

ΣΥΜΒΟΥΛΙΟ ΤΗΣ ΕΥΡΩΠΗΣ

**ΕΥΡΩΠΑΪΚΟ ΔΙΚΑΣΤΗΡΙΟ ΤΩΝ ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΩΝ ΤΟΥ
ΑΝΘΡΩΠΟΥ**

ΠΡΩΤΟ ΤΜΗΜΑ

ΑΠΟΦΑΣΗ

Προσφυγή αριθ. 552/10

I.B.

κατά Ελλάδα

Το Ευρωπαϊκό Δικαστήριο των Δικαιωμάτων του Ανθρώπου (πρώτο τμήμα), συνεδριάζοντας στις 28 Αυγούστου 2012 σε τμήμα αποτελούμενο από τους:

Nina Vajić, *πρόεδρος,*

Peer Lorenzen,

Elisabeth Steiner,

Mirjana Lazarova Trajkovska,

Julia Laffranque,

Λινό-Αλέξανδρο Σισιλιάνο,

Erik Møse, *δικαστές,*

και τον Søren Nielsen, *γραμματέα τμήματος.*

Λαμβάνοντας υπόψη την προαναφερόμενη προσφυγή που κατατέθηκε στις 2 Δεκεμβρίου 2009,

Λαμβάνοντας υπόψη τις παρατηρήσεις που υπέβαλε η εναγόμενη κυβέρνηση και εκείνες που υπέβαλε σε απάντηση ο προσφεύγων,

Αφού διασκέφθηκε, εκδίδει την πιο κάτω απόφαση:

ΩΣ ΠΡΟΣ ΤΑ ΠΡΑΓΜΑΤΙΚΑ ΠΕΡΙΣΤΑΤΙΚΑ

1. Ο προσφεύγων, κύριος I.B., είναι ένας Έλληνας υπήκοος, ο οποίος έχει γεννηθεί το 1980 και κατοικεί στην Αθήνα. Η πρόεδρος του τμήματος έκανε δεκτό το αίτημα του προσφεύγοντος περί μη δημοσιοποίησης της ταυτότητάς του (άρθρο 47 § 3 του κανονισμού). Εκπροσωπείται ενώπιον του Δικαστηρίου από τους Γ. Λέτσα και Β. Μαντούβαλου, δικηγόρους Λονδίνου.

2. Η ελληνική κυβέρνηση («η Κυβέρνηση») εκπροσωπείται από τις απεσταλμένες του αντιπροσώπου της, κυρίες Γ. Παπαδάκη, πάρεδρο του Νομικού Συμβουλίου του Κράτους, και Μ. Γερμάνη, δικαστική αντιπρόσωπο του Νομικού Συμβουλίου του Κράτους.

A. Οι συνθήκες της υπόθεσης

3. Τα πραγματικά περιστατικά της υπόθεσης, όπως αυτά εκτέθηκαν από τους διαδίκους, μπορούν να συνοψισθούν ως εξής:

4. Ο προσφεύγων εργαζόταν από το 2001 σε μία επιχείρηση κατασκευής κοσμημάτων. Στις 4 Μαρτίου 2003, παραιτήθηκε από την εργασία του προκειμένου να εκπληρώσει τη στρατιωτική θητεία του. Μετά την ολοκλήρωση αυτής, ο προσφεύγων επικοινωνήσε με την Σ.Κ., ιδιοκτήτρια της εταιρίας, η οποία τον προσέλαβε εκ νέου με σύμβαση πλήρους απασχόλησης από την 1^η Ιουλίου 2004 έναντι μηνιαίου μισθού 722,92 ευρώ.

5. Τον Ιανουάριο του 2005, ο προσφεύγων εκμυστηρεύτηκε σε τρεις συναδέλφους του, τις Ι.Μ., Σ.Μ. και Ο.Γ., ότι φοβόταν ότι είχε μολυνθεί με τον ιό της ανθρώπινης ανοσοανεπάρκειας (HIV). Στις 11 Φεβρουαρίου 2005, ενώ βρισκόταν σε άδεια, διαγνώστηκε ότι ήταν φορέας του ιού HIV. Στις 15 Φεβρουαρίου 2005, η εργοδότηρια, Σ.Κ., έλαβε μία επιστολή από τις τρεις προαναφερόμενες υπαλλήλους στην οποία ανέφεραν ότι ο προσφεύγων «είχε AIDS» και ότι θα έπρεπε να απομακρυνθεί πριν το τέλος της άδειάς του. Και οι τρεις είχαν υποβληθεί σε τεστ ανίχνευσης του ιού το οποίο ήταν αρνητικό.

6, Εν τω μεταξύ, πληροφορίες για την κατάσταση του προσφεύγοντος είχαν γίνει γνωστές σε ολόκληρη την επιχείρηση η οποία απασχολούσε 70 υπαλλήλους. Τα μέλη του προσωπικού άρχισαν να παραπονιούνται στην εργοδότηρια ότι αναγκάζονταν να εργάζονται μαζί με κάποιον οροθετικό και ζήτησαν την απομάκρυνσή του. Η Σ.Κ. κάλεσε τότε έναν γιατρό εργασίας προκειμένου να δια φωτίσει το προσωπικό για τον ιό HIV και τους τρόπους μετάδοσής του. Ο γιατρός επιχείρησε να καθησυχάσει τους υπαλλήλους εξηγώντας τους ποιες ήταν οι προφυλάξεις που θα έπρεπε να λαμβάνονται. Τα μέλη του προσωπικού συνέχισαν να ζητούν την απομάκρυνση του προσφεύγοντος. Η Σ.Κ. σκέφθηκε τότε να μεταθέσει τον προσφεύγοντα σε ένα άλλο τμήμα της επιχείρησης σε διαφορετική διεύθυνση, αλλά ο προϊστάμενος αυτού του τμήματος απείλησε με παραίτηση. Η Σ.Κ. πρότεινε τότε στον προσφεύγοντα να φύγει από την εταιρία και σε αντάλλαγμα να τον βοηθήσει να ξεκινήσει δική του επιχείρηση, ενώ του πρότεινε και να καταβάλει τα χρήματα προκειμένου να εκπαιδευτεί ως κομμωτής. Εν τούτοις, ο προσφεύγων απέρριψε αυτές τις προσφορές.

7. Στις 21 Φεβρουαρίου 2005, τριάντα τρεις υπάλληλοι της επιχείρησης απηύθυναν στην Σ.Κ. επιστολή με την οποία την καλούσαν να

απολύσει τον προσφεύγοντα προκειμένου να «διασφαλισθεί η υγεία τους και το δικαίωμά τους στην εργασία» και επεσήμαναν ότι τυχόν μη απομάκρυνσή του θα μπορούσε να υποβαθμίσει το αρμονικό κλίμα εντός της επιχείρησης. Στις 23 Φεβρουαρίου 2005, δύο ημέρες πριν την επιστροφή του προσφεύγοντος από την άδειά του, η Σ.Κ. τον απέλυσε καταβάλλοντάς του την προβλεπόμενη από το ελληνικό δίκαιο αποζημίωση, δηλαδή τον μισθό ενός μηνός συν την ετήσια άδεια, ήτοι 843,41 ευρώ.

8. Στις 13 Μαΐου 2005, ο προσφεύγων κατέθεσε αγωγή ενώπιον του πρωτοδικείου Αθηνών. Παραπονείτο για το γεγονός ότι «απαράδεκτες κοινωνικές προκαταλήψεις και ξεπερασμένα ταμπού» είχαν κυριαρχήσει σε βάρος της αναγνώρισης της συνεισφοράς του στην επιχείρηση όπου εργαζόταν. Επικαλείτο επίσης τον καταχρηστικό χαρακτήρα της απόλυσής του και την ακυρότητα αυτής λόγω μη καταβολής επαρκούς αποζημίωσης. Υποστήριζε ότι η απόλυσή του είχε υπαγορευθεί από «αξιοκαταφρόνητους συλλογισμούς» οι οποίοι δε λάμβαναν υπόψη «τον ανθρώπινο παράγοντα και την προσωπικότητά του», ότι η εργοδότηριά του «είχε παραμείνει εμφανώς αδιάφορη απέναντι στο γεγονός ότι με αυτόν τον τρόπο είχε θιγεί ένας συνεπής και ευσυνείδητος υπάλληλος, τη στιγμή μάλιστα που στοιχειώδη αισθήματα ανθρωπιάς υποδείκνυαν την ανάγκη στήριξής του, με ταυτόχρονη βάνουση προσβολή της προσωπικότητάς του» και ότι η εργοδότηριά του είχε «αντιμετωπίσει με αδικαιολόγητη και απάνθρωπη αποστροφή για το σημαντικό πρόβλημα υγείας του».

9. Ο προσφεύγων πρόσθετε ότι ο μοναδικός λόγος που είχε οδηγήσει την Σ.Κ. να λάβει αυτή την απόφαση ήταν η (επιστημονικά αβάσιμη) προκατάληψη σε βάρος των οροθετικών και ο υποτιθέμενος «κίνδυνος» που αυτοί δημιουργούσαν στις επαγγελματικές και κοινωνικές σχέσεις τους. Ήταν ως εκ τούτου προφανές ότι με τη συμπεριφορά της, η Σ.Κ. είχε θίξει βάνουσα την προσωπικότητά του, ιδίως τις πιο κρυφές πτυχές αυτής που

αφορούσαν ευαίσθητα προσωπικά δεδομένα. Ο τρόπος με τον οποίο είχε απολυθεί συνιστούσε απαράδεκτη υποβάθμιση της αξίας του ως ανθρώπινου όντος, μειώνοντας τον προσφεύγοντα σε «αντικείμενο» το οποίο ήταν έρμαιο των «προσωπικών προκαταλήψεων και εμμονών».

