



**ΤΕΧΝΟΛΟΓΙΚΟ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟ ΙΔΡΥΜΑ
ΔΥΤΙΚΗΣ ΕΛΛΑΔΑΣ**

**ΣΧΟΛΗ ΔΙΟΙΚΗΣΗ ΚΑΙ ΟΙΚΟΝΟΜΙΑΣ
ΤΜΗΜΑ ΛΟΓΙΣΤΙΚΗΣ**

ΠΤΥΧΙΑΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ

**«ΤΟ ΔΙΕΥΘΥΝΤΙΚΟ ΔΙΚΑΙΩΜΑ ΤΟΥ
ΕΡΓΟΔΟΤΗ: ΘΕΩΡΙΑ & ΠΡΑΚΤΙΚΕΣ
ΕΦΑΡΜΟΓΕΣ»**

ΟΝΟΜΑΤΕΠΩΝΥΜΟ ΣΠΟΥΔΑΣΤΩΝ:

Μαλαμής Κωνσταντίνος

Πατινιώτης Κωνσταντίνος

Παπαπάνος Γεώργιος

ΕΠΟΠΤΕΥΟΥΣΑ ΚΑΘΗΓΗΤΡΙΑ : Νίκη ΓΕΩΡΓΙΑΔΟΥ

ΠΑΤΡΑ 2018

ΠΡΟΛΟΓΟΣ

Στις Εργασιακές σχέσεις ιδιωτικού και ειδικότερα του εργατικού δικαίου, χρησιμοποιείται ο όρος διευθυντικό δικαίωμα . Με τον όρο αυτό , ορίζεται το δικαίωμα του εργοδότη , να καθορίζει το είδος, τον τόπο, το χρόνο και τις λοιπές συνθήκες παροχής της εργασίας, καθώς επίσης να ρυθμίζει κάθε θέμα που αφορά την οργάνωση και την λειτουργία της επιχείρησής του, προκειμένου να επιτύχει τους στόχους και τους σκοπούς της.

Όμως, σε ένα κράτος δικαίου, το οποίο προστατεύει θεμελιώδη ανθρώπινα δικαιώματα, δεν μπορεί να υπάρξει απεριόριστη εξουσία. Δηλαδή, δεν μπορεί να υπάρξει δικαίωμα χωρίς υποχρέωση.

Έτσι , το διευθυντικό δικαίωμα, δεν μπορεί να ασκείται ανεξέλεγκτα ή απεριόριστα, με τρόπο τέτοιο, ώστε να βλάπτονται σημαντικά δικαιώματα των εργαζομένων , όπως είναι η μητρότητα, η ανθρώπινη αξιοπρέπεια , ή η προσωπικότητά τους.

Το διευθυντικό δικαίωμα , περιορίζεται από τους όρους της ατομικής σύμβασης εργασίας, που συνάπτεται μεταξύ εργοδότη και μισθωτού, επικυρώνοντας τις μεταξύ τους αμφοτεροβαρείς σχέσεις.

Οι υποχρεώσεις και τα δικαιώματα, δεν είναι πάντα σαφώς διακεκριμένα και νομικώς οριοθετημένα, ενώ σε μια σύμβαση εργασίας, στα δικαιώματα του εργοδότη, αντιστοιχούν υποχρεώσεις του εργαζόμενου και αντιστρόφως.

ΠΕΡΙΛΗΨΗ

Στην εργασία αυτή, γίνεται προσπάθεια να αποτυπωθεί η εξουσία του εργοδότη, ως διευθυντικό δικαίωμα.

Προηγείται μια σκιαγράφηση του νομικού και οικονομικού πλαισίου μέσα στο οποίο ασκείται και από το οποίο, διέπεται η διευθυντική εξουσία και ακολουθείται μια αναφορά στη νομική υπόσταση των ανθρώπινων δικαιωμάτων, του δικαιώματος της εργασίας και του δικαιώματος της ιδιοκτησίας και της επιχειρηματικής ελευθερίας.

Η κύρια αναφορά, γίνεται στην σύμβαση εξαρτημένης εργασίας, με τις αξιώσεις και υποχρεώσεις των αντισυμβαλλομένων, διότι σε αυτή, καθορίζεται το εύρος άσκησης, του διευθυντικού δικαιώματος.

Δεν θα μπορούσαμε να παραλείψουμε τις εκφάνσεις αυτού του δικαιώματος του εργοδότη, καθώς και τις μονομερές βλαπτικές μεταβολές, που προέρχονται από την καταχρηστική του άσκηση, όπως και τις αντίστοιχες αξιώσεις του εργαζόμενου για μη άσκηση των υποχρεώσεων του εργοδότη, έναντι της παροχής εργασίας από πλευράς μισθωτού.

Τέλος, περιγράφονται οι περιορισμοί στην άσκηση του δικαιώματος του εργοδότη, ειδικά για την καταγγελία της σύμβασης εργασίας, με κύρια αναφορά τους οικονομικοτεχνικούς λόγους, όπου βλέπουμε ότι η έννομη τάξη, δεν αποδέχεται μια απεριόριστη ανάληψη του επιχειρηματικού και οικονομικού κινδύνου από τον εργοδότη, αλλά θέτει ορισμένα όρια, όπως γενικά θέτει όρια στην συμβατική ανάληψη κινδύνων. Το ζήτημα βέβαια, είναι ο προσδιορισμός των ορίων αυτών.

ΛΕΞΕΙΣ ΚΛΕΙΔΙΑ

Διευθύνοντες υπάλληλοι,

Διευθυντική εξουσία,

Εργοδότης ,

Εργαζόμενος ,

Σύμβαση εργασίας ,

Μονομερής μεταβολή όρων εργασίας

Βλαπτική μεταβολή όρων εργασίας ,

Υποχρεώσεις εργαζόμενου,

Δικαίωμα ιδιοκτησίας και επιχειρηματικής ελευθερίας ,

Καταχρηστική άσκηση διευθυντικού δικαιώματος

Υλικές και ηθικές ζημιές

Αξιώσεις και υποχρεώσεις αντισυμβαλλομένων

Μονομερής Καταγγελία σύμβασης

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

ΠΡΟΛΟΓΟΣ	- 1 -
ΠΕΡΙΛΗΨΗ	- 2 -
ΛΕΞΕΙΣ ΚΛΕΙΔΙΑ	- 3 -
ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ	- 4 -
ΣΥΝΤΟΜΟΓΡΑΦΙΕΣ	- 6 -
ΕΙΣΑΓΩΓΗ	- 7 -
ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΠΡΩΤΟ	- 8 -
<i>ΔΙΕΥΘΥΝΤΙΚΗ ΕΞΟΥΣΙΑ</i>	- 8 -
1.1 Το θεσμικό πλαίσιο της διευθυντικής εξουσίας	- 8 -
1.2 Νομική υπόσταση των ανθρώπινων δικαιωμάτων	- 10 -
1.3 το δικαίωμα της εργασίας	- 14 -
1.4 το δικαίωμα της ιδιοκτησίας και της επιχειρηματικής ελευθερίας	- 16 -
1.5 το οικονομικό πλαίσιο της διευθυντικής εξουσίας	- 17 -
ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΔΕΥΤΕΡΟ	- 20 -
<i>ΔΙΕΥΘΥΝΤΙΚΟ ΔΙΚΑΙΩΜΑ</i>	- 20 -
2.1 οι φορείς της διευθυντικής εξουσίας.....	- 20 -
2.2 η έννοια του διευθυντικού δικαιώματος του εργοδότη.....	- 23 -
2.3 σχέση εργασίας και σύμβαση εργασίας	- 25 -
2.4 άσκηση διευθυντικού δικαιώματος.....	- 29 -
2.5 Συνέπειες υπέρβασης του Διευθυντικού Δικαιώματος	- 33 -
2.6 Διευθυντικό δικαίωμα και καταχρηστική άσκηση.....	- 35 -
2.7 Διευθυντικό δικαίωμα και βλαπτική μεταβολή.....	- 39 -
2.7.1. <i>μονομερής βλαπτική μεταβολή</i>	- 39 -
2.7.2. <i>μονομερής βλαπτική μεταβολή με υλική ζημιά</i>	- 41 -
2.7.3 <i>μονομερής βλαπτική μεταβολή με ηθική ζημιά</i>	- 43 -
2.8 Διευθυντικό δικαίωμα και αντίστοιχες υποχρεώσεις του μισθωτού ..	- 46 -
2.8.1 <i>υποχρέωση του εργαζόμενου προς αποζημίωση του εργοδότη</i> ...	- 48 -
2.8.2 <i>χρονική διάρκεια της υποχρέωσης αποφυγής ανταγωνιστικών πράξεων</i>	- 48 -
2.8.3 <i>συνέπειες της παραβίασης της υποχρέωσης του εργαζόμενου</i>	- 49 -
2.8.4 <i>οι ρήτρες των ατομικών συμβάσεων εργασίας</i>	- 49 -
2.9 Αξιώσεις και υποχρεώσεις των αντισυμβαλλομένων σαν συνέπεια της μονομερούς βλαπτικής μεταβολής.....	- 50 -
ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΤΡΙΤΟ	- 54 -
<i>ΕΚΦΑΝΣΕΙΣ ΤΟΥ ΔΙΕΥΘΥΝΤΙΚΟΥ ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΟΣ</i>	- 54 -
3.1 Διευθυντικό δικαίωμα και άδεια αναψυχής Δ/νων υπαλλήλων.....	- 54 -
3.2 Διευθυντικό δικαίωμα και Ηλεκτρονικός Έλεγχος των υπαλλήλων ..	- 55 -
3.3 Διευθυντικό δικαίωμα και αλλαγή τόπου παροχής εργασίας.....	- 56 -
3.4. Διευθυντικό δικαίωμα και άδεια τοκετού.....	- 58 -
3.5 Διευθυντικό δικαίωμα και δαπάνες επιμόρφωσης.....	- 58 -
3.6 Διευθυντικό δικαίωμα και ανέλιξη στην εργασία.....	- 59 -
3.7 Διευθυντικό δικαίωμα και απαγόρευση απασχόλησης σε ανταγωνιστική επιχείρηση	- 59 -
3.8 Διευθυντικό δικαίωμα και επιλεκτική χορήγηση παροχών	- 60 -
3.9 Διευθυντικό δικαίωμα και εντολή μετάθεσης σε άλλο κατάστημα.....	- 60 -
3.10 Διευθυντικό δικαίωμα και άρνηση χορήγησης πιστοποιητικού εργασίας	- 61 -

3.11 Διευθυντικό δικαίωμα και αλλαγή των όρων εργασίας προς το χειρότερο	- 62 -
3.12 Διευθυντικό δικαίωμα και επιβολή στο σύστημα εκ περιτροπής απασχόληση	- 63 -
3.12.1 επιβολή εκ περιτροπής εργασία στη διάρκεια εγκυμοσύνης	- 65 -
3.13 Διευθυντικό δικαίωμα και μείωση μισθοδοσίας	- 66 -
3.14 Διευθυντικό δικαίωμα και μεταφορά αδείας σε άλλο έτος	- 67 -
3.15 Διευθυντικό δικαίωμα και μετάθεση εγκύου με μείωση αποδοχών	- 68 -
ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΤΕΤΑΡΤΟ	- 69 -
<i>ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΑ ΣΥΜΒΑΣΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΩΣ ΕΡΓΟΔΟΤΙΚΟ ΔΙΚΑΙΩΜΑ</i> ...	- 69 -
4.1 καταγγελία σύμβασης εργασίας ορισμένου χρόνου	- 69 -
4.2 καταγγελία σύμβασης εργασίας αορίστου χρόνου	- 71 -
4.3 καταγγελία της σύμβασης εργασίας για οικονομικοτεχνικούς λόγους	- 77 -
-	
4.4 Περιορισμοί στην άσκηση του διευθυντικού δικαιώματος στην καταγγελία σύμβασης	- 81 -
ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΠΕΜΠΤΟ	- 83 -
<i>Η ΔΙΕΥΘΥΝΤΙΚΗ ΕΞΟΥΣΙΑ ΩΣ ΥΠΟΧΡΕΩΣΗ</i>	- 83 -
5.1 Έννοια της υποχρέωσης πρόνοιας του εργοδότη	- 83 -
ΕΡΕΥΝΑ ΣΕ ΔΙΚΑΣΤΙΚΕΣ ΑΠΟΦΑΣΕΙΣ	-85-
ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ	-114-
ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ	- 118 -

ΣΥΝΤΟΜΟΓΡΑΦΙΕΣ

ΑΕ = Ανώνυμος Εταιρεία

ΑΝ = Αναγκαστικός Νόμος

ΑΚ = Αστικός Κώδικας

ΑΠ = Αρειος Πάγος

ΑΣΕ = Ανώτατο Συμβούλιο Εργασίας

Δ/Σ = Διευθύνων Σύμβουλος

Εφ = Εφετείο

ΕΠΕ = Εταιρεία Περιορισμένης Ευθύνης

ΕΣ = Ελληνικό Σύνταγμα

ΕΕ = Ευρωπαϊκή Ένωση

ΝΠΔΔ = Νομικό Πρόσωπο Δημοσίου Δικαίου

ΝΠΙΔ = Νομικό Πρόσωπο Ιδιωτικού Δικαίου

ΟΗΕ = Οργανισμός Ηνωμένων Εθνών

ΟΑΕΔ = Οργανισμός Απασχόλησης Εργατικού Δυναμικού

Π.Δ. = Προεδρικό Διάταγμα

Σ.Σ.Ε. = Συλλογική Σύμβαση Εργασίας

ΦΕΚ = Φύλλο Εφημερίδας Κυβερνήσεως

ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Μέσα στα πλαίσια της έννομης σχέσης εργασίας , δημιουργείται ένα ολόκληρο πλέγμα δικαιωμάτων , καθώς και υποχρεώσεων, τόσο για τον μισθωτό ,όσο και για τον εργοδότη.

Ο εργαζόμενος , είναι υποχρεωμένος μέσα στα πλαίσια της εργασιακής σύμβασης, να τηρεί τις υποχρεώσεις του μέσα στον εργασιακό χώρο, με πρώτη υποχρέωση , αυτή της εκπλήρωσης της παροχής εργασίας, υπακοής του διευθυντικού δικαιώματος , καθώς και τήρηση καλής πίστης και σωστής συμπεριφοράς εκ μέρους του .

Από την πλευρά του ο εργοδότης, υποχρεώνεται προς σεβασμό της προσωπικότητας του μισθωτού, στην τήρηση της αρχής της ίσης μεταχείρισης, στην καταβολή του μισθού, στην τήρηση των νόμιμων όρων εργασίας , καθώς και στην σωστή μέριμνα πρόνοιας και ευθύνης για τυχόν εργατικά ατυχήματα ,στο χώρο της εργασίας.

Η εργασία μας , θα ασχοληθεί κυρίως με το «διευθυντικό δικαίωμα του εργοδότη» καθώς και με τις υποχρεώσεις των μισθωτών , απέναντι σε αυτό.

Αναφερόμαστε στην έννοια του διευθυντικού δικαιώματος καθώς και στην άσκησή του από τον εργοδότη, στις συνέπειες υπέρβασης αυτού σε βάρος του μισθωτού, καθώς και στις αξιώσεις και υποχρεώσεις των αντισυμβαλλομένων της εργασιακής σύμβασης , σαν συνέπεια μονομερούς βλαπτικής μεταβολής.

Τέλος, εξετάζουμε την διευθυντική εξουσία ως υποχρέωση του εργοδότη, αναφέροντας παράλληλα σε όλο το κείμενο της εργασίας μας, Νομολογία και αποφάσεις Δικαστηρίων για τα εξεταζόμενα θέματα.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΠΡΩΤΟ

ΔΙΕΥΘΥΝΤΙΚΗ ΕΞΟΥΣΙΑ

1.1 Το θεσμικό πλαίσιο της διευθυντικής εξουσίας

Η διευθυντική εξουσία του εργοδότη, συναρτάται με την έννοια του διευθυντικού δικαιώματος , αλλά , η εξουσία του εργοδότη είναι ευρύτερη ως έννοια αυτής του διευθυντικού δικαιώματος για τους εξής κυρίως λόγους:

Πρώτον διότι δεν νοείται άσκηση δικαιώματος χωρίς περιορισμούς , άρα, το δικαίωμα, συναρτάται με υποχρεώσεις.

Επίσης, δεν νοείται απεριόριστη και αυθαίρετη εξουσία , αφού αυτό αντιβαίνει στους περιορισμούς που θέτουν τα θεμελιώδη ανθρώπινα δικαιώματα, άρα, και η κάθε μορφής εξουσία, θα πρέπει να απορρέει από παραδεδεγμένες αρχές, συμβατές με τα ανθρώπινα δικαιώματα, προκειμένου να νομιμοποιηθεί.

Συνεπώς , δεν νοείται και εξουσία χωρίς υποχρεώσεις . Επομένως, μπορούμε να συμπεράνουμε , ότι η έννοια της εξουσίας , εμπεριέχει , αφενός τη διάσταση του δικαιώματος, αφετέρου εκείνη την διάσταση της υποχρέωσης.

Άλλωστε, και από αυτή καθαυτή την ενοχική φύση της σχέσης εξαρτημένης εργασίας, απορρέουν δικαιώματα, αλλά και υποχρεώσεις του εργοδότη , έναντι του εργαζόμενου .

Εκτός από αυτά , η διευθυντική εξουσία , επί του πεδίου των εργασιακών σχέσεων, συναρτάται με το δικαίωμα του ανθρώπου προς εργασία, σε ατομική και κοινωνική διάσταση, δικαίωμα του είναι κατοχυρωμένο συνταγματικά , άρα και προστατευόμενο.

Μέσω του εργατικού δικαίου, που διέπει τις σχέσεις εξαρτημένης εργασίας ιδιωτικού δικαίου, προστατεύεται ο ασθενέστερος μεταξύ εργοδότη και εργαζόμενου, καθώς επίσης και στο σύνολο του εσωτερικού και διεθνούς , δημοσίου και ιδιωτικού δικαίου, υπάρχουν διατάξεις , με τις οποίες ρυθμίζονται εργασιακά θέματα ,καθώς και δικαιώματα και υποχρεώσεις του εργαζόμενου και του εργοδότη, τόσο μεταξύ τους, όσο και με το κράτος . Επίσης, αναφέρονται οι τρόποι επίλυσης διαφόρων ζητημάτων που προκύπτουν και ανακύπτουν σε καταχρηστική άσκηση δικαιώματος ή αυτή της σύγκρουσης δικαιωμάτων μεταξύ εργαζομένων και εργοδοτών ή επιχειρηματιών και κράτους.

Άλλωστε , η διευθυντική – εργοδοτική εξουσία, είναι ευρύτερη από το διευθυντικό δικαίωμα , διότι το φυσικό ή νομικό πρόσωπο που φέρεται ως εργοδότης, αφενός διαθέτει την νομική ισχύ, που απορρέει από τη συμβατική

του σχέση με τον εργαζόμενο, αφετέρου, διαθέτει και μεγαλύτερη οικονομική και κοινωνική ή ακόμα και πολιτική ισχύ από τον εργαζόμενο.

Αυτό, του επιτρέπει να ασκεί εξουσία, σε τέτοια διάσταση, που στο σύνολό της δεν είναι δυνατόν να υπαχθεί στην έννομη τάξη και να ελεγχθεί. Βέβαια, ως αντίποδα αυτού, οι εργαζόμενοι, έχουν την συνδικαλιστική τους δράση, που είναι ένα επίσης δικαίωμά τους κατοχυρωμένο από το σύνταγμα.

Ο εργοδότης βέβαια, όπως προαναφέραμε, διαθέτει μεγαλύτερη διαπραγματευτική ισχύ, έναντι του συναλλασσόμενου, ο οποίος επιθυμεί να διασφαλίσει μια θέση εργασίας.¹

Εξάλλου, η επιθυμία του εργαζόμενου να διατηρήσει την θέση της εργασίας του, τον καθιστά υποχωρητικό και ευάλωτο, ακόμα και έναντι των καταχρηστικών απαιτήσεων του εργοδότη. Επίσης, ίσως ο εργαζόμενος να μην γνωρίζει στο σύνολο τα δικαιώματά του, ή τον τρόπο που μπορεί να τα διεκδικήσει, ή όπως προαναφέραμε να μη έχει την οικονομική δυνατότητα να καλύψει το κόστος διεκδίκησής τους.

Περισσότερο σήμερα, με την οικονομική κατάσταση που διανύουμε, σε ένα τόσο δυσχερές οικονομικό περιβάλλον, με τόσο υψηλά ποσοστά ανεργίας από την μια, καθώς με τόσο χαμηλή προσφορά εργασίας από την άλλη, ο εργαζόμενος, είναι ιδιαίτερα ευάλωτος και υπάρχει και το ενδεχόμενο ο εργοδότης, εκμεταλλευόμενος την θέση αυτή, καθώς και από την θέση ισχύος που κατέχει, να εκτρέπεται των θεμιτών ορίων, διολισθαίνοντας σε πρακτικές «δικαιωματοποίησης» της εξουσίας του.²

Ο εργοδότης, με όλα τα παραπάνω, κάνοντας κατάχρηση της εξουσίας του, μπορεί να χειραγωγεί τον εργαζόμενο, προφασιζόμενος τις ανάγκες της επιχείρησης, καθώς και την διατήρηση της θέσης εργασίας για τον εργαζόμενο. Αυτές οι περιπτώσεις δεν είναι εύκολο να ελεγχθούν από το εργατικό δίκαιο και να προστατευτούν τα δικαιώματα του εργαζόμενου, διότι ο εργοδότης προτάσσει την επιχειρηματική ελευθερία του, καθώς και την κοινωνική διάσταση της εργασίας, περιορίζοντας τη διευθυντική εξουσία, προσδίδοντάς της παράλληλα μια κοινωνική διάσταση.

Σε μια τέτοια περίπτωση, όπου συνάπτεται μια εργασιακή σχέση, με τον εργαζόμενο σε μειονεκτική θέση από άποψη διαπραγματευτικής ισχύος, η διευθυντική εξουσία, ενδέχεται να αναπτύξει όχι μόνο ενέργεια αλλά προενέργεια και μετενέργεια.

Ο μισθωτός προκειμένου να εξασφαλίσει τη θέση του στην εργασία, ενδέχεται να υποχωρήσει σε διάφορες απαιτήσεις του εργοδότη, κατά την κατάρτιση της σύμβασης εργασίας, δρομολογώντας έτσι μια επισφαλή σχέση εργασίας. (εκ περιτροπής εργασία, μερικής απασχόλησης, χαμηλότερη αμοιβή, στέρηση

¹ Λεβέντης Α. Γ. & Παπαδημητρίου, Κ.Δ. «Ατομικό Εργατικό Δίκαιο» 8^η Έκδοση, Δελτίο Εργατικής Νομοθεσίας. Αθήνα. 1990:76, Βλασσόπουλος, 1999:17-19, Ζερδελής Δ, 2013: 231

² Ζαπουνίδης Κ. & Γαγάνη Χ., 2005 :119

ορισμένων επιδομάτων...) Εδώ σε αυτή την περίπτωση, έχουμε προενέργεια διευθυντικής εξουσίας.

