

ΤΟ ΔΙΚΑΙΟ ΤΩΝ ΠΡΟΑΓΩΓΩΝ ΔΙΕΘΝΩΣ

Γεώργιος Κ. Μαθιόπουλος

Δικηγόρος

Μ.Δ.Ε. Εργατικού Δικαίου Νομικής Σχολής Πανεπιστημίου Αθηνών,

Υποψήφιος Διδάκτωρ

1. Εισαγωγή

Η εργασία είναι συνυφασμένη με τον άνθρωπο και ορίζεται ως τέτοια κάθε ειρηνική δραστηριότητα τελούμενη από αυτόν, που σκοπό έχει την εξασφάλιση κάθε προσωπικής του ανάγκης, με απώτερο στόχο όμως την κοινωνική ωφελιμότητα. Αυτός θα μπορούσε να είναι ο ορισμός του φαινομένου της εργασίας από καθαρά φιλοσοφική σκοπιά. Όμως ρεαλιστικά και με κοινωνικοοικονομικά κριτήρια δύο φαίνεται να είναι τα απαραίτητα στοιχεία για το χαρακτηρισμό μιας δραστηριότητας ως εργασίας. Το ένα είναι η ύπαρξη κάποιας δεσμευτικότητας, που μεταφράζεται σε εξωτερική πίεση (*contrainte*). Το δεύτερο είναι η εμπορευματική αξία, δηλαδή η αναγνώριση της οικονομικής ωφέλειας για τους τρίτους, που εκδηλώνεται με οποιαδήποτε μορφή αμοιβής (*valeur marchande*)¹. Μετά από μια μακροχρόνια πορεία αναζήτησης, πλέον γίνεται δεκτό ότι ο κατεξοχήν χώρος παροχής της εργασίας είναι η εκμετάλλευση ή η επιχείρηση. Σε αυτήν κάθε σχέση εργασίας συνδέεται οργανικά με άλλες σχέσεις εργασίας, τις επηρεάζει και επηρεάζεται απ' αυτές. Σε κάθε είδους επιχείρηση το ανθρώπινο δυναμικό δεν παραμένει αμετακίνητο αλλά με το πέρασμα του χρόνου είναι δυνατό να επέρχονται αλλαγές στη σύνθεσή του, στη διάρθρωσή του και στον αριθμό του, καθώς αποτελεί το πιο ζωντανό κομμάτι κάθε επιχείρησης. Οι μεταβολές αυτές οφείλονται στις λειτουργικές ανάγκες της επιχείρησης, ώστε αυτή να *στελεχωθεί* με έμπειρους και ικανούς εργαζομένους, οι οποίοι θα συνδράμουν για την ανταγωνιστική της παρουσία στην αγορά. Ο εργοδότης ο οποίος φέρει τον κίνδυνο αποτυχίας της επιχείρησής του ύστερα από χρήση του διευθυντικού του δικαιώματος και με γνώμονα το συμφέρον της, αποφασίζει να προσλάβει ή να μεταθέσει εργαζομένους, να απολύσει ορισμένους από αυτούς και να προβεί τόσο σε αναδιαρθρώσεις όσο και σε διαβαθμίσεις του προσωπικού έτσι ώστε να διασφαλισθεί η επιβίωση της επιχείρησης και η επίτευξη του μεγαλύτερου δυνατού κέρδους.

Η παρούσα μελέτη θα επικεντρωθεί στο ζήτημα των προαγωγών, και δη, του εν λόγω θεσμού από διεθνή οπτική. *Προαγωγή ονομάζεται η βαθμολογική ή η μισθολογική ανέλιξη του υπαλλήλου εντός της επιχειρήσεως, η οποία πραγματοποιείται ανά τακτά ή μη χρονικά διαστήματα και η οποία συνοδεύεται στις περισσότερες περιπτώσεις από αύξηση των αποδοχών του.* Οπότε, η προαγωγή του εργαζομένου συνιστά

1. *Ι. Κουκιάδης*, Εργατικό Δίκαιο, ατομικές εργασιακές σχέσεις και το δικαίο της ευελιξίας της εργασίας, σελ. 4, εκδόσεις Σάκκουλα, 2005.

πρωταρχικώς μεταβολή του είδους της εργασίας και των καταβαλλομένων αποδοχών². Ο μισθωτός, ανερχόμενος στην κλίμακα της ιεραρχίας, δεν αποκτά μόνο οικονομικά οφέλη αλλά επιπροσθέτως, κοινωνική αναγνώριση και προσωπική επιβράβευση. Άρα η επαγγελματική εξέλιξη του εργαζομένου συμβάλλει και στην ολοκλήρωση της προσωπικότητάς του, καθώς η εργασία αποτελεί το πιο ασφαλές όχημα κοινωνικής ενσωμάτωσης.

