεται από χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Για τις τελευταίες αυτές κατηγορίες ισχύει ειδικό καθεστώς.

Γενικά το νομικό καθεστώς των αλλοδαπών εργαζομένων διαφοροποιείται αναλόγως αν έχουν ή όχι άδεια εργασίας. Για όσους δεν έχουν άδεια η νομική προβληματική στην πράξη περιορίζεται στις διοικητικές και αστυνομικές διατάξεις που ρυθμίζουν τις προϋποθέσεις για την χορήγηση άδειας εργασίας, τις συνέπειες της εργασίας ή της παραμονής στην Ελλάδα χωρίς άδεια και την απέλαση.

4. Κατά τη ΓΣΕΕ οι νόμιμα απασχολούμενοι αλλοδαποί το 1992 ήταν 51.000 περίπου ενώ οι παράνομα απασχολούμενοι περίπου 400.000. Σύμφωνα πάντα με τη ΓΣΕΕ η εκτίμηση του Υπουργείου Δημόσιας Τάξης ήταν ότι υπήρχαν 76.200 αλλοδαποί με άδεια παραμονής από τους οποίους 27.236 είχαν άδεια εργασίας ενώ οι «παράνομοι» ανέρχονταν σε 395.285². Στο σχετικό κείμενο της ΓΣΕΕ παρατηρείται ότι 4,5 έως 5% του πληθυσμού της Ελλάδας συγκροτείται από αλλοδαπούς ή απλώς «στερούμενους της ελληνικής υπηκοότητας».

¹ Η ανάγκη ρύθμισης των σχέσεων αυτών είχε προκύψει νωρίτερα. Βλ. χαρακτηριστικά την πρόταση νόμου των βουλευτών του ΚΚΕ με περιεχόμενο βασικά όμοιο με εκείνο του Ν. 1429/84 (εφημερίδα *Ριζοσπάστης* της 29.12.1977). Βλ. εξάλλου και το άρθρο 9 παρ. 1 του Ν. 1082/81 (ΔΕΝ 36.972) που απαγόρευσε τη μεσολάβηση για την πρόσληψη ημεδαπών για εργασία στην αλλοδαπή.

² Βλ. απόφαση - εισήγηση Φλεβάρη 1995. Σύμφωνα με το ίδιο κείμενο από τους νόμιμα απασχολούμενους αλλοδαπούς οι μισοί περίπου προέρχονταν από την Ευρώπη και από αυτούς οι 17.933 από τις χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης, ενώ 3.718 ήταν ομογενείς. Οι 10.095 αλλοδαποί εργάζονταν ως ναυτικοί. Εξάλλου από τους παράνομους μετανάστες οι 200.000 ήταν Αλβανοί, περίπου 90.000 Πολωνοί, 50.000 Αιγύπτιοι και 40.000 Φιλιππινέζοι.

Ο μεγάλος αριθμός των παράνομα απασχολούμενων και η ύπαρξη λεπτομερειακών στοιχείων ενισχύουν την υπόνοια ότι το καθεστώς της παράνομης εργασίας παρά την αυστηρή νομοθεσία που εξετάζεται στην επόμενη ενότητα, αποτελεί προϊόν πολιτικής επιλογής.

Γ. Η μετακίνηση των εργαζομένων

1. Το κοινοτικό εργατικό δίκαιο κατοχυρώνει για τους υπηκόους των κρατών της Ευρωπαϊκής Ένωσης την αρχή της ελεύθερης μετακίνησης των εργαζομένων, παράλληλα (και ως συμπλήρωμα) της αρχής της ελεύθερης μετακίνησης των κεφαλαίων³. Η ελεύθερη μετακίνηση εργαζομένων όμως δεν ισχύει μεταξύ της Ελλάδας από το ένα μέρος και των χωρών της Ανατολικής Ευρώπης και των Βαλκανίων από το άλλο μέρος. Το ελληνικό δίκαιο υπάγει τη μετακίνηση στο γενικό καθεστώς που σκιαγραφείται αμέσως⁴.

2. Η απασχόληση αλλοδαπού στην Ελλάδα επιτρέπεται μόνον αν ο αλλοδαπός έχει άδεια εργασίας. Η είσοδος, παραμονή, απασχόληση κ.λ.π. αλλοδαπών ρυθμίζεται από τον Ν. 1975/1991 που καθιερώνει πολύπλοκη διαδικασία για τη χορήγηση άδειας εργασίας και άδειας παραμονής. Χορηγείται προέγκριση της άδειας εργασίας με ενέργειες του εργοδότη, έπειτα χορηγείται η άδεια παραμονής και τελικά εκδίδεται η άδεια εργασίας που είναι διάρκειας μέχρι ενός έτους με δυνατότητα ανανέωσης έως 5 χρόνια. Παραπέρα ανανεώσεις είναι δυνατές με αυστηρότερες προϋποθέσεις⁵. Ο ανώτατος αριθμός αδειών καθορίζεται κατά νομό σε ιδιαίτερα χαμηλά (σχεδόν απαγορευτικά) επίπεδα⁶.

3. Ο ν. 1975/91 προβλέπει αυστηρές κυρώσεις για τους αλλοδαπούς που διαμένουν χωρίς άδεια στην Ελλάδα. Κατά το άρθρο 31 παρ. 2 είναι απαράδεκτο και

³ Βλ. Ι. Κουκιάδη, *Εργατικό Δίκαιο - Ατομικές Εργασιακές Σχέσεις*, Β' έκδ. Θεσσαλονίκη 1995, σελ. 156 επ. και Α. Καρακατσάνη - Στ. Γαρδίκας, *Ατομικό Εργατικό Δίκαιο*, 5η έκδοση, Αθήνα - Κομοτηνή 1995, παραγρ. 145 επ.

⁴ Για τις ειδικές διατάξεις που αφορούν τους ομογενείς που προέρχονται από την Αλβανία, τους ομογενείς Πόντιους που επαναπατρίζονται από την πρώην ΕΣΣΔ και άλλες κατηγορίες ομογενών βλ. Ι. Ληξουριώτη, *ΕΕργΔ* 52.963 επ., αριθ. 9.