10. Ο προσφεύγων ζητούσε από το δικαστήριο να κηρύξει άκυρη την καταγγελία της σύμβασης, να διατάξει την εργοδότη να συνεχίσει να τον απασχολεί και να του καταβάλλει τον μισθό του, καθώς και να του καταβάλει 9.397 ευρώ για μη καταβληθέντες μισθούς, 1068,62 ευρώ για επιδόματα αδείας καθώς και διάφορα άλλα ποσά τα οποία παρέθετε και, τέλος, το ποσό των 200.000 ευρώ για ηθική βλάβη.

11. Με απόφαση της 13^{ης} Ιουνίου 2006, το δικαστήριο έκρινε ότι η απόλυση ήταν παράνομη διότι αντίκειται στο άρθρο 281 του αστικού κώδικα, το οποίο απαγορεύει την άσκηση ενός δικαιώματος όταν αυτή υπερβαίνει προδήλως τα όρια που επιβάλλουν η καλή πίστη και τα χρηστά ήθη. Το δικαστήριο αναγνώρισε ότι η καταγγελία της σύμβασης εργασίας έλαβε χώρα αποκλειστικά και μόνο λόγω της ασθένειας του προσφεύγοντος και του επιδίκασε το ποσό των 6.339,18 ευρώ για μη καταβληθέντες μισθούς από την ημερομηνία απόλυσής του. Το δικαστήριο υπογράμμισε ότι η συμπεριφορά της εργοδότης, ακόμη κι αν ληφθούν υπόψη οι πιέσεις που της ασκούσαν οι υπάλληλοί της, συνιστούσε κατάχρηση δικαιώματος. Διευκρίνισε ότι η εργοδότης, προκειμένου να διασφαλίσει την εύρυθμη λειτουργία της επιχείρησής της και προκειμένου να αποφύγει τις διαμαρτυρίες και τα παράπονα, είχε αποφασίσει να απολύσει τον ενάγοντα για να γίνει αρεστή στην πλειονότητα των υπαλλήλων της.

12. Εν τούτοις, το δικαστήριο απέρριψε την αιτίαση του προσφεύγοντος σύμφωνα με την οποία η απόλυση είχε βλάψει την προσωπικότητά του, για τον λόγο ότι δεν είχε αποδειχθεί ότι η απόλυση είχε λάβει χώρα λόγω κακόβουλης πρόθεσης ή βούλησης δυσφήμισής του. Το

δικαστήριο επεσήμανε αντιθέτως ότι η Σ.Κ. είχε απολύσει τον προσφεύγοντα προκειμένου να διαφυλάξει, κρίνοντας εσφαλμένα, τις ειρηνικές εργασιακές σχέσεις εντός της επιχείρησής της.

13. Στις 26 Φεβρουαρίου και 15 Μαρτίου 2007 αντίστοιχα, η Σ.Κ. και ο προσφεύγων άσκησαν έφεση κατά της απόφασης αυτής ενώπιον του εφετείου Αθηνών.

14. Με απόφαση της 29^{ης} Ιανουαρίου 2008, το εφετείο απέρριψε την έφεση της Σ.Κ. και έκανε δεκτή εκείνη του προσφεύγοντος ως προς τους δύο λόγους της, ήτοι την κατάχρηση δικαιώματος και την προσβολή της προσωπικότητάς του. Όπως και το πρωτοδικείο, το εφετείο δέχθηκε ότι η Σ.Κ. είχε απολύσει τον προσφεύγοντα ενδίδοντας στις πιέσεις του προσωπικού και προκειμένου να διατηρήσει ένα καλό εργασιακό κλίμα εντός της επιχείρησής της. Το εφετείο επεσήμανε ότι οι φόβοι των υπαλλήλων της επιχείρησης που τους οδήγησαν να ζητήσουν την απομάκρυνση του προσφεύγοντος, ήταν επιστημονικά αβάσιμοι, όπως τους είχε εξηγήσει ο γιατρός εργασίας. Πράγματι, λόγω του τρόπου μετάδοσης του ιού, δεν υφίστατο κίνδυνος για την υγεία τους. Κατά συνέπεια, οι φόβοι αυτοί βασίζονταν στην πραγματικότητα σε προκαταλήψεις και όχι σε κάποιον αποδεδειγμένο κίνδυνο και, ως εκ τούτου, η ασθένεια του προσφεύγοντος δεν μπορούσε να θίξει την μελλοντική εύρυθμη λειτουργία της επιχείρησης.

15. Το εφετείο στάθμισε, αφενός, την ανάγκη διαφύλαξης της εύρυθμης λειτουργίας της επιχείρησης η οποία απειλείτο λόγω επιστημονικά αδικαιολόγητων αντιδράσεων και, αφετέρου, τη δικαιολογημένη προσδοκία του προσφεύγοντος να προστατευθεί σε μια δύσκολη περίοδο της ζωής του. Το εφετείο κατέληξε ότι «η υποχώρηση στην απαίτηση των εργαζομένων, η απομάκρυνση του προσφεύγοντος και η καταγγελία της σύμβασής του δεν μπορούσαν να αιτιολογηθούν από την

καλή πίστη και το καλώς νοούμενο συμφέρον της εργοδότης». Επιδίκασε στον προσφεύγοντα το ποσό των 6.339,18 ευρώ για μη καταβληθέντες μισθούς από την ημερομηνία απόλυσης. Υπογράμμισε επίσης ότι ο προσφεύγων είχε υποστεί προσβολή της προσωπικότητάς του, διότι η παράνομη απόλυσή του είχε θίξει τόσο την επαγγελματική όσο και την κοινωνική υπόστασή του, οι οποίες αποτελούσαν τις δύο εκφάνσεις της προσωπικότητάς του καθενός. Επιδίκασε στον προσφεύγοντα ένα πρόσθετο ποσό 1.200 ευρώ για ηθική βλάβη για την αιτία αυτή.

16. Στις 4 Ιουλίου 2008, η Σ.Κ. άσκησε αίτηση αναίρεσης κατά της απόφασης του εφετείου.

17. Στις 16 Οκτωβρίου 2008, ο προσφεύγων άσκησε και εκείνος αίτηση αναίρεσης κατά της απόφασης του εφετείου. Στηριζόταν στα άρθρα 180, 281 (κατάχρηση δικαιώματος) και 932 του αστικού κώδικα και 22 (δικαίωμα στην εργασία) του Συντάγματος, καθώς και στην αρχή της αναλογικότητας αναφορικά με το ποσό της επιδικασθείσας αποζημίωσης. Επικαλούμενος τη νομολογία του Αρείου Πάγου, υποστήριζε επιπλέον ότι σε περίπτωση ακύρωσης μίας απόλυσης ως καταχρηστικής με δικαστική απόφαση, ο εργοδότης υποχρεούτο να επαναπροσλάβει τον υπάλληλο. Ειδικότερα, στον δεύτερο λόγο αναίρεσης, ο προσφεύγων υπογράμμισε ότι η απόφαση του εφετείου είχε εσφαλμένα απορρίψει το αίτημά του για επαναπρόσληψη στην επιχείρηση, ενώ ο εργοδότης είχε αυτή την υποχρέωση σε περίπτωση παραβίασης του άρθρου 281, ή σε περίπτωση παράνομης προσβολής της προσωπικότητας ή του δικαιώματος στην ανάπτυξη της προσωπικότητας και στη συμμετοχή στον επαγγελματικό βίο.

18. Με την απόφαση αριθ. 676/2009 της 17^{ης} Μαρτίου 2009 (η οποία καθαρογράφηκε στις 4 Ιουνίου 2009), ο Άρειος Πάγος αναίρεσε την απόφαση του εφετείου για τον λόγο ιδίως ότι είχε ερμηνεύσει και εφαρμόσει εσφαλμένα το άρθρο 281 (κατάχρηση δικαιώματος) του αστικού

κώδικα επί των πραγματικών περιστατικών της υπόθεσης. Έκρινε ότι η καταγγελία μίας σύμβασης εργασίας δεν ήταν καταχρηστική εφόσον αιτιολογείτο από το «καλώς νοούμενο» συμφέρον του εργοδότη, όπως η αποκατάσταση της αρμονικής συνεργασίας μεταξύ υπαλλήλων και η εύρυθμη λειτουργία της επιχείρησης οι οποίες είχαν διαταραχθεί από τη διατήρηση του απολυθέντος υπαλλήλου στην εργασία. Ο Άρειος Πάγος διατύπωσε τα εξής:

«Δεδομένου ότι η καταγγελία αυτή (...) μη έχουσα γίνει από εμπάθεια, εκδικητικότητα ή εχθρική διάθεση εκ μέρους της [εργοδότης] προς το πρόσωπο του [υπαλλήλου], απολύτως δικαιολογούνταν από τα καλώς νοούμενα συμφέροντα της εργοδότης, εφόσον έγινε για την εξασφάλιση της ηρεμίας των λοιπών εργαζομένων στην επιχείρησή της, καθώς και για την αποκατάσταση της εύρυθμης λειτουργίας της επιχειρήσεώς της αυτής, οι οποίες είχαν διαταραχθεί σοβαρώς εξαιτίας της ως άνω σοβαρότατης και μεταδοτικής νόσου του [προσφεύγοντος], η οποία είχε δημιουργήσει στους λοιπούς εργαζομένους συναδέλφους του τελευταίου ανασφάλεια και φόβο για την υγεία τους, γεγονός το οποίο τους ώθησε να ζητήσουν ομαδικώς και μάλιστα εγγράφως την απομάκρυνση του από την εργασία του, επισημαίνοντας ότι σε αντίθετη περίπτωση θα δημιουργούνταν σοβαρό πρόβλημα στη λειτουργία της επιχειρήσεως (...).»

19. Τέλος, ο Άρειος Πάγος απέρριψε την αίτηση του προσφεύγοντος λόγω έλλειψης αντικειμένου και ανέπεμψε την υπόθεση ενώπιον του εφετείου.

20. Με την πρωτοβουλία της διαδικασίας να ανήκει στους διαδίκους, ούτε ο προσφεύγων ούτε η εργοδότης του δεν κάλεσαν το εφετείο να αποφανθεί επί της αναπεμφθείσας απόφασης.