Όσο διαρκεί η ισχύ της σύμβασης εργασίας, ο εργαζόμενος, υπόκειται στην εξουσία του εργοδότη, έκφραση της οποίας αποτελεί το διευθυντικό δικαίωμα, ενώ παράλληλα, φοβούμενος την απώλεια της εργασιακής του θέσης, είναι ιδιαίτερα υποχωρητικός σε απαιτήσεις του εργοδότη, που ξεφεύγουν των θεμιτών ορίων άσκησης του διευθυντικού δικαιώματος. Σε αυτή την περίπτωση, έχουμε ενέργεια διευθυντικής εξουσίας.

Όταν η διευθυντική εξουσία, ενδέχεται να διατηρεί μέρος της ενέργειάς της και μετά την λήξη της σύμβασης εργασίας, που δεν αποκλείεται να στοχεύουν, αλλά και να υπερβαίνουν την προστασία, εύλογων συμφερόντων του εργοδότη, έχουμε μετενέργεια διευθυντικής εξουσίας.³ (πχ. Ρήτρα περί απαγόρευσης μετα-συμβατικού ανταγωνισμού).

«πολυάριθμες είναι οι διατάξεις αναγκαστικού εργατικού δικαίου, που σκοπό έχουν να προστατεύσουν τον εργαζόμενο, ως ασθενέστερο συναλλασσόμενο. Η ύπαρξή τους, επιβεβαιώνει μεν την αδυναμία του, όμως δεν την αντισταθμίζει. Προς την κατεύθυνση αυτή, ενεργεί και η *extra legem* αλλά *intra jus* δικαιοπλαστική ενέργεια της νομολογίας, που αξιοποιεί συνταγματικές αρχές, σε συνδυασμό με το άρθρο 281 του Α.Κ., αλλά και κατ' αναλογία επικαλείται διατάξεις του Α.Κ. που αναφέρονται στο δίκαιο του καταναλωτή ως ασθενέστερου συναλλασσόμενου» (Ζερδελής, 2013 σελ. 346)

1.2 Νομική υπόσταση των ανθρώπινων δικαιωμάτων

Ανθρώπινα δικαιώματα, ή δικαιώματα του ανθρώπου, χαρακτηρίζονται τα δικαιώματα, που προσιδιάζουν στη φύση του ανθρώπου, ως ατομικής υπόστασης αλλά και ως μέλους του κοινωνικού συνόλου.⁴

Στο πεδίο του διεθνούς δικαίου, συνιστούν αξιώσεις ελευθερίας, την οποία όλοι οι άνθρωποι δικαιούνται να απολαύσουν, ανεξάρτητα των ατομικών ή των πολιτισμικών τους χαρακτηριστικών και ιδιαιτεροτήτων. (φυλής, φύλου, εθνικότητας, θρησκείας, γλώσσας κ.λπ.)

Προκειμένου να τονιστεί η σημασία των ανθρώπινων δικαιωμάτων, χαρακτηρίζονται θεμελιώδη, υποχρεώνοντας την κρατική εξουσία να τα σεβαστεί και να τα διασφαλίσει.

Η έννοια των ανθρώπινων δικαιωμάτων, είναι προϊόν κυρίως της Αμερικανικής και Γαλλικής Επανάστασης, σαν αντίδραση στην αυθαίρετη απολυταρχική κρατική εξουσία. Από τον τότε εξελισσόμενο και διαφοροποιούμενο πολιτισμό, δημιουργήθηκαν οι ανάγκες διαβίωσης των οργανωμένων ανθρώπινων κοινωνιών, θεσπίζοντας την αντίληψη, ότι η

³ Ζερδελής Δ., 2013 : 356

⁴ Κουκιάδης Ι.Δ. 2014: 76, Χρυσόγονος Κ. Χ., 2006 : 4

κρατική εξουσία, δεν είναι απεριόριστη, αλλά απεναντίας , οφείλει να διασφαλίζει μια αξιοπρεπή και ειρηνική διαβίωση και συνύπαρξη των ανθρώπων.

Έτσι το Δεκέμβριο του 1984, η Γενική Συνέλευση του Ο.Η.Ε , εξέδωσε την Οικουμενική Διακήρυξη για τα Ανθρώπινα Δικαιώματα, θεωρώντας ότι:

«η αναγνώριση της αξιοπρέπειας, που είναι σύμφωνη σε όλα τα μέλη της ανθρώπινης οικογένειας, καθώς και των ίσων και αναπαλλοτριωτων δικαιωμάτων τους , αποτελεί το θεμέλιο της ελευθερίας , της δικαιοσύνης και της ειρήνης στον κόσμο.»⁵

Αυτή η Οικουμενική Διακήρυξη, καθόρισε μεταξύ άλλων, το δικαίωμα «στην ελευθερία της σκέψης, της συνείδησης και της θρησκείας , στην εργασία , στην εκπαίδευση, το δικαίωμα στην τροφή και την κατοικία και το δικαίωμα συμμετοχής στη διακυβέρνηση.»⁶

Από αυτό το κείμενο, απορρέουν περισσότερες από 80 συνθήκες και διακηρύξεις για τα ανθρώπινα δικαιώματα, μεταξύ αυτών και η «Ευρωπαϊκή Σύμβαση για τα Δικαιώματα του Ανθρώπου» που συντάχθηκε το 1953 . Το 1961, συμπληρώθηκε ο «Ευρωπαϊκός Κοινωνικός Χάρτης», και το 2000 ο «Χάρτης των Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της Ευρωπαϊκής Ένωσης» .

Η ελληνική νομοθεσία, έχει επηρεαστεί από τις διακηρύξεις ανθρώπινων δικαιωμάτων , ακόμα από τα Συντάγματα της Επανάστασης του 1821. Το Ελληνικό κράτος, έχει αναγνωρίσει και έχει κυρώσει την Ευρωπαϊκή Σύμβαση καθώς και τα συμπληρωματικά πρωτόκολλα, καθώς και διεθνή ή ευρωπαϊκά κείμενα, που αναφέρονται στα ανθρώπινα δικαιώματα, συμπεριλαμβανομένων και των εργασιακών⁷.

Έτσι, στο Ελληνικό Σύνταγμα, αναφέρεται ότι: «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 ανεμπόδιστη και αποτελεσματική άσκησή τους» (Ελληνικό Σύνταγμα, άρθρο 25 , παράγραφος 1).

Το δικαίωμα, από νομικής άποψης, απαιτεί ένα φορέα που θα διασφαλίζει και θα πραγματώνει , καθώς επίσης θα αναγνωρίζει ή θα χορηγεί την ελευθερία , ή την αξίωση απόλαυσης κάθε αγαθού που παρέχεται . Έτσι αυτό το δικαίωμα, θα πρέπει να ταυτίζεται σε ένα πλαίσιο έννομης τάξης, δηλαδή εν ολίγοις , θα ταυτίζεται με την έννοια του κράτους. (Δαγτόγλου Π. Σ., 2012 : 21)

⁵ Ο.Η.Ε Από το προοίμιο της Διακήρυξης , <http://www.unric.org>

⁶ Ο.Η.Ε Ανθρώπινα Δικαιώματα <http://www.unric.org/el/>

⁷ ΦΕΚ Α' 145 / 01/07/1920 όπου δημοσιεύτηκαν έξι νόμοι, (Ν. 2269, Ν.2270, Ν.2271, Ν.2272, Ν.2274, Ν.2275) , οι οποίοι κυρώνουν ισάριθμες διεθνείς συμβάσεις της Διεθνούς Συνδιάσκεψης της Εργασίας της Ουάσιγκτον , σχετικά με την καθιέρωση του οκταώρου στις βιομηχανικές επιχειρήσεις , την ανεργία, το κατώτατο όριο ηλικίας ανηλίκων σε βιομηχανικές εργασίες, την νυχτερινή εργασία ανηλίκων, την εργασία των γυναικών προ και μετά τοκετού καθώς και την νυχτερινή εργασία των γυναικών. Αυτές , απ ότι γνωρίζουμε , είναι οι πρώτες κυρώσεις διεθνών συμβάσεων σχετικών με εργασιακά δικαιώματα .

Επομένως, σε μια πολιτεία που διέπεται από την αρχή του κράτους δικαίου, ως δικαιώματα του ανθρώπου, νοούνται και υφίστανται , όλα τα αναγνωρισμένα από το σύνταγμα δικαιώματα , καθώς και τα νομικώς κατοχυρωμένα, που έστω και αν δεν συνιστούν, αυτοτελή δικαιώματα, έχουν υπέρτατη τυπική ισχύ, η οποία δεσμεύει κάθε νομοθέτη , καθώς και κάθε έναν που θέλει να ερμηνεύσει το σύνταγμα. (Μανιτάκης Α., 1981: 19) .

Μια από τις τυπικές διακρίσεις των ανθρώπινων δικαιωμάτων, είναι αυτή σε:

- Ατομικά
- Κοινωνικά και
- Πολιτικά δικαιώματα

Ανάλογα με την αξίωση που εγείρει το άτομο , αλλά και τη θέση διεκδίκησης και παροχής που διαμορφώνεται κάθε φορά.

Τα ατομικά ή αμυντικά δικαιώματα⁸, (ελεύθερη ανάπτυξη προσωπικότητας, δικαίωμα ζωής , τιμής και ελευθερίας, προσωπική ελευθερία, το δικαίωμα της ιδιοκτησίας, το δικαίωμα για εργασία και ισότητα χωρίς διακρίσεις ,ως προς την αμοιβή , για παρεχόμενη εργασία ίσης αξίας, ..) , είναι στοιχεία του φιλελεύθερου πολιτεύματος, προστατεύουν έννομα αγαθά , που υπάγονται στη σφαίρα της ιδιωτικής ζωής του ατόμου, θεμελιώνοντας παράλληλα και την αξίωση του έναντι του κράτους ,ώστε να μη μπορεί να τα προσβάλλει.

Τα κοινωνικά ή θετικά δικαιώματα⁹, (παροχή παιδείας ως βασική αποστολή του κράτους, δωρεάν παιδεία , προστασία της οικογένειας, της μητρότητας, της παιδικής ηλικίας, μέριμνα για την υγεία, περίθαλψη των απόρων, λήψη ειδικών μέτρων για την προστασία της νεότητας , του γήρατος και της αναπηρίας...) , είναι στοιχεία του κοινωνικού κράτους, και έχουν τεράστια σημασία , ιδιαίτερα για τις ευπαθείς κοινωνικά ομάδες, διαμορφώνοντας μια θετική νομική κατάσταση, αφού θεμελιώνουν αξίωση του ατόμου, έναντι του κράτους για την παροχή αγαθών και υπηρεσιών, για αξιοπρεπή διαβίωση, στο πλαίσιο του κοινωνικού συνόλου.

Τα πολιτικά δικαιώματα¹⁰ , (δικαίωμα του εκλέγειν και εκλέγεσθαι, δικαίωμα της ίδρυσης ενός πολιτικού κόμματος , καθώς και της συμμετοχής σε αυτό, συμμετοχή σε λειτουργίες του δημοσίου...) είναι μια έκφραση του δημοκρατικού πολιτεύματος, και θεμελιώνουν αξίωση του ατόμου, για ενεργό συμμετοχή του στην εξουσία, είτε είναι κρατική είτε εκτελεστική είτε νομοθετική ή δικαστική , με κάποιους βέβαια περιορισμούς .

Τα δικαιώματα του ανθρώπου, προστατεύονται από το κράτος δικαίου, με θεμελιώδες στοιχείο του, την αρχή της νομιμότητας .

⁸ Άρθρο 5 του Ελληνικού Συντάγματος

⁹ Άρθρο 16 παρ.4 ,21 παρ. 1,3 , του Ελληνικού Συντάγματος

¹⁰ Άρθρο 29, 51, του Ελληνικού Συντάγματος

Η αρχή της αναλογικότητας, που απορρέει από την έννοια του κράτους δικαίου, σε συνδυασμό με το σκοπό του δικαιώματος, πριν από την αναθεώρηση του Συντάγματος το 2001, δεσμεύει τον νομοθέτη, τον δικαστή αλλά και τα διοικητικά όργανα, όταν αυτά επιβάλλουν περιορισμούς στην άσκηση των ατομικών δικαιωμάτων.¹¹

Όπως αναφέραμε και παραπάνω στην εργασία μας, η προστασία και η καθολικότητα των δικαιωμάτων του ατόμου, προστατεύεται από το Σύνταγμα. Όμως, κατά τον έλεγχο της συνταγματικότητας των νόμων, η επιφύλαξη υπέρ του νόμου, έρχεται μάλλον σε αντίφαση με το : « ό, τι δεν απαγορεύεται από τον νόμο, επιτρέπεται » .

Επίσης, πολλά δικαιώματα, μπορεί να κατοχυρώνονται συνταγματικά, υπό προϋποθέσεις ή διάφορους περιορισμούς, ενώ μπορεί να υπάρχουν διάφορες συνταγματικές διατάξεις, που προκειμένου να καταστούν εφαρμόσιμες, θα πρέπει να ερμηνευτούν από ειδικό νομοθέτη.

*« Καθένας, έχει το δικαίωμα, να αναπτύσσει ελεύθερα την προσωπικότητά του και να συμμετέχει στην κοινωνική, οικονομική και πολιτική ζωή της χώρας, εφόσον δεν προσβάλλει τα δικαιώματα των άλλων και δεν παραβιάζει το Σύνταγμα ή τα χρηστά ήθη»*¹²

Επομένως, το πεδίο αναφοράς και το πεδίο προστασίας ενός δικαιώματος, εναπόκειται στον νομοθέτη, ή στον δικαστή, που θα ορίσει ή θα κρίνει κατά περίπτωση, αν υπάρχει καταχρηστική ή όχι άσκηση του δικαιώματος.¹³

Άρα, ο εργοδότης, μπορεί να απολαμβάνει τα δικαιώματά του, όπως αυτά ορίζονται από τον νόμο, όσο αφορά την άσκηση της επιχειρηματικής του δραστηριότητας, αλλά παράλληλα, οφείλει να σέβεται τα ατομικά δικαιώματα του εργαζόμενου σε αυτόν, με εξαρτημένη σχέση εργασίας, όπως αυτά ερμηνεύονται και διέπονται από το θεσμικό πλαίσιο του εργατικού δικαίου.

Παράλληλα, η αναγνώριση των ανθρώπινων δικαιωμάτων, συνεπάγεται και περιορισμό της κρατικής εξουσίας, ενώ ταυτόχρονα, ακόμα και στο λεγόμενο δημοκρατικό κοινωνικό κράτος δικαίου, μπορεί να υπάρξει κυριαρχική ικανότητα και ισχύ του κράτους, προκειμένου να επιβάλει ή να θεσπίσει ή να προστατεύσει, ή να περιορίσει την άσκηση του δικαιώματος του ατόμου.

Τέτοιου είδους ζητήματα, έχουν ανακύψει τόσο στον ιδεολογικό όσο και στον πολιτικό κοινωνικό και νομικό χώρο, εξ αιτίας της φιλελευθεροποίησης της οικονομίας, και των ευέλικτων μορφών επιχειρηματικότητας και εργασίας. Έτσι, έχουμε νέες προκλήσεις για ένα κράτος δικαίου, που θα πρέπει να διαχειριστεί ιδιαίτερα τα δικαιώματα των ευπαθών κοινωνικών ομάδων, διασφαλίζοντας τα «ανθρώπινα δικαιώματα σε περίοδο οικονομικής κρίσης» .

¹¹ Κουκιάδης Ι. Δ. 1995 : 40-48, Χρυσόγονος Κ.Χ., 2006 : 90-91, Ζερδελής Δ, 2013: 106, Βλασσόπουλος Γ.Δ., 1999: 57

¹² Άρθρο 5 παρ. 1

¹³ Χρυσόγονος Κ.. Χ. 2006 : 72

1.3 το δικαίωμα της εργασίας

Εργασία ονομάζεται το σύνολο των ενεργειών του ανθρώπου, που αποσκοπεί στην παραγωγή έργου, αλλά κατά κύριο λόγο, στην παραγωγή οικονομικά αποτιμητού αποτελέσματος.¹⁴ Συνεπώς, εργασία είναι όχι μια οποιαδήποτε δραστηριότητα, αλλά μόνο η άμεσα ή έμμεσα αμειβόμενη ή κερδοσκοπική απασχόληση.

Σκοπός της εργασίας, μπορεί να είναι οποιοσδήποτε, αρκεί να είναι θεμιτός, δηλαδή όχι ανήθικος ή παράνομος. Η ελευθερία της εργασίας, αποτελεί θεμελιώδες ανθρώπινο δικαίωμα, και είναι η κάθε απασχόληση του ανθρώπου, και η κάθε μορφή δραστηριότητας, με κάποιο σκοπό.

Το είδος της εργασίας, μπορεί να είναι οποιοδήποτε, είτε σωματική είτε πνευματική, και αποτελεί εκδήλωση της προσωπικότητας του ατόμου.

Στο άρθρο 22 του Συντάγματος, αναφέρεται ότι: «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. Όλοι οι εργαζόμενοι, ανεξάρτητα από φύλο ή άλλη διάκριση, έχουν δικαίωμα ίσης αμοιβής για παρεχόμενη εργασία ίσης αξίας.»

Η εργασία, αυτή καθ' εαυτή όσο και το προϊόν της, από νομικής απόψεως έχει οικονομική αξία, όμως δεν νοείται ως εργασία, κάθε ανθρώπινη δραστηριότητα, έστω και αν από αυτή προκύπτει έργο με ατομική ή κοινωνική ωφελιμότητα. Ένα παράδειγμα, είναι η εργασία της νοικοκυράς, ή η μελέτη του φοιτητή, ή η εθελοντική εργασία στο πλαίσιο κοινωφελούς οργανισμού. Η παρεχόμενη εργασία, που συναρτάται με οικονομικά οφέλη ή κέρδος για τον αυτοαπασχολούμενο, ή αμοιβή σε ετεροαπασχολούμενο, η οποία αποτελεί και υποχρέωση του εργοδότη, εγείρει και οικονομική αξία.

Το Σύνταγμα ορίζει, ότι οποιαδήποτε μορφή αναγκαστικής εργασίας, απαγορεύεται. Ωστόσο, ειδικοί νόμοι ρυθμίζουν τα σχετικά με την επίταξη προσωπικών υπηρεσιών σε περίπτωση πολέμου ή επιστράτευσης ή για την αντιμετώπιση αναγκών της άμυνας της χώρας, ή επείγουσας κοινωνικής ανάγκης από θεομηνία, ή ανάγκης που μπορεί να θέσει σε κίνδυνο τη δημόσια υγεία, καθώς και τα σχετικά με την προσφορά της προσωπικής εργασίας στους οργανισμούς της τοπικής αυτοδιοίκησης για την ικανοποίηση τοπικών αναγκών.

Ανάλογα με το πλαίσιο της πραγμάτωσης της εργασίας, αλλά και με το είδος των δυνάμεων που καταβάλλονται για την εκτέλεσή της, χαρακτηρίζεται ως :

- Αγροτική ή αστική,
- Εξαρτημένη ή ανεξάρτητη,

¹⁴ Λαναράς Κ.Δ. 2003 : 6-32 ,

Ανδρέας Γ. Δημητρόπουλος Παραδόσεις Συνταγματικού Δικαίου ΙΙΙ , Θ έκδοση, Αθήνα 2001, σελ.1123.

- Σωματική ή πνευματική
- Διευθύνουσα ή εκτελούσα¹⁵.

Αυτές οι διακρίσεις, εμπεριέχουν και αξιολογική διάσταση, που ανάλογα με την εποχή και το σύστημα αξιών του πολιτισμού, διαφέρει. Η αντιπαράθεση αγροτικής και αστικής εργασίας, ήταν η πρώτη μορφή αξιολογική διαφοροποίησή της. Οι επόμενες μορφές, έπονται.

Στο άρθρο 21 παράγραφο 1 και εδάφιο α' του Συντάγματος, αναφέρεται το κοινωνικό δικαίωμα εργασίας. Με την εν λόγω διάταξη, καλείται το κράτος, σε μια οικονομική πολιτική ώστε να προσφέρονται ευκαιρίες απασχόλησης, είτε με την προστασία της θέσης των εργαζομένων, είτε με την πολιτικές πλήρους απασχόλησης. Αυτό βέβαια δεν θεμελιώνει πραγματικό δικαίωμα του πολίτη απέναντι στο κράτος για εξεύρεση εργασίας, ή για τοποθέτηση σε εργασία, ούτε αξίωση των εργαζομένων απέναντι στους εργοδότες, για κατάληψη κενών θέσεων¹⁶.

Μετά το Σύνταγμα του 1975, η όλη εργατική και κοινωνική νομοθεσία που ίσχυε, όσον αφορά τις προβλεπόμενες διαδικασίες για την διευκόλυνση των εργαζομένων να βρίσκουν αμέσως κενές εργατικές θέσεις ή να λαμβάνουν επίδομα ανεργίας από τον ΟΑΕΔ ή να εργάζονται με υγιείς και ασφαλείς συνθήκες εργασίας, σταθεροποιήθηκε έτσι ώστε, όποιος νόμος περιορίζει τα δικαιώματα αυτά, θα κρίνεται και ως αντισυνταγματικός. Συνεπώς, ο νομοθέτης, όχι μόνο δε μπορεί να προσβάλλει το εργατικό και κοινωνικό αυτό κεκτημένο, αλλά υποχρεούται να θεσπίζει διατάξεις, που να κατοχυρώνουν ακόμη καλύτερα την θέση του εργαζόμενου.

Το κοινωνικό δικαίωμα εργασίας, δηλώνει το καθήκον το Κράτους απέναντι στα άτομα, για εξασφάλιση πρόσφορων όρων εργασίας, την ικανοποίησή του και την εξασφάλιση της προόδου του, καθώς και την αναγνώριση του θεσμού των συλλογικών συμβάσεων εργασίας.

Ωστόσο, είναι θεμιτή η νομοθετική απαγόρευση των ομαδικών απολύσεων ή ακόμη και η αναγκαστική πρόσληψη ορισμένου αριθμού εργαζομένων, ανάλογα με το μέγεθος και τις ανάγκες της επιχείρησης, καθώς επίσης, είναι γεγονός και οι καθιέρωση διατάξεων που προστατεύουν τους εργαζόμενους και αντίστοιχα δεσμεύουν τους εργοδότες. Σαν παράδειγμα θα μπορούσαμε να αναφέρουμε τους κανόνες υγιεινής και ασφάλειας, ή τις διατάξεις που διέπουν την εργοδοτική καταγγελία σύμβασης εργασίας.

