

| | |
|---------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------|
| Φορέας Υλοποίησης: | EJTN |
| Τόπος Διεξαγωγής: | Lisbon, Portugal |
| Ημερομηνία: | 2-3/10/2014 |
| Τίτλος Σεμιναρίου: | EU Employment Law (Civil Law Project) Foundations and Currents developments |
| Συμμετοχή: | Μαρία Χασιρτζόγλου Δημήτριος Ορφανίδης, Εφέτες Διδάσκοντες στην ΕΣΔι |

Σχόλια

Το Ευρωπαϊκό Δικαστικό Εκπαιδευτικό Δίκτυο διοργάνωσε στην Λισσαβόνα, 1 με 2 Οκτωβρίου 2014, σεμινάριο σχετικά με τα θεμέλια και τις προοπτικές του δικαίου της απασχόλησης στην ΕΕ.

Στο πλαίσιο αυτό παρουσιάσθηκαν εισηγήσεις και διεξήχθησαν συζητήσεις σε επιμέρους τομείς

Ο καθηγητής Waas αναφέρθηκε στην οριζόντια εφαρμογή των θεμελιωδών δικαιωμάτων της ΕΕ : Κατ' αρχάς εστίασε στο Ομοσπονδιακό Σύνταγμα της Γερμανίας, τονίζοντας την δυνατότητα οριζοντίου εφαρμογής των θεμελιωδών δικαιωμάτων που αυτό παρέχει, μέσω της δεσμεύσεως της νομοθετικής, εκτελεστικής και δικαστικής εξουσίας στην τήρηση των δικαιωμάτων. Αναφέρθηκε στην κλασική νομολογία του Ομοσπονδιακού Συνταγματικού Δικαστηρίου, σύμφωνα με την οποία, τα θεμελιώδη δικαιώματα αποτελούν, κατ' αρχήν, μέσο

προστασίας του πολίτη έναντι του κράτους, αλλά το Σύνταγμα περιέχει ένα σύστημα αρχών και αξιών, που διαπνέει το σύνολο του δικαίου και επηρεάζει εμμέσως και το ιδιωτικό δίκαιο.

Εν συνεχεία αναφέρθηκε στην δογματική των θεμελιωδών δικαιωμάτων της ΕΕ : Τόνισε ότι η μη τήρησή τους μπορεί να οδηγήσει στην μη ισχύ συμβάσεων μεταξύ ιδιωτών. Υπάρχει, όμως, η προβληματική της ισχύος τους, γιατί ο Χάρτης των Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της ΕΕ απευθύνεται στους θεσμούς της ΕΕ και στα Κράτη-Μέλη. Κατόπιν παρουσίασε θέσεις δικαστών του ΔΕΚ περί μη δυνατότητας επικλήσεως των διατάξεων του Χάρτη από ιδιώτες. Ωστόσο, από πλευράς μας, επισημαίνουμε πως ΔΕΚ/ΔΕΕ, εν γένει κρίνει ότι, ακόμα και εάν ο Χάρτης Θεμελιωδών Δικαιωμάτων δεν απονέμει απευθείας δικαίωμα σε ιδιώτη, αυτός επιτρέπεται να επικαλείται νομολογία Δικαστηρίου, όπου ο Χάρτης εφαρμόζεται.

Στο πλαίσιο επακολουθήσασας συζητήσεως από πλευράς μας επισημάναμε την σημασία της τριτενέργειας των θεμελιωδών δικαιωμάτων στις μεταξύ των ιδιωτών σχέσεις, η οποία συνιστά το μεγαλύτερο επίτευγμα της νομικής επιστήμης τα τελευταία 65 χρόνια και, μάλιστα, η τιμή ανήκει στο Γερμανικό Ανώτατο Ομοσπονδιακό Δικαστήριο Εργατικών Διαφορών και στον Πρόεδρό του Nipperdey. Από την τριτενέργεια δεν μπορούμε να αποστούμε, χωρίς το δίκαιο και, ιδιαίτερα το εργατικό, να περιπέσει σε μία κατάσταση μη προστασίας του πραγματικά αδυνάτου έναντι του πραγματικά ισχυρού, η οποία ίσχυε προπολεμικά και, μάλιστα, επί μακρόν. Στην ελληνική άποψη δεν αντιτάχθηκαν αντίθετα επιχειρήματα.

Ο καθηγητής Abrantes εξέθεσε τον προβληματισμό για την θέση του κοινωνικού κράτους στην εποχή της παγκοσμιοποίησης. Το εργατικό δίκαιο, το οποίο αποτελεί το θεμέλιο του κοινωνικού κράτους, τελεί υπό δοκιμασία και, επ' αυτού, αναφέρθηκε εκτενώς στην υποχώρηση του συλλογικού, ειδικότερα, εργατικού δικαίου στην Πορτογαλία, λόγω του Μνημονίου. Η πρότασή του έγκειτο στην διαφύλαξη του κοινωνικού κράτους μέσω της προστασίας της αξιοπρέπειας του μισθωτού.