B. Το εφαρμοστέο εθνικό δίκαιο και η πρακτική

1. Το εθνικό δίκαιο

21. Τα εφαρμοστέα άρθρα του ελληνικού Συντάγματος έχουν ως εξής:

Άρθρο 9

«1. (...) Η ιδιωτική και οικογενειακή ζωή του ατόμου είναι απαραβίαστη (...)»

Άρθρο 22

«1. Η εργασία αποτελεί δικαίωμα και προστατεύεται από το Κράτος, που μεριμνά για τη δημιουργία συνθηκών απασχόλησης όλων των πολιτών και για την ηθική και υλική εξύψωση του εργαζόμενου αγροτικού και αστικού πληθυσμού.»

Άρθρο 25

«1. Τα δικαιώματα του ανθρώπου ως ατόμου και ως μέλους του κοινωνικού συνόλου και η αρχή του κοινωνικού κράτους δικαίου τελούν υπό την εγγύηση του Κράτους.

Όλα τα κρατικά όργανα υποχρεούνται να διασφαλίζουν την ανεμπόδιση και αποτελεσματική άσκησή τους. Τα δικαιώματα αυτά ισχύουν και στις σχέσεις μεταξύ ιδιωτών στις οποίες προσιδιάζουν. Οι κάθε είδους περιορισμοί που μπορούν κατά το Σύνταγμα να επιβληθούν στα δικαιώματα αυτά πρέπει να προβλέπονται είτε απευθείας από το Σύνταγμα είτε από το νόμο, (...) και να σέβονται την αρχή της αναλογικότητας.»

22. Τα εφαρμοστέα άρθρα του αστικού κώδικα προβλέπουν:

Άρθρο 57 (δικαίωμα στην προσωπικότητα)

«Όποιος προσβάλλεται παράνομα στην προσωπικότητά του έχει δικαίωμα να απαιτήσει να αρθεί η προσβολή και να μην επαναληφθεί στο μέλλον. (...)

Αξίωση αποζημίωσης σύμφωνα με τις διατάξεις για τις αδικοπραξίες δεν αποκλείεται.»

Άρθρο 59 (ικανοποίηση ηθικής βλάβης)

«Στις περιπτώσεις των δύο προηγούμενων άρθρων το δικαστήριο με την απόφασή του, ύστερα από αίτηση αυτού που έχει προσβληθεί και αφού λάβει υπόψη το είδος της προσβολής, μπορεί επιπλέον να καταδικάσει τον υπαίτιο να ικανοποιήσει την ηθική βλάβη αυτού που έχει προσβληθεί. Η ικανοποίηση συνίσταται σε πληρωμή χρηματικού ποσού, σε δημοσίευμα, ή σε οτιδήποτε επιβάλλεται από τις περιστάσεις.»

Άρθρο 180 (έννοια της ακυρότητας)

«Η άκυρη δικαιοπραξία θεωρείται σα να μην έγινε.»

Άρθρο 281 (κατάχρηση δικαιώματος)

«Η άσκηση του δικαιώματος απαγορεύεται αν υπερβαίνει προφανώς τα όρια που επιβάλλουν η καλή πίστη ή τα χρηστά ήθη ή ο κοινωνικός ή οικονομικός σκοπός του δικαιώματος.»

Άρθρο 669 (λήξη της σύμβασης)

10

«Η σύμβαση εργασίας παύει αυτοδικαίως, όταν λήξει ο χρόνος για τον οποίο συνομολογήθηκε.

Σύμβαση εργασίας που η διάρκειά της δεν ορίστηκε ούτε συνάγεται από το είδος και το σκοπό της εργασίας, λύνεται ύστερα από καταγγελία καθενός από τα μέρη. (...)»

Άρθρο 914 (έννοια της αδικοπραξίας)

«Όποιος ζημιώσει άλλον παράνομα και υπαίτια έχει υποχρέωση να τον αποζημιώσει.»

Άρθρο 932 (ικανοποίηση ηθικής βλάβης)

«Σε περίπτωση αδικοπραξίας, ανεξάρτητα από την αποζημίωση για την περιουσιακή ζημία, το δικαστήριο μπορεί να επιδικάσει εύλογη κατά την κρίση του χρηματική ικανοποίηση λόγω ηθικής βλάβης.»

23. Το άρθρο 1 του νόμου αριθ. 2112/1920 σχετικά με την απόλυση και την καταγγελία συμβάσεων υπαλλήλων του ιδιωτικού τομέα, προβλέπει:

«Απόλυσις ιδιωτικού υπαλλήλου, όστις προσελήφθη επί χρόνω μη ορισμένω εφόσον ούτος διήρκεσεν υπέρ τους δύο μήνας, δεν δύναται να λάβη χώραν άνευ προηγουμένης εγγράφου καταγγελίας της υπαλληλικής συμβάσεως (...)»

24. Τα εφαρμοστέα άρθρα του νόμου αριθ. 3304/2005 σχετικά την ίση μεταχείριση (φυλετική ή εθνοτική καταγωγή, θρήσκευμα, ηλικία, γενετήσιος προσανατολισμός) έχουν ως εξής:

Άρθρο 10 (εύλογες προσαρμογές για τα άτομα με αναπηρία)

Για την τήρηση της αρχής της ίσης μεταχείρισης έναντι ατόμων με αναπηρία, ο εργοδότης υποχρεώνεται στη λήψη όλων των ενδεδειγμένων κατά περίπτωση μέτρων, προκειμένου τα άτομα αυτά να έχουν δυνατότητα πρόσβασης σε θέση εργασίας, να ασκούν αυτήν και να εξελίσσονται, καθώς και δυνατότητα συμμετοχής στην επαγγελματική κατάρτιση, εφόσον τα μέτρα αυτά δεν συνεπάγονται δυσανάλογη επιβάρυνση για τον εργοδότη. (...)

Άρθρο 12 (θετική δράση και ειδικά μέτρα)

«1. Δεν συνιστά διάκριση η λήψη ή η διατήρηση ειδικών μέτρων με σκοπό την πρόληψη ή την αντιστάθμιση μειονεκτημάτων, λόγω θρησκευτικών ή άλλων πεποιθήσεων, αναπηρίας, ηλικίας ή γενετήσιου προσανατολισμού.

2. Δεν συνιστά διάκριση, όσον αφορά στα άτομα με αναπηρία, η θέσπιση ή η διατήρηση διατάξεων που αφορούν στην προστασία της υγείας και της ασφάλειας στο χώρο εργασίας ή μέτρων που αποβλέπουν στη δημιουργία ή τη διατήρηση προϋποθέσεων ή διευκολύνσεων για τη διαφύλαξη ή την ενθάρρυνση της ένταξής τους στην απασχόληση και την εργασία.»

2. Η Εθνική Επιτροπή για τα Δικαιώματα του Ανθρώπου

25. Στις 27 Ιανουαρίου 2011, η Εθνική Επιτροπή για τα Δικαιώματα του Ανθρώπου συνέταξε έκθεση σχετικά με τα «ζήτηματα προστασίας των δικαιωμάτων των οροθετικών στο HIV ατόμων». Στην εισαγωγή της, η έκθεση διευκρίνιζε:

«Αιτία της ενασχόλησης της ΕΕΔΑ με το ζήτημα της προστασίας των δικαιωμάτων των οροθετικών ατόμων αποτελεί το

διαπιστωμένο έλλειμμα στην απόλαυση από αυτούς θεμελιωδών τους δικαιωμάτων, που επιτείνεται από το στιγματισμό, τις ρατσιστικές εκδηλώσεις, την παραβίαση του απορρήτου και άλλες κοινωνικές διακρίσεις σε βάρος τους.

Η αφορμή δόθηκε από την 676/2009 απόφαση του Αρείου Πάγου, με την οποία το ανώτατο Δικαστήριο ουσιαστικά επικύρωσε τη νομιμότητα και τους όρους κάτω από τους οποίους έγινε η απόλυση ενός οροθετικού εργαζομένου. Δεδομένης της σημασίας της απόφασης αυτής -αφού αποτελεί το πρώτο νομολογιακό δεδομένο στα δικαστικά χρονικά της χώρας- και του γεγονότος ότι ανέσυρε στην επιφάνεια μία μόνο, αλλά σημαντική πτυχή των προβλημάτων που αντιμετωπίζουν τα οροθετικά άτομα η ΕΕΔΑ οργάνωσε διαβούλευση με διάφορους φορείς με αντικείμενο την προστασία των δικαιωμάτων των οροθετικών ατόμων. Στη συζήτηση τέθηκαν διάφορα ζητήματα, αλλά αυτά που προκρίθηκαν ως τα πιο σημαντικά είναι: α) το στίγμα γύρω από το HIV/AIDS, β) η μεταχείριση οροθετικών ατόμων που ενέχει διάκριση, κυρίως στον τομέα της εργασίας, γ) η πρόσβασή τους στις υπηρεσίες υγείας και δ) η προστασία της ιδιωτικότητάς τους.»

26. Στις καταληκτικές σκέψεις της, η Επιτροπή σημείωνε:

«Η ανάγκη προστασίας των δικαιωμάτων των οροθετικών ατόμων και της θεσμικής εμπέδωσης και εφαρμογής των θεμελιωδών αρχών, στις οποίες αυτά στηρίζονται, είναι επίκαιρη και επιτακτική, δεδομένου ότι, σύμφωνα με τα τελευταία επίσημα στοιχεία, η λοίμωξη δείχνει να σταθεροποιείται σε νέα, ανησυχητικά αυξημένα, επίπεδα στη χώρα μας.

Οι κίνδυνοι βέβαια δεν υπάρχουν μόνο από αυτή καθαυτή τη λοίμωξη και τη διάδοσή της, αλλά και από τη διαμόρφωση και παγίωση επικίνδυνων και επιστημονικά αβάσιμων αντιλήψεων μέσω της νομολογίας των Δικαστηρίων, που δέχονται ότι οι εργαζόμενοι, οι οποίοι είναι οροθετικοί αποτελούν «κίνδυνο» για το εργασιακό τους περιβάλλον.