Η στέρηση από τον εργαζόμενο της θέσης εργασίας του, *«είναι θεμιτή, μόνο αν συντρέχει ιδιαίτερος λόγος, σχετικός είτε με το πρόσωπο και τη συμπεριφορά του είτε με οικονομικοτεχνικές ανάγκες της επιχείρησης, οπότε πρέπει να υπάρξει ορθή επιλογή απολυτέου»*¹⁷

¹⁵ Κουκιάδης Ι.Δ. 2012 σελ. 46

¹⁶ Αλέξανδρος Καρακατσάνης 1976, σελ. 35

¹⁷ Χρυσόγονος Κ. Χ. 2006, σελ 557

Το εύρος της διευθυντικής εξουσίας, ως προς τα δικαιώματα και τις υποχρεώσεις της, ασκείται κυρίως σε εξαρτημένες μορφές εργασίας και είναι αντιστρόφως ανάλογο , της προστασίας του δικαιώματος της εργασίας, και της ισχύος του κοινωνικού κράτους, που και αυτό με τη σειρά του καθορίζεται από τις επικρατούσες οικονομικές συνθήκες.

Ανάλογα την περίπτωση κάθε φορά, προσαρμόζεται είτε προς όφελος της εργοδοσίας ή του εργαζόμενου . Μπορεί ωστόσο να προσαρμόζεται για εξισορρόπηση των αντιτιθέμενων συμφερόντων και των δύο (εργοδοσίας και εργαζόμενου) , μέσα από το νομοθετικό πλαίσιο που διέπει τις εργασιακές σχέσεις.

1.4 το δικαίωμα της ιδιοκτησίας και της επιχειρηματικής ελευθερίας

Από τα παραπάνω αναφερθέντα, προκύπτει πως ο χαρακτήρας της εργασίας , είναι διττός : κοινωνικός και οικονομικός. Ο πρώτιστος σκοπός του εργαζόμενου είναι η αμοιβή, αφού αυτή συνδέεται με την ίδια την επιβίωσή του. Όμως, η εργασία, αποτελεί ταυτόχρονα και ένα σημαντικό παράγοντα διαμόρφωσης της προσωπικότητας του ατόμου.

Ερχόμενο στον εργασιακό του χώρο το άτομο, είναι σε επαφή με συνανθρώπους του , καλλιεργώντας και αναπτύσσοντας έτσι , τις πνευματικές του ανησυχίες. Έτσι , δεν μπορούσαμε να μη αναγνωρίσουμε τη τεράστια κοινωνική σημασία , της εργασίας.

Από την ελευθερία της εργασίας που προαναφέραμε , που νοείται ως ελευθερία διάθεσης ή μη, σωματικών και ή πνευματικών δυνάμεων για εργασία αφενός , και αφετέρου ως αξίωση εργασίας, (*προστατευόμενο κοινωνικό δικαίωμα*) απορρέει το δικαίωμα χρήσης και διάθεσης της ιδιοκτησίας, που συναρτάται με την επιχειρηματική ελευθερία.

Η διάταξη του Συντάγματος περί του δικαιώματος ελεύθερης ανάπτυξης της προσωπικότητας του ατόμου, και συμμετοχής του στην οικονομική ζωή, αναδεικνύει την οικονομική , άρα και την επιχειρηματική ελευθερία του ατόμου.

Παρέχεται λοιπόν ως δικαίωμα η δυνατότητα στον άνθρωπο, να επιλέξει το Α ή το Β ή κανένα επάγγελμα. Κάθε διοικητική ή νομοθετική επέμβαση που μπορεί να εμποδίζει την ελεύθερη επιλογή ή αλλαγή της εργασίας , θεωρείται αντισυνταγματική , διότι οδηγεί στη δημιουργία μονοπωλίου στην προσφορά εργασίας.

Έτσι ο καθένας που θέλει να εργαστεί, μπορεί να επιλέξει ανάμεσα σε πλειάδα επαγγελμάτων, που δεν είναι εκ των προτέρων καθορισμένα, καθώς , ανάλογα με τις ανάγκες των καιρών, καθώς και τις απαιτήσεις της κοινωνίας, ή μεταβάλλονται ή χάνονται ή έχουμε δημιουργία νέων επαγγελμάτων.

Μέσα στα όρια των νόμων, ο καθένας , έχει το δικαίωμα επιλογής επαγγέλματος , ανάλογα με τις δυνατότητες ή τις απαιτήσεις του. Ωστόσο, ο νομοθέτης σε ορισμένα επαγγέλματα απαγορεύει να ασκούνται από

οποιοδήποτε, καθώς απαιτείται η κτήση ενός ορισμένου τίτλου ή η πιστοποίηση γνώσεων και προσόντων . (κλειστά επαγγέλματα)

Η ελευθερία επιλογής και αλλαγής επαγγέλματος, δε συνεπάγεται και υποχρέωση του κράτους ή αντίστοιχα αξίωση του ιδιώτη προς δημιουργία συνθηκών που είναι αναγκαίες για την επιτυχή άσκηση του επαγγέλματος ή και αξίωση προς σύσταση θέσεως και διορισμό ή κατάληψη της.

Επιπλέον το κράτος δεν μπορεί ούτε να επιβάλλει , ούτε όμως και να αποκλείει την επιλογή μιας απαγορευμένης από το δίκαιο απασχόλησης. Δεν επιτρέπεται μερικός ή ολικός αποκλεισμός από μια ορισμένη εργασία για λόγους που δεν θεμελιώνονται από το Σύνταγμα, με εξαίρεση μόνο όταν η φύση της εργασίας επιβάλλει την άσκηση της , από πρόσωπα που ανήκουν σε μια ορισμένη κατηγορία. Χαρακτηριστικά μπορούμε να αναφέρουμε την θέση καθηγητή θρησκευτικών, που μπορεί να διορίζονται μόνο άτομα που είναι στο θρήσκευμα χριστιανοί.

Στην ελευθερία της εργασίας, ανήκει και η ελευθερία της επαγγελματικής εκπαίδευσης και επιμόρφωσης.

Τόσο το δικαίωμα της ιδιοκτησίας όσο και εκείνο της επιχειρηματικής ή επαγγελματικής ελευθερίας, περιορίζονται από συνταγματικά κατοχυρωμένα συλλογικά δικαιώματα των εργαζόμενων , όπως αυτό της δυνατότητας ελέγχου των εργοδοτικών εξουσιών από την συνδικαλιστική δράση εντός της επιχείρησης.

1.5 το οικονομικό πλαίσιο της διευθυντικής εξουσίας

Στο σύγχρονο επιχειρηματικό περιβάλλον με νέες δυναμικές και ευέλικτες μορφές επιχειρηματικής δράσης και οργάνωσης, με διαφορετικούς βαθμούς αυτονομίας και νέους τύπους και όρους συμβατικών συνεργασιών, η παραδοσιακή επιχείρηση , δύσκολα μπορεί να επιβιώσει.

Έτσι, ο επιχειρηματικός κόσμος , για να ανταποκριθεί στις νέες προκλήσεις του ανταγωνισμού , που προκύπτουν από την παγκοσμιοποίηση της οικονομίας , υιοθετεί νέες επιχειρηματικές στρατηγικές ευέλικτης κάθετης και οριζόντιας ολοκλήρωσης , με νέα συστήματα διαχείρισης της εφοδιαστικής αλυσίδας, και διάφορες κύριες και βοηθητικές παραγωγικές δραστηριότητες , που μπορεί συχνά να ανατίθενται και σε υπεργολάβους . (outsourcing)

Συνακόλουθο είναι , και ίσως και προαπαιτούμενο για την ανταπόκριση στις προκλήσεις του ανταγωνισμού η πλήρη ευελιξία στην εργασία και στις μορφές της¹⁸ .

Από το 1990 , όπως ήδη έχουμε αναφέρει στην εργασία μας, μέσα στο εργασιακό περιβάλλον, έχουν εισέλθει διάφορες νέες θεσμοθετημένες και μη , ευέλικτες μορφές απασχόλησης, όπως είναι αυτή της μερικής απασχόλησης ,

¹⁸ Κουκιάδης Ι. Δ. 2012, σελ 93

η εκ περιτροπής απασχόληση, η τηλεργασία, η υπεργολαβία, η κατ' οίκον εργασία, οι συμβάσεις ορισμένου χρόνου ..κ.λ.π.

Παράλληλα , η παγκοσμιοποίηση των αγορών και η φιλελευθεροποίηση της οικονομίας, καθώς επίσης και η χρηματοπιστωτική και οικονομική κρίση, αύξησε την ανεργία, την αδήλωτη εργασία καθώς επίσης και την ημι-απασχόληση. Σε όλη την Ευρώπη , και κατεξοχήν στην Ελλάδα, οι συνθήκες εργασίας , είναι πλέον επισφαλείς, με έλλειψη της μορφής του κοινωνικού κράτους, και ταυτόχρονη απορρύθμιση του θεσμικού συστήματος προστασίας του εργαζόμενου και της παρεχόμενης από αυτόν εργασία.

Από το 2010 , η Ελλάδα, με την εισαγωγή της στο μηχανισμό Ευρωπαϊκής στήριξης , προβαίνει σε διάφορες δημοσιονομικές προσαρμογές, που εναρμονίζονται με τους όρους των μνημονίων , αναθεωρώντας πολλά από το δίκαιο των εργασιακών θεμάτων .

Η ανεργία , εκτινάσσεται στο 28% - 32% , ιδιαίτερα για τους νέους, και το ποσοστό που διαβιώνει κάτω από το όριο της φτώχειας , αυξάνεται σημαντικά , κάνοντας έτσι την εργατική νομοθεσία , περισσότερο ευέλικτη και ελαστική , προς όφελος της εργοδοσίας, ενισχύοντας παράλληλα το διευθυντικό δικαίωμα .

Αυτές οι εργασιακές συνθήκες, περιορίζουν όλο και περισσότερο τους εργαζόμενους και την δυνατότητά τους ,*(λόγω δυσχερούς οικονομικής θέσης)* για προσφυγή στη δικαιοσύνη , προκειμένου να διασφαλίσουν τα όσα από τον νόμο είναι θεσμοθετημένα και δικαιούνται. Έτσι, έχουμε μια καταστρατήγηση των δικαιωμάτων του ατόμου, που πλήττει τον κοινωνικό ιστό, αλλά εγείρει και αίτημα για πολιτικές κοινωνικής αλληλεγγύης και δικαιοσύνης¹⁹.

Ήδη από το 2007, το θέμα της διαγενεακής²⁰ αλληλεγγύης, είχε τεθεί σε επίπεδο Ευρωπαϊκής Ένωσης, με αναφορά στην στρατηγική της Λισσαβόνας και επίκεντρο, τον καλύτερο συνδυασμό μεταξύ επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής. Στη διαγενεακή ισότητα , δικαιοσύνη και αλληλεγγύη, σε συνθήκες οικονομικής κρίσης, δόθηκε έμφαση το 2012, που ανακηρύχθηκε και ως «Ευρωπαϊκό έτος για την ενεργό γήρανση και την αλληλεγγύη μεταξύ των γενεών». Για τον εορτασμό του , ενεργοποιήθηκε ευρύ φάσμα ενδιαφερομένων και εξαγγέλθηκαν νέες πρωτοβουλίες , με σκοπό την προώθηση της ενεργού γήρανσης, και την ενίσχυση της αλληλεγγύης μεταξύ των γενεών , σε συμφωνία και με την στρατηγική της Επιτροπής για την

¹⁹ Παπαθεοδώρου Χ. & Παπαναστασίου Σ. 2010 , Βλάχος Π. 2014

²⁰ Αξίζει να σημειωθεί ότι η διάκριση συμφερόντων ανάμεσα στις γενιές δεν είναι μια αυθαίρετη ή μια βολική ερμηνεία . Κατά τον K.Manheim, η γενιά , είναι ένα κοινωνιολογικό φαινόμενο, αρκετά διαφορετικό από τα απλά γεγονότα της γέννησης, της ωρίμανσης και του θανάτου, «πραγματικές γενιές» κατά τον φιλόσοφο, «είναι αυτές που τα μέλη τους , βιώνουν τα ίδια συνεκτικά ιστορικά προβλήματα.

Η διαγενεακή αδικία , καταγράφεται παραδοσιακά , στους τομείς της εργασίας, της ασφάλισης και του περιβάλλοντος . Όμως, αυτή η καταγραφή, δεν είναι περιοριστική και μπορεί να εντοπιστεί και σε άλλους τομείς δημόσιας πολιτικής και ενδιαφέροντος , όπως τα δημόσια οικονομικά, τα δημόσια αγαθά, οι κοινωνικές υπηρεσίες, η δημοκρατική συμμετοχή, η οικονομική ανάπτυξη.

Ευρώπη του 2020, με την οποία επιδιώκεται μια έξυπνη , βιώσιμη και χωρίς αποκλεισμούς ανάπτυξη.²¹

Η ευελιξία στην εργασία είναι ένα θέμα που αφορά πλέον και το δημόσιο τομέα , ώστε η διοίκησή του, να γίνει πιο ευέλικτη και ανταγωνιστική, ώστε να μπορεί να συνεργαστεί με τις ιδιωτικές επιχειρήσεις , με την άρση δε της μονιμότητας για τους δημοσίους υπαλλήλους , ανοίγεται ο δρόμος για την συνεργασία του δημοσίου με υπεργολαβικές εργασιακές σχέσεις μερικής απασχόλησης. Καθιερώνεται δε η κάλυψη πρόσκαιρων , ίσως και πάγιων αναγκών με συμβάσεις ιδιωτικού δικαίου ορισμένου χρόνου . Ετσι, έχουμε την δημιουργία «αδιαφανών πελατειακών σχέσεων», δημιουργία νέων Νομικών Προσώπων Ιδιωτικού Δικαίου που στελεχώνονται με δημόσιους υπαλλήλους , επιβάλετε ο θεσμός της εφεδρείας, που συνοδεύεται με μια συνεχόμενη επισφάλεια για τους εργαζόμενους.

Η επιλεκτική χρηματική ενίσχυση των πολύ μικρών επιχειρήσεων , (με προγράμματα επιδότησης νέων θέσεων εργασίας), καθώς και των αυτοαπασχολούμενων, (επιδότηση νέων ελεύθερων επαγγελματιών) καθώς επίσης και η εξίσου επιλεκτική παροχή επιδομάτων (επιδόματα κατάρτισης) σε ανέργους , ενίσχυσαν τις παρασιτικές συμπεριφορές και προσδοκίες των επιχειρήσεων, (ιδιαίτερα των πολύ μικρών) που διεκδικούν να επιδοτούνται με τον ένα ή τον άλλο τρόπο , κάθε φορά που προσλαμβάνουν προσωπικό , συντελώντας στην εκτόνωση των αντιδράσεων απέναντι στην «αδυναμία» του κράτους και των υπηρεσιών του , (ΟΑΕΔ), να υποστηρίξουν την κοινωνική προστασία των ανέργων, και την ένταξή τους σε αξιοπρεπείς θέσεις εργασίας.

Κάτω από τις σύγχρονες ανάγκες που επιτάσσουν οι καιροί, θα πρέπει να αναθεωρηθεί το πλαίσιο της έννοιας περί προστασίας της εργασίας, με διάφορες πολιτικές απασχόλησης που θα στηρίζουν την οικονομική ανάπτυξη, επιτρέποντας την εργασιακή ευελιξία, αλλά συγχρόνως, θα περιορίζουν και την επισφάλεια των εργαζομένων. Θα πρέπει να υπάρξουν αποτελεσματικοί μηχανισμοί έρευνας καθώς και θεσμοί υποστήριξης των ανέργων, καθώς και προγράμματα Ολοκληρωμένων Παρεμβάσεων κατά της ανεργίας, ώστε να συνδεθεί η προσφορά με την ζήτηση εργασίας.

²¹ Βρυξέλλες, 27 Νοεμβρίου 2012 – Ο José Manuel Barroso, Πρόεδρος Επιτροπής, συναντά στην έδρα της Ευρωπαϊκής Επιτροπής στις Βρυξέλλες, εκπροσώπους φιλοσοφικών και μη θρησκευτικών οργανώσεων, με κεντρικό θέμα: «Αλληλεγγύη μεταξύ των γενεών - Διαμόρφωση του περιγράμματος για την κοινωνία του αύριο στην Ευρώπη».

ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΔΕΥΤΕΡΟ

ΔΙΕΥΘΥΝΤΙΚΟ ΔΙΚΑΙΩΜΑ

2.1 οι φορείς της διευθυντικής εξουσίας

Ως Φορέας της διευθυντικής εξουσίας, καθώς και των δικαιωμάτων και των υποχρεώσεων που απορρέουν από αυτή, είναι ο εργοδότης²². Κάθε φυσικό ή νομικό πρόσωπο του δημοσίου ή ιδιωτικού δικαίου, συμπεριλαμβανομένου του Δημοσίου και των Ν.Π.Δ.Δ., που συνδέεται με σχέση εργασίας με τον εργαζόμενο, έναντι αμοιβής, καλείται εργοδότης, και συνήθως έχει και την ευθύνη για την επιχείρηση ή εκμετάλλευση.

Στη σχέση που υπάρχει μεταξύ του εργοδότη και εργαζόμενου, η έννοια του εργαζόμενου, προκύπτει ως αυτή του αντισυμβαλλόμενου, που τυγχάνει και νομική προστασία, έναντι των εργασιακών του δικαιωμάτων. Κατά συνέπεια, εργαζόμενος καλείται «κάθε πρόσωπο που απασχολείται από έναν ή περισσότερους εργοδότες, με οποιαδήποτε σχέση εργασίας, συμπεριλαμβανομένων και των ασκούμενων κα μαθητευόμενων, εκτός από το οικιακό υπηρετικό προσωπικό».

Ειδικότερα, ως μισθωτός, νοείται το άτομο, που παρέχει κάθε είδους εξαρτημένη εργασία, έναντι αμοιβής.²³

Επιχείρηση νοείται, κάθε οικονομική μονάδα, εκμετάλλευση, εγκατάσταση κα εργασία του ιδιωτικού ή του δημοσίου τομέα, ανεξάρτητα σε ποιο κλάδο οικονομικής δραστηριότητας κατατάσσεται.²⁴

Η έννοια του επιχειρηματία, μας παραπέμπει στις διατάξεις του εμπορικού δικαίου, αλλά επειδή χρησιμοποιείται και από το εργατικό δίκαιο, ως βάση διευθέτησης κοινών προβλημάτων ορίζεται ο κοινός τους τύπος, που είναι η επιχείρηση.

Οι έννοιες εκμετάλλευση και εργοδότης, είναι συνδεδεμένες αλλά διακρίνονται από τις έννοιες επιχειρηματίας και επιχείρηση αντίστοιχα. Από την άποψη της ρύθμισης των εργασιακών σχέσεων, βρίσκονται σε διαφορετικά πεδία, και ως κύριο χαρακτηριστικό της εκμετάλλευσης, έχουμε την οργανική της αυτοτέλεια.

²² Σταμούλης Σ.Δ. 1978 σελ:104, Κουκιάδης Ι.Δ., 2012, σελ 79

²³ Τζιώνας Ι. Α. 2012 σελ 17

²⁴ Ν. 3850/2010 άρθρο 3 παράγραφος 1

Για τον παραπάνω λόγο, (οργανική αυτοτέλεια της εκμετάλλευσης) , και επ' αυτής της αυτοτέλειας, έχουμε άσκηση της διευθυντικής – εργοδοτικής εξουσίας.

Συνήθως οι έννοιες- ιδιότητες , του εργοδότη και επιχειρηματία , συμπίπτουν στο ίδιο πρόσωπο, αλλά όχι απαραίτητα, διότι μπορεί να υπάρχουν επιχειρηματίες που δεν απασχολούν εργαζόμενους, άρα δεν είναι εργοδότες.

Αντίστοιχα, υπάρχουν και πολλές περιπτώσεις, που ο μισθωτός, όχι μόνο δεν γνωρίζει προσωπικά τον εργοδότη του , αλλά δεν μπορεί να προσδιορίσει και την ταυτότητά του. Το θέμα αυτό, αποτελεί και το βασικότερο πρόβλημα στις τριμερείς σχέσεις εργασίας, όπου πρόκειται για περιπτώσεις , που στην σχέση εργασίας, παρεμβάλλεται και ένα τρίτο πρόσωπο. Σε αυτές τις περιπτώσεις που υπάρχει ένα τρίτο πρόσωπο που παρεμβάλλεται , χωρίς να είναι συμβαλλόμενος στη σύμβαση εργασίας και απασχολεί για δικό του λογαριασμό έναν μισθωτό, γίνεται κατάτμηση της ιδιότητας του εργοδότη , και έχουμε έτσι δύο εργοδότες, τον αρχικό και τον μεταγενέστερο. (ΕΦ. Λάρισας 235/2012)

Το φυσικό ή νομικό πρόσωπο της εργοδοσίας, μπορεί να εμφανιστεί με πολλές μορφές και κατά περίπτωση , χρησιμοποιούνται διάφορες έννοιες, όπως άμεσος, έμμεσος , αφηρημένος , συγκεκριμένος , πλασματικός, κατ' απονομή εργοδότης, κ.λπ.

Οι έννοιες έμμεσος και άμεσος εργοδότης, προκύπτουν από την επιχειρηματική πρακτική του δανεισμού ή της παραχώρησης εργαζόμενου. Οι έννοιες συγκεκριμένος και αφηρημένος εργοδότης, συνδέονται με ορισμένες εργοδοτικές εξουσίες, για την άσκηση των οποίων , απαιτείται ο εργοδότης , αφενός να είναι φυσικό πρόσωπο, αφετέρου , να έχει την δικαιοπρακτική ικανότητα.

Σε αυτή την περίπτωση, συγκεκριμένος εργοδότης, καλείται το φυσικό πρόσωπο , που λειτουργεί ως νόμιμος εκπρόσωπος , μη έχοντας δικαιοπρακτική ικανότητα εργοδότη, του αφηρημένου εργοδότη.

Πλασματικός εργοδότης, λογίζεται ο εργοδότης, που εκ του νόμου φέρει εργοδοτικές εξουσίες , ή υποχρεώσεις , αναφορικά με σχέση εργασίας , χωρίς ανάμιξη σε αυτή, αλλά και χωρίς όφελος από αυτήν.