Στην ελληνική έννομη τάξη η δυνατότητα επαγγελματικής προόδου γεννάται σχεδόν αποκλειστικά σε μεγάλες επιχειρήσεις και οργανισμούς, στις οποίες προβλέπεται ιεραρχία μεταξύ των υπαλλήλων και υφίστανται βαθμίδες στην υπηρεσιακή εξέλιξη αυτών. Ως επί το πλείστον, σε τέτοιου είδους επιχειρήσεις υπάρχουν Κανονισμοί Προσωπικού ή Οργανισμοί, στους οποίους προβλέπονται οι προϋποθέσεις και ο τρόπος διεξαγωγής των προαγωγών. Τόσο στους Κανονισμούς αυτούς όσο και στην ατομική σύμβαση εργασίας βασίζεται το δικαίωμα προαγωγής κάθε υπαλλήλου, το οποίο είναι ενοχικό και παρέχεται στο μισθωτό, εφόσον συντρέχουν οι προβλεπόμενες στον Κανονισμό προϋποθέσεις, στη διαπίστωση της συνδρομής των οποίων προβαίνει ο εργοδότης ή το συμβούλιο προαγωγών³. Σε όσες επιχειρήσεις δεν υπάρχει ιεραρχία ή ο εργαζόμενος από την ατομική σύμβαση εργασίας και τον Κανονισμό δεν έχει αξίωση να προάγεται, η ανάθεση ανώτερης εργασίας ανήκει στο διευθυντικό δικαίωμα του εργοδότη⁴.

Ακόμα όμως και σε μικρές επιχειρήσεις, συμφωνείται με την πάροδο του χρόνου μια προοδευτική αύξηση των αποδοχών του μισθωτού, η οποία πιθανώς δεν έχει το χαρακτήρα μισθολογικής προαγωγής αλλά περισσότερο επιβράβευσης και αναγνώρισης της προσφοράς του υπαλλήλου στην επιχείρηση.

Στη συνέχεια θα επιχειρηθεί μια σύντομη σκιαγράφηση και καταγραφή του υφιστάμενου νομικού καθεστώτος στο Ηνωμένο Βασίλειο, τις Ηνωμένες Πολιτείες Αμερικής, την Γερμανία και την Ισπανία όπως αυτό έχει διαμορφωθεί είτε νομοθετικά είτε νομολογιακά.

2. Ηνωμένο Βασίλειο - Η.Π.Α (common law)

Στις δύο ως άνω χώρες, ως χώρες του λεγόμενου συστήματος δικαίου του common law δεν απαντάται συγκεκριμένη νομοθεσία, που να ρυθμίζει το ζήτημα των προαγωγών παρά μόνο εν συναρτήσει με την ακολουθούμενη πολιτική στις εν λόγω χώρες κατά των διακρίσεων λόγω φύλου, φυλής, θρησκείας ή σεξουαλικού προσανατολισμού.

2. Δ. Ζερδέλης, Εργατικό Δίκαιο, Ατομικές Εργασιακές Σχέσεις, τόμος 1, σελ. 858, εκδόσεις Αντ. Ν. Σάκκουλα, 2006.

3. ΟΛΑΠ 7/1996, ΔΕΝ 53, σελ. 1107 και ΑΠ 1717/1995, ΔΕΝ 53, σελ. 1009.

4. Δ. Ζερδέλης, Εργατικό Δίκαιο, Ατομικές Εργασιακές Σχέσεις, τόμος 1 σελ. 859, εκδόσεις Αντ. Ν. Σάκκουλα, 2006.

Έτσι, στο Ηνωμένο Βασίλειο δεν απαντάται συγκεκριμένη νομοθεσία που να ρυθμίζει το ανωτέρω θέμα, η δε αντίστοιχη νομολογία είναι αρκετά περιορισμένη. Σε γενικές γραμμές, το ζήτημα της προαγωγής εργαζομένων σε μία επιχείρηση στα πλαίσια του αγγλικού δικαίου ρυθμίζεται με ανάλογη εφαρμογή αρχών, με κυριότερη την αρχή της ίσης μεταχείρισης, που περιγράφονται σε διάφορα κείμενα της Βρετανικής νομοθεσίας.

Στα πλαίσια του Βρετανικού Δικαίου η αρχή της ίσης μεταχείρισης από άποψη Εργατικού Δικαίου έχει την έννοια της αποφυγής οποιαδήποτε μορφής διακρίσεων εις βάρος των εργαζομένων⁵. Σύμφωνα με το Βρετανικό Εργατικό Δίκαιο, είναι παράνομη κάθε διάκριση απέναντι σε κάθε εργαζόμενο αναφορικά με το φύλο, τη φυλή, τις ειδικές ανάγκες, το χρώμα, την εθνικότητα, την καταγωγή, τη θρησκεία, τη σεξουαλική προτίμηση και την ηλικία του⁶. Συνεπώς, κάθε διάκριση εις βάρος εργαζομένου στη προαγωγή του μέσα σε μία επιχείρηση είναι παράνομη.