Οφείλουμε τέλος να σημειώσουμε ότι η προστασία των δικαιωμάτων των οροθετικών ατόμων δεν αφορά μόνο αυτούς αποκλειστικά, αλλά και την δημόσια υγεία εν γένει, υπό την έννοια ότι χωρίς προστασία τα άτομα διστάζουν να εξεταστούν για HIV (...) γεγονός που υπονομεύει τις προσπάθειες των φορέων δημόσιας υγείας να περιορίσουν την εξάπλωση της ασθένειας.»

Γ. Συναφή ευρωπαϊκά και διεθνή κείμενα

1. *Η Οδηγία 2000/78/CE του Συμβουλίου της 27^{ης} Νοεμβρίου 2000 για τη διαμόρφωση γενικού πλαισίου για την ίση μεταχείριση στην απασχόληση και την εργασία*

27. Τα εφαρμοστέα άρθρα της οδηγίας αυτής έχουν ως εξής:

Άρθρο 1

Σκοπός

«Σκοπός της παρούσας οδηγίας είναι η θέσπιση γενικού πλαισίου για την καταπολέμηση των διακρίσεων λόγω θρησκείας ή πεποιθήσεων, ειδικών αναγκών, ηλικίας ή γενετήσιου προσανατολισμού στον τομέα της απασχόλησης και της εργασίας,

προκειμένου να υλοποιηθεί η αρχή της ίσης μεταχείρισης στα κράτη μέλη.»

Άρθρο 2

Η έννοια των διακρίσεων

«1. Για τους σκοπούς της παρούσας οδηγίας, η αρχή της ίσης μεταχείρισης σημαίνει την απουσία άμεσης ή έμμεσης διάκρισης για έναν από τους λόγους που αναφέρονται στο άρθρο 1.

2. Για τους σκοπούς της παραγράφου 1:

α) συντρέχει άμεση διάκριση όταν, για έναν από τους λόγους που αναφέρονται στο άρθρο 1, ένα πρόσωπο υφίσταται μεταχείριση λιγότερο ευνοϊκή από αυτήν την οποία υφίσταται, υπέστη ή θα υφίστατο σε ανάλογη κατάσταση ένα άλλο πρόσωπο»

28. Στην απόφαση (C-13/05) *Sonia Chacon Navas κατά Eurest Colectividades SA*, της 11^{ης} Ιουλίου 2006, το Δικαστήριο της Ευρωπαϊκής Ένωσης, απαντώντας σε προδικαστικό ερώτημα σχετικά με την έννοια της «ειδικής ανάγκης» που χρησιμοποιείται στο άρθρο 1 της Οδηγίας και, ειδικότερα, στο ερώτημα αν το γενικό πλαίσιο που θέτει η οδηγία για την περιστολή των περιπτώσεων διάκρισης λόγω ειδικής ανάγκης αφορά και τα άτομα που απολύθηκαν από τον εργοδότη τους αποκλειστικώς λόγω ασθένειας, έκρινε ως εξής:

«Αν και η έννοια της «ειδικής ανάγκης», όπως αυτή χρησιμοποιείται στην Οδηγία 2000/78, πρέπει να νοείται ως υποδηλούσα μία μειονεκτικότητα, οφειλόμενη, ιδίως, σε πάθηση φυσική, διανοητική ή ψυχική, κωλύουσα τη συμμετοχή του συγκεκριμένου ατόμου στον επαγγελματικό βίο, αποκλείεται εν τούτοις η άνευ ετέρου εξομοίωση των εννοιών της «ειδικής ανάγκης» και της «ασθένειας».

Χρησιμοποιώντας την έννοια της «ειδικής ανάγκης» στο πρώτο άρθρο της εν λόγω οδηγίας, ο νομοθέτης επέλεξε σκοπίμως ένα όρο διαφορετικό από εκείνον της «ασθένειας» (...)

Εν πάση περιπτώσει, η Οδηγία 2000/78 δεν περιλαμβάνει κανένα στοιχείο από το οποίο θα μπορούσε να προκύψει ότι οι εργαζόμενοι προστατεύονται από την απαγόρευση δυσμενούς διακρίσεως λόγω ειδικής ανάγκης από τη στιγμή που εκδηλώνεται κάποια ασθένεια [σκέψεις 43-47, σημείο 1 του διατακτικού]. (...)

Η ασθένεια αυτή καθεαυτή, δεν μπορεί να θεωρηθεί ως λόγος πρόσθετος εκείνων για τους οποίους η οδηγία 2000/78 (...) απαγορεύει οποιαδήποτε δυσμενή διάκριση. Καμία διάταξη της Συνθήκης ΕΚ δεν περιλαμβάνει απαγόρευση δυσμενών διακρίσεων μόνον και μόνον λόγω ασθενείας. Όσον αφορά τη γενική αρχή της απαγορεύσεως των διακρίσεων, αυτή δεσμεύει τα κράτη μέλη όταν η διαμορφωθείσα σε εθνικό πλαίσιο κατάσταση στην υπόθεση της κύριας δίκης εμπίπτει στο πεδίο εφαρμογής του κοινοτικού δικαίου. Εντούτοις, δεν προκύπτει ότι το πεδίο εφαρμογής της οδηγίας 2000/78 πρέπει, κατ' αναλογία, να επεκταθεί πέραν των περιπτώσεων δυσμενούς διακρίσεως για έναν από τους λόγους που εξαντλητικώς απαριθμούνται στο άρθρο 1 αυτής (...) [σκέψεις 54, 56-57 σημείο 3 του διατακτικού]»

2. *Η Σύμβαση περί διακρίσεων (απασχόληση και επάγγελμα), 1958, της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας*

29. Η προαναφερόμενη Σύμβαση (αριθ.111), η οποία ψηφίσθηκε στις 25 Ιουνίου 1958, προβλέπει:

Άρθρο 1

«1. Για τους σκοπούς της παρούσας σύμβασης, ο όρος «διάκριση» περιλαμβάνει:

α) κάθε διάκριση, αποκλεισμό ή προτίμηση που βασίζεται στη φυλή, στο χρώμα, στο φύλο, στο θρήσκευμα, στα πολιτικά φρονήματα, στην εθνική καταγωγή και την κοινωνική προέλευση, που έχει σαν αποτέλεσμα την κατάργηση ή τη διαφοροποίηση της ισότητας των ευκαιριών και της μεταχείρισης που αφορά την απασχόληση ή το επάγγελμα

β) κάθε άλλη διάκριση, αποκλεισμό ή προτίμηση που έχει σαν αποτέλεσμα την κατάργηση ή τη διαφοροποίηση της ισότητας των ευκαιριών και της μεταχείρισης στην απασχόληση ή στο επάγγελμα, όπως μπορεί να προσδιορισθούν από το ενδιαφερόμενο Μέλος, μετά από γνώμη των αντιπροσωπευτικών οργανώσεων εργοδοτών και εργαζομένων, εφόσον υπάρχουν, ή άλλων αρμόδιων οργανισμών.»

3. *Η Σύσταση (αριθ. 200) της ΔΟΕ για τον ιό HIV και το AIDS και τον χώρο εργασίας, 2010*

30. Η Σύσταση αυτή αποτελεί το πρώτο νομικό εργαλείο για τον ιό HIV και το AIDS στο χώρο εργασίας. Η σύσταση αυτή ψηφίστηκε με μεγάλη πλειοψηφία από τους εκπροσώπους των κυβερνήσεων, της εργοδοσίας και των εργαζομένων των Κρατών μελών της ΔΟΕ στη Διεθνή Διάσκεψη Εργασία τον Ιούνιο του 2010.

Προβλέπει ιδίως τα εξής:

«9. Οι κυβερνήσεις, σε διαβούλευση με τις πιο αντιπροσωπευτικές οργανώσεις εργοδοτών και εργαζομένων, θα πρέπει να εξετάσουν την παροχή προστασίας ίσης με εκείνη που προβλέπει η σύμβαση

περί διακρίσεων (απασχόληση και επάγγελμα), 1958, για την πρόληψη οποιασδήποτε διάκρισης λόγω πραγματικής ή υποτιθέμενης οροθετικότητας.

10. Η πραγματική ή εικαζόμενη οροθετικότητα δεν πρέπει να αποτελεί λόγο διάκρισης που εμποδίζει την πρόσληψη ή διατήρηση στην εργασία, ούτε την αναζήτηση ίσων ευκαιριών, σύμφωνα με τις διατάξεις της σύμβασης περί διακρίσεων (απασχόληση και επάγγελμα), 1958.

11. Η πραγματική ή εικαζόμενη οροθετικότητα δεν πρέπει να αποτελεί λόγο απόλυσης.

Προσωρινή απουσία από την εργασία λόγω φροντίδας τρίτων ή ασθένειας συνδεδεμένης με τον ιό HIV ή το AIDS πρέπει να αντιμετωπίζεται ως απουσία για άλλους λόγους υγείας, υπό το πρίσμα της σύμβασης περί απολύσεων, 1982.

12. Όταν τα ισχύοντα μέτρα σε περιπτώσεις διακρίσεων στον χώρο εργασίας δεν επαρκούν ώστε να εξασφαλιστεί μία αποτελεσματική προστασία κατά των διακρίσεων που σχετίζονται με τον ιό HIV και το AIDS, τα Κράτη μέλη θα πρέπει να προβαίνουν στην προσαρμογή αυτών ή την καθιέρωση νέων και να διασφαλίζουν την αποτελεσματική και διαφανή εφαρμογή τους.

13. Τα άτομα που έχουν προσβληθεί από ασθένειες σχετικές με τον ιό HIV δεν πρέπει να στερούνται τη δυνατότητα να συνεχίσουν να ασκούν τα καθήκοντά τους, με εύλογες προσαρμογές, εάν χρειάζεται, για όσο διάστημα είναι ικανά από ιατρική άποψη να το πράξουν.