Η έννοια του κατ' απονομή εργοδότη, προκύπτει , στην περίπτωση που ο νόμος, επιβάλλει ορισμένες εργοδοτικές εξουσίες , ή υποχρεώσεις , να ανήκουν σε πρόσωπα , διαφορετικά από το φυσικό εργοδότη²⁵. (Α.Ν 1846/1951, άρθρο 8, παράγραφος 5)

Το διευθυντικό δικαίωμα, δεν ασκείται πάντα από την εργοδοσία, αλλά και από φυσικά πρόσωπα , που είναι νόμιμοι εκπρόσωποί της , τα λεγόμενα διευθυντικά στελέχη , ή διευθύνοντες υπάλληλοι ή ακόμα και από τρίτα

²⁵ Κουκιάδης Ι.Δ. , 2012 σελ. 368-375,377,375-376

πρόσωπα , στα οποία η εργοδοσία εκχωρεί , ένα μέρος ή και το σύνολο των εξουσιών της.²⁶

Πέραν της διοικητικής της διάστασης , η έννοια του διευθύνοντος υπαλλήλου, έχει και την νομική της διάσταση, η οποία, δεν ορίζεται σαφώς νομοθετικά, αλλά απορρέει από την Διεθνή Σύμβαση της Διεθνούς Συνδιάσκεψης της Εργασίας της Ουάσιγκτον , του 1919, η οποία κυρώθηκε από την Ελλάδα το έτος 1920 με τον νόμο 2269/1920.

Όταν η εργοδοσία κρίνει ότι κάποιοι από τους υπαλλήλους της διακρίνονται από τους υπολοίπους, λόγω των προσόντων ή των ιδιαίτερων ικανοτήτων ή δεξιοτήτων που διαθέτουν, τους προάγουν σε μια διευθυντική θέση, μέσω της οποίας αυτοί , θα προάγουν τα συμφέροντα της επιχείρησης. Άμεσα, τους αναθέτουν και την εποπτεία του προσωπικού της επιχείρησης, για το οποίο , καλούνται πλέον να αποφασίζουν ως υπάλληλοι με διευθυντική θέση.

Από την θέση την οποία βρίσκονται πλέον (τα διευθυντικά στελέχη) , εκτός από το ότι μπορούν να επηρεάζουν την κατεύθυνση και την εξέλιξη της επιχείρησης, έχουν μια σαφή διάκριση έναντι των υπολοίπων υπαλλήλων , αποφασίζοντας για θέματα προσωπικού, όπως προσλήψεις , απολύσεις, κ.λπ.

Συνήθως , φέρουν και ποινικές ευθύνες, σε περίπτωση που παραβούν τις διατάξεις που έχουν θεσπιστεί για την προστασία των συμφερόντων των εργαζομένων , όπως ακριβώς θα έφερε και ο εργοδότης –επιχειρηματίας , διότι: «ασκούν καθήκοντα και εξουσίες που προσιδιάζουν στο φορέα της επιχείρησης και με τις δύο ιδιότητες , του επιχειρηματία και του ιδιώτη» (Ζερδελής 2013, 43-44)

Τα διευθυντικά στελέχη, ακόμη και στην περίπτωση που είναι μισθωτοί , με σχέση εξαρτημένης εργασίας, εξαιρούνται από την εφαρμογή της εργατικής νομοθεσίας, όσον αφορά τα χρονικά όρια της εργασίας, την εβδομαδιαία ανάπαυση, τις άδειες, καθώς και την αποζημίωση ή προσαύξηση για υπερεργασία ή υπερωριακή απασχόληση.

Για να χαρακτηριστεί ένας υπάλληλος διευθυντικό στέλεχος, δεν είναι απαραίτητο να διαθέτει όλα τα χαρακτηριστικά που προαναφέραμε , αρκεί να υπάρχουν κάποια , που τον καθιστούν σε μια ιδιαίτερη εξέχουσα θέση , έναντι των υπολοίπων εργαζομένων , μέσα στην ίδια επιχείρηση.

Το κάθε ένα διευθυντικό στέλεχος, διακρίνεται από τα κατώτερα και μεσαία στελέχη της επιχείρησης, που απλά εποπτεύουν και διευθύνουν τομείς επιχείρησης, με βάση το πρόγραμμα ή τις γενικές εντολές του εργοδότη και ανάλογα με την ιεραρχία που κατέχει , διαφοροποιείται στις παρεχόμενες υπηρεσίες του ή στην εξουσία του , έναντι των λοιπών εργαζομένων.

²⁶ Ζερδελής Δ. 2013 :43, Τζιώρας Ι. Α. 2012: 117, Κουκιάδης Ι.Δ. 2012 : 298 , Βλαστός Σ. 2004 :107, Σταμούλης Σ.Δ. 1978:104

Οι διευθύνοντες σύμβουλοι, ή οι διαχειριστές Ε.Π.Ε καθώς και γενικότερα τα μέλη διοίκησης νομικού προσώπου, ΔΕΝ θεωρούνται ως διευθύνοντες υπάλληλοι, επειδή ασκούν την εργοδοτική εξουσία, σε ανώτατο διοικητικό επίπεδο, δε όλο της το εύρος.

Οι διευθύνοντες υπάλληλοι αντίθετα, ασκούν διευθυντικές εξουσίες , υποκαθιστώντας ή εκπροσωπώντας την εργοδοσία. Ο Δ.Σ. μιας Α.Ε , δεν συνδέεται με την εταιρεία με εργασιακή σχέση, αλλά σχέση εντολής, που διέπεται από τις ειδικότερες διατάξεις του εμπορικού δικαίου. Αν για αυτές του τις υπηρεσίες, λαμβάνει αμοιβή, τότε η σχέση του , χαρακτηρίζεται μίσθωση ανεξάρτητων υπηρεσιών.

Ωστόσο, όποια και να είναι τα κριτήρια που χαρακτηρίζουν έναν υπάλληλο διευθυντικό στέλεχος, στις μεγάλες επιχειρήσεις που συνήθως ο εργοδότης είναι νομικό πρόσωπο, κάθε τέτοιο στέλεχος, είτε κατ' εντολή , ή ανάθεση ή εξουσιοδότηση του εργοδότη, ασκεί εξουσίες , που εντάσσονται στο εύρος του διευθυντικού αξιώματος και εγείρει ζήτημα καταλογισμού ευθυνών , ως εκπροσώπων της διευθυντικής εξουσίας.

Η ευθύνη του εργοδότη, ως νομικού προσώπου, αναφέρεται στα άρθρα 70 και 71 του Αστικού Κώδικα . Αναφέρεται , ότι για τυχόν πράξεις ή παραλείψεις των οργάνων που αντιπροσωπεύει, (εφόσον έγιναν κατά την εκτέλεση των καθηκόντων που τους έχουν ανατεθεί από τον ίδιο) ευθύνεται ο ίδιος ο εργοδότης.

Κατά την άσκηση της διευθυντικής εξουσίας, μπορεί να διενεργηθούν διμερείς ή μονομερείς δικαιοπράξεις, (π.χ. κατάρτιση ή τροποποίηση ή καταγγελία της ατομικής σύμβασης εργασίας, άσκηση του διευθυντικού δικαιώματος κ.λπ.) , για τις οποίες ευθύνεται ο εργοδότης .

2.2 η έννοια του διευθυντικού δικαιώματος του εργοδότη

«Ως διευθυντικό δικαίωμα του εργοδότη, νοείται η εξουσία του , να ρυθμίζει κάθε θέμα αναγόμενο στην οργάνωση και λειτουργία της επιχείρησής του, με βάση τις ανάγκες της και προς επίτευξη γενικά των σκοπών της»²⁷

«Το διευθυντικό δικαίωμα του εργοδότη, αποτελεί την πλέον χαρακτηριστική έκφρασή της διευθυντικής – εργοδοτικής εξουσίας»²⁸ «Το διευθυντικό δικαίωμα του εργοδότη , είναι η εξουσία του εργοδότη να καθοδηγεί τον εργαζόμενο και να καθορίζει τους όρους εργασίας , ώστε να τηρείται η ορθή λειτουργία της επιχείρησης. Το διευθυντικό δικαίωμα και η συμμόρφωση του εργαζόμενου σε αυτό , συμβαδίζουν στη σχέση εργασίας .Παρόλο που δεν υφίσταται ειδική νομοθετική διάταξη, η οποία να αναφέρεται με τρόπο ευθύ , στο διευθυντικό δικαίωμα, η αναγνώριση του δικαιώματος αυτού , δεν τίθεται σε αμφιβολία , αφού θεωρείται σύμφυτο, με την εξουσία του επιχειρηματία - εργοδότη » (Αστικός Κώδικας άρθρο 652)

²⁷ Τζιώρας Ι.Α 2012:101

²⁸ Λεβέντης & Παπαδημητρίου 2011:710

Διευθυντικό δικαίωμα είναι η εξουσία του εργοδότη να προσδιορίζει και να εξειδικεύει την υποχρέωση προς παροχή εργασίας του μισθωτού καθορίζοντας το είδος, τον τόπο, τον τρόπο και τον χρόνο εργασίας, με σκοπό την προσφορότερη οργάνωση και λειτουργία της εκμετάλλευσης και την κατά το δυνατόν καλύτερη αξιοποίηση της εργασίας. Με αυτό ο εργοδότης διευθύνει, κατευθύνει, συντονίζει και ελέγχει την εργασία, ορίζει τις ειδικότερες συνθήκες της, κατανέμει και αναθέτει συγκεκριμένες εργασίες κ.ο.κ.

Το διευθυντικό δικαίωμα συνδέεται άμεσα με την έννοια της εξαρτημένης εργασίας και αποτελεί τη χαρακτηριστικότερη έκφραση των εργοδοτικών εξουσιών. Σχέση εξαρτημένης εργασίας χωρίς διευθυντικό δικαίωμα δεν νοείται. Στην ιεραρχία των μέσων διαμόρφωσης της σχέσης εργασίας το διευθυντικό δικαίωμα έχει την τελευταία θέση και λειτουργεί μόνον στον χώρο που αφήνουν κενό οι άλλοι διαμορφωτικοί παράγοντες (νόμος, συλλογική σύμβαση εργασίας κ.λπ.). Η άσκησή του, όμως, έχει μεγάλη πρακτική σημασία, γιατί η καθημερινή εργασία διακινείται ουσιαστικά βάσει αυτού του δικαιώματος.

Το διευθυντικό δικαίωμα, πρέπει να ασκείται μέσα στα πλαίσια της σύμβασης εργασίας και των άλλων πηγών του εργατικού δικαίου (λ.χ. νόμος, συλλογική σύμβαση εργασίας κ.λπ.) και κατά δίκαιη κρίση. Επίσης, πρέπει να σέβεται, μεταξύ άλλων, και την αρχή της ίσης μεταχείρισης. Η άσκησή του ελέγχεται από τις διατάξεις για την απαγόρευση της καταχρηστικής άσκησης δικαιώματος. Επίσης, η μεταβολή των όρων εργασίας που επιχειρεί ο εργοδότης ασκώντας καταχρηστικά το διευθυντικό του δικαίωμα συνιστά (μη νόμιμη) μονομερή βλαπτική μεταβολή των όρων εργασίας του μισθωτού.

Ειδικότερα το διευθυντικό δικαίωμα , κατέχει δύο συγκεκριμένες κατηγορίες , που ωστόσο , συνδέονται μεταξύ τους :

- Η εξουσία της οικονομικής διεύθυνσης της επιχείρησης
- Η οργανωτική εξουσία της διεύθυνσης και του προσωπικού ελέγχου των εργαζομένων, που παρέχουν τις υπηρεσίες τους μέσα στον οργανισμό.

Ως συγκεκριμένη κατηγορία , ένταξης του διευθυντικού δικαιώματος του εργοδότη, μπορούμε να θεωρήσουμε την ρυθμιστική εξουσία του εργοδότη, όπου με αυτή, επιβάλλονται γενικοί κανόνες για την «λειτουργία» του προσωπικού , καθώς και η πειθαρχική εξουσία , που υφίσταται το προσωπικό.

Βάση του διευθυντικού δικαιώματος, ο εργοδότης , αναλαμβάνει την διεύθυνση , τον συντονισμό , την κατεύθυνση και τον έλεγχο της εργασίας , ορίζοντας κάποιες συγκεκριμένες συνθήκες , μέσα στις οποίες μπορεί να κινείται το προσωπικό.

Επίσης, κατανέμει και αναθέτει , επιμέρους ειδικότερες εργασίες , ορίζοντας και καθορίζοντας τα πλαίσια μέσα στα οποία , κάτω από τους θεσμοθετημένους νόμους, και μέσα σε ορισμένη χρονική διάρκεια, θα εκτελεστούν οι εργασίες, που θα βελτιώσουν την οργάνωση του οργανισμού.

Έτσι , ο εργοδότης, έχει την ολική ελευθερία, να λαμβάνει κάθε μέτρο, που είναι απαραίτητο για την διαχείριση της εργασίας, και που θεωρεί αυτός κατάλληλο για την ορθή λειτουργία της επιχείρησης. Επομένως, κάθε απόφαση του εργοδότη , που αναφέρεται σε θέματα εργασίας, αρχής γενομένης από την πρόσληψη του εργαζόμενου , έως και την απόλυσή του, μπορούμε να πούμε ότι ανήκουν στο διευθυντικό δικαίωμα ή την εξουσία της διεύθυνσης της οικονομικής μονάδας.

Επίσης , μέσω της ελευθερίας που του δίνεται από την σύναψη μιας σύμβασης εργασίας με το προσωπικό του, έχει την εξουσία , να ορίζει από την μεριά του, τους όρους εργασίας , θέτοντάς τους όπως αυτοί εξυπηρετούν την επιχείρηση, αφού αυτοί , δεν ορίζονται μέσω άλλης πηγής. Άρα , μέσω εντολών , διαταγών ή άλλων πράξεων , έχουμε την υλοποίηση του διευθυντικού δικαιώματος .

Ο εργοδότης υλοποιεί το διευθυντικό του δικαίωμα, με κάθε τρόπο, αφού σκοπό έχει όπως προαναφέραμε , την ομαλή λειτουργία και οργάνωση της επιχείρησης, και την επίτευξη των σκοπών της, μόνο εάν αυτό το δικαίωμα:

δεν ανακαλείται ή δεν περιορίζεται από καμία ειδική διάταξη νόμου ή από την ατομική σύμβαση εργασίας , ή ακόμα από οποιοδήποτε άλλον παράγοντα διαμόρφωσης της εργασιακής σχέσης. (συλλογική σύμβαση εργασίας, κανονισμός εργασίας, πρακτική εκμετάλλευσης κ.λ.π.)

δεν έχουμε κατάχρηση του δικαιώματος ή των ορίων που θέτονται στο άρθρο 281 του Αστικού Κώδικα,

δεν παραβιάζει την διάταξη του άρθρου 371 του Αστικού Κώδικα²⁹ , όπου σύμφωνα με την οποία, οφείλεται να πραγματοποιείται δίκαια. (η σχέση μεταξύ εργοδότη και μισθωτού, να διακρίνεται από πίστη, ευθύτητα, εμπιστοσύνη και εντιμότητα).

2.3 σχέση εργασίας και σύμβαση εργασίας

Οι βασικές μορφές σύμβασης, είναι η σύμβαση εξηρημένης εργασίας , η σύμβαση ανεξαρτήτων υπηρεσιών και η σύμβαση έργου.

Στη σύμβαση εξαρτημένης εργασίας, ο εργαζόμενος , δεσμεύεται από τις οδηγίες του εργοδότη αναφορικά με τον τρόπο, τον χρόνο και τον τόπο παροχής της εργασίας του, πρέπει να ακολουθεί τις οδηγίες αυτές και να δέχεται την άσκηση ελέγχου από τον εργοδότη για τη διαπίστωση της συμμόρφωσής του (διευθυντικό δικαίωμα).

Αντίθετα, στη σύμβαση ανεξαρτήτων υπηρεσιών, ο εργαζόμενος δεν δεσμεύεται από τις οδηγίες του λήπτη της εργασίας αναφορικά με τα

²⁹ Άρθρο 371 , Αοριστία παροχής : Αν ο προσδιορισμός της παροχής ανατέθηκε σε έναν από τους συμβαλλόμενους ή σε τρίτον, σε περίπτωση αμφιβολίας θεωρείται ότι ο προσδιορισμός πρέπει να γίνει με δίκαιη κρίση. Αν δεν έγινε με δίκαιη κρίση ή βραδύνει, γίνεται από το δικαστήριο.

παραπάνω, ούτε υποβάλλεται στο διευθυντικό του δικαίωμα, οφείλει μόνο, να προσφέρει την εργασία του υπό τους όρους που προβλέπει η σύμβαση.

Με τη σύμβαση εξαρτημένης εργασίας, ο εργαζόμενος αναλαμβάνει την υποχρέωση να παρέχει την εργασία του υπαγόμενος στο διευθυντικό δικαίωμα του εργοδότη, χωρίς να ευθύνεται για το αποτέλεσμα της εργασίας του. Οι συμβαλλόμενοι, δηλαδή, αποβλέπουν στην παροχή της εργασίας, την οποία κατευθύνει ελέγχει και οδηγεί ο εργοδότης, χωρίς ο εργαζόμενος να αναπτύσσει κατά κανόνα κάποια πρωτοβουλία (πλην των διευθυντικών στελεχών κ.λπ.).

Αντίθετα, στη σύμβαση έργου ο εργολάβος αναλαμβάνει να εκτελέσει ένα έργο και ο εργοδότης να καταβάλει τη συμφωνημένη αμοιβή. Αντικείμενο της σύμβασης, λοιπόν, στο οποίο αποβλέπουν οι συμβαλλόμενοι, δεν είναι η εργασία που χρησιμοποιείται για την παραγωγή του έργου, αλλά το έργο καθ' εαυτό, το αποτέλεσμα και η επίτευξη της εργασίας. Ο εργολάβος δεν υπόκειται στο διευθυντικό δικαίωμα του εργοδότη και διαθέτει πρωτοβουλία κατά την εκτέλεση του έργου. Οφείλει μόνο να εκτελέσει το έργο σύμφωνα με τους όρους που προβλέπει η σύμβαση και μπορεί να χρησιμοποιήσει και τρίτα πρόσωπα προς τούτο. Με την ολοκλήρωση και παράδοση του έργου λύεται η σύμβαση έργου.

Η σύμβαση εργασίας του κάθε εργαζόμενου, διέπεται από τους όρους εργασίας, που προστατεύουν το εργαζόμενο, αλλά και από την τάξη στον χώρο της εργασίας³⁰.

Σε ατομικό επίπεδο, οι όροι της εργασίας, ρυθμίζονται κατόπιν συμφωνίας ή σύμβασης μεταξύ του εργοδότη και του εργαζόμενου, είτε γραπτώς είτε προφορικώς, μέσα σε ένα πλαίσιο που ορίζεται από την αρχή της συμβατικής ελευθερίας³¹. Πάνω σε αυτή την αρχή, αναπτύσσονται κατ' επέκταση, η ελευθερία της επιχειρηματικής δραστηριότητας, (εμπορίου και βιομηχανίας κατά την παραδοσιακή διατύπωση), όπου καθένας, επιλέγει το είδος της δραστηριότητας, με την οποία θέλει να ασχοληθεί και από την οποία προσδοκά να αποκομίσει οικονομικά οφέλη, καθώς και η ελευθερία της εργασίας και του επαγγέλματος.

Όταν γίνεται αναφορά στη σύμβαση εργασίας, έχουμε και προσδιορισμό του προσώπου του εργοδότη. Συνήθως, είναι το ίδιο πρόσωπο με τον μισθωτή της εργασίας, αλλά αυτό δεν ισχύει πάντοτε.

Όπως έχουμε αναφέρει και παραπάνω στην εργασία μας, ως εργοδότης, νοείται το άτομο, που συνάπτει τη σύμβαση εργασίας με τον μισθωτό, έχει την υποχρέωση να του καταβάλλει την αντίστοιχη με το παραγόμενο έργο αμοιβή

³⁰ Λεβέντης Α.Γ. & Παπαδημητρίου Κ.Δ. 1990, σελ 20

³¹ Η αρχή της ελευθερίας των συμβάσεων αποτελεί ειδική μορφή της οικονομικής ελευθερίας, που θεμελιώνεται στο άρθρο 5 παράγραφος 1 του Συντάγματος του 1975/86/2001. Η ελευθερία των συμβάσεων, αναλύεται σε ελευθερία σύναψης, ή μη, της σύμβασης, ελευθερία επιλογής του αντισυμβαλλόμενου, καθώς και ελευθερία καθορισμού του περιεχομένου της, (**Δαγτόγλου Π.Σ., Ατομικά Δικαιώματα, Β' 1991, σελ 998**)

του , δέχεται την εργασία του , και ασκεί επ' αυτού, το διευθυντικό του δικαίωμα.

Αν υφίσταται αμφισβήτηση ως προς το πρόσωπο του εργοδότη, για τον προσδιορισμό της πιο πάνω ιδιότητας, λαμβάνεται υπόψη πρώτα το πρόσωπο προς το συμφέρον του οποίου παρέχεται η εργασία και αυτός είναι ο φορέας της επιχείρησης και περαιτέρω το πρόσωπο, φυσικό ή νομικό, που φέρει τις δαπάνες και τους κινδύνους της επιχείρησης³².

Η σύμβαση εργασίας, είναι κατά κανόνα και κατ' αρχήν άτυπη , με την έννοια ότι για την σύστασή της δεν απαιτείται η τήρηση ορισμένου ή έγγραφου τύπου , εκτός από τις εξαιρέσεις που προβλέπει ο νόμος . Για να καταστεί έγκυρη όμως μια ατομική σύμβαση εργασίας, απαιτείται σε κάθε περίπτωση η δικαιοπρακτική ικανότητα³³.

Οι όροι της σύμβασης εργασίας είναι δυνατόν να τροποποιούνται στο επίπεδο της ατομικής σύμβασης είτε με συμφωνία με τον εργαζόμενο («κοινή συναινέσει»), είτε μονομερώς από τον εργοδότη.

Η μονομερής μεταβολή από τον εργοδότη μπορεί να συμβεί κυρίως με τους εξής τρόπους:

α) με την άσκηση του διευθυντικού δικαιώματος (εντός των νομίμων ορίων ασκήσεως αυτού),

β) με μονομερή τροποποίηση ή ανάκληση όρων εργασίας με βάση σχετική ρήτρα που έχει συμφωνηθεί στην ατομική σύμβαση εργασίας,

γ) με μονομερή βλαπτική μεταβολή των όρων της σύμβασης εργασίας (εφόσον την αποδεχθεί ρητώς ή σιωπηρώς ο εργαζόμενος), και

δ) με τροποποιητική καταγγελία της σύμβασης εργασίας.

Ο εργοδότης είναι υποχρεωμένος από την σχέση εξαρτημένης εργασίας, να γνωστοποιεί στον εργαζόμενο, τους ουσιώδεις όρους της σύμβασης ή της σχέσης εργασίας που περιλαμβάνουν :

- Τα στοιχεία ταυτότητας των συμβαλλομένων
- Τον τόπο παροχής της εργασίας , την έδρα της επιχείρησης, τη διεύθυνση κατοικίας του εργοδότη,
- Τη θέση και την ειδικότητα του εργαζόμενου , τον βαθμό του , την κατηγορία της απασχόλησής του , καθώς επίσης και το αντικείμενο της εργασίας του .