Σε αυτά τα πλαίσια κινήθηκε και η νομοθετική πράξη ισότητας (Equality Act 2006), η οποία τροποποίησε τη νομοθετική πράξη κατά του σεξουαλικού διαχωρισμού (Sex Discrimination Act 1975) και τη νομοθετική πράξη ισότητας της αμοιβής (Equal Pay Act 1970) και θέτει πλέον ένα νομοθετημένο καθήκον απέναντι σε δημόσιες και ιδιωτικές υπηρεσίες και επιχειρήσεις να εξαλείψουν τις παράνομες διακρίσεις και να προωθούν τις ίσες ευκαιρίες μεταξύ ανδρών και γυναικών⁷.

Ειδικότερα, η αρχή της ίσης μεταχείρισης και της αποφυγής διακρίσεων, άμεσων και έμμεσων, στα πλαίσια της προαγωγής εργαζομένων βρίσκει εφαρμογή σε διάφορες περιπτώσεις. Επί παραδείγματι, η μη προαγωγή εργαζομένου για λόγους χρώματος είναι βέβαιο ότι μπορεί να αποτελέσει άμεση διάκριση εις βάρος του εργαζομένου και συνεπώς παράνομη πράξη του εργοδότη. Επίσης, δεν είναι επιτρεπτή η διάκριση εις βάρος εργαζομένων με ειδικές ανάγκες, κάτι το οποίο βρίσκει εφαρμογή και στο ζήτημα των προαγωγών⁸. Επιπρόσθετα, είναι γενικά παράνομο για τον εργοδότη να αρνείται τη προαγωγή υπαλλήλου για λόγους ηλικίας.

Στα πλαίσια του βρετανικού εργατικού δικαίου, εάν κάποιος εργαζόμενος θεωρήσει ότι υπέστη εργασιακή διάκριση σε βάρος του θεσπίζεται ειδική διαδικασία την οποία είναι δυνατόν να ακολουθήσει πριν καταφύγει στη δικαστηριακή ή διαιτητική οδό. Για παράδειγμα, εάν μία μητέρα δεν προαχθεί λόγω εγκυμοσύνης, θα πρέπει να ακολουθήσει την ειδική διαδικασία διαμαρτυρίας των τριών βημάτων⁹.

5. Π.χ., πρβλ. άρθρο 2, παρ. 1 Οδηγία 207/76/ΕΟΚ.

6. *N.M. Selwyn*, «Law of Employment», Butterworths, London, 1991, σελ. 91 επ.

7. Πηγές: <http://www.dti.gov.uk>, <http://www.womenandequalityunit.gov.uk>, <http://www.stonewall.org.uk>.

8. Νομοθετική πράξη κατά των διακρίσεων ατόμων με ειδικές ανάγκες (Disability Discrimination Act).

9. Πηγή: <http://www.adviceguide.org.uk>.

Αυτό σημαίνει ότι θα πρέπει:

- i) να αποστείλει στον εργοδότη της μία γραπτή αναφορά του παραπόνου της και να δώσει προθεσμία τουλάχιστον 28 ημερών στον τελευταίο για να απαντήσει,
- ii) να συναντήσει τον εργοδότη της και να συζητήσει με αυτόν το παράπονο της, και
- iii) να καταθέσει τις όποιες ενστάσεις και αντιρρήσεις έχει κατά της απόφασης του εργοδότη της εάν δεν είναι ευχαριστημένη με αυτή.

Εάν κάποιος εργαζόμενος ακολουθήσε αυτή τη διαδικασία και το αποτέλεσμα δεν τον ικανοποίησε, τότε είναι δυνατόν να καταφύγει στη δικαστηριακή ή διαιτητική οδό. Στο ανωτέρω παράδειγμα, είναι δυνατόν η μητέρα να εναγάγει τον εργοδότη της για άδικη μεταχείριση σε σχέση με την εγκυμοσύνη της, αλλά και για σεξουαλική διάκριση. Να σημειωθεί ότι εάν ο εργαζόμενος δεν ακολουθήσει πρώτα την ανωτέρω διαδικασία, το αποφασίζον όργανο μπορεί να μειώσει την αποζημίωση την οποία διαφορετικά θα επιδίκαζε.