Θα πρέπει να ενθαρρύνεται η καθιέρωση μέτρων για την επανατοποθέτηση αυτών των ατόμων σε εργασία ευλόγως προσαρμοσμένη στις ικανότητές τους, για την εύρεση άλλης

εργασίας χάρη στην κατάρτιση ή για τη διευκόλυνση της επιστροφής τους στην εργασία, λαμβάνοντας υπόψη τα σχετικά κείμενα της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας και των Ηνωμένων Εθνών.

14. Πρέπει να λαμβάνονται μέτρα στο χώρο εργασίας ή μέσω αυτού για τη μείωση της μετάδοσης του HIV και για την απάλυνση των συνεπειών του, με σκοπό:

α) τη διασφάλιση του σεβασμού των ανθρωπίνων δικαιωμάτων και των θεμελιωδών ελευθεριών,

β) τη διασφάλιση της ισότητας μεταξύ γυναικών και ανδρών και της ενίσχυσης της δύναμης δράσης των γυναικών,

γ) τη διασφάλιση της εφαρμογής δράσεων πρόληψης και απαγόρευσης της βίας και της παρενόχλησης στον χώρο εργασίας,

δ) την προώθηση της ενεργούς συμμετοχής των γυναικών και των ανδρών στην αντιμετώπιση του ιού HIV και του AIDS,

ε) την προώθηση της συμμετοχής και της ενίσχυσης της δύναμης δράσης όλων των εργαζομένων, ανεξάρτητα από τον γενετήσιο προσανατολισμό τους και από το κατά πόσον ανήκουν ή όχι σε μία ευάλωτη ομάδα,

στ) την προώθηση της προστασίας της γενετήσιας και αναπαραγωγικής υγείας και των γενετήσιων και αναπαραγωγικών δικαιωμάτων των γυναικών και των ανδρών,

ζ) τη διασφάλιση της αποτελεσματικής εμπιστευτικότητας των προσωπικών δεδομένων, συμπεριλαμβανομένων των ιατρικών δεδομένων.»

4. Αποσπάσματα της 11^{ης} γενικής έκθεσης δραστηριοτήτων (CPT/Inf(2001)16) της Ευρωπαϊκής Επιτροπής για την πρόληψη των βασανιστηρίων

31. Στην 11^η γενική έκθεση δραστηριοτήτων, η CPT υπογράμμισε ιδίως ότι:

«Μεταδοτικές ασθένειες

31. Η εξάπλωση των μεταδοτικών ασθενειών και, ιδίως, της φυματίωσης, της ηπατίτιδας και του HIV / AIDS έχει καταστεί μείζον πρόβλημα της δημόσιας υγείας σε αρκετές ευρωπαϊκές χώρες.

(...)

Επιπλέον, οι πάσχοντες κρατούμενοι δεν θα πρέπει να διαχωρίζονται από τον υπόλοιπο πληθυσμό των φυλακών, εκτός αν ένα τέτοιο μέτρο καθίσταται απολύτως αναγκαίο για ιατρικούς ή άλλους λόγους. Ως προς τούτο, η CPT πρέπει ιδίως να τονίσει ότι δεν υπάρχει καμία ιατρική αιτιολόγηση για το διαχωρισμό ενός κρατουμένου μόνο επειδή είναι οροθετικός.

Για την εξάλειψη οποιασδήποτε παρεξήγησης επί αυτών των ζητημάτων, εναπόκειται στις εθνικές αρχές να διασφαλίσουν ότι ένα ολοκληρωμένο πρόγραμμα εκπαίδευσης για τις μεταδοτικές ασθένειες πραγματοποιείται τόσο υπόψη των κρατουμένων όσο και υπόψη του προσωπικού. Ένα τέτοιο πρόγραμμα θα πρέπει να εξετάζει τους τρόπους μετάδοσης και τα μέσα προστασίας καθώς και την εφαρμογή επαρκών προληπτικών μέτρων. Θα πρέπει, ιδίως, να επικεντρώνεται στους κινδύνους μετάδοσης του HIV και της ηπατίτιδας Β και C μέσω της σεξουαλικής επαφής και της ενδοφλέβιας χρήσης ναρκωτικών, και να εξηγεί το ρόλο των

σωματικών υγρών ως φορέων του ιού HIV και του ιού της ηπατίτιδας.

Πρέπει επίσης να σημειωθεί ότι θα πρέπει να δίδονται επαρκείς πληροφορίες και συμβουλές πριν τη διαγνωστική εξέταση ή και μετά σε περίπτωση θετικού αποτελέσματος της εξέτασης. Επιπλέον, είναι αυτονόητο ότι οι πληροφορίες για τους ασθενείς πρέπει να καλύπτονται από το ιατρικό απόρρητο. Κατ' αρχήν, όλες οι παρεμβάσεις σε αυτό τον τομέα θα πρέπει να βασίζονται στην εν επιγνώσει συναίνεση των ενδιαφερομένων.»

ΑΙΤΙΑΣΕΙΣ

32. Επικαλούμενος το άρθρο 8 της Σύμβασης, ο προσφεύγων παραπονείται για παραβίαση του δικαιώματός του στην ιδιωτική ζωή για τον λόγο ότι ο Άρειος Πάγος έκρινε νόμιμη την απόλυσή του η οποία αποφασίσθηκε λόγω του ότι ήταν φορέας του ιού HIV.

33. Επικαλούμενος τα άρθρα 8 και 14 σε συνδυασμό της Σύμβασης, ο προσφεύγων παραπονείται ότι η απόλυσή του συνιστούσε διάκριση και ότι ο λόγος του Άρειου Πάγου σύμφωνα με τον οποίο η απόλυση αιτιολογείτο από την ανάγκη διατήρησης του κοινωνικού κλίματος εντός της επιχείρησης δεν μπορούσε να χρησιμεύσει ως βάση για μία διαφορετική μεταχείριση σύμφωνη προς το άρθρο 14.

34. Επικαλούμενος το άρθρο 1 του Πρωτοκόλλου αριθ.1, ο προσφεύγων παραπονείται ότι η απόφαση του Αρείου Πάγου του στέρησε μισθούς οι οποίοι του είχαν επιδικασθεί από το εφετείο.

35. Επικαλούμενος τα άρθρα 1 του Πρωτοκόλλου αριθ.1 και 14 της Σύμβασης σε συνδυασμό, ο προσφεύγων παραπονείται για τον διακριτικό χαρακτήρα της στέρησης των μισθών του.

ΩΣ ΠΡΟΣ ΤΟ ΝΟΜΟ

Α. Άρθρα 8 και 14 σε συνδυασμό της Σύμβασης

36. Ο προσφεύγων παραπονείται για παραβίαση του δικαιώματός του στην ιδιωτική ζωή υποστηρίζοντας ότι ο Άρειος Πάγος έκρινε νόμιμη την απόλυσή του η οποία είχε αποφασισθεί λόγω του ότι ήταν φορέας του HIV. Υποστηρίζει επίσης ότι η απόλυσή του συνιστούσε διάκριση και ότι ο λόγος του Άρειου Πάγου σύμφωνα με τον οποίο η απόλυσή του αιτιολογείτο από την ανάγκη διατήρησης του κοινωνικού κλίματος εντός της επιχείρησης δεν μπορούσε να χρησιμεύσει ως βάση για μία διαφορετική μεταχείριση σύμφωνη προς το άρθρο 14. Επικαλείται τα άρθρα 8 και 14 σε συνδυασμό της Σύμβασης τα οποία έχουν ως εξής:

Άρθρο 8

«1. Παν πρόσωπον δικαιούται εις τον σεβασμό της ιδιωτικής και οικογενειακής ζωής του, της κατοικίας του και της αλληλογραφίας του.

2. Δεν επιτρέπεται να υπάρξει επέμβασις δημοσίας αρχής εν τη ασκήσει του δικαιώματος τούτου, εκτός εάν η επέμβασις αυτή προβλέπεται υπό του νόμου και αποτελεί μέτρον το οποίον, εις μίαν δημοκρατικήν κοινωνίαν, είναι αναγκαίον διά την εθνικήν ασφάλειαν, την δημοσίαν ασφάλειαν, την οικονομικήν ευημερίαν της χώρας, την προάσπισιν της τάξεως και την πρόληψιν ποινικών παραβάσεων, την προστασίαν της υγείας ή της ηθικής, ή την προστασίαν των δικαιωμάτων και ελευθεριών άλλων.»

22

Άρθρο 14

«Η χρήση των αναγνωριζομένων εν τη παρούση Συμβάσει δικαιωμάτων και ελευθεριών δέον να εξασφαλισθή ασχέτως διακρίσεως φύλου, φυλής, χρώματος, γλώσσης, θρησκείας, πολιτικών ή άλλων πεποιθήσεων, εθνικής ή κοινωνικής προελεύσεως, συμμετοχής εις εθνικήν μειονότητα, περιουσίας, γεννήσεως ή άλλης καταστάσεως.»

1. Επιχειρήματα των διαδίκων

α) Η Κυβέρνηση

37. Καταρχήν, η Κυβέρνηση προβάλλει το επιχείρημα της μη εξάντλησης των εθνικών ενδίκων μέσων. Υποστηρίζει ότι, αφενός, ο προσφεύγων δεν εξέθεσε ενώπιον των εθνικών δικαστηρίων τις αιτιάσεις που προβάλλει τώρα ενώπιον του Δικαστηρίου και, αφετέρου, δεν άσκησε κανένα ένδικο μέσο κατά των προσώπων που προσέβαλαν την ιδιωτική ζωή του λόγω των επικαλούμενων προκαταλήψεών τους, ήτοι των υπαλλήλων της επιχείρησης.