³² www.taxheaven.gr/laws/

³³ Κουκιάδης Ι.Δ. , 2012 , σελ 413

- Την ημερομηνία έναρξης της σύμβασης ή αντίστοιχα της σχέσης εργασίας, καθώς και τη διάρκειά της , εάν πρόκειται για σύμβαση ορισμένου χρόνου .
- Τη διάρκεια της κανονικής ημερήσιας και εβδομαδιαίας απασχόλησης του εργαζόμενου
- Τη συλλογική ρύθμιση που είναι εν ισχύ και καθορίζει τους ελάχιστους όρους αμοιβής και εργασίας του εργαζόμενου.

Επίσης, μέσα στις υποχρεώσεις του εργοδότη , είναι και :

- η γνωστοποίηση του μισθωτού για την διάρκεια της αδείας του με αποδοχές καθώς και ο τρόπος και ο χρόνος χορήγησής της.
- Σε περίπτωση λύσης της σύμβασης, ή καταγγελία της εργασιακής σχέσης μεταξύ τους, ο εργοδότης οφείλει να γνωρίζει στον μισθωτό το ύψος της αποζημίωσης , (βάση της ισχύουσας νομοθεσίας)
- Οι αποδοχές που δικαιούται ο εργαζόμενος καθώς και η περιοδικότητα της καταβολής τους³⁴ .

Το είδος της μεταξύ τους σχέσης εργασίας , καθορίζει και την πυκνότητα καθώς και το εύρος της διευθυντικής εξουσίας του εργοδότη επί του εργαζόμενου, που ως έννομη σχέση , υφίσταται , ανεξάρτητα της ύπαρξης ή μη , έγκυρης ή μη σύμβασης εργασίας, αρκεί να υπάρχει πραγματική απασχόληση του εργαζόμενου.

Επί της συμβάσεων εξαρτημένης εργασίας, βάσει της οποίας ο εργαζόμενος, έναντι μισθού , έχει θέσει στη διάθεση του εργοδότη , την εργασιακή του δύναμη, υποβαλλόμενος σε προσωπική και νομική εξάρτηση από αυτόν , το διευθυντικό δικαίωμα του εργοδότη, ασκείται, σε όλο του το εύρος.

Όπως αναφέραμε και παραπάνω στην εργασία μας, οι όροι της σύμβασης , περιορίζουν το διευθυντικό δικαίωμα. Όμως , υπάρχουν κάποιες συμβατικές ρήτρες , που επιτρέπουν , μονομερώς , στον εργοδότη, να τροποποιεί , ουσιώδεις όρους πολλές φορές της σύμβασης , που μπορεί να αναφέρονται στον χρόνο , τον τόπο και το είδος παροχής της εργασίας, καθώς επίσης να ανακαλεί στο μέλλον οικειοθελείς παροχές , ή να ελέγχει την εκτός του χώρου και χρόνου εργασίας , επαγγελματική δράση του εργαζόμενου . (π.χ. ρήτρες απαγόρευσης ανταγωνισμού , ή παράλληλης απασχόλησης κατά την διάρκεια της εργασιακής σχέσης)

Έτσι, διανοίγεται ένα ειδικό πεδίο άσκησης του διευθυντικού δικαιώματος³⁵, πέραν των ορίων του , δημιουργώντας αντίστοιχες αξιώσεις του εργαζόμενου, που απορρέουν από την επιχειρησιακή συνήθεια, περιορίζοντας την επαγγελματική ελευθερία του μισθωτού ³⁶. (όχι μόνο στη συμβατική αλλά και στη μετασυμβατική περίοδο)

³⁴ Π.Δ. 156/1994 , Αρθρο 2

³⁵ Πουλάκου – Ευθυμιάτου Αντωνία 2007, σελ.238

³⁶ Ζερδελής Δ. 2013, σελ : 423-428 , Νάκου Κ. 2009 , σελ 97-109

Όταν ο περιορισμός της ελευθερίας του εργαζόμενου , ασκείται εντός θεμιτών ορίων, εκπηγάζει από την υποχρέωση πίστης προς τον εργοδότη που όσο ανώτερη είναι η θέση του εργαζόμενου σε κλίμακα διοικητικής ιεραρχίας, τόσο αυξάνεται και η έννοια της καλής πίστης³⁷.

2.4 άσκηση διευθυντικού δικαιώματος

Στην ιεραρχία των μέσων διαμορφώσεως των σχέσεων εργασίας, το διευθυντικό δικαίωμα , έχει την τελευταία θέση, και λειτουργεί μόνο μέσα στο χώρο, που αφήνουν κενό οι άλλοι διαμορφωτικοί παράγοντες. Η άσκηση του όμως, έχει μεγάλη πρακτική σημασία, γιατί η καθημερινή εργασία διακινείται ουσιαστικά βάσει αυτού του δικαιώματος .

Η άσκηση του διευθυντικού δικαιώματος, συνάδει πολλές φορές με τις ανάγκες της επιχείρησης, και αποσκοπεί στην καλύτερη και αρτιότερη οργάνωσή της , αρκεί να μην αντίκειται στην ατομική σύμβαση εργασίας, και δεν γίνεται καταχρηστική άσκηση αυτού του δικαιώματος, που ίσως και να συνεπάγεται και υλική ή ηθική βλάβη για τον εργαζόμενο.

Έχουν διατυπωθεί πολλές γνώμες και για την νομική φύση του διευθυντικού δικαιώματος . Ποιο συγκεκριμένα, χρησιμοποιήθηκαν όλες οι δυνατότητες που προσφέρει το αστικό δίκαιο, για το χαρακτηρισμό του διευθυντικού δικαιώματος όπως οι έννοιες του:

- διαπλαστικού
- εξουσιαστικού και
- ενοχικού δικαιώματος .

Ως προς το μέρος που το διευθυντικό δικαίωμα , ασκείται με «διαταγές» που διαμορφώνουν μια νέα κατάσταση, ως πιο σωστή άποψη, έτσι όπως φαίνεται και ότι υπερισχύει και σήμερα, θεωρείται αυτή που δέχεται , ότι το διευθυντικό δικαίωμα, είναι διαπλαστικό³⁸.

³⁷ Κατά τον έλεγχο της εγκυρότητας ρητρών του είδους αυτού , λαμβάνεται υπόψη, το αν εξυπηρετούν το συμφέρον του εργοδότη, σύμφωνα με την αρχή της αναλογικότητας, ώστε να μην επιβάλλουν υπέρμετρους περιορισμούς , εις βάρος της ελευθερίας του εργαζόμενου, το χρονικό διάστημα ισχύος της ρήτρας, το εύρος απαγόρευσης, το είδος των επαγγελματικών ενεργειών που απαγορεύονται , τυχόν πρόβλεψη για αποζημίωση ή οικονομικό αντάλλαγμα , ως αντιστάθμισμα του περιορισμού που επιβάλλει η σύμβαση και ποιες μεταβολές των όρων εργασία του γενικού διευθυντικού δικαιώματος , μπορούν έγκυρα να συμφωνηθούν ως περιεχόμενο ειδικού – διευρυμένου διευθυντικού δικαιώματος. Άλλωστε, και για τις συμβατικές ρήτρες, ισχύουν οι περιορισμοί που διέπουν κάθε συμφωνία , βάσει των άρθρων 174,178, και 179 του Αστικού Κώδικα. Αυστηρότερος δε, είναι ο έλεγχος των ρητρών , βάσει του άρθρου 281, του Αστικού Κώδικα. (*Λεβέντης & Παπαδημητρίου , 2013 σελ: 373-377*)

³⁸ Είναι εκείνα που παρέχουν στον δικαιούχο τη δυνατότητα να επιφέρει μονομερώς μια έννομη μεταβολή πάνω σε δικαίωμα ή έννομη σχέση, ή κατάσταση. Η άσκηση τους, δηλαδή δεν προϋποθέτει την σύμπραξη του προσώπου κατά του οποίου στρέφονται.

Διακρίνονται σε αυτοτελή , δηλαδή σε εκείνα που δεν συνδέονται προς υφιστάμενη έννομη σχέση π.χ. κατάληψη αδέσποτου κινητού και σε μη αυτοτελή , τα οποία συνδέονται προς μία τέτοια έννομη σχέση και είναι τα περισσότερα.

Παράδειγμα: ο Μ μισθωτής διαμερίσματος, δηλώνει στον Ε εκμισθωτή, ότι καταγγέλλει τη μίσθωση , για τις 30 Ιουνίου. Με τη μονομερή αυτή δήλωση του Μ, (καταγγελία) , λήγει η

Δυνατή είναι και η ανάθεση της άσκησής του σε τρίτους, που πραγματοποιείται με πληρεξουσιότητα ή εξουσιοδότηση. Η διευθυντική εξουσία του εργοδότη σημαίνει γενικά πως η εργασία του μισθωτού μπορεί να παρέχεται μόνο στο πλαίσιο αυτής της εξουσίας και κατά το μέτρο που η ίδια το επιτρέπει (τι, πώς, πότε). Πιο συγκεκριμένα, σημαίνει ότι κάθε λεπτομέρεια σχετική με τον τρόπο, το χρόνο και τον τόπο της εργασίας που δεν έχει καθοριστεί στη σύμβαση εργασίας ή σε άλλη πηγή δικαίου μπορεί να ρυθμίζεται μονομερώς από τον εργοδότη.

Ο μισθωτός δηλαδή, με όση επιμέλεια και αν εκτελεί την εργασία του, δε θεωρείται ότι την εκτελεί κανονικά εφόσον η εκτέλεσή της δεν είναι σύμφωνη με τις οδηγίες του εργοδότη. Αυτό το προνόμιο του εργοδότη αποτελεί την ουσία του διευθυντικού δικαιώματος.

Ωστόσο, ο εργοδότης, σίγουρα, δεν μπορεί να ασκήσει νομικά καμία επιρροή στην προσωπική εκτός υπηρεσίας ιδιωτική ζωή του μισθωτού.

Επίσης, πάντα μέσα στα νομικά πλαίσια, μπορεί να προσδιορίζει τις εξουσίες του, μέσα από μια σειρά περιορισμών και τρόπων, που ασκεί αυτό του το δικαίωμα.

Μέσα από την γενική και την εργασιακή έννομη τάξη, προκύπτουν σημαντικοί περιορισμοί, που θέτουν όρια στα δικαιώματα του εργοδότη. Μέσα στην εργασιακή έννομη τάξη, όπως έχουμε αναφέρει και παραπάνω στην εργασία μας, περιλαμβάνονται και οι κανόνες που υπάρχουν στις συλλογικές συμβάσεις και οι αντίστοιχοι των διοικητικών αποφάσεων, στις συλλογικές διαφορές εργασίας. Θα ήταν λάθος μας, να μην αναφέρουμε εδώ και τις διάφορες μορφές συναποφάσεων, μεταξύ εργοδότη και εκπροσώπων των εργαζομένων (σωματεία κ.λπ.)

Ο βασικός νόμος στην εκμετάλλευση, είναι ο κανονισμός της εργασίας, και είναι σίγουρα δεσμευτικός για τον εργοδότη, έχοντας την υποχρέωση να τον εφαρμόσει. Ο εργοδότης, ενεργεί με την ιδιότητα του εκτελεστικού – διευθυντικού, οργάνου, ή του οργάνου που έχει την πειθαρχική δικαιοδοσία μέσα στην επιχείρηση, άρα και τις αντίστοιχες υποχρεώσεις που ορίζει ο κανονισμός της εργασίας.

Ανάλογα, μπορεί να ενεργούν και άλλες πηγές εσωτερικού δικαίου της επιχείρησης, όπως, οι συναποφάσεις εργοδότη και συμβουλίου των εργαζομένων, ή να υπάρχει μια συμβατική βάση, ή μια ενιαία ρύθμιση.

Η σύγχρονη έννομη τάξη, ήδη προβλέπει και δίνει την δυνατότητα συνεργασίας, συμμετοχής και κοινής απόφασης εργοδότη και υπαλλήλου, για την διάπλαση και εφαρμογή των εργασιακών σχέσεων δημοκρατικά και κοινωνικά, με θέσπιση των κανόνων του εργατικού δικαίου, θέτοντας περιορισμούς στην εργοδοτική εξουσία.

έννομη σχέση της μίσθωσης στο παραπάνω χρονικό σημείο, χωρίς να είναι αναγκαία η σύμφωνη γνώμη του Ε.

Η ατομική σύμβαση, επίσης, οριοθετεί την εξουσία του εργοδότη, και κυρίως το διευθυντικό δικαίωμα μέσα στα σημεία στα οποία της παραχωρείται ο ρυθμιστικός ρόλος. Βεβαίως η κάθε σύμβαση, μπορεί είτε άμεσα είτε έμμεσα, να διευρύνει τα όρια του διευθυντικού δικαιώματος, είτε μέσω ηθελημένης αοριστίας για ορισμένους όρους, είτε με την πλήρη αναγνώριση του εργοδότη, του δικαιώματος για έναν μονομερή καθορισμό, άρα και τροποποίηση ορισμένων όρων.

Τα περιθώρια του διευθυντικού δικαιώματος, καθώς και της ανάπτυξής του, καθορίζονται από τη σύμβαση εργασίας, σε συνάρτηση με τον βαθμό εξειδίκευσης, των διαφόρων όρων που αυτή μπορεί να περιλαμβάνει. Έτσι, όσο πιο εξειδικευμένα και αναλυτικά περιγράφονται στη σύμβαση εργασίας, οι όροι, τόσο περισσότερο μπορεί να περιορισθεί και η ευχέρεια του εργοδότη, να αναπτύξει ως προς αυτούς τους όρους και το διευθυντικό δικαίωμα.

Ωστόσο, μπορούμε να καταλάβουμε ότι δεν είναι δυνατόν, μέσα σε μια ατομική σύμβαση εργασίας, να περιγράφονται με πλήρη και ολοκληρωτικό τρόπο, τα πάντα για την διαχείριση των όρων της εργασίας, διότι αυτό, θα μπορούσε να αποτελέσει και προσβολή της αξίας και της ανάπτυξης της προσωπικότητας του εργαζόμενου.

Εξάλλου, δεν πρέπει να ξεχνάμε ότι τόσο η σύμβαση εργασίας όσο και η σχέση του διευθυντικού δικαιώματος, λειτουργεί και προς την αντίστροφη κατεύθυνση, με την έννοια, ότι αν η άσκηση του διευθυντικού δικαιώματος κατά διαφορετικό τρόπο από τα οριζόμενα στην σύμβαση, εκτελείται επί μακρό χρονικό διάστημα, χωρίς την αντίδραση του εργαζόμενου, αυτό μπορεί κάλλιστα να οδηγήσει και στη σιωπηρή τροποποίηση της ίδιας της σύμβασης.

Η έννομη θέση του εργοδότη πρέπει να θεωρείται λειτουργική θέση. Κατά συνέπεια, οι εξουσίες του δεν είναι απλώς δικαιώματα από τις επιμέρους συμβατικές σχέσεις σύμφωνα με την έννοια του αστικού δικαίου, αλλά κατά κύριο λόγο κατηγορήματα της καταστατικής έννομης θέσεως του μέσα στην εκμετάλλευση, δηλαδή λειτουργικές αρμοδιότητες.

Οι εξουσίες του παραχωρούνται από την οικονομική μονάδα, για την υλοποίηση ενός ορισμένου σκοπού, και για την εξυπηρέτηση αυτού και μόνο του σκοπού, μπορεί ο εργοδότης να κάνει χρήση των εργασιακών δυνάμεων και εξουσιών του.

Η αυθαίρετη άσκηση των εργοδοτικών εξουσιών, είτε για προσωπικούς λόγους, είτε για άσχετους λόγους με τις ανάγκες της εκμετάλλευσης, μπορεί να ελεγχθεί νομικά, για κατάχρηση δικαιώματος.

Αναπόφευκτα, τίθεται πρόβλημα για τον έλεγχο των ορίων, στην άσκηση του διευθυντικού δικαιώματος.

Ο εργοδότης, εάν δεν αναφέρεται ρητά μέσα στην σύμβαση του εργαζόμενου, έχοντας περισσότερες από μία εκμετάλλευση, μπορεί να απασχολήσει τον εργαζόμενο, στον τόπο διαφορετικό από τον μόνιμο και συνήθη, που παρέχει την εργασία του. Επίσης, δικαιούται να ζητήσει από τον εργαζόμενο

να παράσχει την εργασία του , σε διαφορετικό τόπο από την έδρα , και να του ζητήσει να διανυκτερεύσει εκεί , αφού βέβαια του καταβάλει και την νόμιμη αποζημίωση για εκτός έδρας απασχόληση. (λέγοντας νόμιμη αποζημίωση εκτός έδρας, αυτό μπορεί να είναι οδοιπορικά έξοδα και πρόσθετη αποζημίωση για κάθε μια μέρα διανυκτέρευσης εκτός έδρας)

Έχει επίσης το δικαίωμα ο εργοδότης, να μεταβάλει μόνιμα ή προσωρινά , τον τόπο παροχής εργασίας του μισθωτού, οπότε τότε γίνεται λόγος είτε για μετάθεση ή απόσπαση του εργαζόμενου , με την προϋπόθεση, ότι αυτή η ενέργεια δεν περιορίζεται ή δεν αποκλείεται από την Σ.Σ.Ε ,ή από κάποιον κανονισμό της εργασίας ή από κάποιον όρο της ατομικής σύμβασης, καθώς επίσης δεν συνιστά καταχρηστική άσκηση του δικαιώματος του εργοδότη.

Σε κάθε περίπτωση, κατά την λήψη όποιου απόφασης, ο εργοδότης , οφείλει να συνυπολογίσει και τα συμφέροντα του εργαζόμενου.

Ο εργασιακός χρόνος, δηλαδή ο χρόνος κατά τον οποίο ο μισθωτός , οφείλει να είναι διαθέσιμος , ως προς τις υπηρεσίες του στον εργοδότη , ρυθμίζεται με το νομοθετικό πλαίσιο , που είναι εξειδικευμένο στις αναφορές του στην τυπική και νόμιμη διάρκεια , καθώς και την επιτρεπτή επέκταση αυτής. Μέσα σε αυτό το πλαίσιο, αναφέρονται επίσης , ανάλογα με το είδος κάθε ατομικής σύμβασης εργασίας, οι πρόσθετες αμοιβές που θα πρέπει να καταβάλλονται σε περίπτωση απασχόλησης πέραν του νόμιμου ωραρίου³⁹.

Το ωράριο της εργασίας , εντός του εικοσιτετράωρου, ως προς την έναρξη την λήξη , τυχόν διαλλείματα , υπάγεται στο διευθυντικό δικαίωμα , με ότι όμως περιορισμούς αναφέρονται στα άρθρα 371 και 372⁴⁰ του Αστικού Κώδικα.

Ζητήματα έχουν ανακύψει , σχετικά με το ωράριο , όπως όταν κάποιος εργαζόμενος , με σύμβαση εργασίας μέσα στην οποία δεν καθορίζεται το ωράριο εργασίας του και ενώ επί μακρό χρονικό διάστημα, παράσχει την εργασία του σε ένα συγκεκριμένο ωράριο , του ζητείται να το διαφοροποιήσει .
41

³⁹ Τζιώρας Ι. Α. 2012, σελ 123- 152

⁴⁰ Σύμβαση στην οποία ο προσδιορισμός της παροχής ανατίθεται στην απόλυτη κρίση ενός από τους συμβαλλομένους είναι άκυρη.

⁴¹ **ΑΠ 1212/2006** Μόνη η παροχή επί σειρά ετών της εργασίας σε ορισμένο ωράριο ή βάρδια, δεν συνεπάγεται αυτόματα ότι δημιουργήθηκε και σιωπηρά συμβατικός όρος για την απασχόληση του εργαζόμενου, μόνο στο ωράριο αυτό ή στην συγκεκριμένη βάρδια. Για να στοιχειοθετηθεί η αξίωση του είδους αυτού, θα πρέπει να συντρέχουν και άλλα πραγματικά περιστατικά από τα οποία να συνάγεται σαφώς η βούληση του εργοδότη να διατηρήσει αμετάβλητο αυτό το ωράριο εργασίας ή αυτή την βάρδια του μισθωτού . ΑΠΤμ Β'266/1990 ΑΠ 63/202 . ΕΦ Πειραιά 924/1986.

Άλλα θέματα σχετικά με την οργάνωση και την εύρυθμη λειτουργία της οικονομικής μονάδας, είναι και αυτά που έχουν σχέση με την ιεραρχική και μισθολογική εξέλιξη των υπαλλήλων, όπως έχουμε αναφέρει και παραπάνω στην εργασία μας, αφού αφορούν πρόσωπα που φέρουν ευθύνες για την λειτουργία της επιχείρησης, καθώς επίσης χαίρουν εμπιστοσύνης από την διεύθυνση.

Η κρίση αυτών των ατόμων περί προαγωγής των, μπορεί να υπάγεται στις αρμοδιότητες ενός διευθυντή ή προϊσταμένου ή ενός συλλογικού οργάνου, όπως ένα υπηρεσιακό συμβούλιο ή ένα συμβούλιο προαγωγών.

Άρα μπορεί κατ' αρχήν το θέμα των προαγωγών ή της μισθολογικής εξέλιξης του προσωπικού να είναι καθήκον και ευθύνη της διεύθυνσης της οικονομικής μονάδας, αλλά υπάγεται στο διευθυντικό δικαίωμα, δεδομένου ότι κατά περίπτωση, επαφίεται στην κρίση του φορέα της διευθυντικής εξουσίας, που μπορεί να διαφοροποιείται, για την επίτευξη του σκοπού της οικονομικής μονάδας.

2.5 Συνέπειες υπέρβασης του Διευθυντικού Δικαιώματος

Το άρθρο 371 του Αστικού Κώδικα, επιβάλλει στον εργοδότη να είναι δίκαιος⁴² και έντιμος στην σχέση του με τον κάθε εργαζόμενο ξεχωριστά αλλά και με το σύνολο των εργαζομένων που του παρέχουν τις υπηρεσίες του. Ανάλογα λοιπόν με την συμβατική τους σχέση, και το είδος της παρεχόμενης εργασίας να τους παρέχει τις κατάλληλες συνθήκες για να την εκτελούν.

Έτσι, αναδεικνύονται οι αρχές της ισότητας και της ίσης μεταχείρισης, και της δικαιοσύνης, που επιτρέπει στον εργοδότη να ρυθμίζει μια παροχή προς τον εργαζόμενο, αλλά παράλληλα και στον δικαστή να κρίνει αν αυτή η παροχή έχει γίνει κατά δίκαιη κρίση.