Καθίσταται, λοιπόν, σαφές ότι το πνεύμα του αγγλικού εργατικού δικαίου αναφορικά με το ζήτημα των εργασιακών προαγωγών διέπεται βασικά από την αρχή της ίσης μεταχείρισης. Τα νομοθετικά κείμενα της Μεγάλης Βρετανίας θεσπίζουν μία σειρά από διατάξεις που συνολικά απώτερο στόχο έχουν τη διασφάλιση ίσων δικαιωμάτων και ευκαιριών στους εργαζομένους σε όλους τους τομείς της εργασίας, συμπεριλαμβανομένης και της δυνατότητας προαγωγής τους. Οποιαδήποτε πράξη του εργοδότη είναι δυνατόν να αποτελέσει διάκριση απέναντι σε κάποιον εργαζόμενο αναφορικά με τη προαγωγή του και είναι δυνατόν να αναγνωριστεί παράνομη με όλες τις νόμιμες επιπτώσεις.

Ομοίως, στις ΗΠΑ έχουν εφαρμογή οι ίδιες ως άνω αρχές όπως αυτές εξειδικεύονται στον Τίτλο VII της νομοθετικής πράξης πολιτικών δικαιωμάτων του 1964¹⁰, όπως αυτή έχει τροποποιηθεί μέχρι σήμερα. Εν προκειμένω, σειρά αποφάσεων του Ανωτάτου Δικαστηρίου έχουν κρίνει πως η εφαρμογή από τον εργοδότη πολιτικών διακρίσεων κατά συγκεκριμένης κατηγορίας εργαζομένων οφειλόμενες στο φύλο, φυλή, χρώμα, θρησκεία ή ακόμη και τον σεξουαλικό προσανατολισμό αντιβαίνει στις διατάξεις της άνω νομοθετικής πράξης περί προστασίας των πολιτικών δικαιωμάτων.

Ενδεικτικά, αξίζει να αναφερθεί η απόφαση του Ανωτάτου Δικαστηρίου των ΗΠΑ στην υπόθεση *PriceWaterhouse vs Hopkins*¹¹ το 1989, όπου η ενάγουσα είχε αποτύχει να προαχθεί σε εταίρο της εταιρίας στην εν λόγω λογιστική εταιρία, επειδή σύμφωνα με τους ανωτέρους της όφειλε να «περπατά πιο θηλυκά, να μιλά πιο θηλυκά και να ντύνεται πιο θηλυκά». Το δικαστήριο έκρινε πως ο εργοδότης είχε

10. Pub. L.No. 88-352, 78 Stat. 241 (1964).

11. 490 US 228, 1989.

προβεί σε διάκριση λόγω του φύλου μη προβαίνοντας στην προαγωγή της εργαζομένης για τους ως άνω λόγους και μόνο¹².

Περαιτέρω, σύμφωνα με την από το 1991 τροποποίηση της πράξης, ο παραληφθείς στην προαγωγή υπάλληλος αρκεί να αποδείξει ότι «η φυλή, το χρώμα, η θρησκεία το φύλο, ή η εθνική καταγωγή ήταν κινητήριοι παράγοντες σε κάθε εργοδοτική πρακτική, ακόμη και αν άλλοι παράγοντες συνέβαλαν στη διαμόρφωση της πρακτικής αυτής». Το κριτήριο αυτό αντικατέστησε το παλαιότερο της «ουσιώδους επιρροής», όπως αυτό είχε διαμορφωθεί από τη νομολογία, καθιστώντας έτσι πιο εύκολη την δικαστική προστασία και την παροχή έννομης προστασίας σε περιπτώσεις μη προαγωγής λόγω διακρίσεων¹³.

Γίνεται αντιληπτό, επομένως, πως τόσο στο Ηνωμένο Βασίλειο, όσο και στις ΗΠΑ και σε σχέση με το δίκαιο των προαγωγών, ακολουθούνται οι γενικές αρχές της ίσης μεταχείρισης, ως αυτές τίθενται σε νομοθετικά κείμενα προστασίας των πολιτικών δικαιωμάτων ή αντιμετώπισης των διακρίσεων. Υπό το φως των αρχών αυτών και μόνο δε, αποκτά το ζήτημα των προαγωγών σημασία για τα βρετανικά και αμερικανικά δικαστήρια.

3. Γερμανία

Στη Γερμανία δεν γίνεται λόγος για Κανονισμούς νομοθετικής ή συμβατικής ισχύος, ούτε για προαγωγές κατ' αρχαιότητα ή κατ' επιλογή. Λόγος για προαγωγή (Befoerderung) γίνεται κατά κανόνα για τους δημοσίους υπαλλήλους στις δημόσιες υπηρεσίες με την ανάθεση εργασίας υψηλότερης αξίας. Αντιθέτως, ιδιωτικό τομέα υπάρχουν οι Eingruppierung και Umgruppierung (θα μπορούσαν να μεταφραστούν ως κατάταξη, κατηγοριοποίηση και μετάταξη, ανακατάταξη αντίστοιχα). Οι έννοιες αυτές δεν προέρχονται από το ατομικό εργατικό δίκαιο, αλλά εξελίχθηκαν στην πράξη μέσα από τις επιχειρήσεις και τις συλλογικές συμβάσεις.