38. Κατά πρώτον, η Κυβέρνηση υποστηρίζει ότι ο προσφεύγων δεν επικαλέστηκε ενώπιον των εθνικών αρχών ούτε τα άρθρα 8 και 14 της Σύμβασης, ούτε τα άρθρα 9 (δικαίωμα στην ιδιωτική ζωή) και 25 § 1 (αρχή της αναλογικότητας) του ελληνικού Συντάγματος. Οι λόγοι του προσφεύγοντος, ιδίως ενώπιον του Αρείου Πάγου, αφορούσαν την παραβίαση του άρθρου 22 του Συντάγματος το οποίο αφορά το δικαίωμα στην εργασία. Μεταξύ όλων των ισχυρισμών που διατύπωσε ενώπιον των εθνικών δικαστηρίων, μόνο εκείνος που αφορούσε τη γνωστοποίηση σε τρίτους πληροφοριών επί της κατάστασης της υγείας του ενέπιπτε στο πεδίο εφαρμογής του άρθρου 8. Εν τούτοις, αυτός ο λόγος απορρίφθηκε τόσο από

το πρωτοδικείο όσο και από το εφετείο, για τον λόγο ότι ο ίδιος ο προσφεύγων ήταν εκείνος που είχε εκφράσει στις συναδέλφους του τις ανησυχίες του για την κατάσταση της υγείας του, και ο λόγος αυτός δεν προβλήθηκε ενώπιον του Αρείου Πάγου.

39. Η Κυβέρνηση υπογραμμίζει ότι σε κανένα σημείο του δικογράφου του ο προσφεύγων δεν διατυπώνει ισχυρισμούς που να παραπέμπουν στη νομολογία *Sidabras και Džiautas κατά Λιθουανίας* (προσφυγές αριθ. 55480/00 και 59330/00, 27 Ιουλίου 2004) και *Niemetz κατά Γερμανίας* (απόφαση της 16^{ης} Δεκεμβρίου 1992, série A no. 251-B, § 29), όπως για παράδειγμα ότι η απόλυσή του είχε ως συνέπεια τον πλήρη αποκλεισμό του από τον επαγγελματικό βίο μέσω του οποίου ανέπτυξε σχέσεις με τον έξω κόσμο. Ένας τέτοιος ισχυρισμός θα ήταν εν τούτοις αβάσιμος, διότι το εργασιακό περιβάλλον στο οποίο επιθυμούσε να παραμείνει ήταν εχθρικό απέναντί του και, εν πάση περιπτώσει, είχε προσληφθεί από μία άλλη εταιρία λίγο μετά την απόλυσή του.

40. Κατά δεύτερον, η Κυβέρνηση υπογραμμίζει ότι ο προσφεύγων παρέλειψε να ασκήσει κατά των συναδέλφων του – οι οποίοι επέδειξαν προκατάληψη απέναντί του και ήταν οι κύριοι υπαίτιοι για την κακόβουλη μεταχείριση την οποία υπέστη λόγω της κατάστασης της υγείας του – αγωγή για προσβολή της προσωπικότητάς του συνοδευόμενη από αγωγή αποζημίωσης, δυνάμει των άρθρων 57, 59, 914 και 932 του αστικού κώδικα. Αν είχε ασκήσει αυτές τις αγωγές κατά των συναδέλφων του, οι οποίοι αρνούνταν να εργαστούν μαζί του διότι ήταν οροθετικός και απαιτούσαν την απόλυσή του, θα είχε δώσει στα εθνικά δικαστήρια τη δυνατότητα να σταθμίσουν, αφενός, το συμφέρον του προσφεύγοντος, και, αφετέρου, τις αντιδράσεις, τους φόβους και τις προκαταλήψεις των συναδέλφων του. Ο προσφεύγων επέλεξε να στραφεί μόνο κατά της εργοδότης του. Εν τούτοις, τα εθνικά δικαστήρια έκριναν ότι οι

ανατιολόγητες προκαταλήψεις που ανέφερε ο προσφεύγων στην αγωγή του δεν ήταν της εργοδότης του αλλά των συναδέλφων του. Ο Άρειος Πάγος αναίρεσε την απόφαση του εφετείου διότι έκρινε ότι η απόφαση της εργοδότης να απολύσει τον προσφεύγοντα έπρεπε να εκτιμηθεί βάσει των δικών της λόγων, ήτοι της εύρυθμης λειτουργίας της επιχείρησης και της ηρεμίας εντός του εργασιακού χώρου, και όχι βάσει των λόγων των συναδέλφων.

41. Τέλος, οι αιτιάσεις του προσφεύγοντος σύμφωνα με τις οποίες η εργοδότης του έκανε κακή χρήση ευαίσθητων προσωπικών δεδομένων, διότι «διαπραγματεύτηκε» με τους άλλους υπαλλήλους τη διατήρηση του προσφεύγοντος στην επιχείρηση και υιοθέτησε τις προκαταλήψεις τους, προβάλλονται για πρώτη φορά ενώπιον του Δικαστηρίου. Στην αγωγή του ενώπιον του πρωτοδικείου, ο προσφεύγων δεν εξέθεσε λόγους που θα μπορούσαν να στοιχειοθετήσουν υπαιτιότητα της εργοδότης του λόγω ευθύνης τρίτων. Στην αγωγή του, αναφερόταν στους συναδέλφους του μόνο για να υποστηρίξει ότι η εργοδότης του τους είχε γνωστοποιήσει πληροφορίες σχετικές με την υγεία του. Τους παρουσίαζε έτσι ως απλούς αποδέκτες πληροφοριών, χωρίς όμως να αναφέρεται στις αντιδράσεις και στη συμπεριφορά τους απέναντί του.

β) Ο προσφεύγων

42. Επικαλούμενος τις αποφάσεις *Fressoz et Roire κατά Γαλλίας* ([GC], αριθ. 29183/95, § 37, CEDH 1999-I) και *Αζινάς κατά Κύπρου* ([GC], αριθ. 56679/00, § 38, CEDH 2004-III), ο προσφεύγων ισχυρίζεται ότι προέβαλε ρητά κατά τις εσωτερικές διαδικασίες την ουσία των αιτιάσεών του ως προς τη Σύμβαση και τα σχετικά πραγματικά περιστατικά: ήτοι τον στιγματισμό του στην εργασία λόγω της οροθετικότητάς του, την απόλυσή του διότι οι συνάδελφοί του είχαν αρνηθεί να εργαστούν μαζί του και τη

διαπίστωση των δικαστηρίων σύμφωνα με την οποία η απόλυσή του ήταν νόμιμη.

42. Ο προσφεύγων υπογραμμίζει ότι η αγωγή του ενώπιον του πρωτοδικείου (η οποία καθόρισε τη νομική βάση των μετέπειτα διαδικασιών) επικεντρωνόταν σε δύο αιτιάσεις: ότι η απόλυσή του ήταν αποτέλεσμα μίας διακριτικής μεταχείρισης λόγω της κατάστασης της υγείας του και ότι η εργοδότηριά του είχε προσβάλει βάνουσα την προσωπικότητά του. Αν και πράγματι δεν επικαλέστηκε τα άρθρα 8 και 14 της Σύμβασης, το να γίνει δεκτό ότι δεν προέβαλε τις αιτιάσεις αυτές κατ'ουσίαν θα συνιστούσε επιβολή μίας υπερβολικά τυπολατρικής εφαρμογής του κανόνα της εξάντλησης των εθνικών ενδίκων μέσων. Το γεγονός ότι το εφετείο έκρινε ότι η απόλυση έθιγε την επαγγελματική και κοινωνική υπόστασή του καταδεικνύει ότι η υπόθεση εμπίπτει στο πεδίο του άρθρου 8.

44. Ο προσφεύγων υπογραμμίζει ότι επίσης ότι η μόνη δυνατότητα που είχε στη διάθεσή του προκειμένου να εκθέσει παρατηρήσεις ενώπιον του Αρείου Πάγου σχετικά με την αιτίαση του περί διακρίσεων στο χώρο εργασίας ήταν να απαντήσει στους ισχυρισμούς που περιέχονταν στην αίτηση αναίρεσης της εργοδότηριάς του, κάτι που έπραξε.

2. Εκτίμηση του Δικαστηρίου

α) Γενικές αρχές

45. Το Δικαστήριο υπενθυμίζει ότι σκοπός του άρθρου 35 της Σύμβασης είναι να διασφαλίζεται για τα συμβαλλόμενα Κράτη η δυνατότητα να αποτρέψουν ή να επανορθώσουν τις επικαλούμενες εναντίον τους παραβιάσεις, πριν αυτές υποβληθούν στα όργανα της Σύμβασης (βλέπε, για παράδειγμα, *Hentrich κατά Γαλλίας*, 22 Σεπτεμβρίου 1994, § 33, série A no. 296-A, *Remli κατά Γαλλίας*, 23 Απριλίου 1996, § 33, *Recueil des*

arrêts et décisions 1996-II, και *Selmouni κατά Γαλλίας* [GC], αριθ. 25803/94, § 74, CEDH 1999-V). Τα Κράτη δεν υποχρεούνται ως εκ τούτου να απαντούν για τις πράξεις τους ενώπιον ενός διεθνούς οργανισμού προτού να έχουν τη δυνατότητα να επανορθώσουν την κατάσταση εντός της εθνικής έννομης τάξης τους. Ο κανόνας αυτός στηρίζεται στην υπόθεση, η οποία αποτελεί αντικείμενο του άρθρου 13 – και με το οποίο παρουσιάζει στενή ομοιότητα – ότι η εσωτερική έννομη τάξη παρέχει ένα αποτελεσματικό ένδικο μέσο ως προς την επικαλούμενη παραβίαση. Κατ'αυτόν τον τρόπο, ο εν λόγω κανόνας αποτελεί σημαντική πτυχή της αρχής βάσει της οποίας ο μηχανισμός προστασίας που έχει θεσπίσει η Σύμβαση έχει επικουρικό χαρακτήρα ως προς τα εθνικά συστήματα εγγύησης των δικαιωμάτων του ανθρώπου (*Handyside κατά Ηνωμένου Βασιλείου*, 7 Δεκεμβρίου 1976, § 48, série A no. 24 και *Akdivar και λοιποί*, 16 Σεπτεμβρίου 1996, § 65, *Recueil des arrêts et décisions* 1996-IV). Έτσι, η αιτίαση την οποία ο ενδιαφερόμενος σκοπεύει να προβάλει ενώπιον του Δικαστηρίου πρέπει πρώτα να έχει προβληθεί, τουλάχιστον κατ'ουσίαν, σύμφωνα με τους τύπους και τις προθεσμίες που προβλέπει το εσωτερικό δίκαιο, ενώπιον των ενδεδειγμένων εθνικών δικαστηρίων (*Cardot κατά Γαλλίας*, 19 Μαρτίου 1991, § 34, série A no. 200, και *Sabeh El Leil κατά Γαλλίας* [GC], αριθ. 34869/05, § 32, 29 Ιουνίου 2011).