Αν οι οδηγίες του εργοδότη, παραβιάζουν την αρχή της ίσης μεταχείρισης, ή γενικά καταστρατηγούν τα όρια του διευθυντικού δικαιώματος, ο εργαζόμενος δεν είναι υποχρεωμένος να τις ακολουθήσει. Με το άρθρο 200 του Α.Κ, η καλή πίστη, ερμηνεύεται με περιεχόμενο ευρύτερο αυτής των χρηστών ηθών, της κοινωνικής ηθικής δηλαδή και όχι της θρησκευτικής ηθικής. Αυτή η ηθική

⁴² Ο Σ.Δ. Σταμούλης 1978, σελ 137, διακρίνει σε κατηγορίες τους περιορισμούς που διαμορφώνουν τα όρια του διευθυντικού δικαιώματος ως παρακάτω:

περιορισμοί από συνταγματικές διατάξεις, (αρχή του σεβασμού και της προστασίας της ανθρώπινης αξίας, της ελεύθερης ανάπτυξης της προσωπικότητας, της ίσης μεταχείρισης, της ελευθερίας συνείδησης, της ελευθερίας της γνώμης)

περιορισμοί από νομοθετικές διατάξεις. (το απαραβίαστο της προσωπικότητας του μισθωτού, βάσει των άρθρων 57-60 του Α.Κ., η καλοπιστία και η συναλλακτική χρηστικότητα, βάσει του άρθρου 288 του Α.Κ., η απαγόρευση της καταχρηστικής άσκησης του δικαιώματος, βάσει του άρθρου 281 του Α.Κ., ή ανεπίτρεπτη αντίθεση του διευθυντικού δικαιώματος στις ποινικές διατάξεις, η δια νόμου θέσπιση των καθηκόντων και υποχρεώσεων του μισθωτού).

Περιορισμοί από άλλες πηγές δικαίου (από την ατομική σύμβαση εργασίας, τη συλλογική σύμβαση εργασίας τους κανονισμούς εργασίας, τις διαιτητικές αποφάσεις, την υποχρέωση πρόνοιας, την ειδικότητα του μισθωτού, την ιδιότητα του μισθωτού, π.χ. προστασία ανηλίκων και γυναικών την πρακτική ή τις συνήθειες της επιχείρησης, το σκοπό του δικαιώματος και την σκοπιμότητα παροχής ορισμένης διευθυντικής εντολής), και

Περιορισμούς κατά των επεμβάσεων στην ιδιωτική ζωή του μισθωτού.

συνάδει με τον κώδικα της συμπεριφοράς των έντιμων ατόμων , καθώς και με το «ηθικό ελάχιστο» όλων των ανθρώπων.

Η άσκηση του διευθυντικού δικαιώματος όπως έχουμε αναφέρει ξανά στην εργασία μας, είναι ένας συνδυασμός της εξυπηρέτησης του συμφέροντος της επιχείρησης και του εργοδότη, λαμβανομένου υπόψη και των συμφερόντων καθώς και των προσδοκιών των εργαζομένων .

Η εξισορρόπηση των αντιτιθέμενων συμφερόντων και των δύο πλευρών (εργοδότη και εργαζόμενου) , με όσο το δυνατόν καλύτερες συνθήκες, είναι και ο σκοπός του νομοθέτη που ορίζει το διευθυντικό δικαίωμα του εργοδότη , μέσα από το άρθρο 281 του Αστικού Κώδικα.

Άλλωστε, σε κάθε δικαίωμα , όπως γνωρίζουμε , ενυπάρχει και ένας φραγμός, ο οποίος προσδιορίζεται από το γενικό συναίσθημα του δικαίου καθώς και από τον σκοπό του δικαιώματος. Έτσι, η άσκηση του δικαιώματος, επιτρέπεται και είναι θεμιτή, αν ασκείται μέσα στο πλαίσιο του φραγμού αυτού. Όταν έχουμε υπέρβαση αυτών των ορίων, έχουμε την λεγόμενη κατάχρηση δικαιώματος , η οποία απαγορεύεται από το νόμο με μια ερμηνευτική διάταξη, (α΄ 281 Α.Κ.) και η οποία αποτελεί και γενική ρήτρα , έχοντας χαρακτήρα κατευθυντήριας αρχής⁴³.

Η κατάχρηση δικαιώματος λοιπόν, καταρχήν , αποτελεί νομότυπη άσκηση του δικαιώματος, δηλαδή δεν συνιστά παράβαση κανόνων δικαίου. Δηλαδή ο καταχρώμενος τα δικαιώματά του , τα ασκεί καταρχήν νομίμως, με την έννοια ότι δεν παραβαίνει κάποια συγκεκριμένη διάταξη. Αυτό όμως που συνιστά την κατάχρηση, είναι η υπερβολική συμπεριφορά , που αγγίζει τέτοιο βαθμό υπερβολής, ώστε να μην είναι πλέον ανεκτή από την έννομη τάξη⁴⁴.

Έτσι, ο νόμος , θέτει τα όρια πέραν των οποίων η άσκηση του δικαιώματος είναι καταχρηστική, με κάποια αντικειμενικά κριτήρια, τα οποία όμως, αποτελούν «αόριστες νομικές έννοιες». Ο δικαστής , σε κάθε περίπτωση, θα κρίνει αν η άσκηση του δικαιώματος είναι καταχρηστική, έχοντας το πραγματικό υλικό για την κάθε περίπτωση .

Βλέποντας την λέξη «προφανής» υπέρβαση του δικαιώματος , που χρησιμοποιείται πολλές φορές, ναι μεν μπορεί να αναφέρεται για να προσδιορίζει ως πλεοναστικά την κατάχρηση του δικαιώματος, αλλά από την άλλη , φανερώνει ότι δεν αρκεί η πιθανολόγηση της κατάχρησης, αλλά χρειάζεται και πλήρης απόδειξη αυτής , με πραγματικούς ισχυρισμούς , που την στοιχειοθετούν.

Όλες αυτές οι παραπάνω έννοιες, υποχρεώνουν τον εργοδότη, όταν κατά την άσκηση του διευθυντικού του δικαιώματος , καθορίζει τους όρους της εργασίας μονομερώς, να μη λειτουργεί εγωιστικά , ή υποκινούμενος από

⁴³ Π. Θεράπου, « Το άρθρον 281 »

⁴⁴ Ανδ. Δημητρόπουλος , Γενική Συνταγματική Θεωρία, Παραδόσεις Συνταγματικού Δικαίου, Τόμος Γ΄ Έκδοση Θ΄ σελίδα 898.

ταπεινά ελατήρια, αλλά με τρόπο που να αναδεικνύει την κοινωνική διάσταση της προσφοράς του εργαζόμενου.

Σε περιορισμό του άρθρου 281 του Α.Κ , υπόκειται και το δικαίωμα του εργοδότη να καταγγείλει αναίτιολόγητα και όποτε αυτός θέλει την εργασιακή σύμβαση . Σε μια τέτοια περίπτωση, η καταγγελία είναι άκυρη και θεωρείται σαν να μην έγινε (άρθρα 174,180 του Α.Κ) . Η άσκηση του δικαιώματος αυτού του εργοδότη, υπερβαίνει προφανώς τα όρια που επιβάλλουν η καλή πίστη ή τα χρηστά ήθη , ή ο κοινωνικός ή οικονομικός σκοπός του δικαιώματος , όπως έχουμε αναφέρει παραπάνω στην εργασία μας.

Αν ωστόσο, παρά την καταχρηστική άσκηση του δικαιώματός του να καταγγείλει την εργασιακή σύμβαση, ο εργοδότης αρνείται να δεχθεί την παροχή της εργασίας, τότε , καθίσταται υπερήμερος έναντι του εργαζόμενου, και όσο διαρκεί η υπερημερία του, δηλαδή η μη αποδοχή της εργασίας, υποχρεούται να καταβάλλει στον εργαζόμενο τις αποδοχές του, σαν να τον απασχολούσε κανονικά . (άρθρα 349,350,656 του Α.Κ.)

Εξάλλου, η καταγγελία της εργασιακής σύμβασης, για λόγους οικονομικοτεχνικούς, δηλαδή ως μέτρο οργανωτικό ή αναδιορθωτικό, ή οικονομικό , που αποφασίστηκε από τον εργοδότη στα πλαίσια του διευθυντικού του δικαιώματος, δεν είναι καταχρηστική.

Είναι πάντως δυνατόν η καταγγελία για τέτοιους λόγους, να αντιβαίνει στις αρχές της καλόπιστης εκπλήρωσης της παροχής . (άρθρο 288 ΑΚ) . Αυτό συμβαίνει όταν ο εργοδότης, προκειμένου να επιλέξει τους μισθωτούς που, πρέπει να απολυθούν , παραλείπει να λάβει υπόψη και να συνεκτιμήσει τα κοινωνικά και οικονομικά κριτήρια της αρχαιότητας, της ηλικίας, της οικογενειακής και οικονομικής κατάστασης κάθε μισθωτού και η δυνατότητα εξεύρεσης από αυτόν , άλλης εργασίας, ή έστω η πρόταση στον μισθωτό που πρόκειται να απολύσει για ενασχόλησή του σε άλλη θέση, έστω και κατώτερη εκείνης που αυτός κατείχε , εφόσον βεβαίως υπάρχει τέτοια κενή θέση στην επιχείρησή του και ο υπό απόλυση μισθωτός είναι κατάλληλος για εργαστεί σ' αυτή, όπως επιβάλλεται από το καθήκον πρόνοιας, το οποίο βαρύνει τον εργοδότη, σύμφωνα με τα άρθρα 651,657,658,660,662,έως και το 667, σε συνδυασμό με τα άρθρα 200 και 281 του Αστικού Κώδικα , καθώς και συναφών διατάξεων της εργατικής νομοθεσίας, και επιτάσσει την απόλυση εκείνων , για τους οποίους το μέτρο αυτό θα είναι λιγότερο επαχθές.

2.6 Διευθυντικό δικαίωμα και καταχρηστική άσκηση

Ένα από τα πιο χαρακτηριστικά καταχρηστικά δικαιώματα του εργοδότη, είναι αυτό της καταχρηστικής απόλυσης του εργαζόμενου. Τα τελευταία χρόνια , όλο και περισσότερο , προκύπτουν περιπτώσεις όπου ιδιωτικοί υπάλληλοι , βρίσκονται από την μία ημέρα στην άλλη , απολυμένοι από την εργασία τους , δίχως να έχουν οι ίδιοι προκαλέσει αυτό το αποτέλεσμα, με την συμπεριφορά τους ή την πλημμελή άσκηση των καθηκόντων τους.

Αυτό βέβαια προκαλεί πολλές εύλογες απορίες, αναφορικά με το εύρος του διευθυντικού δικαιώματος του εργοδότη . Δημιουργείται αυτόματα η ερώτηση:

ο υπάλληλος που βρίσκεται σε αυτή τη θέση , έχει κάποια δικαιώματα? Υπάρχει για αυτόν κάποιο μέσο άμυνας?

Όπως έχουμε αναφέρει, οι εργαζόμενοι που απασχολούνται με μόνιμη ή αορίστου σύμβαση εργασίας σε κάποιον εργοδότη, (φυσικό ή νομικό πρόσωπο) , παρέχοντας την προσωπική τους εργασία αντί συμφωνημένου μισθού, το πράττουν βάσει μιας σύμβασης εξαρτημένης εργασίας , που έχει συναφθεί μεταξύ των ιδίων και του εργοδότη τους .

Με αυτή την σύμβαση, ο εργαζόμενος αναλαμβάνει την κύρια υποχρέωση ως προς την παροχή της εργασίας του στον εργοδότη, υπό την εποπτεία , τις οδηγίες και τον έλεγχό του και ο τελευταίος έχει την υποχρέωση να καταβάλει αντίστοιχα τον μισθό.

Σε αυτή την σύμβαση, αναφέρονται ρητά η θέση του εργαζόμενου , τα καθήκοντά του, οι μηνιαίες τακτικές αποδοχές, το ωράριο εργασίας του , η άδειά του, κ.τ.λ. Η σύμβαση αυτή , διαχωρίζεται σε σύμβαση ορισμένου και αορίστου χρόνου.

Ένα από τα δικαιώματα που δίνονται σε αμφότερα τα μέρη της συμφωνίας , βάσει της σύμβασης αορίστου χρόνου, είναι και το δικαίωμα να προχωρήσουν σε καταγγελία της σύμβασης εργασίας, όποτε θέλουν . Αναφερόμαστε σε απόλυση ή οικειοθελή αποχώρηση/ παραίτηση⁴⁵.

Η καταγγελία εκ μέρους του εργοδότη σύμβασης αορίστου χρόνου, η οποία πρέπει να είναι έγγραφη, διακρίνεται σε:

τακτική (δηλαδή με προηγούμενη προειδοποίηση του εργαζόμενου) και

άτακτη (δίχως προειδοποίηση), το οποίο και παίζει σημαντικό ρόλο στο ύψος της αποζημίωσης που πρέπει να καταβάλει ο εργοδότης στον εργαζόμενο με την απόλυση (εφόσον έχει συμπληρωθεί τουλάχιστον δίμηνη απασχόληση)

Με τον νόμο 4093/2012 (ΦΕΚ 222/Α/2012) που ισχύει από 12-11-2012, σε περίπτωση τακτικής καταγγελίας, το ύψος της αποζημίωσης ανέρχεται στο μισό από αυτό που θα κατέβαλε ο εργοδότης σε περίπτωση άτακτης καταγγελίας.

Η προθεσμία δε της προειδοποίησης (ή αλλιώς προμήνυσης) ορίζεται ρητά, ανάλογα με την προϋπηρεσία του εργαζόμενου. Σε περίπτωση μη τήρησης έγγραφου τύπου ή καταβολής της νόμιμης αποζημίωσης, η καταγγελία είναι άκυρη.

Από το άρθρα που αναφέραμε παραπάνω, δηλαδή το 669 παράγραφος 2 του Αστικού Κώδικα και άρθρο 1 του Νόμου 2112 του 1920 , προκύπτει ότι η καταγγελία της σύμβασης εργασίας αορίστου χρόνου , είναι μονομερής ανατιμωγής δικαιοπραξία , και συνεπώς το κύρος της δεν εξαρτάται από την ύπαρξη ή την ελαττωματικότητα της αιτίας για την οποία έγινε .

⁴⁵ Άρθρο 669 ΑΚ άρθρο 1 του Ν. 2112/1920 , άρθρα 1& 5 Ν. 3198/1955

Ανεξάρτητα λοιπόν με το αν είναι επωφελής ή βλαπτική για τον εργαζόμενο, η μονομερής μεταβολή της σύμβασης δεν είναι επιτρεπτή . Το δικαίωμα που αποκτά ο εργαζόμενος με τον περιορισμό του άρθρου 281 του Αστικού Κώδικα, δηλαδή της μη υπερβάσεως των ορίων που επιβάλλει η καλή πίστη ή τα χρηστά ήθη ,ή ο κοινωνικό ή οικονομικός σκοπός του δικαιώματος. Η υπέρβαση αυτών των ορίων , καθιστά καταχρηστική και άκυρη την καταγγελία , σύμφωνα με τα άρθρα 174 και 180 του Αστικού Κώδικα.

Θα πρέπει να σημειωθεί ότι η καταγγελία δεν είναι καταχρηστική μόνο στην περίπτωση που οφείλεται σε διακοπή της αρμονικής συνεργασίας μεταξύ του εργοδότη και του εργαζόμενου , που προήλθε από αντισυμβατική συμπεριφορά, παράνομη πράξη ή από πλημμελή εκτέλεση των καθηκόντων του εργαζόμενου.

Επιπλέον, η καταγγελία του εργοδότη, πρέπει να οφείλεται σε συγκεκριμένους λόγους , που πρέπει να επικαλεστεί και να αποδείξει , εξαιτίας των οποίων , μπορεί να κάνει άσκηση του δικαιώματός του .

Προσπαθώντας να κατηγοριοποιήσουμε τις περιπτώσεις που θεωρείται καταχρηστική η απόλυση εργαζομένου και επομένως άκυρη, θα τοποθετούσαμε στην πρώτη κατηγορία τις περιπτώσεις εκείνες όπου η καταγγελία λαμβάνει στην πραγματικότητα χώρα από κακότητα, εμπάθεια, έχθρα ή εκδικητικότητα του εργοδότη, όταν επομένως η καταγγελία γίνεται από ταπεινά ελατήρια που δεν εξυπηρετούν το σκοπό του δικαιώματος.

Επιπλέον, καταχρηστική είναι η καταγγελία όταν αυτή γίνεται στην πραγματικότητα λόγω της νόμιμης συνδικαλιστικής δράσης του εργαζόμενου (π.χ. συμμετοχή σε απεργία), λόγω προηγούμενης δικαστικής διεκδίκησης των αξιώσεων του εργαζόμενου, λόγω αρνήσεώς του να δεχθεί παράνομη απαίτηση του εργοδότη, για πολιτικούς ή θρησκευτικούς λόγους, λόγω προβλήματος υγείας, λόγω μη ενέδωσης σε σεξουαλική παρενόχληση, ή λόγω ανυπαίτιου κωλύματος του εργαζόμενου προς εργασία για σύντομη χρονική διάρκεια.

Εν συνεχεία, η καταγγελία της σύμβασης για οικονομικοτεχνικούς λόγους του εργοδότη δεν θεωρείται καταρχάς καταχρηστική, για τον λόγο ότι η σκοπιμότητα της ενέργειας αυτής ανήκει στην σφαίρα του επιχειρηματικού κινδύνου του εργοδότη, την οποία και ο ίδιος αποκλειστικά αναλαμβάνει.

Πλην όμως, πρέπει να λαμβάνονται υπόψη σε κάθε τέτοια περίπτωση και να ελέγχονται :

α) ο αιτιώδης σύνδεσμος μεταξύ των οικονομικοτεχνικών λόγων και της καταγγελίας,

β) η πιθανότητα λήψης ηπιότερων μέτρων, ενόψει και του γεγονότος ότι η καταγγελία της σύμβασης εργασίας θα πρέπει να επιλέγεται ως το έσχατο μέσο (ultimaratio),

γ) ο τρόπος επιλογής του εν λόγω εργαζομένου ως απολυτέου, η οποία (επιλογή) πρέπει να πραγματοποιείται με αντικειμενικά κριτήρια, όπως δηλαδή επιβάλλουν η καλή πίστη και τα συναλλακτικά ήθη.

Κατ' αυτόν τον τρόπο π.χ., κρίθηκε ως καταχρηστική καταγγελία, η οποία τελέστηκε προκειμένου η εργοδότη να διασφαλίσει τα συμφέροντά της, από πειθαρχικά παραπτώματα της εργαζομένης, εφόσον δεν είχε προηγουμένως δοκιμάσει να της επιβάλει αντίστοιχη πειθαρχική ποινή, ως ηπιότερο μέσο, όπως είχε τη δυνατότητα βάσει του Κανονισμού προσωπικού της (ΑΠ 904/2012).

Επιπλέον, κρίθηκε καταχρηστική η καταγγελία, όπου ο εργοδότης δεν έλαβε υπόψη του τα κοινωνικά και οικονομικά κριτήρια της αρχαιότητας, της προϋπηρεσίας, της ηλικίας, της οικογενειακής κατάστασης, της αποδοτικότητας αλλά και την δυνατότητα εξεύρεσης νέας εργασίας ανάμεσα στους υπαλλήλους (ΑΠ 31/2013).

Επίσης, κρίθηκε ως καταχρηστική η καταγγελία από εταιρεία για τον λόγο ότι η εταιρεία κατήγγειλε προσχηματικά τη σύμβαση εργασίας μερικών υπαλλήλων για δήθεν μείωση εργασιών εξαιτίας της τοποθετήσεως και λειτουργίας νέας γραμμής παραγωγής, τοις πράγμασι όμως το έπραξε αυτό για προσλάβει αντ' αυτών έκτακτο προσωπικό με μειωμένο ημερομίσθιο (ΑΠ 677/2004).

Τέλος, καταχρηστική είναι και η καταγγελία όταν γίνεται λόγω άρνησης του εργαζόμενου να αποδεχθεί την προταθείσα από τον εργοδότη μονομερή βλαπτική μεταβολή των εργασιακών του όρων (π.χ. υποβιβασμός σε υποδεέστερη θέση) ή την προταθείσα τροποποιητική καταγγελία.

Σε όλες αυτές τις περιπτώσεις, όπου υπάρχει καταχρηστικότητα της καταγγελίας της σύμβασης εργασίας, ο εργαζόμενος μπορεί να προσφύγει στο αρμόδιο δικαστήριο με βασικό αίτημα την αναγνώριση της κατάχρησης του δικαιώματος του εργοδότη και να του καταβληθούν οι μισθοί υπερημερίας από τον εργοδότη που δεν αποδέχεται τις προσφερόμενες υπηρεσίες του, ενώ σε περίπτωση που η καταγγελία έγινε υπό συνθήκες ή περιστάσεις που οδήγησαν σε προσβολή της προσωπικότητας και της αξιοπρέπειάς του, τότε μπορεί να ζητήσει και χρηματική ικανοποίηση για ηθική βλάβη.

Εφόσον λοιπόν ο εργαζόμενος αποδείξει την άνω κατάχρηση και αυτή αναγνωριστεί από το δικαστήριο, τότε υποχρεώνεται ο εργοδότης σε καταβολή των μισθών υπερημερίας και ανάλογα και σε καταβολή χρηματικού ποσού για την ηθική βλάβη που υπέστη ο εργαζόμενος.

Επειδή όμως το δικαίωμα αυτό του εργαζόμενου παραγράφεται αρκετά σύντομα, ήτοι σε 3 μήνες από την κοινοποίηση σ' αυτόν του εγγράφου της καταγγελίας, θα πρέπει άμεσα να κινητοποιηθεί για να προασπίσει τα συμφέροντά του και να απευθυνθεί σε κάποιον δικηγόρο, ώστε να κατατεθεί και επιδοθεί εμπροθέσμως η σχετική αγωγή. Σε διαφορετική περίπτωση, το δικαίωμα παραγράφεται και μια ενδεχόμενη αγωγή απορρίπτεται ως απαράδεκτη. Αν δεν κοινοποιηθεί έγγραφο απόλυσης η προθεσμία των τριών

μηνών προσφυγής στο Δικαστήριο αρχίζει όταν ο εργοδότης σταμάτησε να αποδέχεται τις υπηρεσίες του εργαζόμενου.

2.7 Διευθυντικό δικαίωμα και βλαπτική μεταβολή

Οι όροι της σύμβασης εργασίας , είναι δεσμευτικοί , τόσο για τον εργοδότη ,όσο και για τον εργαζόμενο. Μπορούν να τροποποιηθούν , όπως έχουμε αναφέρει, μετά από νέα συμφωνία των δύο αντισυμβαλλομένων, εκτός και αν ορίζεται κάτι το διαφορετικό από την ίδια την σύμβαση εργασίας.