⁵ Βλ. για τη διαδικασία χορήγησης της άδειας Ληξουριώτη, όπ.παρ. αριθ.1, Πρβλ. και Κουκιάδη, σελ. 339, Καρακατσάνη - Γαρδίκας αριθ.143 επ.

⁶ Η κοινή απόφαση 33700/94 (ΔΕΝ 50.420) καθορίζει σε 40 τις άδειες για τον νομό Αττικής, σε 15 για το νομό Θεσσαλονίκης, σε 10 για τους νομούς με πληθυσμό άνω των 50.000 κατοίκων και σε 5 για τους υπόλοιπους νομούς. Επιπλέον μπορούν να χορηγούνται με απόφαση του Υπουργείου Εργασίας κ.λ.π. άλλες 200 άδειες τον χρόνο. Από τους αριθμητικούς περιορισμούς εξαιρούνται με προϋποθέσεις ορισμένες κατηγορίες (ανθοκομικές επιχειρήσεις, αλιεργάτες, επιχειρήσεις που εκτελούν δημόσια έργα). Απαγορεύεται η προέγκριση για άδειες εργασίας αλλοδαπών που προέρχονται από χώρες της Ασίας, της Αφρικής και της Κεντρικής Αμερικής. Όπως παρατηρεί ορθά ο Κ. Γαρδίκας (Καρακατσάνη - Γαρδίκας, παρ. 143 υποσημ. 1) η πρόβλεψη τόσο μικρού αριθμού αδειών ισοδυναμεί με απαγόρευση.

δεν επιτρέπεται να εξετασθεί από τη Διοίκηση, τις υπηρεσίες του δημόσιου τομέα κ.λ.π. οποιοδήποτε αίτημα αλλοδαπού που δεν έχει άδεια παραμονής στην Ελλάδα ή δεν μπορεί να αποδείξει ότι παραμένει νόμιμα στην Ελλάδα. Εξαιρούνται τα νοσηλευτικά ιδρύματα κ.λ.π. για την περίθαλψη επειγόντων (μόνον) περιστατικών. Η διάταξη αυτή που εισάγει ένα είδος μερικής *capitis deminutio maxima*, αποτελεί στην πραγματικότητα άρνηση της ίδιας της προσωπικότητας του αλλοδαπού και δεν φαίνεται σύμφωνη με το Ελληνικό Σύνταγμα⁷.

4. Το ζήτημα των αλλοδαπών που απασχολούνται παράνομα στην Ελλάδα αντιμετωπίζεται με τρόπο αδιαφανή από τη Διοίκηση και συχνά με ευκαιριακές αστυνομικές εξορμήσεις ενόψει των πολιτικών συγκυριών, όπως η ομαδική απέλαση Αλβανών το 1994. Οι αλλοδαποί που απασχολούνται παράνομα δεν έχουν καμία προστασία και υπόκεινται διαρκώς στον κίνδυνο της απέλασης με μια απλή καταγγελία στις Αστυνομικές Αρχές. Δεν έχουν τη δυνατότητα να συνάψουν πολιτικό γάμο ή να καταχωρίσουν τα παιδιά τους στο ληξιαρχείο. Απασχολούνται με μισθό κατώτερο από τα ελάχιστα όρια ασφαλείας και χωρίς κοινωνική ασφάλιση, συχνά σε εργασίες στις οποίες η προσφορά ημεδαπών είναι μειωμένη (αγροτικές εργασίες, οικιακοί βοηθοί, αμμοβολή ή καθαρισμός πλοίων κ.λ.π. - αλλά και οικοδομικές εργασίες με παραδοσιακές τεχνικές)⁸ άλλοτε σε περισσότερο ή λιγότερο ειδικευμένες εργασίες (οικοδομές, επισκευές πλοίων κ.λ.π.) στις οποίες ανταγωνίζονται, λόγω του χαμηλού κόστους της εργασίας τους, το εγχώριο εργατικό δυναμικό⁹. Και ο τρόπος αντιμετώπισης του παράνομου μεταναστευτικού ρεύματος και η μεγάλη έκταση της «μαύρης εργασίας», πέρα από την επίδρασή τους στο επίπεδο της απασχόλησης του ημεδαπού εργατικού δυναμικού εκτρέφουν και φαινόμενα ρατσισμού και ξενοφοβίας που δηλητηριάζουν την κοινωνική ζωή.

5. Από την παράνομη απασχόληση αλλοδαπού δημιουργείται λόγω της ακυρότητας της σύμβασης απλή σχέση εργασίας. Οι αξιώσεις του εργαζόμενου θεμε-

⁷ Έτσι Κουκιάδης, σελ. 339 επ. Για την αναγνώριση και την προστασία της προσωπικότητας των αλλοδαπών από το Σύνταγμα βλ. Ι. Βούλγαρη, *Η συνταγματική προστασία του αλλοδαπού*, ανάπτυπο από τον τόμο *Πέντε χρόνια εφαρμογής του Συντάγματος του 1975*, Κομοτηνή 1981. Από πολιτική άποψη σκοπούμενη η διάταξη προκαλεί συνειρμούς με ορισμένες μεθόδους που χρησιμοποιήθηκαν αρχικά για τη «λύση του εβραϊκού ζητήματος» στη ναζιστική Γερμανία.

⁸ Η κ.υ.α. 33700/94 με αυτό το κριτήριο εξαιρεί από τους ποσοτικούς περιορισμούς τις ανθοκομικές επιχειρήσεις και τους αλιεργάτες.

⁹ Η κ.υ.α. 33700/94 στην παρ. 4 εξαιρεί από τη γενική απαγόρευση των προεγκρίσεων για την εργασία αλλοδαπών σε οικοδομικές εργασίες τους εργολάβους δημοσίων έργων «υπό την προϋπόθεση ότι επιτρέπει αυτό η εγχώρια αγορά εργασίας». Η διάταξη φαίνεται ότι αποβλέπει στο μειωμένο κόστος της εργασίας των αλλοδαπών και στη δημιουργία ανταγωνισμού με το εγχώριο εργατικό δυναμικό για τη συγκράτηση του ύψους των ημερομισθίων στα δημόσια έργα.