46. Το Δικαστήριο υπενθυμίζει επίσης ότι πρέπει να εφαρμόζει αυτόν τον κανόνα λαμβάνοντας δεόντως υπόψη το πλαίσιο, με μία σχετική ευελιξία και χωρίς υπερβολική τυπολατρεία. Τούτο σημαίνει ιδίως ότι το Δικαστήριο πρέπει να αναλύει με ρεαλιστικό τρόπο, όχι μόνο τα ένδικα μέσα που προβλέπονται θεωρητικώς στο νομικό σύστημα του σχετικού συμβαλλόμενου Μέρους, αλλά ομοίως την προσωπική κατάσταση του προσφεύγοντος (προαναφερόμενες αποφάσεις *Selmouni*, § 77, *Αζινάς*, § 38 και *Rura κατά Ρουμανίας* (αριθ.2), αριθ. 37971/02, § 36, 19 Ιουλίου 2011).

Επιπλέον, ένας προσφεύγων που έχει κάνει χρήση ενός φαινομενικά αποτελεσματικού και επαρκούς ενδίκου μέσου δε θα πρέπει να κατηγορείται ότι δεν επιχείρησε να κάνει χρήση και άλλων τα οποία ήταν μεν διαθέσιμα αλλά δεν παρουσίαζαν περισσότερες πιθανότητες ευδοκίμησης (*Aquilina κατά Μάλτας* [GC], αριθ. 25642/94, § 39, CEDH, *Draon κατά Γαλλίας* (déc.), αριθ. 1513/03, 6 Ιουλίου 2004, *Haxhishabani κατά Λουξεμβούργου*, αριθ. 52131/07, § 27, 20 Ιανουαρίου 2011).

β) Εφαρμογή των αρχών στην προκειμένη υπόθεση

47. Το Δικαστήριο σημειώνει καταρχήν ότι η προβληθείσα ενώπιόν του αιτίαση του προσφεύγοντος, υπό το πρίσμα των άρθρων 8 και 14 σε συνδυασμό, όπως αυτή γνωστοποιήθηκε στην Κυβέρνηση, είναι ότι η απόλυσή του συνιστούσε διάκριση και βασιζόταν στην προκατάληψη των συναδέλφων του έναντι της οροθετικότητάς του και ότι ο λόγος του Αρείου Πάγου σύμφωνα με τον οποίο η απόλυση αιτιολογείτο από την ανάγκη διατήρησης του εργασιακού κλίματος εντός της επιχείρησης δεν μπορούσε να χρησιμοποιηθεί ως βάση για μία διαφορετική μεταχείριση σύμφωνη προς το άρθρο 14.

48. Το Δικαστήριο διαπιστώνει ότι κάνοντας δεκτή την αίτηση αναίρεσης της εργοδότης του προσφεύγοντος, ο Άρειος Πάγος δέχθηκε και τον ισχυρισμό αυτής σύμφωνα με τον οποίο το εφετείο είχε εσφαλμένα κρίνει ότι η απόλυση ήταν μη νόμιμη ως καταχρηστική (άρθρο 281 του αστικού κώδικα) και ότι ο προσφεύγων είχε υποστεί προσβολή της προσωπικότητάς του. Αυτή η απόφαση του Αρείου Πάγου, η οποία αφορούσε άμεσα τη νομική βάση της αιτίας του προσφεύγοντος, επιβάλλετο στο δικαστήριο παραπομπής, το οποίο δεν μπορούσε να απομακρυνθεί από αυτή ακόμη κι αν αγνοούσε την απόφαση του ανώτατου δικαστηρίου.

49. Ως προς τούτο, το Δικαστήριο σημειώνει επίσης ότι η Κυβέρνηση δεν ζήτησε από το Δικαστήριο να απορρίψει την προσφυγή στη βάση αυτού του λόγου (πιο πάνω παράγραφος 47).

50. Το Δικαστήριο σημειώνει επιπλέον ότι στο εισαγωγικό της δίκης δικόγραφο ενώπιον του πρωτοδικείου Αθηνών, ο προσφεύγων υποστήριξε ότι ο μοναδικός λόγος που είχε οδηγήσει την εργοδότριά του να τον απολύσει ήταν μία (επιστημονικά αβάσιμη) προκατάληψη κατά των οροθετικών και ο επικαλούμενος «κίνδυνος» που οι προκαταλήψεις των συναδέλφων του αποτελούσαν για τις επαγγελματικές και κοινωνικές σχέσεις και, ως εκ τούτου, για την εύρυθμη λειτουργία της επιχείρησης. Διευκρίνιζε ότι ήταν προφανές ότι με τη συμπεριφορά της η εργοδότρια είχε προσβάλει βάναυσα την προσωπικότητά του, όσον αφορά ιδίως τις πιο κρυφές πτυχές αυτής που αφορούσαν ευαίσθητα προσωπικά δεδομένα. Ο τρόπος με τον οποίο απολύθηκε συνιστούσε απαράδεκτη υποβάθμιση της αξίας του ως ανθρώπινου όντος, μειώνοντας τον προσφεύγοντα σε «αντικείμενο» το οποίο ήταν έρμαιο των «προσωπικών προκαταλήψεων και εμμονών». Ενώπιον του εφετείου, ο προσφεύγων επαναλάμβανε αυτά τα επιχειρήματα, επικαλούμενος την κατάχρηση δικαιώματος και την προσβολή της προσωπικότητας, και το εν λόγω δικαστήριο συμπεραίνει ότι η μη νόμιμη απόλυση αυτού είχε θίξει τόσο την επαγγελματική όσο και την κοινωνική υπόστασή του, οι οποίες αποτελούσαν τις δύο εκφάνσεις της προσωπικότητας του καθενός.

51. Υποστηρίζοντας ότι ο μοναδικός λόγος της απόλυσής του ήταν η οροθετικότητά του, ο προσφεύγων επέστησε την προσοχή των δικαστηρίων της ουσίας στο γεγονός ότι είχε υποστεί διάκριση λόγω της κατάστασης της υγείας του. Παραπονούμενος για προσβολή της προσωπικότητάς του, για μείωσή του σε «αντικείμενο» και για τις καταστροφικές συνέπειες της απόλυσης επί της αξίας του ως ανθρωπίνου όντος, ο προσφεύγων επέστησε

την προσοχή των δικαστηρίων της ουσίας σε κρίσεις που σχετίζονταν με τον σεβασμό της ιδιωτικής ζωής του. Χωρίς να στηριχθεί ρητά στη Σύμβαση, ο προσφεύγων άντλησε από το εθνικό δίκαιο επιχειρήματα επί της προσβολής των δικαιωμάτων του τα οποία ισοδυναμούσαν με καταγγελία, κατ'ουσίαν, μίας προσβολής των δικαιωμάτων που εγγυώνται τα άρθρα 8 και 14. Ο προσφεύγων βασίσθηκε στην απόφαση του εφετείου το οποίο είχε ιδίως αναφερθεί στο καθήκον προστασίας του προσώπου του προσφεύγοντος για να διαπιστώσει τον καταχρηστικό χαρακτήρα της απόλυσης.

52. Καθώς ο προσφεύγων δικαιώθηκε στο εφετείο, ήταν καταρχήν η εργοδότης εκείνη που άσκησε αίτηση αναίρεσης. Ο προσφεύγων άσκησε και εκείνος από την πλευρά του αίτηση αναίρεσης, αλλά για να προσβάλει το ποσό της επιδικασθείσας από το εφετείο αποζημίωσης και της απόφασης αυτού να μην διατάξει την επαναπρόσληψή του στην επιχείρηση. Είναι προφανές ότι στα πλαίσια των λόγων του, δεν ήταν αναγκαίο να αναφερθεί σε άρθρα ή αρχές που δεν ήταν εφαρμοστέα ή απαραίτητα για να στηρίξει τις θέσεις του και τον σκοπό που επιδίωκε με τη δική του αίτηση αναίρεσης. Εν τούτοις, το Δικαστήριο σημειώνει ότι εντός του πλαισίου αυτού και στον δεύτερο λόγο αναίρεσής του, ο προσφεύγων υπογράμμισε ότι η απόφαση του εφετείου είχε εσφαλμένα απορρίψει το αίτημά του για επαναπρόσληψη στην επιχείρηση, ενώ είχε βεβαιώσει ότι ο εργοδότης είχε αυτή την υποχρέωση σε περίπτωση παραβίασης του άρθρου 281, ή παράνομης προσβολής της προσωπικότητας ή του δικαιώματος ανάπτυξης της προσωπικότητάς του και συμμετοχής στον επαγγελματικό βίο. Ωστόσο, αυτές οι έννοιες προσεγγίζουν όρους που χρησιμοποιήθηκαν στην προαναφερόμενη απόφαση *Sidabras και Džiutas* και σύμφωνα με τους οποίους το γεγονός της απομάκρυνσης από τα καθήκοντά τους ατόμων που εργάζονταν στη δημόσια διοίκηση επηρέαζε «τη δυνατότητά τους να

αναπτύσσουν δεσμούς με τον έξω κόσμο και τους προκαλούσε σημαντικές δυσκολίες στη δυνατότητα προσπορισμού, γεγονός που είχε προφανείς επιπτώσεις στην ιδιωτική ζωή τους» (*ibid.* § 48).