Έτσι, η «μονομερής μεταβολή» της σύμβασης εργασίας, θεωρείται και τροποποίηση των όρων εργασίας , εκ μέρους του εργοδότη, που μπορεί να προκαλεί βλάβη στον εργαζόμενο, αφού δεν έχει την συγκατάθεσή του .

Επίσης ο μισθωτός, μη έχοντας το δικαίωμα για τροποποίηση της σύμβασης από το νόμο, η κάθε αλλαγή των όρων εργασίας που γίνεται εκ μέρους του εργοδότη γίνεται με κατάχρηση του διευθυντικού δικαιώματος και με υπέρβαση των ορίων του άρθρου 281 του Αστικού Κώδικα⁴⁶.

2.7.1. μονομερής βλαπτική μεταβολή

Όπως έχουμε αναφέρει και παραπάνω στην εργασία μας, η μονομερής μεταβολή της σύμβασης , δεν είναι επιτρεπτή, ανεξάρτητα αν είναι βλαπτική ή επωφελής για τον εργαζόμενο.

Στην περίπτωση όμως που ο εργοδότης προβεί σε ευνοϊκή μεταβολή κάποιου όρου ή όρων της σύμβασης, ο εργαζόμενος, θα δεχθεί την αλλαγή, και με την σιωπηρή του αποδοχή, συνομολογεί για την συμφωνία τροποποίησης της σύμβασης , σαν να έχει καταρτιστεί μια νέα σύμβαση.⁴⁷

Το πρόβλημα ανακύπτει όταν η αλλαγή που γίνεται εκ μέρους του εργοδότη στην σύμβασης εργασίας με τον εργαζόμενο, επέρχεται βλάβη στον τελευταίο , οπότε και η μεταβολή αυτή , χαρακτηρίζεται και βλαπτική .

Έχει γίνει δε αποδεκτό , (δεδικασμένο) ότι αν επί μακρό χρονικό διάστημα ο εργαζόμενος, παρέχει την εργασία του με σταθερό και τακτικό και μόνιμο τρόπο, επέρχεται μια σιωπηρή διαμόρφωση των όρων εργασιακής σύμβασης , όσον αφορά την διάσταση της παροχής. Π.χ. τα καθήκοντα σε ορισμένη θέση, το ωράριο κλπ. Έτσι καταρτίζεται έγκυρα και σιωπηρά , μια νέα σύμβαση , με αποτέλεσμα μια μονομερή διαφοροποίησή της εκ μέρους του εργοδότη, να είναι μονομερής βλαπτική μεταβολή των όρων της σύμβασης για τον μισθωτό.⁴⁸

⁴⁶ Τζιώρας Ι. Α. 2012 σελ 101

⁴⁷ Άρθρο 361 του ΑΚ

⁴⁸ Πρόκειται για συγκεκριμενοποίηση της εργασιακής σχέσης. Μονομερής βλαπτική μεταβολή, αποτελεί και το να υποχρεωθεί υπάλληλος , για την παροχή εργασίας για χρόνο λιγότερο από εκείνο που συμφωνήθηκε , με αντίστοιχη μείωση των αποδοχών του, όταν είχε συμφωνηθεί η

Τα προαναφερόμενα ως μονομερή βλαπτική μεταβολή σε όρους συμβάσεων εργασίας, εφαρμόζονται εννοείται σε έγκυρες συμβάσεις εξαρτημένης εργασίας αορίστου χρόνου, καθιερώνοντας τεκμήριο υπέρ του εργαζόμενου.⁴⁹

Το υπέρ του εργαζόμενου τεκμήριο αυτό, αποβλέπει στο να τον διασφαλίσει από τυχόν αυθαίρετη εκ μέρους του εργοδότη , τροποποίηση των όρων της σύμβασής του με σκοπό τον εξαναγκασμό του , σε οικειοθελή αποχώρηση από την εργασία του , ώστε να μην υποχρεούται ο εργοδότης να του καταβάλει την νόμιμη αποζημίωση .

Άρα, εξασφαλίζεται με τον τρόπο αυτό , η περίπτωση που ο εργαζόμενος κάτω από την πίεση της μονομερούς βλαπτικής μεταβολής των όρων εργασίας τους, αποφασίσει να αποχωρήσει για τον λόγο επιβολής από τον εργοδότη δυσμενέστερων όρων εργασίας, η λήψη της νόμιμης αποζημίωσής του .

Παράλληλα , η διάταξη αυτή, καθιστά την σύμβαση εργασίας ως κριτήριο προσδιορισμού του πεδίου , μέσα στο οποίο ο εργοδότης οφείλει και μπορεί να ασκεί το διευθυντικό του δικαίωμα.

Σε περίπτωση δανεισμού του εργαζόμενου ή τυχόν μεταβίβασης της επιχείρησης, ο δεύτερος εργοδότης, δεν δικαιούται να προβεί σε μονομερή μεταβολή των όρων της σύμβασης εργασίας που είχε συναφθεί με τον αρχικό εργοδότη.

Η από την πλευρά του εργοδότη μονομερή μεταβολή της εργασιακής σύμβασης , με επερχόμενη βλάβη του εργαζομένου, μπορεί να συνιστά και άμεση ή έμμεση υλική ή και ηθική ζημία για τον εργαζόμενο.

Η υλική βλάβη , σχετίζεται κατά κύριο λόγο με τις αποδοχές του , ειδικότερα το μισθό του , που μπορεί να προκύπτει από τόσο από τον νόμο ή από την σύμβαση εργασίας και συνιστά τη βασικότερη και την κύρια υποχρέωση του εργοδότη έναντι του εργαζόμενου.⁵⁰

παροχή αυτής, εκ του λόγου ότι παρείχετο επί σειρά ετών , τακτικώς σταθερώς και μόνιμως. ΑΠ. 82/2001 . Τόσο το Εφετείο, όσο και ο Αρειος Πάγος, δέχθηκαν ότι η παροχή εργασίας , επί σειρά ετών σταθερά , τακτικά και μόνιμά, σε συγκεκριμένο ωράριο, έχει διαμορφώσει σιωπηρά όρο εργασιακής σύμβασης, ενώ η αλλαγή από πλευράς εργοδότη, του ωραρίου αυτού, εφόσον επιφέρει βλάβη στον εργαζόμενο , συνιστά μονομερή βλαπτική μεταβολή . Εφετείο Λάρισας 3/2013 ,ΑΠ 1370/2010.

⁴⁹ Βάσει του Νόμου 2112/1920 , η διάταξη αυτή , εφαρμόζεται επί υπαλλήλων . Με το άρθρο 1 του Β.Δ της 16^{ης} Ιουλίου 1920 (ΦΕΚ 158 Α΄ 18/07/1920) η ισχύς της επεκτάθηκε και επί εργατών και τεχνιτών. ΑΠ 3502/1991 . Ο Αρειος Πάγος , εξέτασε αν υπέστη μονομερή βλαπτική μεταβολή εργατοφύλακας, η εργασία του οποίου συνίστατο σε φύλαξη και περιποίηση πάρκων του δήμου Θεσσαλονίκης .

⁵⁰ Κουκιάδης Ι.Δ. 2012, σελ 668

2.7.2. μονομερής βλαπτική μεταβολή με υλική ζημιά

Η μονομερής βλαπτική μεταβολή της εργασιακής σύμβασης, με υλική ζημιά , επέρχεται όταν , με μονομερή απόφαση ο εργοδότης , αποφασίζει να μειωθούν μονίμως οι αποδοχές του εργαζόμενου . Οι αποδοχές είναι συμφωνημένη αποζημίωση για την παροχή της εργασίας του εργαζόμενου , και πρέπει να λαμβάνει ο μισθωτός ως κύρια υποχρέωση του εργοδότη. Η μείωση των αποδοχών, μπορεί να είναι σε συμφωνημένο συμβατικό μισθό ,ή σε ορισμένες περιπτώσεις και για αποδοχές που λάμβανε ο μισθωτός για μεγάλο χρονικό διάστημα σταθερά και τακτικά , που ήταν υψηλότερες από το αρχικώς συμφωνημένο συμβατικό επίπεδο .

Σαν σχετικές ενδεικτικές περιπτώσεις, στις οποίες έχει κριθεί ότι υπάρχει μονομερής βλαπτική μεταβολή της σύμβασης , μπορούμε να αναφέρουμε :

- η μείωση αποδοχών εξαιτίας της μείωσης χρόνου εργασίας⁵¹
- την αλλαγή ωραρίου ή βάρδιας , με συνακόλουθη μείωση ή ολοσχερή απώλεια πρόσθετων αμοιβών (νυκτερινή εργασία, Κυριακάτικη εργασία ή υπερωριακή απασχόληση)⁵²
- η αύξηση του εργασιακού χρόνου (π.χ. παροχή εργασίας και τις απογευματινές ώρες ..)
- η μείωση του εργασιακού χρόνου ή και η μεταβολή του τρόπου αμοιβής⁵³ (μισθός για πενθήμερη εργασία πλήρους ωραρίου , που μεταβάλλεται σε μείωση εργασιακού χρόνου και αμοιβή με ημερομίσθιο)
- Η αλλαγή εργασιακής θέσης ή υπηρεσίας,⁵⁴ καθώς και η ανάθεση υποδεέστερων καθηκόντων με αυτά της αρχικής ανάθεσης, με

⁵¹ **ΑΠ 907/2004** Αρχικά είχε συναφθεί σύμβαση για πενθήμερη εργασία, στη συνέχεια επιβλήθηκε στην εργαζόμενη να εργάζεται τρεις ημέρες , γεγονός που επέφερε μείωση των αποδοχών της . ΑΠ 1285/2010 Μείωση ωρών εργασίας , σε ιδιωτικό εκπαιδευτικό, με συνακόλουθη μείωση των αποδοχών του . Εφετείο Πειραιά , 138/2011 Η μείωση του αριθμού των μαθητών ιδιωτικού σχολείου, δεν συνιστά λόγο ανώτερης βίας που να δικαιολογεί τη μονομερή βλαπτική μεταβολή των όρων εργασίας ιδιωτικού εκπαιδευτικού , με ανάθεση σε αυτόν μειωμένου ωραρίου και συνακόλουθη μείωση του μισθού του.

⁵² **ΑΠ 1212/2006** Μόνη η παροχή επί σειρά ετών της εργασίας, σε ορισμένο ωράριο ή βάρδια , δεν συνεπάγεται αυτόματα ότι δημιουργήθηκε σιωπηρά συμβατικός όρος για την απασχόληση του εργαζόμενου μόνο στο ωράριο αυτό , ή στη συγκεκριμένη βάρδια. Για να στοιχειοθετηθεί η αξίωση του είδους αυτού , θα πρέπει να συντρέχουν και άλλα πραγματικά περιστατικά από τα οποία να συναγεται σαφώς η βούληση του εργοδότη να διατηρήσει αμετάβλητο αυτό το ωράριο εργασία, ή αυτή την βάρδια του μισθωτού.

⁵³ **Εφετείο Αθηνών 7075/1995** . Ο ενάγων, σαν οδηγός αυτοκινήτου , απασχολήθηκε κατά πλήρες ωράριο, με πενθήμερη εργασία, και έναντι καταβολής μηνιαίου μισθού για τρία περίπου έτη. Στην συνέχεια, ύστερα από κατάθεσή του στο ΙΚΑ , εναντίον του εργοδότη του, του επέβαλε να εργαστεί πραγματοποιώντας λίγα ημερομίσθια το μήνα, ενώ έγιναν και νέες προσλήψεις οδηγών .

⁵⁴ **ΑΠ 456/1975** εργαζόμενος, προσελήφθη με σύμβαση εξαρτημένης εργασίας από νοσοκομείο, προκειμένου να παράσχει τις υπηρεσίες του , ως καθαριστής και υπηρέτης μαγειρείου. Με έγγραφο τύπου , η αρχική του σύμβαση, τροποποιήθηκε και ορίστηκε ότι θα παρέχει υπηρεσίες νοσοκόμου, όπως και έγινε επί έντεκα περίπου συνεχόμενα χρόνια.

συνακόλουθη μείωση των αποδοχών και ενδεχομένως και παράλληλη στέρηση της δυνατότητας για ιεραρχική και μισθολογική εξέλιξη.⁵⁵ (ανάθεση σε υπάλληλο χειρωνακτικού έργου, απώλεια επιδόματος θέσης)

- Ανάκληση κάποιας χορηγούμενης πρόσθετης νόμιμης ή συμβατικής παροχής , που δινόταν τακτικά και ανελλιπώς στον εργαζόμενο , για κάλυψη παγίων αναγκών⁵⁶ .
- Η μη καταβολή σε εργαζόμενο, πρόσθετης αμοιβής που δικαιούται , διότι έχει κληθεί να παράσχει εργασία , πέραν της συμφωνημένης , που δεν συνδέεται με τα συνήθη καθήκοντά του ή είναι πέραν από τις πνευματικές ή σωματικές του δυνάμεις⁵⁷ .

Στη συνέχεια, η διοίκηση του νοσοκομείου έδωσε εντολή να προσφέρει υπηρεσία σε θέση (καθαριστής μαγειρείου) , που επιδρούσε δυσμενώς στη βαθμολογική και μισθολογική του εξέλιξη.

Εφετείο Αθηνών 1575/2012 . Ο ενάγων , είχε προσληφθεί ως υπάλληλος γραφείου, αλλά έπειτα του ανατέθηκαν καθήκοντα ελεγκτή. Μετά από 21 έτη στη θέση αυτή, (σιωπηρή τροποποίηση της αρχικής σύμβασης) την οποία υπηρέτησε με επάρκεια , η εταιρεία τον υποβίβασε , και για να δικαιολογηθεί για αυτόν τον υποβιβασμό, επικαλέστηκε μικρή πειθαρχική ποινή , που του είχε επιβληθεί . (έγγραφη επίπληξη) . Το δικαστήριο, έκρινε ότι η αιτιολογία αυτή , ήταν αβάσιμη στην ουσία της, και ότι η ενέργεια της εναγόμενης εταιρείας, να του αναθέσει καθήκοντα υποδεέστερης θέσης, συνιστούσε , μονομερή βλαπτική μεταβολή , η οποία επέφερε στον εργαζόμενο υλικά και ηθική βλάβη (απώλεια επιδόματος)

⁵⁵ **ΑΠ 1729/2005** Κατόπιν τροποποίησης του οργανογράμματος επιχείρησης, γεωπόνος σε θέση προϊσταμένου, τοποθετήθηκε σε υποδεέστερη θέση με μείωση των αποδοχών του , ενώ στην αρχική του θέση , τοποθετήθηκε υφιστάμενός του. Στη συνέχεια , μετακινήθηκε και σε άλλη πόλη, και εργάστηκε με ωράριο γραφείου , ενώ στην συνέχεια του ζητήθηκε να προσφέρει υπηρεσία με ωράριο καταστημάτων , δηλαδή να εργάζεται και τις απογευματινές ώρες.

ΑΠ 746/2010 Σε γραμματέα, η οποία ανταποκρινόταν επαρκώς στα καθήκοντά της, κατόπιν αναδιάρθρωσης της υπηρεσίας της, της ανατέθηκαν καθήκοντα απλής υπαλλήλου ενώ υπήρχε δυνατότητα να απασχοληθεί σε θέση με καθήκοντα ανάλογα των αρχικών της. Συνάδελφοί της , χωρίς προηγούμενη εμπειρία, σε καθήκοντα γραμματέως, τοποθετήθηκαν σε θέση αντίστοιχη με την αρχική της θέση. Απώλεια επιδομάτων καθώς και στέρηση του δικαιώματος βαθμολογικής εξέλιξης είναι η περίπτωση αυτή .

⁵⁶ **ΑΠ 289/2003** Μισθό , αποτελεί και κάθε πρόσθετη παροχή , πέρα από τα ελάχιστα όρια του μισθού , η οποία χορηγείται από τον εργοδότη στον μισθωτό, κατά την διάρκεια της σχέσης εργασίας του , τακτικά και ανελλιπώς ως αντάλλαγμα νόμιμο ή συμβατικό της προσφερόμενης εργασίας του. Με την αποδοχή της πιο πάνω παροχής, υπο την έννοια αυτή, καταρτίζεται σιωπηρή σύμβαση περί τακτικής καταβολής της , ως μισθού, οπότε η παροχή αυτή, δεν μπορεί να ανακληθεί μονομερώς από τον εργοδότη, εκτός αν αυτός , επιφύλαξε ρητώς για τον εαυτό του, το δικαίωμα της μονομερούς ανάκλησής της, η αν η παροχή , είχε χορηγηθεί από ελευθεριότητα και όχι ως αντάλλαγμα εργασίας, ή αν χορηγήθηκε προς αντιμετώπιση λειτουργικών αναγκών της επιχείρησης, οι οποίες , έπαυσαν να υπάρχουν.

Εφετείο Θεσσαλονίκης 720/1991 οι χρηματικές και άλλες παροχές που χορηγεί ο εργοδότης οικειοθελώς ως αντάλλαγμα εργασίας, με την προϋπόθεση ότι οι παροχές αυτές καταβάλλονται για την εργασία και όχι από ελευθεριότητα , αποτελούν μισθό και δεν υπόκεινται σε ανάκληση.

ΑΠ 1090/2001 Σε οδηγό που εκτελούσε αυθημερόν δρομολόγιο μετ' επιστροφής , επί τριάντα χρόνια, δινόταν και επίδομα διανυκτέρευσης , παρότι δεν διανυκτέρευε. Η περικοπή του επιδόματος αυτού, κρίθηκε ότι αποτελεί μονομερή βλαπτική μεταβολή, ενώ κρίθηκε και ως αβάσιμος ο ισχυρισμός του εργοδότη ότι το επίδομα είχε δοθεί από ελευθεριότητα και εξαιτίας ιδιαζουσών συνθηκών που δεν υφίσταντο πλέον.

- Η αυτοδίκαιη από το νόμο μετατροπή της σύμβασης ορισμένου χρόνου εργασίας σε αορίστου , αλλά με όρους που είναι δυσμενέστεροι για τον εργαζόμενο , από εκείνους που έχουν οριστεί στην αρχική του σύμβαση⁵⁸.

Σε περιπτώσεις δανεισμού του εργαζόμενου , όταν υπάρξει και αλλαγή κάποιου ουσιώδους όρου της σύμβασης της εργασίας του , έχουμε μονομερή βλαπτική μεταβολή , που έχει συνομολογηθεί με τον αρχικό εργοδότη , έστω και αν η αλλαγή αυτή έχει επιβληθεί από τον δεύτερο εργοδότη , είτε από τον αρχικό εργοδότη όταν ο εργαζόμενος επιστρέφει πίσω σε αυτόν .⁵⁹

2.7.3 μονομερής βλαπτική μεταβολή με ηθική ζημιά

Η μονομερής μεταβολή των όρων εργασίας εκ μέρους του εργοδότη , σε , χαρακτηρίζεται ως βλαπτική μεταβολή και μπορεί να επιφέρει όπως έχουμε αναφέρει και παραπάνω στην εργασία μας, έμμεσα ή άμεσα ηθική ζημιά για τον εργαζόμενο. Αυτή μεταφράζεται σε μείωση της τιμής , της υπόληψης ή της επαγγελματικής του αξίας , ή με την έκθεσή του απέναντι στους συναδέλφους του ή ακόμη και στο ευρύτερο επαγγελματικό και κοινωνικό περιβάλλον .

Άλλωστε, από τις υποχρεώσεις του εργοδότη , απορρέει και η υποχρέωση να του σεβασμού της προσωπικότητας του εργαζόμενου, της τιμής του και της αξιοπρέπειάς του. Μέσα άλλωστε στις υποχρεώσεις του εργοδότη, είναι και η λήψη μέτρων που θα προστατεύουν τους εργαζόμενους από τυχόν προσβλητικές ενέργειες.⁶⁰

Ο εργαζόμενος σε πολλές τέτοιου είδους περιπτώσεις , υλικής βλάβης, έχει το δικαίωμα και μπορεί να εγείρει αξίωση περί άμεσου ή έμμεσου ηθικής βλάβης, κυρίως όταν η μονομερής μεταβολή , αφορά την ανάθεση των καθηκόντων , καθώς και την θέση του στον οργανισμό.

Ενδεικτικά μπορούμε να αναφέρουμε κάποιες περιπτώσεις ηθικής βλάβης από μονομερή βλαπτική μεταβολή, όπως :

⁵⁷ **ΑΠ 1567/1999** αρθρο 659 του ΑΚ. Εφόσον υπήρχε ρητή συμφωνία ή σιωπηρή η μη καταβολή ιδιαίτερης αμοιβής και δεν είχε προσδιοριστεί η ιδιαίτερη αμοιβή, δικαιούται ο μισθωτός, να ζητήσει ως τέτοια , τον συνηθισμένο μισθό. Δηλαδή εκείνον που θα έπαιρνε άλλος μισθωτός που παρέχει την ίδια εργασία, στον ίδιο τόπο και χρόνο , και κάτω από τις ίδιες συνθήκες . Περίπτωση πρόσθετης εργασίας, σε δημοσιογράφο.

⁵⁸ **ΑΠ 1284/2013** Κατόπιν των ΠΔ 180/2004 και 81/2003 της Κοινοτικής Οδηγίας 1999/70/ΕΚ , η Αγροτική Τράπεζα της Ελλάδος Α.Ε. , μετέτρεψε τις συμβάσεις ορισμένου χρόνου, που πληρούσαν τις προϋποθέσεις του νόμου, σε συμβάσεις αορίστου χρόνου, καταρτίζοντας νέες αορίστου χρόνου , αλλά με δυσμενέστερους όρους εργασίας, μείωση ωραρίου και συνακόλουθα μείωση των αποδοχών.

⁵⁹ Καρακατσάνης Αλέξανδρος 1987, σελ 607-614

ΑΠ 719/2013 ΑΠ 1157/2009 , Περίπτωση εργαζόμενης σε ξενοδοχειακή εταιρεία. Η εργοδότης εταιρεία, τη δάνεισε σε ομόλογή της , για την τουριστική περίοδο του έτους 2003. Η εταιρεία όμως , η οποία την απασχόλησε για αυτή την περίοδο, της ανέθεσε υποδεέστερα καθήκοντα καθαρίστριας αντί βαθμού προϊσταμένης ορόφων.