Στο πλαίσιο επακολουθήσασας συζητήσεως, από πλευράς μας, συμμερισθήκαμε τις απόψεις του ομιλητού, προέβημεν σε αναφορά των αλλαγών του εργατικού δικαίου, λόγω των μνημονιακών νόμων, στην

Ελλάδα και στην ερώτησή μας, αν είναι δυνατή η προστασία των μισθωτών σε περιβάλλον παρούσας παγκοσμιοποίησης, λάβαμε την απάντηση πως πρέπει να εμμείνουμε στην εφαρμογή θεμελιωδών διατάξεων, κατά το δυνατόν. Θέσεις ομιλητού και ημών έτυχαν της εν γένει επιδοκμασίας συμμετασχόντων δικαστών.

Στην τρίτη εισήγηση του σεμιναρίου η καθηγήτρια του Hasselt University, κα Petra Foubert, αναφέρθηκε στο νομοθετικό πλαίσιο κατά των διακρίσεων στο χώρο της εργασίας, εκθέτοντας κατ αρχήν τη μη πρόβλεψη μιας γενικής απαγόρευσης κατά των διακρίσεων στις ιδρυτικές συνθήκες, εκτός από τη διάκριση εξ αιτίας της εθνικότητας και τη διάκριση στην αμοιβή της εργασίας μεταξύ ανδρών και γυναικών, και αφού αναφέρθηκε στην αρχή της ισότητας ως θεμελιώδους δικαιώματος της Ευρωπαϊκής Συνθήκης, επεσήμανε τις τρεις βασικές οδηγίες, με τις οποίες καθιερώθηκε η αρχή της μη διάκρισης στο Ευρωπαϊκό Δίκαιο και συγκεκριμένα: α) Την οδηγία 2006/54, η οποία, ανακαλώντας προηγούμενες οδηγίες, επιβάλλει την παροχή ίσων ευκαιριών και την ίση μεταχείριση ανδρών και γυναικών στο πεδίο της εργασίας και της απασχόλησης, β) την οδηγία 2004/113 που επιβάλλει την ισότιμη πρόσβαση στην παροχή αγαθών και υπηρεσιών μεταξύ ανδρών και γυναικών, γ) την οδηγία – πλαίσιο 2000/78 για τη μη διάκριση με βάση τις θρησκευτικές πεποιθήσεις, την αναπηρία, την ηλικία και το γενετήσιο προσανατολισμό και δ) την οδηγία 2000/43 για την απαγόρευση των φυλετικών διακρίσεων. Στη συνέχεια αναφέρθηκε σε σειρά άλλων οδηγιών που εξασφαλίζουν εργασιακά δικαιώματα σε ιδιαίτερες κατηγορίες εργαζομένων όπως οι έγκυες, οι γονείς νεογέννητων, οι υποαπασχολούμενοι, οι εργαζόμενοι με συμβάσεις ορισμένου χρόνου και οι εργαζόμενοι σε εταιρείες προσωρινής απασχόλησης. Κατόπιν μίλησε για τη μεγάλη επίδραση της νομολογίας του Δικαστηρίου της Ευρωπαϊκής Ένωσης, όπως αυτή διαμορφώθηκε μέσα από τα προδικαστικά ερωτήματα των εθνικών δικαστηρίων, στη θεσμοθέτηση των κανόνων του ευρωπαϊκού δικαίου, καθώς και για το ζήτημα της έμμεσης διάκρισης, αναφερόμενη σε τρεις δικαστικές υποθέσεις, εκ των οποίων ανέλυσε διεξοδικότερα την υπόθεση Kaltoft (C 354/13). Για την υπόθεση αυτή δεν είχε εκδοθεί, κατά το χρόνο διεξαγωγής του σεμιναρίου, δικαστική απόφαση και η αναφορά της κας Foubert περιορίστηκε στην παρουσίαση της εισαγγελικής πρότασης. Η υπόθεση, ως περίπτωση εκδήλωσης έμμεσης διάκρισης, παρουσίαζε ιδιαίτερο