53. Είναι αφετέρου προφανές ότι ο Άρειος Πάγος έπρεπε να αποφανθεί κυρίως επί της αίτησης αναίρεσης της εργοδότης που αφορούσε τα επίδικα σημεία ενώπιον των δικαστηρίων της ουσίας, ήτοι τον τρόπο, τους λόγους και τις συνέπειες της απόλυσης του οροθετικού προσφεύγοντος. Ο Άρειος Πάγος αναίρεσε την απόφαση του εφετείου επισημαίνοντας ότι η απόλυση αιτιολογείτο από την έγνοια της εργοδότης να αποκαταστήσει τη διαταραχθείσα λόγω της ασθένειας του προσφεύγοντος εύρυθμη λειτουργία της επιχείρησης και την ηρεμία μεταξύ των υπαλλήλων, οι οποίοι είχαν απαιτήσει την απόλυσή του.

54. Υπό αυτές τις συνθήκες, το Δικαστήριο εκτιμά ότι οι υποβληθείσες ενώπιόν του αιτιάσεις πράγματι προβλήθηκαν κατ'ουσίαν ενώπιον των εθνικών δικαστηρίων. Απορρίπτει έτσι αυτή την πλευρά της ένστασης της Κυβέρνησης. Είναι σαφές ότι τα ερωτήματα που τέθηκαν στο Δικαστήριο υπό το πρίσμα του άρθρου 8 υποβλήθηκαν προς εξέταση ενώπιον του Αρείου Πάγου.

55. Ως προς τον ισχυρισμό της Κυβέρνησης σύμφωνα με τον οποίο ο προσφεύγων παρέλειψε να ασκήσει κατά των συναδέλφων του – οι οποίοι ήταν κατ'αυτόν οι κύριοι υπαίτιοι για την απόλυσή του – αγωγή για προσβολή της προσωπικότητάς του συνοδευόμενη από αγωγή αποζημίωσης, δυνάμει των άρθρων 57, 59, 914 και 932 του αστικού κώδικα, το Δικαστήριο παρατηρεί ότι ο προσφεύγων αρκέσθηκε να ασκήσει αγωγή μόνο κατά αυτού που έλαβε την τελική απόφαση να τον απολύσει, ήτοι κατά της εργοδότης του. Στην αγωγή του, ο προσφεύγων ζητούσε από το δικαστήριο να κηρύξει άκυρη την καταγγελία της σύμβασής του, να

υποχρεώσει την εργοδότη να τον επαναπροσλάβει στην επιχείρηση και να του καταβάλει διάφορα ποσά για μισθούς και ηθική βλάβη.

56. Στο πλαίσιο αυτής της αγωγής, η οποία είχε χαρακτήρα τόσο καταψηφιστικό όσο και αναγνωριστικό, στο μέτρο που ζητούσε να κηρυχθεί άκυρη η καταγγελία της σύμβασής του και να επαναπροσληφθεί, τα δικαστήρια της ουσίας κλήθηκαν να εξετάσουν τα πραγματικά περιστατικά που αποτελούσαν αιτία της απόφασης που έλαβε η εργοδότη και των λόγων που την είχαν οδηγήσει να λάβει μία τόσο ριζοσπαστική απόφαση. Η οροθετικότητά του αποτελούσε αιτία της απόλυσής του είτε αυτή αποφασίσθηκε από την εργοδότη είτε προκλήθηκε από τους συναδέλφους του. Το Δικαστήριο δεν αντιλαμβάνεται με ποιον τρόπο μία συγκεκριμένη αγωγή του προσφεύγοντος κατά των συναδέλφων του ή ένας παρεμπίπτων ισχυρισμός εντός της διαδικασίας που είχε κινήσει, η οποία εξέθετε το γεγονός ότι η εργοδότη είχε ενδώσει στις πιέσεις των άλλων υπαλλήλων και ότι απέτυχε να τον προστατεύσει από τις προκαταλήψεις τους, θα είχε επιτρέψει να υποστηριχθεί χωρίς δισταγμό ότι εξαντλήθηκαν τα εθνικά ένδικα μέσα. Τα περιστατικά αυτά τα γνώριζαν τα δικαστήρια και περιέχονταν στον φάκελο της δικογραφίας ενώπιόν τους και λήφθηκαν εξάλλου υπόψη, κατά την άποψη του Δικαστηρίου, με τον ένα ή τον άλλο τρόπο τόσο στην ευνοϊκή για τον προσφεύγοντα απόφαση του εφετείου όσο και στη μη ευνοϊκή απόφαση του Αρείου Πάγου.

57. Το Δικαστήριο εκτιμά, λαμβανομένων υπόψη των συνθηκών της υπόθεσης, ότι θα ήταν υπερβολικό να απαιτηθεί από τον προσφεύγοντα να ασκήσει τα αναφερόμενα από την Κυβέρνηση ένδικα μέσα, ενώ κατήγγειλε τις επικαλούμενες παραβιάσεις κατά τη διάρκεια της επίδικης διαδικασίας. Υπό αυτές τις συνθήκες, δε θα μπορούσε να απαιτηθεί από τον προσφεύγοντα να κάνει χρήση ενός νέου ένδικου μέσου (*Micallef κατά Μάλτας* [GC], αριθ. 17056/06, § 58, 15 Οκτωβρίου 2009) το οποίο,

επιπλέον, είναι ικανό να θεραπεύσει μόνο μία από τις πτυχές των επίδικων πραγματικών περιστατικών.

58. Το Δικαστήριο απορρίπτει και αυτή την πλευρά της ένστασης της Κυβέρνησης.

59. Επιπλέον, το Δικαστήριο εκτιμά, υπό το φως του συνόλου των επιχειρημάτων των διαδίκων, ότι οι αιτιάσεις αυτές δεν προσκρούουν σε κανέναν άλλο λόγο απαραδέκτου και ότι θέτουν σημαντικά πραγματικά και νομικά ζητήματα που δεν μπορούν να επιλυθούν σε αυτό το στάδιο της εξέτασης της προσφυγής, αλλά απαιτούν μία επί της ουσίας εξέταση. Έπεται ότι οι αιτιάσεις αυτές δεν μπορούν να κηρυχθούν προδήλως αβάσιμες, υπό την έννοια του άρθρου 35 § 3 της Σύμβασης. Κανένας άλλος λόγος απαραδέκτου δε διαπιστώθηκε.

B. Άρθρο 1 του Πρωτοκόλλου αριθ.1, λαμβανομένου υπόψη μεμονωμένα και σε συνδυασμό με το άρθρο 14 της Σύμβασης

60. Ο προσφεύγων παραπονείται ομοίως για παραβίαση του άρθρου 1 του Πρωτοκόλλου αριθ.1, λαμβανομένου υπόψη μεμονωμένα και σε συνδυασμό με το άρθρο 14 της Σύμβασης.

61. Το Δικαστήριο υπενθυμίζει, καταρχήν, ότι τα ελληνικά δικαστήρια κλήθηκαν να επιλύσουν μία διαφορά συμβατικής φύσης μεταξύ του προσφεύγοντος και της εργοδότης του. Ωστόσο, το Δικαστήριο θεωρεί ότι είναι αρμοδιότητα των εθνικών δικαστηρίων να επιλύουν διαφορές τέτοιου είδους μεταξύ ιδιωτών, με την αναπόφευκτη συνέπεια να μη δικαιώνονται και οι δύο διάδικοι. Το γεγονός ότι μία δικαστική αρχή παρέχει ένα φόρουμ για την επίλυση μίας διαφοράς μεταξύ ιδιωτών δεν οδηγεί σε προσβολή από το Κράτος των δικαιωμάτων ιδιοκτησίας που εγγυάται το άρθρο 1 του Πρόσθετου Πρωτοκόλλου (βλέπε, *mutatis*

mutandis, Questel κατά Γαλλίας (déc.), αριθ. 43275/98, 11 Μαΐου 2000, *Γκικόκα κατά Ελλάδα*, αριθ. 44806/07, § 29, 16 Απριλίου 2009, *Ρουμπιές κατά Ελλάδα*, αριθ. 22525/07, § 46, 30 Απριλίου 2009, *Παπανδρεόπουλος κατά Ελλάδα* (déc.), αριθ. 33388/08, 18 Ιανουαρίου 2011). Προκύπτει επιπλέον από στοιχεία του φακέλου ότι τα εθνικά δικαστήρια δεν επέδειξαν αυθαιρεσία κατά την ερμηνεία της εφαρμοστέας νομοθεσίας ή κατά την εκτίμηση των αποδεικτικών στοιχείων και ότι οι αποφάσεις τους ήταν ευλόγως αιτιολογημένες (βλέπε, *mutatis mutandis, Βασιλειάδης κατά Ελλάδα*, αριθ. 32086/06, § 30, 2 Απριλίου 2009).

62. Έπεται ότι αυτό το τμήμα της προσφυγής πρέπει να απορριφθεί ως καθ'ύλην ασυμβίβαστο προς τις διατάξεις της Σύμβασης, κατ'εφαρμογή του άρθρου 35 §§ 3α) και 4 της Σύμβασης.

Για τους λόγους αυτούς, το Δικαστήριο, ομόφωνα,

Κηρύσσει παραδεκτές τις αιτιάσεις του προσφεύγοντος που έλκονται από τα άρθρα 8 και 14 σε συνδυασμό της Σύμβασης.

Αναβάλλει την εξέταση αυτών των αιτιάσεων.

Κηρύσσει την προσφυγή απαράδεκτη κατά τα λοιπά.

Søren Nielsen

Γραμματέας

Nina Vajić

Πρόεδρος

Ακριβής μετάφραση του συνημμένου

εγγράφου από τα γαλλικά.

Αθήνα, 21 Σεπτεμβρίου 2012.

Ο μεταφραστής

Αλέξανδρος Πετρουτσόπουλος