Η έννοια της *Eingruppierung* έχει τη σημασία, ότι οι υπάλληλοι κατατάσσονται με την πρόσληψή τους σε κάποιο συγκεκριμένο μισθολογικό κλιμάκιο. Η κατάταξη σε μισθολογικά κλιμάκια γίνεται ανάλογα με το είδος της εργασίας που παρέχει κάθε υπάλληλος, όπως εκείνο έχει συμφωνηθεί στην ατομική σύμβαση εργασίας του. Επίσης, μπορεί να προκύπτει από την απασχόληση του εργαζομένου σε συγκεκρι-

12. Travis, Leonard, Chalmers Williams, Cherry, Proceedings: Gender Stereotyping: Expanding the boundaries of title VII: Proceedings of the 2006 annual meeting. Association of American Law Schools, Section on employment discrimination law. Employee Rights & Employment Policy Journal, 2006, 271 επ.

13. Sluter, Zimmer, Sullivan, Blumrosen, Proof and pervasiveness: Employment discrimination in law and reality after Desert Palace, Inc. v. Costa: Proceedings of the 2005 annual meeting. Association of American Law Schools, Sections on employment discrimination, Civil rights, Labor relations and employment law, and Minority groups, Rights & Employment Policy Journal, 2005, 427 επ.

μένο τομέα της επιχείρησης. Απαραίτητη προϋπόθεση για την ύπαρξη της Eingruppierung είναι κάποια ρύθμιση σε συλλογική σύμβαση εργασίας ή σε σύμφωνο εκμετάλλευσης¹⁴.

Οι έννομες συνέπειες της Eingruppierung εξαρτώνται από την βούληση των μέρων κατά τη σύναψη της ατομικής σύμβασης εργασίας. Οπότε, η Eingruppierung μπορεί να έχει απλά αποδεικτική, δηλωτική σημασία (deklaratorische Bedeutung) ή να έχει μία θεμελιωτική, συστατική σημασία (konstitutive Bedeutung). Το πρώτο συμβαίνει στις περισσότερες περιπτώσεις, όταν δηλαδή τα μέρη της ατομικής σύμβασης εργασίας θέλησαν τον υπάλληλο να λαμβάνει το μισθό του σύμφωνα και ανάλογα με το μισθολογικό κλιμάκιο, στο οποίο ανήκει με βάση την παρεχόμενη από αυτόν εργασία. Σε αυτήν την περίπτωση τα συμβαλλόμενα μέρη δηλώνουν, ότι ο υπάλληλος ανήκει σε κάποιο μισθολογικό κλιμάκιο και βάσει αυτού θα λαμβάνει τις αποδοχές του. Στη περίπτωση αυτή, η Eingruppierung έχει τον ακόλουθο χαρακτήρα: τα μέρη αποδέχονται μια πράξη αναγνώρισης και εφαρμογής των υπαρχόντων κανόνων δικαίου και δεν προβαίνουν στη δημιουργία νέων κανόνων (kein Akt der Rechtsbegründung, sondern ein Akt der Rechtserkenntnis). Αντίθετα, στη δεύτερη περίπτωση, τα συμβαλλόμενα στην ατομική σύμβαση εργασίας μέρη δε θέλησαν να αμείβεται ο υπάλληλος σύμφωνα με τις αποδοχές που προβλέπονται για το μισθολογικό κλιμάκιο στο οποίο ανήκει, καθώς ο υπάλληλος κατατάσσεται σε υψηλότερο μισθολογικό κλιμάκιο από αυτό που πραγματικά ανήκει, οπότε ο εργοδότης συμφωνεί να χορηγήσει στον υπάλληλό, υψηλότερες αποδοχές από εκείνες που με βάση τη συλλογική σύμβαση εργασίας ή το σύμφωνο εκμετάλλευσης θα ελάμβανε, ενώ ο υπάλληλος δικαιούται τις υψηλότερες αποδοχές με βάση την ατομική συμφωνία του με τον εργοδότη.