λιώνονται επομένως στον αδικαιολόγητο πλουτισμό. Το ζήτημα έχει μόνον θεωρητική σημασία γιατί ενόψει του ισχύοντος νομοθετικού καθεστώτος δεν είναι πρακτικά εφικτή η προσφυγή των παράνομα εργαζομένων στα Δικαστήρια.

6. Το εργατικό κίνημα έχει επιλέξει τη στρατηγική της ένταξης των αλλοδαπών εργαζομένων με την αυτοδίκαιη νομιμοποίηση όσων σήμερα εργάζονται παράνομα εφόσον δηλώσουν την παρουσία και την απασχόλησή τους. Κατά τη σχετική πρόταση της ΓΣΕΕ¹⁰ η νομιμοποίηση θα συνεπάγεται την κατοχύρωση των εργασιακών, συνδικαλιστικών και ασφαλιστικών τους δικαιωμάτων ώστε να καταπολεμηθεί η «μαύρη εργασία», να εκλείψουν τα φαινόμενα υπερεκμετάλλευσης και ανταγωνισμού και να ανακοπεί η τροφοδότηση του ρατσισμού. Στα αιτήματα περιλαμβάνονται η θέσπιση νέου νόμου για την εργασία των αλλοδαπών στην Ελλάδα, με σαφή διατύπωση των προϋποθέσεων εισόδου, διαφανή διαδικασία και έλεγχο για την εφαρμογή της εργατικής και της ασφαλιστικής νομοθεσίας, η άμεση σύνταξη απογραφής όλων των αλλοδαπών, βάσει των δηλώσεων που θα υποβληθούν υποχρεωτικά και με την απειλή ποινικών και διοικητικών κυρώσεων κατά των εργοδοτών και άμεσης απέλασης των εργαζομένων, η ένταση των συνοριακών ελέγχων, η ενίσχυση των Επιθεωρήσεων Εργασίας κ.λ.π. και η «αναμόρφωση του νομικού καθεστώτος που διέπει τις ρυθμίσεις για τους αλλοδαπούς».

7. Παραμένει το ερώτημα αν η «εμφάνιση» των παράνομα απασχολούμενων μπορεί να επιτευχθεί έστω και με το δέλεαρ της νομιμοποίησης. Γιατί οι μεν παράνομα απασχολούμενοι αλλοδαποί έχουν το φόβο ότι μετά τη νομιμοποίησή τους θα τους χορηγηθεί μια πρόσκαιρη άδεια που δεν θα ανανεωθεί. Οι δε εργοδότες που απασχολούν παράνομα αλλοδαπούς δύσκολα θα αποφασίσουν να θυσιάσουν το σημαντικό οικονομικό όφελος από τη «μαύρη εργασία». Πάντως από το Υπουργείο Εργασίας έχει εξαγγελθεί ότι επίκειται η κατάθεση σχετικού νομοσχεδίου, του οποίου το περιεχόμενο δεν μας είναι γνωστό. Δεν μπορεί να αποκλεισθεί και το ενδεχόμενο τροποποίησης κάποιων ρυθμίσεων για τους νόμιμα απασχολούμενους, για το καθεστώς των οποίων θα γίνει λόγος αμέσως.

Δ. Νομικό καθεστώς των αλλοδαπών που απασχολούνται νόμιμα

1. Κατά το άρθρο 4 του ΑΚ «ο αλλοδαπός απολαμβάνει τα αστικά δικαιώματα του ημεδαπού». Όπως είδαμε ο κανόνας αυτός δεν ισχύει για τους «παράνομους». Ως προς όσους απασχολούνται νόμιμα η νομολογία δέχεται ότι οι συμβάσεις τους είναι πάντα ορισμένου χρόνου, ίσου με τη διάρκεια της άδειας εργασίας και ότι τον χαρακτήρα αυτό διατηρούν έστω και αν ανανεωθούν. Αυτός ο νομολογιακός κανόνας καταλήγει σε στέρηση της αποζημίωσης λόγω καταγγελίας της σύμβασης. Συνέπεια του κανόνα αυτού είναι ότι ο εργοδότης μπορεί με αλλεπάλληλες ανανεώσεις της άδειας εργασίας να απασχολεί τον αλλοδαπό για χρόνο

¹⁰ Βλ. την πιο πάνω απόφαση - εισήγηση.

αόριστο, στο τέλος δε κάθε ανανέωσης, να έχει τη δυνατότητα να απαλλαγεί αναποζημιώτα από τον εργαζόμενο, παραλείποντας απλώς να συμπράξει στην παραπέρα ανανέωση της άδειας. Έτσι διαπιστώνεται απόκλιση από τη γενικότερη ρύθμιση του ελληνικού εργατικού δικαίου (άρθρο 8 παρ. 3 Ν. 2112/20) κατά την οποία ο καθορισμός ορισμένης διάρκειας στη σύμβαση όταν δεν δικαιολογείται από τη φύση της δεν λαμβάνεται υπόψη και η σύμβαση θεωρείται αόριστου χρόνου¹¹. Είναι προφανές εξάλλου ότι η απειλή ότι δεν θα ανανεωθεί η άδεια μπορεί να οδηγήσει σε φαλκιδεύσεις των δικαιωμάτων του εργαζόμενου.

2. Οι αλλοδαποί που εργάζονται νόμιμα στην Ελλάδα (δηλαδή με άδεια εργασίας) μπορούν να γίνονται μέλη συνδικαλιστικών οργανώσεων κατά ρητή πρόβλεψη του άρθρου 7 παρ. 1 εδάφ. Δεύτερο του Ν. 1264/82. Επομένως μπορούν και να εκλέγουν και να εκλέγονται στη διοίκηση των συνδικαλιστικών οργανώσεων. Αν και οι αλλοδαποί δεν απολαμβάνουν γενικά τη συνταγματική προστασία του δικαιώματος του συνεταιριζέσθαι, απολαμβάνουν όμως συνταγματική προστασία του συνδικαλιστικού τους δικαιώματος¹². Έχει όμως κριθεί ότι η συνταγματική αρχή της ισότητας ισχύει μόνο για τους Έλληνες και ότι δεν αντίκειται στο Σύνταγμα η νομοθετική πρόβλεψη ότι οι αλλοδαποί ναυτικοί θα λαμβάνουν μειωμένες αμοιβές έναντι των Ελλήνων¹³.