ενδιαφέρον, υπό το πρίσμα ότι στις ανωτέρω οδηγίες οι λόγοι για τους οποίους απαγορεύονται οι διακρίσεις παρατίθενται περιοριστικά και όχι ενδεικτικά, το δε ζήτημα που κλήθηκε να επιλύσει το Ευρωπαϊκό Δικαστήριο ήταν εάν η παχυσαρκία μπορεί να ενταχθεί στην έννοια της αναπηρίας, ώστε να μην επιτρέπεται η καταγγελία της σύμβασης εργασίας ενός μισθωτού εξ αιτίας του ότι αυτός είναι παχύσαρκος, καθώς μια τέτοια ενέργεια θα συνιστούσε απαγορευμένη διακριτική σε βάρος του μεταχείριση. Ακολούθησε συζήτηση με αναφορά εκ μέρους των συμμετεχόντων συναδέλφων σε περιπτώσεις διάκρισης στην εργασία που πραγματεύτηκαν ως εθνικοί δικαστές. Ιδιαίτερο προβληματισμό προκάλεσε η αναφορά συναδέλφου της Κροατίας σε απόφαση δικαστηρίου της χώρας της που απέρριψε αγωγή εργαζομένου, ο οποίος αξίωνε την πρόσθετη αμοιβή που ο εργοδότης του παρείχε στους άλλους εργαζομένους της επιχείρησής του, όλους νεότερους του, εξαιρώντας από την καταβολή της μόνο τον ενάγοντα, χωρίς ωστόσο να αναφέρεται στην αιτία της διάκρισης. Πολλοί συνάδελφοι διατύπωσαν την άποψη ότι το δικαστήριο όφειλε να ζητήσει διευκρινίσεις από τον ενάγοντα, ως προς τους λόγους της διάκρισης, πριν απορρίψει την αγωγή, άλλοι εξέφρασαν την άποψη ότι η διάκριση λόγω ηλικίας ήταν προφανής, ενώ από την πλευρά μας επισημάνθηκε ότι στο εσωτερικό μας δίκαιο η αγωγή με το περιεχόμενο αυτό μπορούσε να στηριχθεί στην αρχή της ίσης μεταχείρισης (άρθρο 22 του Σ) που συνιστά και θεμελιώδη αρχή της ΕΕ. Για την ιστορία αναφέρουμε ότι επί της υποθέσεως *Kaltoft* εκδόθηκε η από 18.12.2014 απόφαση του ΔΕΕ, με την οποία το δικαστήριο αποφαινεται ότι, μολονότι καμία γενική αρχή του δικαίου της Ένωσης δεν απαγορεύει αυτές καθαυτές τις δυσμενείς διακρίσεις λόγω παχυσαρκίας, η τελευταία εμπίπτει στην έννοια της «αναπηρίας» όταν, υπό ορισμένες προϋποθέσεις, παρακωλύει την πλήρη και αποτελεσματική συμμετοχή στον επαγγελματικό βίο, σε ισότιμη βάση με τους λοιπούς εργαζομένους και ότι εναπόκειται στο εθνικό δικαστήριο (Δανία) να κρίνει αν η παχυσαρκία του *K Kaltoft* εμπίπτει στον ορισμό της «αναπηρίας».

Η τελευταία εισήγηση έγινε από την κα Cathrin Barnard, καθηγήτρια του Trinity College και αφορούσε στην τύχη των εργασιακών σχέσεων κατά τη μεταβίβαση των επιχειρήσεων, όπως αυτή διαμορφώνεται σύμφωνα με την πρόσφατη νομολογία του ΔΕΕ, κατά την εφαρμογή της οδηγίας 2001/23. Επεσήμανε ότι η οδηγία δεν αποβλέπει στη δημιουργία

ομογενοποιημένου δικαίου από τα κράτη μέλη και προβλέπει μια ελάχιστη προστασία της διατήρησης των δικαιωμάτων των εργαζομένων, υπό την έννοια της μη χειροτέρευσης της θέσης τους εξ αιτίας της μεταβίβασης της επιχείρησης, η οποία (προστασία) ωστόσο, δεν θα πρέπει να πλήττει, σύμφωνα με το πνεύμα της οδηγίας, την ελευθερία των συναλλαγών. Στη συνέχεια περιέγραψε την έννοια της μεταβίβασης της επιχείρησης σύμφωνα με το πνεύμα της οδηγίας ως οικονομικής οντότητας που διατηρεί την ταυτότητά της ως οργανωμένης συγκέντρωσης πόρων, που αντικειμενικά συνεχίζει μια οικονομική δραστηριότητα είτε αυτή είναι κύρια είτε είναι δευτερεύουσα. Επεσήμανε ότι από την εφαρμογή της οδηγίας εξαιρούνται οι επιχειρήσεις του δημόσιου τομέα, ενώ δεν καταλαμβάνονται από αυτήν και οι περιπτώσεις αναδιοργάνωσης διοικητικών υπηρεσιών. Αναφέρθηκε αναλυτικά σε διάφορες μορφές μεταβίβασης όπως επί τμήματος επιχείρησης, η μεταβίβασης επιχείρησης παροχής υπηρεσιών, καθώς και στη τύχη των συλλογικών συμβάσεων εργασίας. Ακολούθησε συζήτηση από την οποία προέκυψε η διαφαινόμενη τάση του ΔΕΕ για συσταλτική ερμηνεία της οδηγίας.

Την επόμενη ημέρα του σεμιναρίου οι συμμετέχοντες χωρίστηκαν σε τρία τμήματα που συζήτησαν πρακτικά ζητήματα σχετικά με τις εισηγήσεις της προηγούμενης ημέρας. Όλοι κληθήκαμε να εκθέσουμε εν συντομία τις λύσεις που προτείνονται από τα εθνικά μας δίκαια με αποτέλεσμα την πολύ ενδιαφέρουσα και ενημερωτική ανταλλαγή απόψεων, περίληψη της οποίας ανακοινώθηκε από τον εκπρόσωπο κάθε τμήματος στο σύνολο των συμμετεχόντων.