Εφόσον περαιτέρω, κάποιος υπάλληλος θεωρεί, ότι ο εργοδότης του τον έχει υπαγάγει εσφαλμένα σε ορισμένο μισθολογικό κλιμάκιο με αποτέλεσμα να λαμβάνει κατώτερες αποδοχές από τις πραγματικά εδικαιούμενες, τότε μπορεί να προσφύγει στο δικαστήριο διεκδικώντας, αφ' ενός να αναγνωριστεί ότι έχει τοποθετηθεί εσφαλμένα και αφ' ετέρου να προσδιοριστεί από το δικαστήριο το κλιμάκιο στο οποίο ανήκει σύμφωνα με την παρεχόμενη εργασία. Εν συνεχεία, πρέπει να αποδείξει τα γεγονότα εκείνα, σύμφωνα με τα οποία δικαιούται να ανέλθει μισθολογικού κλιμακίου και το δικαστήριο, εφόσον ευδοκιμήσουν οι ισχυρισμοί του υπαλλήλου, προβαίνει σε διόρθωση της κατάταξης του (Korrigierende Umgruppierung).

Εκτός όμως από την Eingruppierung υπάρχει και η έννοια της Umgruppierung, η οποία συμπλέει με τις προαγωγές στην Ελλάδα. Η Umgruppierung έχει την έννοια, ότι ο υπάλληλος από το μισθολογικό κλιμάκιο που ανήκε, μεταφέρεται σε κά-

14. Πρόκειται για τη συμφωνία εργοδότη - συμβουλίου εργαζομένων (Betriebsvereinbarung), η οποία στη Γερμανία είναι σε αντίθεση με την Ελλάδα αρκετά διαδεδομένη.

ποιο άλλο κλιμάκιο είτε υψηλότερο είτε κατώτερο. Η Umgruppierung συνίσταται στη διαπίστωση του εργοδότη, ότι ο υπάλληλος δεν ανήκει στο κλιμάκιο, στο οποίο εκείνος τον έχει κατατάξει αρχικά ή κατά τη λειτουργία της σύμβασης εργασίας. Η ανάγκη διαφοροποίησης ανακύπτει όταν ανατίθεται στον υπάλληλο διαφορετική εργασία από την εξ αρχής συμφωνηθείσα ή ακόμα όταν ασκεί διαφορετική δραστηριότητα από αυτή για την οποία προσελήφθη. Επιπλέον, Umgruppierung συμβαίνει όταν αποφασίζει το δικαστήριο ότι ο υπάλληλος δεν ανήκει στο μισθολογικό κλιμάκιο στο οποίο τον έχει κατατάξει ο εργοδότης, αλλά σε κάποιο διαφορετικό.

Για να πραγματοποιηθούν οι Eingruppierung και η Umgruppierung, αναγκαία είναι η συμμετοχή του συμβουλίου των εργαζομένων. Το συμβούλιο αποφασίζει από κοινού με τον εργοδότη, το μισθολογικό κλιμάκιο τοποθέτησης του υπάλληλου, ανάλογα με την παρεχόμενη εργασία. Η συναπόφαση αυτή αποτελεί δικλείδα ασφαλείας για την ορθότητα της διεξαγόμενης Eingruppierung και για τη σωστή εφαρμογή των συλλογικών ρυθμίσεων. Η συμμετοχή του συμβουλίου των εργαζομένων έχει ως περιεχόμενο έναν έλεγχο ορθότητας. Εξασφαλίζει τη σωστή Eingruppierung των υπαλλήλων της επιχείρησης και τους προστατεύει από την κατάταξή τους σε εσφαλμένο μισθολογικό κλιμάκιο¹⁵.

Το συμβούλιο των εργαζομένων μπορεί μόνο για συγκεκριμένους λόγους να αρνηθεί να παράσχει τη συγκατάθεσή του για την ένταξη του υπαλλήλου σε συγκεκριμένο μισθολογικό κλιμάκιο. Έτσι, εφόσον οι πράξεις του εργοδότη αντίκεινται με συλλογικές συμβάσεις ή με το σύμφωνο της εκμετάλλευσης, το συμβούλιο να μην συγκατατεθεί. Επίσης, το συμβούλιο μπορεί να αρνηθεί, αν υπάρχει Umgruppierung και η παρεχόμενη εργασία δε συμπίπτει με την ένταξη του υπαλλήλου σε νέο μισθολογικό κλιμάκιο. Το συμβούλιο δεν μπορεί να αρνηθεί με την αιτιολογία ότι από την Eingruppierung ο μισθωτός αδικείται. Εφόσον το συμβούλιο για έναν από τους ως άνω λόγους δεν παρέχει τη συγκατάθεσή του, τότε πρέπει να διατυπώσει εγγράφως και να επιχειρηματολογήσει σχετικά με την άρνηση συγκατάθεσης. Ο εργοδότης στη περίπτωση αυτή μπορεί να προσφύγει στο δικαστήριο, το οποίο και εν τέλει αποφασίζει σε ποια μισθολογική ομάδα θα καταταγεί ο υπάλληλος.