3. Η μετακίνηση όμως εργαζομένων θέτει προβλήματα εργατικού δικαίου, δηλαδή προστασίας των εργαζομένων όχι μόνον για την Ελλάδα, αλλά για όλες τις χώρες από και προς τις οποίες γίνονται οι μετακινήσεις. Ένα πρώτο στάδιο προσέγγισης του προβλήματος, που προσδιορίζει και το μέγεθος της ανάγκης προστασίας, είναι η επισκόπηση του φαινομένου της διεθνοποίησης του εργατικού δικαίου.

Ε. Η διεθνοποίηση του εργατικού δικαίου

1. Παρά την εμφανή τάση διεθνοποίησής του¹⁴ το εργατικό δίκαιο έχει σημαντικές διαφορές από χώρα σε χώρα.

Είναι αλήθεια ότι ένας αριθμός εργατικών κατακτήσεων έχει κατοχυρωθεί με διεθνείς συμβάσεις που έχουν μετατραπεί από πολλές χώρες σε εσωτερικό δίκαιο.

¹¹ Βλ. Κουκιάδη, σελ. 339, Καρακατσάνη - Γαρδίκια παραγρ. 143 και ιδίως Ληξουριώτη αριθ. 2 και 3 με εύστοχες κριτικές παρατηρήσεις.

¹² Βλ. αντί για κάθε άλλο Γ. Λεβέντη, *Εργατική Νομοθεσία*, τομ. Α, *Συνδικαλιστικό Δίκαιο - Απεργία*, Αθήνα 1986, σελ. 36 και 175.

¹³ ΑΠ 754/89 ΕΕργΔ 48.907 με αντίθετο σχόλιο.

¹⁴ Για την τάση διεθνοποίησης του εργατικού δικαίου και τα αίτιά της Βλ. Κουκιάδη, σελ. 127 επ. Για τους παράγοντες της διεθνοποίησης, για την κατάταξη των συστημάτων εργασιακών σχέσεων σε τύπους, για τις συνθήκες που τα διαμορφώνουν και για την συνύπαρξη περισσότερων συστημάτων στην ίδια χώρα βλ. Γ. Σπυρόπουλου, *Πολυεθνικές και Διεθνείς Εργασιακές Σχέσεις στο Ευρωπαϊκό χώρο*, Δημοσιεύματα ΕΔΕΚΑ, Αθήνα 1977. Πίνακα

Πολλοί βασικοί θεσμοί έχουν αποκτήσει μια παγκοσμιότητα (οικουμενικότητα) χάρη στις παράλληλες εξελίξεις που σημειώθηκαν στις διάφορες χώρες.

2. Η συνθήκη των Βερσαλλιών αμέσως μετά τον Α' Παγκόσμιο Πόλεμο και η ίδρυση της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας (ΔΟΕ) έδωσαν αποφασιστική ώθηση στη διεθνοποίηση του Εργατικού δικαίου με τη σύναψη διεθνών συμβάσεων που επικυρώθηκαν από μεγάλο αριθμό κρατών. Οι σκοποί και οι αρμοδιότητες της ΔΟΕ διευρύνθηκαν με τη δήλωση της διεθνούς διάσκεψης της Φιλαδέλφειας του 1944 και αυτό έδωσε νέα ώθηση στη διεθνοποίηση.

3. Η δραστηριότητα της ΔΟΕ έχει παγκόσμια εμβέλεια. Σημαντικό όμως ρόλο στη διεθνοποίηση διαδραματίζουν περιφερειακές οργανώσεις και θεσμοί. Στον ευρωπαϊκό χώρο βαθύτερη και ουσιαστικότερη είναι η διαμόρφωση ενιαίων κανόνων στα πλαίσια της Ευρωπαϊκής Ένωσης, της οποίας τα μέλη υπόκεινται σε όργανα και διαδικασίες εναρμόνισης της κοινωνικής τους πολιτικής¹⁵. Γεωγραφικά ευρύτερη είναι η εφαρμογή του (κάπως φιλόδοξα) λεγόμενου «ευρωπαϊκού εργατικού δικαίου του Συμβουλίου της Ευρώπης», το οποίο περιλαμβάνει 32 χώρες. Το Συμβούλιο έχει διαμορφώσει ορισμένους νομικούς κανόνες που ενδιαφέρουν το εργατικό δίκαιο¹⁶.

4. Η διεθνοποίηση των συναλλαγών που εντείνεται με ραγδαίους ρυθμούς επιτρέπει την πρόβλεψη ότι η πορεία διεθνοποίησης του εργατικού δικαίου θα συνεχιστεί. Αυτό που μάλλον φαίνεται ότι θα αλλάξει είναι το περιεχόμενο. Η σαφής τάση προστασίας των εργαζομένων που εκδηλώθηκε με τη μετατροπή βασικών κατακτήσεων ή απαιτήσεων της εργατικής τάξης των βιομηχανικών χωρών σε κανόνες διεθνούς δικαίου υπήρξε αποτέλεσμα των αγώνων της εργατικής τάξης και της αντίληψης των κυρίαρχων κύκλων των νικητών των δύο παγκόσμιων πολέμων (κυρίως του πρώτου) ότι πρέπει να περιοριστεί ο ανταγωνισμός μεταξύ των

των διεθνών συμβάσεων που έχουν μετατραπεί σε ελληνικό εσωτερικό δίκαιο βλ. στον Κουκιάδη σελ. 144 επ. Κατάλογο των Διεθνών Συμβάσεων με στοιχεία για τις επικυρώσεις και για το περιεχόμενό τους βλ. στο Κ. Τρικάιου, *Εγκόλπιο Διεθνών Συμβάσεων Εργασίας*, εκδ. ΙΝΕ (Ινστιτούτου Εργασίας ΓΣΕΕ), Αθήνα 1993. Για την ratio των όρων της Συνθήκης των Βερσαλλιών για την Εργασία και την ίδρυση του Διεθνούς Γραφείου Εργασίας βλ. το προοίμιο του ΙΓ' Τμήματος στο Υπουργείου Εθνικής Οικονομίας, Τμήμα Εργασίας και Κοινωνικής Πρόνοιας, *Εργατική και Κοινωνική Νομοθεσία*, Επιμέλεια Κ.Γ. Πασαγιάννη, Αθήνα, Εθνικόν Τυπογραφείον, 1919, σελ. 603.

¹⁵ Για τα όργανα της Ε.Ε. και τις αρμοδιότητές τους βλ. R. Blanpain - Ι. Κουκιάδη, *Το κοινοτικό δίκαιο της εργασίας πριν και μετά το Μάαστριχτ*, Θεσσαλονίκη 1993, σελ. 22 επ. Για τη νομοθετική διαδικασία βλ. στο ίδιο σελ. 33 επ.

¹⁶ Τα τρία βασικά κείμενα που περιέχουν κανόνες σχετικούς με το εργατικό δίκαιο είναι η Ευρωπαϊκή Σύμβαση των Δικαιωμάτων του Ανθρώπου, ο Ευρωπαϊκός Κοινωνικός Χάρτης και ο Ευρωπαϊκός Κώδικας Κοινωνικής Ασφάλισης. Βλ. Ι. Κουκιάδη, σελ. 147 επ.

χωρών τους. Ήδη όμως οι μεν εργατικοί αγώνες βρίσκονται στο στάδιο προφανούς ύφεσης (και όπου εκδηλώνονται είναι κυρίως αμυντικοί) επικρατεί δε στους κυρίαρχους κύκλους (και προσέλαβε χαρακτήρα ιδεολογίας) η τάση ενίσχυσης του ελεύθερου ανταγωνισμού, που οδηγεί σε αποδιάρθρωση του εργατικού δικαίου ως συνόλου κανόνων προστασίας των εργαζομένων.

5. Θα πρέπει να αναφερθεί ότι κατά το άρθρο 28 παρ. 1 του Ελληνικού Συντάγματος οι κανόνες του διεθνούς δικαίου και οι διεθνείς συμβάσεις είναι μέρος του εσωτερικού ελληνικού δικαίου και υπερισχύουν από κάθε άλλη αντίθετη διάταξη νόμου. Η εφαρμογή των κανόνων αυτών στους αλλοδαπούς τελεί πάντοτε υπό τον όρο της αμοιβαιότητας.

6. Εκθέσαμε ήδη την άποψη ότι πρωταρχική σημασία για την προστασία των εργαζομένων έχει η δυνατότητα δικαστικής επιδίωξης των δικαιωμάτων τους σε οποιοδήποτε δίκαιο και αν αυτά θεμελιώνονται. Εξάλλου ένα σημαντικό μέρος των κανόνων που ρυθμίζουν τις σχέσεις εργασίας καθορίζεται από το δίκαιο της χώρας του δικαστή που δικάζει την υπόθεση (*lex fori*). Θα προχωρήσουμε λοιπόν στην επισκόπηση του ζητήματος της διεθνούς δικαιοδοσίας των ελληνικών δικαστηρίων.

ΣΤ. Η δικαιοδοσία

1. Για τις διαφορές με στοιχεία που συνδέονται με τις χώρες της Βαλκανικής και της Ανατολικής Ευρώπης η ελληνική έννομη τάξη δεν περιέχει ειδικούς κανόνες¹⁷. Ισχύει επομένως ο γενικός κανόνας του άρθρου 3 Κ.Πολ.Δ. κατά τον οποίο τα ελληνικά δικαστήρια έχουν δικαιοδοσία εφόσον έχουν αρμοδιότητα. Επομένως τα ελληνικά δικαστήρια είναι πάντα αρμόδια όταν ο εργοδότης εδρεύει στην Ελλάδα ή όταν η εργασία παρασχέθηκε στην Ελλάδα ή όταν η σύμβαση καταρτίστηκε στην Ελλάδα.

2. Ιδιαίτερη σημασία έχει το ζήτημα των συμφωνιών παρέκτασης της δικαιοδοσίας με τις οποίες τα συμβαλλόμενα μέρη επιλέγουν τη χώρα στις οποίας τα δικαστήρια θα υπάγονται οι διαφορές τους, με αποκλεισμό της δικαιοδοσίας των ελληνικών δικαστηρίων. Οι συμφωνίες αυτές θεωρούνται νόμιμες. Ωστόσο συχνά η πρακτική αδυναμία του εργαζόμενου να προσφύγει στα δικαστήρια ξένης χώρας ιδίως μετά τον επαναπατρισμό του, δημιουργεί ανάγκη προστασίας. Η ανάγκη αυτή είναι έντονη όταν η εργασία παρέχεται σε χώρες, στις οποίες η λήξη της σύμβασης εργασίας έστω και αυθαίρετη συνεπάγεται τον κίνδυνο αναγκαστικού επαναπατρισμού του εργαζόμενου¹⁸. Αυτή η ανάγκη υπαγόρευσε στα ελληνικά

¹⁷ Για τις σχέσεις που συνδέονται με χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης καθώς και της Ασίας και της Αφρικής ισχύουν ειδικοί κανόνες - βλ. Κουκιάδη σελ. 184.

¹⁸ Το καλοκαίρι του 1995 φιλιππινέζοι εργαζόμενοι επιχείρησης εγκατεστημένης στη Ρόδο που απολύθηκαν αυθαίρετα ζητούσαν με συγκέντρωση υπογραφών υποστήριξης και με

δικαστήρια διάφορες λύσεις με τις οποίες θεωρήθηκαν ανίσχυρες οι ρήτρες αποκλεισμού της δικαιοδοσίας των ελληνικών δικαστηρίων¹⁹.