Τέλος, η συμμετοχή του συμβουλίου των εργαζομένων στην Eingruppierung και στην Umgruppierung αφορά μόνο τη σχέση μεταξύ του συμβουλίου και του εργοδότη και δεν επηρεάζει την αξίωση του μισθωτού ώστε να λάβει τις υπέρτερες αποδοχές που εδικαιούται σύμφωνα με την παρεχόμενη εργασία. Η συμφωνία συμβουλίου εκμετάλλευσης και εργοδότη που επιφέρει εσφαλμένη Eingruppierung, δεν οδηγεί και σε απώλεια της αξίωσής του για την καταβολή των ανώτερων αποδοχών, τις οποίες πραγματικά δικαιούται, επειδή έπρεπε με βάση την παρεχόμενη εργασία να έχει τοποθετηθεί σε υψηλότερο μισθολογικό κλιμάκιο.

15. Muenchener Handbuch, 3, Verlag, Band 3 σελ. 1627.

4. Ισπανία

Το άρθρο 24 του Ισπανικού Εργατικού Νόμου ρυθμίζει το δικαίωμα των προαγωγών ορίζοντας στην παρ. 1 πως «Οι προαγωγές μέσα στο σύστημα της επαγγελματικής κατάταξης λαμβάνουν χώρα σύμφωνα με ό,τι εγκαθιδρύεται από συλλογικές συμβάσεις ή στην περίπτωση της έλλειψης συλλογικών συμβάσεων, από συλλογικές συμφωνίες μεταξύ της επιχείρησης και των αντιπροσώπων των εργαζομένων. Σε κάθε περίπτωση οι προαγωγές λαμβάνουν χώρα, έχοντας υπόψη τον σχηματισμό, την αξία, την αρχαιότητα του εργαζόμενου, όπως και τις οργανωτικές δυνατότητες του διευθυντή». Η δε παρ. 2 αναφέρει πως «Τα κριτήρια για τις προαγωγές των Εργαζομένων στην επιχείρηση υπακούουν σε κοινούς κανόνες για τους εργαζόμενους και των δυο φύλων».

Το αρ. 25 δε του ίδιου νόμου αναφέρει πως «Ο εργαζόμενος, στην εξελεγμένη λειτουργία της εργασίας, μπορεί να έχει δικαίωμα σε μια οικονομική προαγωγή σύμφωνα με τους όρους που καθορίζει η συλλογική σύμβαση εργασίας ή η ατομική σύμβαση».

Το δικαίωμα των εργαζόμενων για προαγωγή αποτελεί μια επιμέρους εκδήλωση του δικαιώματος στην εργασία, όπως αυτό καθιερώνεται από το άρθρο 35 του ισπανικού Συντάγματος, όπου συγκεκριμένα προβλέπεται ότι όλοι οι εργαζόμενοι έχουν υποχρέωση να εργάζονται και έχουν δικαίωμα στην εργασία, στην ελεύθερη επιλογή του επαγγέλματος και στην προαγωγή τους μέσω της εργασίας. Το δικαίωμα στην προαγωγή αποτελεί μια ακόμη έκφραση του δικαιώματος στην ελεύθερη ανάπτυξη της προσωπικότητας (άρθρο 10 ισπανικού Συντάγματος).

Ο εργατικός νόμος δεν καθιερώνει κάποιο συγκεκριμένο σύστημα προαγωγών, αλλά περιορίζεται στο να υποδείξει τα γενικά κατευθυντήρια κριτήρια που πρέπει να κυριαρχούν στο σύστημα των προαγωγών που εφαρμόζεται στην εκμετάλλευση, παραχωρώντας τη ρυθμιστική προτεραιότητα στη συλλογική σύμβαση εργασίας, που ανάγεται σε θεμελιακό και αποφασιστικό εργαλείο για την ανάπτυξη και λειτουργία του θεσμού των προαγωγών¹⁶.

Όπως και στη διάταξη του άρθρου 35 του ισπανικού Συντάγματος, και στον εργατικό νόμο (Estatuto de los Trabajadores) στη διάταξη του άρθρου 24 παρ. 2, καθιερώνεται η αρχή της ίσης μεταχείρισης ή μη διάκρισης, καθώς τα κριτήρια των προαγωγών στην εκμετάλλευση πρέπει να ανταποκρίνονται σε κανόνες κοινούς και για τα δυο φύλα. Άλλες διακρίσεις για λόγους διαφορετικούς του φύλου, όπως φυλή, θρησκεία κ.λπ., ισχύουν και στο πεδίο των προαγωγών, καθώς έχει γενική εφαρμογή η διάταξη του άρθρου 17 του εργατικού νόμου για την απαγόρευση των διακρίσεων.