Το ζήτημα του εφαρμοστέου ουσιαστικού δικαίου επισκοπείται στη συνέχεια.

Z. Το εφαρμοστέο δίκαιο

α. Γενικά

1. Οι κανόνες με τους οποίους θα βρεθεί το δίκαιο που εφαρμόζεται σε μια σχέση (το εφαρμοστέο δίκαιο) όταν η σχέση αυτή έχει συνδετικά στοιχεία με περισσότερα κράτη καθορίζονται από την εσωτερική έννομη τάξη. Το εφαρμοστέο δίκαιο δεν συμπίπτει αναγκαίως ούτε με το δίκαιο της χώρας του δικαστή που το εφαρμόζει ούτε με εκείνο της χώρας παροχής της εργασίας ή της εγκατάστασης της επιχείρησης. Υπάρχουν όμως ορισμένοι κανόνες δικαίου που υπόκεινται στην αρχή της εδαφικότητας, εφαρμόζονται δηλαδή υποχρεωτικά αλλά και αποκλειστικά μέσα στα όρια της χώρας στην έννομη τάξη της οποίας ανήκουν.

β. Κανόνες εδαφικής ισχύος

2. Διακρίνονται τρεις κατηγορίες κανόνων που η ισχύς τους συνδέεται με την εδαφικότητα, ανεξάρτητα από τη χώρα του δικαστή που τους εφαρμόζει:

α. Οι κανόνες που εισάγουν προστατευτικές διατάξεις σε στενή έννοια με μέτρα τάξης και ασφάλειας, όπως οι όροι υγιεινής και ασφάλειας της εργασίας, οι διατάξεις για τις ημέρες υποχρεωτικής αργίας²⁰ κ.α. Οι κανόνες αυτοί ανήκουν στο δημόσιο δίκαιο και περιέχουν προστατευτικό δίκαιο στη στενή έννοια του όρου^{21 22}.

β. Το λεγόμενο «δίκαιο της εκμετάλλευσης» ρυθμίζεται από τους κανόνες του δικαίου της χώρας στην οποία λειτουργεί η επιχείρηση. Η υποχρέωση σύνταξης

διαδήλωση μπροστά στην πρεσβεία των Φιλιππίνων να τους επιτραπεί η παραμονή στην Ελλάδα ως τη δικαστική εκκαθάριση των διαφορών τους με τον εργοδότη. Τελικά οι άδειες παραμονής τους παρατάθηκαν.

¹⁹ Βλ. Ληξουριώτη, *ΕΕργΔ* 49.236 επ. όπου ανασκόπηση της σχετικής νομολογίας. Πρβλ. και Κουκιάδη, σελ. 175.

²⁰ Στις αραβικές χώρες π.χ. ημέρα υποχρεωτικής αργίας είναι η Παρασκευή, ενώ μειωμένη εργασία προβλέπεται κατά τη διάρκεια του Ραμαντάν (βλ. άρθρα 149 και 147 αντίστοιχα του Σαουδαραβικού νόμου περί εργασίας και εργαζομένων Πρβλ. και ΑΠ 153/88 *ΕΕργΔ* 48.614).

²¹ Κουκιάδης, σελ. 178.

²² Προφανώς με την έννοια αυτή έχει κριθεί, όχι όμως απολύτως πειστικά, ότι η υπερωριακή απασχόληση προσωπικού ελληνικών τεχνικών επιχειρήσεων σε εργασίες που εκτελούνται στην αλλοδαπή επιτρέπεται απεριορίστως (ΑΠ 844/79 ΔΕΝ 35.902, ΑΠ 978/75 *ΕΕργΔ* 35.88).

Κανονισμού και οι προϋποθέσεις εφαρμογής του, η λειτουργία συμβουλίων εργαζομένων κ.λ.π. λόγω της ενότητας της επιχείρησης και της ανάγκης εφαρμογής ενιαίων κανόνων διέπονται από το δίκαιο του τόπου λειτουργίας της επιχείρησης²³.

γ. Αμφισβήτηση υπάρχει ως προς το δίκαιο των συλλογικών συμβάσεων²⁴ (σ.σ.ε.). Κατά μίαν άποψη αφού ο νόμος καθορίζει τα τυπικά και τα επαγγελματικά όρια των συλλογικών ρυθμίσεων, ισχύει η αρχή της εδαφικότητας. Ορθότερη φαίνεται η άποψη ότι ενόψει του κανονιστικού χαρακτήρα τους οι σ.σ.ε. ακολουθούν τους κανόνες που ισχύουν για το πολιτειακό δίκαιο^{25 26}.

γ. Η ανεύρεση του εφαρμοστέου δικαίου

3. Κατά το ελληνικό ιδιωτικό διεθνές δίκαιο οι ενοχές από σύμβαση διέπονται από το δίκαιο στο οποίο έχουν υποβληθεί τα μέρη, δηλαδή από το δίκαιο που τα μέρη επέλεξαν. Αν δεν υπάρχει τέτοιος καθορισμός ισχύει το δίκαιο που αρμόζει στη σύμβαση από το σύνολο των ειδικών συνθηκών (ΑΚ 25). Η διάταξη αυτή εφαρμόζοταν και στις σχέσεις εργασίας²⁷. Ήδη όμως ισχύουν οι διατάξεις της κοινοτικής σύμβασης ιδιωτικού διεθνούς δικαίου του 1980. Η σύμβαση κυρώθηκε με τον Ν. 1792/88 και έχει αυξημένη τυπική ισχύ (άρθρο 28 παρ. 1 Συντ.). Κατά το άρθρο 2 η Σύμβαση έχει οικουμενικό χαρακτήρα, δηλαδή εφαρμόζεται και αν πρόκειται για δίκαιο μη συμβαλλόμενου κράτους. Επομένως ο Έλληνας δικαστής θα εφαρμόσει για την άρση των συγκρούσεων νόμων τους κανόνες της διεθνούς σύμβασης ανεξάρτητα αν η επίδικη σχέση συνδέεται με το δίκαιο χωρών που δεν δεσμεύονται από το Σύμβαση.

4. Το άρθρο 6 της Σύμβασης ορίζει ότι και στην ατομική σύμβαση εργασίας εφαρμόζεται καταρχήν το δίκαιο που επέλεξαν οι συμβαλλόμενοι. Η επιλογή όμως δεν μπορεί να στερήσει τον εργαζόμενο από την προστασία που του εξασφαλίζουν οι αναγκαστικού δικαίου διατάξεις του δικαίου που θα ήταν εφαρμοστέο αν δεν είχε γίνει επιλογή. Κατά την παραγρ. 2 του ίδιου άρθρου το δίκαιο αυτό είναι εκείνο της χώρας στην οποία ο εργαζόμενος παρέχει συνήθως την

²³ Κουκιάδης, σελ. 179.

²⁴ Κουκιάδης, σελ. 180.

²⁵ Πάντως πολλές από τις ελληνικές εθνικές γενικές σ.σ.ε. καθώς και ορισμένες κλαδικές έχουν επικυρωθεί νομοθετικά και επομένως έχουν αναχθεί σε επίπεδο τυπικού νόμου.

²⁶ Κατά τις παλαιότερες ΑΠ 202/59 (ΔΕΝ 15.378) και Πρωτ. Πειρ. 326/69 (ΔΕΝ 25.558) οι υπουργικές αποφάσεις περί δώρων εορτών δεν ισχύουν στους μισθωτούς επιχειρήσεων που λειτουργούν στο εξωτερικό.

²⁷ Έχει γίνει δεκτό ότι οι ενοχές από αδικαιολόγητο πλουτισμό που προκύπτουν από σχέση εργασίας διέπονται από το «δίκαιο που αρμόζει» κατ'ανάλογη εφαρμογή του άρθρου 25 ΑΚ, Βλ. Εφ. Αθ. 14059/88 ΝοΒ 38.458.

εργασία του για την εκτέλεση της σύμβασης (*locus laboris*) έστω και αν έχει αποσπασθεί προσωρινά σε άλλη χώρα. Αν ο εργαζόμενος δεν παρέχει συνήθως την εργασία του σε μια χώρα, η σύμβαση διέπεται από το δίκαιο της χώρας όπου βρίσκεται η εγκατάσταση που τον προσέλαβε, εκτός αν από το σύνολο των περιστάσεων συνάγεται ότι η σύμβαση συνδέεται στενότερα με άλλη χώρα, οπότε εφαρμόζεται το δίκαιο της χώρας αυτής.

Γίνεται δεκτό²⁸ ότι ο σύνδεσμος του στενότερου δεσμού εξουδετερώνει και τους δύο άλλους συνδέσμους, όταν συντρέξουν οι όροι ενεργοποίησής του²⁹.

5. Αν και το άρθρο 6 της Συνθήκης αναγνωρίζει καταρχήν την προτεραιότητα της συμβατικής επιλογής, ωστόσο σε τελική ανάλυση η επιλογή ισχύει μόνον στο μέτρο που το δίκαιο που έχει επιλεγεί είναι ευνοϊκότερο από το δίκαιο που προκύπτει από τη λειτουργία των άλλων συνδέσμων³⁰.

6. Το άρθρο 7 της Συνθήκης θέτει δύο κανόνες:

Κατά τον πρώτο ο δικαστής μπορεί να εφαρμόσει (δυνητικά) διατάξεις αναγκαστικού δικαίου ενός κράτους άλλου από εκείνο του οποίου το δίκαιο διέπει τη σύμβαση, εφόσον η σύμβαση παρουσιάζει στενή σχέση με τη χώρα αυτή «αν και στο μέτρο που» κατά το δίκαιο της τελευταίας αυτής χώρας οι διατάξεις αυτές είναι εφαρμοστέες οποιοδήποτε δίκαιο και αν διέπει τη σύμβαση.

Κατά το δεύτερο κανόνα οι διατάξεις της Σύμβασης δεν θίγουν την εφαρμογή των κανόνων δικαίου της χώρας του δικάζοντος δικαστή που ρυθμίζουν αναγκαστικά την περίπτωση.

Με τις διατάξεις αυτές εισάγονται δύο μετριασμοί των ρυθμίσεων του άρθρου 6. Ο δυνητικός μετριασμός της παρ. 1 λειτουργεί υπέρ του δικαίου (ενδεχομένως χώρας άλλης από εκείνη του δικαστή) που συνδέεται στενότερα με τη σύμβαση. Ο μετριασμός της παραγρ. 2 αφορά το δίκαιο του δικάζοντος δικαστή και επιφυλάσσει την εφαρμογή των διατάξεων αναγκαστικού δικαίου της χώρας του δικαστή (*lex fori*)³¹.

²⁸ Α. Γραμματικάκη - Αλεξίου, *Το εφαρμοστέο δίκαιο στην ατομική σύμβαση εργασίας κατά την κοινοτική σύμβαση ιδιωτικού διεθνούς δικαίου του 1980*, Θεσσαλονίκη 1984, σελ. 35, Κουκιάδης, σελ. 182.

²⁹ Για τις ερμηνευτικές δυσχέρειες που προκύπτουν από την εφαρμογή του άρθρου 6 παρ. 2 ιδίως ως προς τον καθορισμό του εργοδότη ή του συνήθους τόπου παροχής της εργασίας σε περιπτώσεις ομίλων επιχειρήσεων βλ. Α. Γραμματικάκη - Αλεξίου, σελ. 76.

³⁰ Κουκιάδης, σελ. 182.

³¹ Για την «ποιοτική ταυτότητα» και τις διαφορές μεταξύ των κανόνων των παραγρ. 1 και 2 του άρθρου 7 βλ. Γραμματικάκη - Αλεξίου, σελ. 64.

Οι διατάξεις αυτές συμπληρώνονται με τη διάταξη του άρθρου 16 κατά την οποία η εφαρμογή του δικαίου που καθορίζεται με τη Σύμβαση δεν μπορεί να αποκλεισθεί εκτός αν είναι πρόδηλα ασυμβίβαστη με τη δημόσια τάξη της χώρας του δικαστή που δικάζει.