Οι προαγωγές αποτελούν ένα τμήμα του συστήματος της επαγγελματικής κατάταξης (Clasificación Profesional), που κατά το ισπανικό δίκαιο ρυθμίζεται μέσα από τις συλλογικές συμβάσεις εργασίας ή, σε περίπτωση που δεν υπάρχουν σσε ή δεν ρυθμίζουν ζητήματα προαγωγών, μέσα από συλλογικές συμφωνίες. Γενικά ο

16. Jose Ignacio Garcia Ninet/Arantazu Vicente Palcio, Derecho del trabajo, Civitas Thomson 2006, σελ. 413 επ.

εργατικός νόμος παρέχει την ευχέρεια στα μέρη να καθορίσουν ποια θα είναι η μορφή που ενδείκνυται για την εφαρμογή του συστήματος των προαγωγών, και με τον τρόπο αυτό δίδεται το πρόκριμα στις συλλογικές συμβάσεις εργασίας. Η παραπάνω ελευθερία των μερών δεν θα πρέπει να αντιβαίνει σε δυο κανόνες αναγκαστικού δικαίου (*reglas de derecho necesario*):

Πρέπει σε κάθε περίπτωση να λαμβάνεται υπόψη η θέση, η αξία και η αρχαιότητα του εργαζόμενου για την προαγωγή του, στοιχεία τα οποία συνδυάζονται και με τις οργανωτικές δυνατότητες (διευθυντικό δικαίωμα) του εργοδότη. Τίθενται δηλαδή κάποιοι περιορισμοί στο διευθυντικό δικαίωμα του εργοδότη για την επιλογή του προς προαγωγή υπαλλήλου.

Η νομοθετική ρύθμιση αυτό που θέλει να αποφύγει είναι να εκδηλωθεί αυθαίρετα το διευθυντικό δικαίωμα του εργοδότη, περιορίζοντας την ελευθερία του τελευταίου να οργανώσει με δικά του κριτήρια το σύστημα των προαγωγών, χωρίς βέβαια να παραβλέπει αυτή τη δυνατότητα του εργοδότη, η οποία όμως θα παραμείνει περιορισμένη, σύμφωνα με αυτό που προβλέπει η συλλογική σύμβαση.

Ο δεύτερος περιορισμός αφορά στην απαγόρευση των διακρίσεων λόγω φύλου, αλλά και κάθε άλλης διάκρισης, όπως αναφέρεται ανωτέρω.

Το ζήτημα της οικονομικής προαγωγής των εργαζομένων ρυθμίζεται στο άρθρο 25 του εργατικού νόμου της Ισπανίας. Και στην περίπτωση αυτή τα κριτήρια καθορίζονται είτε από συλλογικές συμβάσεις εργασίας είτε από την ατομική σύμβαση.

Σε αντίθεση με την επαγγελματική προαγωγή μέσω της εργασίας, η οικονομική προαγωγή του εργαζόμενου δεν έχει συνταγματικό θεμέλιο. Η νομοθετική σύλληψη της οικονομικής προαγωγής φαίνεται να έχει τη βάση της στην αναγκαιότητα να αποφευχθούν οι μεγάλες μισθολογικές διαφορές μεταξύ εργαζομένων στους οποίους ανατίθενται τα ίδια ή παρόμοια καθήκοντα¹⁷.

5. Συμπέρασμα

Από όσα ανωτέρω εκτέθηκαν, προκύπτει ότι ο θεσμός της προαγωγής των εργαζομένων οι οποίοι απασχολούνται με σύμβαση εργασίας, είναι πολύ σημαντικός καθώς συμβάλλει στην ολοκλήρωση και ανάπτυξη της προσωπικότητάς τους ενώ παράλληλα αποτελεί ηθική ανταμοιβή για αυτούς, χωρίς να παραβλέπεται ότι μέσω του εν λόγω θεσμού επιτυγχάνεται τόσο η οικονομική όσο και η υλική αναβάθμισή τους. Από τα προαναφερθέντα προκύπτει ότι ο εκάστοτε νομοθέτης των ως άνω χωρών έχει θέσει στη διάθεση των εργαζομένων ένα εκτεταμένο νομικό οπλοστάσιο για την αποτελεσματική προστασία τους απέναντι στους κινδύνους που ελλοχεύουν, είτε από ενδεχόμενη αυθαίρετη άσκηση του διευθυντικού δικαιώματος είτε από εσφαλμένη τοποθέτηση τους σε θέση εργασίας, η οποία να μην δικαιολογείται από την παρεχόμενη εργασία.

17. Jose Ignacio Garcia Ninet/Arantazu Vicente Palcio, *Derecho del trabajo*, Civitas Thomson 2006, σελ. 413 επ.