Ο όρος «αναγκαστικό δίκαιο» στο άρθρο 7 έχει έννοια ευρύτερη από το πεδίο εφαρμογής του άρθρου 33 του ΑΚ και του άρθρου 16 της Σύμβασης. Οι διατάξεις του άρθρου 7 (και ιδίως της παρ. 2) νομιμοποιούν την εφαρμογή των «κανόνων άμεσης εφαρμογής» για τους οποίους έγινε ήδη λόγος^{32 33}.

7. Υποστηρίζεται³⁴ ότι οι κανόνες του άρθρου 6 καλύπτουν και τις άκυρες ή τις *de facto* εργασιακές σχέσεις³⁵, ενώ δεν καλύπτουν τις συμβάσεις παροχής εργασίας άλλων μορφών (συμβάσεις έργου κ.λ.π.) παρόλο που ενόψει και της διάδοσης των λεγόμενων «νέων μορφών απασχόλησης», είναι έκδηλη η ανάγκη προστασίας των προσώπων εκείνων που κατά την εύστοχη διατύπωση του άρθρου 1 παρ. 2 του Ν. 1876/90 αν και δεν συνδέονται με σχέση εξαρτημένης εργασίας παρέχουν εργασία υπό συνθήκες εξάρτησης και εμφανίζουν αντίστοιχη ανάγκη προστασίας.

Ιδιαίτερα προβλήματα προκύπτουν στις ενοχές από αδικοπραξία που διαπράχθηκε κατά την εκτέλεση της σύμβασης εργασίας (ή με αφορμή τη σύμβαση εργασίας) και ιδίως στην περίπτωση εργατικών ατυχημάτων ή προσβολών της τιμής κ.λ.π.³⁶.

³² Βλ. Κουκιάδη, σελ. 183, Γραμματικάκη - Αλεξίου, σελ. 64. Για τη λειτουργία των κανόνων άμεσης εφαρμογής ως παραγόντων πολιτικοποίησης του ιδιωτικού διεθνούς δικαίου βλ. Δ. Τραυλού - Τζανετάτου, «Εργασιακές σχέσεις με στοιχεία αλλοδαπότητας», *ΕΕργΔ* 50.337 επ (347). Κατά την εφαρμογή της ΑΚ 33 έχει κριθεί ότι δεν αντίκειται στην ημεδαπή δημόσια τάξη αλλοδαπό δίκαιο που δεν προβλέπει επιδόματα εορτών και αδειών (Εφ. Αθ. 14059/88 ΝοΒ 38.458). Αντίθετα κρίθηκε ότι αντίκειται στην ημεδαπή δημόσια τάξη αλλοδαπό δίκαιο που δεν προβλέπει χρηματική ικανοποίηση για την ηθική βλάβη προσώπου που τραυματίστηκε από υπαιτιότητα του εργοδότη σε εργατικό ατύχημα (Εφ. Αθ. 10791/79 αδημοσίευτη στο νομικό τύπο).

³³ Οι ρυθμίσεις της Σύμβασης ασφαλώς δημιουργούν ορισμένες αμφισβητήσεις και αμφιβολίες που δεν είναι δυνατό να αναφερθούν εδώ. Σημειώνουμε μόνο γενικά ότι το άρθρο 10 της Σύμβασης οριοθετεί τα θέματα που καλύπτονται από το εφαρμοστέο δίκαιο και ότι το άρθρο 18 περιέχει κάποια κατεύθυνση για τη λύση των προβλημάτων νομικού χαρακτηρισμού. Βλ. Γραμματικάκη - Αλεξίου, σελ. 32 επ. όπου και αξιολογείται η διάταξη του άρθρου 18.

³⁴ Γραμματικάκη - Αλεξίου, σελ. 31 όπου και παραπέρα παραπομπές.

³⁵ Πρβλ. και την απόφαση Εφ. Αθ. 14059/88 που αναφέρεται στην υποσημ. αριθ. 25.

³⁶ Για τη σχέση συμβατικών και εξωσυμβατικών ενοχών στη σύμβαση εργασίας βλ. Γραμματικάκη - Αλεξίου σελ. 95 επ. όπου και παραπομπές στη νομική φιλολογία και τη νομολογία.

Η. Επίμετρο

Συγκρούσεις ως προς το εφαρμοστέο δίκαιο συνήθως εμφανίζονται στις πρόσκαιρες μετακινήσεις εργαζομένων καθώς και στις περιπτώσεις μονιμότερων μετακινήσεων όταν ο εργαζόμενος απασχολείται σε χώρα διαφορετική από εκείνη στην οποία είναι εγκατεστημένος ο εργοδότης³⁷. Αυτής της κατηγορίας οι μετακινήσεις είναι στοιχείο παρεπόμενο της μετακίνησης κεφαλαίων και κατά κανόνα προκύπτουν από τις πολυεθνικές δραστηριότητες και τις διακρατικές συναλλαγές. Μεγαλύτερη όμως μαζικότητα και συχνά σπαρακτική ανθρώπινη διάσταση έχουν οι μετακινήσεις των οικονομικών προσφύγων για τους οποίους δεν φαίνεται να έχουν σημασία οι διατάξεις του ιδιωτικού διεθνούς δικαίου. Ενόψει του πολύπλευρου χαρακτήρα των προβλημάτων που προκύπτουν από τις μετακινήσεις αυτές και στο μέτρο που αναγνωρίζεται ο πρωταρχικός χαρακτήρας της ανθρώπινης αξίας, ανακύπτουν δύο επιτακτικά αιτήματα.

Πρώτο στο επίπεδο του εσωτερικού δικαίου να εξασφαλιστούν οι στοιχειώδεις εγγυήσεις ανθρώπινης μεταχείρισης σε κάθε μετακινούμενο άνθρωπο.

Δεύτερο να ρυθμιστούν οι όροι της μετακίνησης με διακρατικές συμφωνίες.

³⁷ Βλ. Αν. Γραμματικάκη - Αλεξίου, σελ. 29.