⁶⁰ Βεργής Φ. 2006

- Την αλλαγή θέσης ή τη μετάθεση που γίνεται σε έναν εργαζόμενο , όχι για καλύτερη αξιοποίηση της εργασίας του , προς όφελος της επιχείρησης, αλλά μετάθεσή του , που του στερεί την δυνατότητα επαγγελματικής του βελτίωσης και ίσως και να τον μειώνει επαγγελματικά⁶¹.
- Την αφαίρεση των καθηκόντων και των αρμοδιοτήτων ή την ανάθεση υποδεέστερων καθηκόντων, ή τον υποβιβασμό του εργαζόμενου, ιδιαίτερα όταν στην αρχική του θέση , τοποθετείται υφιστάμενός του, ή γενικά άτομο με λιγότερα προσόντα , έστω και αν η αλλαγή αυτή γίνεται κατά την επιστροφή του μισθωτού από απόσπαση, ή μετάθεση ή κάποιας οργανωτικής αναδιάρθρωσης της επιχείρησης⁶².
- Η παράβλεψη προαγωγής σε θέση προϊσταμένου , την οποία καταλαμβάνει συνάδελφος , σε συνδυασμό με πραγματικά γεγονότα που θεμελιώνουν την υπέρβαση των ορίων του δικαιώματος του εργοδότη , με τα όσα ορίζονται στο άρθρο 281 του ΑΚ⁶³.
- Η καταχρηστική άσκηση του δικαιώματος της καταγγελίας της εργασιακής σύμβασης του μισθωτού , εκ μέρους του εργοδότη, για λόγους εκδίκησης ή εχθρότητας και με παράλληλη προσβολή της προσωπικότητας του εργαζόμενου . Χαρακτηριστικό παράδειγμα της περίπτωσης αυτής, είναι περίπτωση που άτομο ,προσλαμβάνεται ως πωλητής με σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου, και μετά από είκοσι χρόνια περίπου, και λίγο πριν τη συνταξιοδότηση του μισθωτού, γίνεται καταγγελία της σύμβασης εργασίας του, για λόγους εκδίκησης , επειδή

⁶¹ **ΑΠ 1222/2004** Μετάθεση υπαλλήλων της ΔΕΗ , σε θέση χωρίς ουσιαστικό αντικείμενο. Ηθική τους βλάβη, λόγω στέρησης της δυνατότητας για αξιοποίηση και βελτίωση των ειδικών γνώσεων και της πείρας τους αλλά και μείωση της επαγγελματικής του φήμης και υπόληψης, **ΑΠ 313/2011** Η ενάγουσα, είχε προσληφθεί από εταιρεία, η οποία, κατόπιν σύμβασης με την Διοίκηση του Αεροδρομίου Αθηνών , είχε αναλάβει την υπηρεσία φύλαξης αποσκευών. Επειδή η υπάλληλος προσέφυγε στην Επιθεώρηση Εργασία διεκδικώντας τα δικαιώματά της , απομακρύνθηκε από την θέση της και τοποθετήθηκε σε τμήμα απομονωμένο από τις υπόλοιπες δραστηριότητες της εταιρείας.

⁶² **ΑΠ 87/2010** Υποβιβασμός αναπληρωτή νομικού συμβούλου Α.Ε σε θέση απλού δικηγόρου , με δραστική μείωση των αποδοχών του . **ΑΠ 17/1999** Δημοσιογράφος σε διευθυντική θέση, αποσπάστηκε σε γραφείο Τύπου στο εξωτερικό , όπου τοποθετήθηκε σε υποδεέστερη θέση. **Εφετείο Αθηνών 493/2012** Περίπτωση τραπεζικού υπαλλήλου που είχε προσληφθεί από την Εμπορική Τράπεζα της Ελλάδας , προκειμένου να παράσχει τις υπηρεσίες του σε διευθυντική θέση, σε θυγατρικές Τράπεζες στο εξωτερικό. Τοποθετήθηκε ως διευθυντής διεύθυνσης στη θυγατρική της Εμπορικής Τράπεζας στη Βουλγαρία . Δεν ανανεώθηκε όμως η άδεια παραμονής του εκεί και έτσι αναγκάστηκε να επιστρέψει στην Ελλάδα, προκειμένου να είναι πλέον δυνατή η επιστροφή του στην Βουλγαρία. Στην Ελλάδα λοιπόν του ζητήθηκε να παράσχει τις υπηρεσίες του ως απλός υπάλληλος, με σημαντική μείωση των αποδοχών του. Ο ενάγων αρνήθηκε . Εναγόμενες είναι και οι δύο τράπεζες η Εμπορική της Ελλάδας καθώς και η θυγατρική της στη Βουλγαρία. Το δικαστήριο, έκρινε ότι δεν είναι αναγκαίο να αναφέρονται λεπτομερώς τα τυπικά προσόντα και τα ουσιαστικά προσόντα του υποβιβαζόμενου , όταν προκύπτει καταφανώς ο υποβιβασμός του χωρίς αποχρώντα λόγο. Σύγκριση τυπικών και ουσιαστικών προσόντων, απαιτείται σε περίπτωση διεκδίκησης θέσης από περισσότερους του ενός υποψηφίους.

⁶³ **ΑΠ 588/2009** Μη ανάθεση στον ενάγοντα , της θέσης Διευθυντή σε ιδιωτικό Σχολείο του εργοδότη, και επιλογή αντ' αυτού, νεότερου καθηγητή, διότι ο πρώτος προέβη σε οικονομικές διεκδικήσεις .

ο ενάγων , διεκδίκησε με προσφυγή στην Επιθεώρηση Εργασίας, την καταβολή των νόμιμων αυξήσεων στις τακτικές αποδοχές του.

- Η κοινοποίηση προσωπικών στοιχείων των εργαζομένων , ιδιαίτερα αν αυτό γίνεται ως αντίποινα σε διάφορες διεκδικήσεις τους⁶⁴.

Όλα τα παραπάνω , συνάδουν αξίωση για ηθική βλάβη του εργαζομένου, εκτός και εάν υπάρχει πλημμελής άσκηση καθηκόντων, ή η περίπτωση που η επιβολή υλικής ή ηθικής βλάβης στον ίδιο , επιφέρει λιγότερη από αντίστοιχη σε νεότερο εργαζόμενο αλλά π.χ. με περισσότερες οικογενειακές υποχρεώσεις.

Βέβαια , η περίπτωση της ηθικής βλάβης με καταφανή πρόθεση του εργοδότη για απαξίωση ικανού υπαλλήλου , από μεροληψία λόγω εμπάθειας, ή με σκοπιμότητα τον εξαναγκασμό του σε παραίτησή του από την εργασία του για να μη καταβάλει ο εργοδότης την νόμιμη αποζημίωση, θεωρούνται αποφάσεις καταχρηστικές κατά την έννοια του άρθρου 281 του ΑΚ, και προσβάλλουν την προσωπικότητα του εργαζόμενου.

Επίσης, ανεξάρτητα με το αν η μονομερή ηθική βλάβη είναι αποτέλεσμα δόλιας προαίρεσης ή όχι, αρκεί και μόνο ότι δημιουργήθηκαν συνθήκες τέτοιες μέσα στο εργασιακό περιβάλλον , που δεν είναι δυνατή η εκπλήρωση των υποχρεώσεων του εργαζόμενου, ή του επέφεραν τέτοια ηθική μείωση , ώστε πλέον να είναι δυσχερής η συνέχιση της εργασίας του.

Μια ακόμα τέτοια περίπτωση , είναι και η περίπτωση της απαξιοτικής ή της εξευτελιστικής συμπεριφοράς του εργοδότη ή του νομίμου εκπροσώπου της επιχείρησης προς τον εργαζόμενο, είτε για να τον αναγκάσει σε οικειοθελή αποχώρηση, χωρίς αποζημίωση, είτε για να τον πείσει να δεχθεί την μετάθεσή του, σε άλλη θέση.⁶⁵

⁶⁴ **Εφετείο Πειραιά 751/2012** υπάλληλος ταχυμεταφορών , διαμαρτυρήθηκε στην Επιθεώρηση Εργασία για την καθυστέρηση καταβολής μισθών του. Ως αντίποινα , η εργοδότηρια Εταιρεία, τον υποβάθμισε και από πωλητή , τον τοποθέτησε στο τμήμα γραμματειακής υποστήριξης , χωρίς συγκεκριμένο εργασιακό αντικείμενο και με αντίστοιχη μείωση των αποδοχών του. Ο εργαζόμενος, έκανε εξώδικη διαμαρτυρία, προς την εργοδότηρια εταιρεία. Η εξώδικη διαμαρτυρία του εργαζόμενου, που εμπειρείχε και προσωπικά και οικονομικά δεδομένα , αναρτήθηκε από την εταιρεία, σε εμφανές σημείο μέσα στην εταιρεία.

⁶⁵ **ΑΠ 605/1996** Προκειμένου να εξαναγκάσει σε παραίτηση , ιατρικό επισκέπτη, η εργοδότηρια , τον κατηγορήσε για παράνομη παρακράτηση του αυτοκινήτου το οποίο του είχε διαθέσει , δυσφήμιση των προϊόντων της, υπεξαίρεση χρημάτων και πλημμελή άσκηση καθηκόντων .

ΑΠ 1839/2008 Μετά από τον θάνατο του εργοδότη ο αδελφός του , που τον διαδέχθηκε, επέβαλε σε υπάλληλο, πρόσθετα καθήκοντα, χωρίς πρόσθετη αμοιβή. Όταν ο υπάλληλος διεκδίκησε την πρόσθετη αμοιβή του, ο εργοδότης , του δημιούργησε δυσμενές , έως αφόρητο εργασιακό κλίμα , απευθύνοντάς του μεταξύ άλλων , έντονα επικριτικές παρατηρήσεις , όσον αφορά τον τρόπο άσκησης των καθηκόντων του , αλλά και την τιμιότητά του, προκειμένου να τον εξαναγκάσει σε παραίτηση.

2.8 Διευθυντικό δικαίωμα και αντίστοιχες υποχρεώσεις του μισθωτού

Τα μέρη της ατομικής σύμβασης εργασίας, πέρα από τις κύριες υποχρεώσεις που αναλαμβάνουν οι αντισυμβαλλόμενοι, βαρύνονται και από ορισμένες παρεπόμενες υποχρεώσεις, στα πλαίσια της καλόπιστης και επιμελούς εκπλήρωσης της εργασιακής σύμβασης. Άρθρο 288,652 ΑΚ.

Από την διάταξη του άρθρου 652 του ΑΚ , απορρέει η ιδιαίτερη υποχρέωση της πίστης του εργαζόμενου , η οποία αποτελεί εξειδίκευση του γενικού κανόνα της καλής πίστης , όπως αυτή θεσπίζεται στο άρθρο 288 του ΑΚ. Τα παραπάνω, απορρέουν από την όλη δομή της εργασιακής σχέσης . Έτσι , υποχρέωση πίστewς , είναι η υποχρέωση του εργαζόμενου να αποφεύγει κάθε βλαπτική ενέργεια , εις βάρος της επιχείρησης, ή του εργοδότη του και περιλαμβάνει δέσμη επί μέρους υποχρεώσεων , οι οποίες είναι διαφορετικές , ανάλογα με το αντικείμενο της κάθε σύμβασης.

Τέτοιου είδους υποχρεώσεις, είναι κυρίως η υποχρέωση της εχεμύθειας, η υποχρέωση της μη παράλληλης απασχόλησης σε άλλον εργοδότη, και η υποχρέωση της αποφυγής ανταγωνισμού, που θίγει τα νόμιμα επαγγελματικά συμφέροντα του εργοδότη.

Το περιεχόμενο και τα όρια της υποχρέωσης πίστης, προσδιορίζονται κάθε φορά κατά περίπτωση, ανάλογα με την ένταση του δεσμού εμπιστοσύνης μεταξύ του εργαζόμενου και του εργοδότη. Ένα παράδειγμα , είναι οι διευθύνοντες υπάλληλοι , που λόγω του ισχυρού δεσμού εμπιστοσύνης που δημιουργείται από την θέση που κατέχουν , βαρύνονται και με αυξημένες υποχρεώσεις πίστewς, και κατά συνέπεια, η συμπεριφορά τους κρίνεται και αυστηρότερα έναντι των υπολοίπων εργαζομένων.

Η υποχρέωση αποφυγής ανταγωνισμού, μπορεί να γίνει και αντικείμενο ρητού όρου της εργασιακής σχέσης , η ρήτρα δε αυτή, θεωρείται καταρχήν έγκυρη. Όταν όμως περιορίζει τη μελλοντική επαγγελματική δραστηριότητα του εργαζόμενου, τότε το κύρος της , εξαρτάται από την διάρκεια της ισχύος της, την έκτασή της κατά τόπο , και την επαγγελματική δραστηριότητα , η οποία απαγορεύτηκε , καθώς και την παροχή από τον εργοδότη ανάλογης αντιπαροχής προς τη συμβατική δέσμευσή του.

Έτσι, μπορεί να συμφωνηθεί μεταξύ των συμβαλλομένων ότι απαγορεύεται η ανταγωνιστική δραστηριότητα του εργαζόμενου, είτε υπό την μορφή ανταγωνιστικών πράξεων από αυτόν , είτε υπό την μορφή της ασκήσεων απ αυτόν όμοιας ανταγωνιστικής δραστηριότητας, με εκείνη του πρώην εργοδότη του ⁶⁶.

Ωστόσο , οι όροι της σύμβασης εργασίας με την απαγόρευση μελλοντικού ανταγωνισμού , είναι έγκυροι καθώς και δεσμευτικοί για τον εργαζόμενο, εάν

⁶⁶ Πουλάκου – Ευθυμιάτου Αντωνία , 2007 σελ 457-463 , Εφετείο Θεσσαλονίκης 3348/00 ΑΡΜ 55, 1223

και εφόσον , σε κάθε περίπτωση, αφενός μεν δεν καταλύουν συνταγματικώς , την ελευθερία της εργασίας, και αφετέρου, δεν έρχονται σε αντίθεση με τις διατάξεις των άρθρων 178 και 179 του ΑΚ ,δηλαδή, δεν περιέχουν υπέρμετρη δέσμευση της ελευθερίας του εργαζόμενου που αντίκειται γενικώς στα χρηστά ήθη.

Αντίθεση της πράξεως στα χρηστά ήθη υπάρχει, όταν αυτή προσκρούει στο αίσθημα και την αντίληψη κάθε ορθώς και δικαίως σκεπτόμενου ανθρώπου, του μέσου κοινωνικού ανθρώπου, ο οποίος σκέπτεται με χρηστότητα και φρόνηση⁶⁷ , μέσα στον συναλλακτικό κύκλο στον οποίο εκδηλώνεται η αθέμιτη πράξη, δηλαδή όταν χρησιμοποιούνται τρόποι και μέσα αντίθετα προς την ομαλή ηθικότητα των συναλλαγών.

Η αντίθεση στα χρηστά ήθη κρίνεται από το περιεχόμενο της δικαιοπραξίας, ενόψει και του συνόλου των περιστάσεων, οι οποίες την συνοδεύουν.⁶⁸

Η επαγγελματική ελευθερία του εργαζόμενου, δεν περιλαμβάνει μόνο την ελευθερία επιλογής ενός επαγγέλματος αλλά και την απόφασή του για συνέχιση ή παύση ή αλλαγή του αρχικά επιλεγέντος επαγγέλματος. Η εξουσία αυτή, αποτελεί και έκφανση του ατομικού του δικαιώματος της ανάπτυξης της προσωπικότητάς του , με ελεύθερη επαγγελματική και κοινωνική δράση.⁶⁹

Η υποχρέωση πίστεως του εργαζόμενου σε συμβάσεις εξαρτημένης εργασίας τόσο ορισμένου όσο και αορίστου χρόνου , συνίσταται στην υποχρέωσή του να είναι ευσυνειδήτος, επιμελής κατά την εκτέλεση των καθηκόντων που του έχουν ανατεθεί, καλόπιστος, να φροντίζει τα υλικά και τα ηθικά συμφέροντα του εργοδότη και της επιχείρησης της οποίας εργάζεται, να μην παρέχει υπηρεσίες και πληροφορίες σε πελάτες, κ.λπ.

Επιπλέον ο εργαζόμενος , οφείλει να αποφεύγει πάσης φύσεως πράξεις ή παραλήψεις , που μπορεί να στοιχειοθετούν ή να υποκρύπτουν πρακτικές ή και προθέσεις αθέμιτου ανταγωνισμού. Παράδειγμα είναι η άσκηση εμπορικών εργασιών , όμοιων με τις εργασίες που παρέχει στην επιχείρηση που εργάζεται .

Η υποχρέωση πίστεως του εργαζόμενου , παύει μετά την λήξη ή την κατά οποιοδήποτε λύση της μεταξύ τους σχέσης με σύμβαση εξαρτημένης εργασίας . Υφίσταται δε, ακόμα και αν δεν υπάρχει αντίστοιχη ρητή πρόβλεψη , στη σύμβαση εργασίας του εργαζόμενου. Κάποιες εκφάνσεις της εν λόγω υποχρέωσης του εργαζόμενου, είναι :

- Η υποχρέωση πληροφόρησης του εργοδότη για περιστατικά που είναι δυνατόν να προκαλέσουν ζημιά
- Η υποχρέωση παροχής άλλου είδους εργασίας εφόσον υπάρξει ανάγκη,

⁶⁷ ΑΠ 1612/99

⁶⁸ Εφ. Αθ. 4019/99 Ελλ. Δ. 40.1586.

⁶⁹ Άρθρο 5 παράγραφος 1 του Συντάγματος

- Η υποχρέωση της εχεμύθειας ,
- Η υποχρέωση μη ανταγωνισμού.
- Να μη παρέχει τις υπηρεσίες του σε πελάτες της εργοδοτικής επιχείρησης , για δικό του λογαριασμό.
- Να παραβλέπει κάθε πράξη η οποία μπορεί να βλάψει τα υλικά ή τα υλικά συμφέροντα του εργοδότη Κ.λπ.

Ειδικότερα δε, υποχρεούται να μην προβαίνει σε ενέργειες οι οποίες φέρουν χαρακτήρα αθέμιτου ανταγωνισμού κατά του εργοδότη, όπως είναι και η για δικό του λογαριασμό, εν αγνοία του εργοδότη, άσκηση εμπορικών εργασιών όμοιων με τις εργασίες της επιχείρησής του όπου εργάζεται.

Σαν γενικός κανόνας , μπορεί να θεωρηθεί , ότι όσο πιο υψηλή θέση κατέχει ο εργαζόμενος στην επιχείρηση, τόσο αυξάνεται και το εύρος της υποχρέωσής πίστης του προς τον εργοδότη και την επιχείρηση στην οποία εργάζεται.

Τα όρια της υποχρέωσης πίστης καθορίζονται, αφενός με βάση τη στάθμιση των αντικρουόμενων συμφερόντων, της προστασίας της επιχείρησης και αφετέρου των επαγγελματικών συμφερόντων του εργαζομένου. Έτσι, η υποχρέωση πίστης του εργαζομένου σταματά εκεί που αρχίζει η προστασία των υπέρτερων συμφερόντων του.

2.8.1 υποχρέωση του εργαζομένου προς αποζημίωση του εργοδότη

Η παράβαση της υποχρέωσης της πίστης , συνάγει την υποχρέωση του εργαζομένου προς αποζημίωση του εργοδότη υπό την προϋπόθεση ότι :

Ο εργοδότης έχει υποστεί ζημία από ενέργειες του εργαζομένου, οι οποίες βλάπτουν σοβαρά την επιχείρηση.

Η ζημιογόνος συμπεριφορά, είναι πράξη παράνομη και αντίθετη στα χρηστά ήθη, διότι, άλλως, εάν δεν υπάρχει αντίθεση στα χρηστά ήθη, δεν θεμελιώνεται αξίωση αποζημιώσεως κατά το άρθρο 919 του Α.Κ..

Υπάρχει δόλος του εργαζομένου, έστω και ενδεχόμενος.

Υφίσταται αντικειμενικός αιτιώδης σύνδεσμος με την ανήθικη και δόλια συμπεριφορά του.

2.8.2 χρονική διάρκεια της υποχρέωσης αποφυγής ανταγωνιστικών πράξεων

Η υποχρέωση παράλειψης πράξεων ανταγωνισμού , δεν ισχύει μετά την λύση της σύμβασης μεταξύ των συμβαλλομένων . Ο εργαζόμενος, μετά την λήξη της σύμβασης, είναι ελεύθερος , σε ότι αφορά την επαγγελματική του δράση.

Μπορεί να αξιοποιήσει και να χρησιμοποιήσει τις επαγγελματικές του γνώσεις και την εμπειρία που έχει αποκτήσει στην προηγούμενη εργασία του, όπως αυτός επιθυμεί, και δεν εμποδίζεται να ασκήσει για δικό του λογαριασμό , δραστηριότητα, ανταγωνιστική προς αυτήν του προηγούμενου εργοδότη.

Επίσης, μπορεί να προσφέρει τις υπηρεσίες του , σε Τρίτη επιχείρηση, επίσης ανταγωνιστική.

Ωστόσο, οι αντισυμβαλλόμενοι, κάνοντας χρήση της συμβατικής ελευθερίας, έχουν την δυνατότητα , να επεκτείνουν την απαγόρευση του ανταγωνισμού ,και για τον χρόνο μετά την λύση της μεταξύ τους σύμβασης, για ορισμένο χρονικό διάστημα, ορίζοντας μάλιστα και σχετικές ρήτρες.⁷⁰

Αυτή η συμφωνία , δεν αντίκειται στις συνταγματικές διατάξεις των άρθρων 1 και 22 παράγραφος 1 του Συντάγματος , με τα οποία ,κατοχυρώνονται οι ατομικές ελευθερίες , εφόσον η συνταγματική κατοχύρωση των τελευταίων δεν αποκλείει τους συμβατικούς περιορισμούς , και μη ερχόμενη σε αντίθεση με τις διατάξεις των άρθρων 178 και 179 του αστικού κώδικα, με τα οποία απαγορεύεται η υπέρμετρος δέσμευση της ελευθερίας του προσώπου, περιλαμβανομένης και της ελευθερίας της εργασίας .

Επίσης με απόφαση του Αρείου Πάγου, κρίθηκε , ότι είναι έγκυρη η απαγόρευση προσφοράς των υπηρεσιών του σε πελάτες του εργοδότη, που είχε τεθεί σε εργαζόμενο, για δύο χρόνια μετά την λήξη της σχέσεως εργασίας . ΑΠ 1258/1984. Εργοδοτικές Διαφορές 44.575.

2.8.3 συνέπειες της παραβίασης της υποχρέωσης του εργαζόμενου.

Η παράβαση της υποχρέωσης πίστωσης από τον εργαζόμενο, αποτελεί αντισυμβατική συμπεριφορά , υπό την μορφή πλημμελούς εκπλήρωσης της παροχής εργασίας και συνεπάγεται ανάλογες έννομες συνέπειες όπως αποζημίωση, πειθαρχικό παράπτωμα και αποτελεί σπουδαίο λόγο καταγγελίας σύμβασης. Ο εργοδότης όμως δεν απαλλάσσεται από την υποχρέωση για παροχή μισθού, εξαιτίας της παράβασης της υποχρέωσης πίστωσης εκ μέρους του εργαζομένου.

Μεταξύ των συνεπειών της παραβίασεως της υποχρεώσεως του εργαζομένου να παραλείπει πράξεις ανταγωνισμού προς την επιχείρηση του εργοδότη του, είναι και η υποχρέωση αποκαταστάσεως της θετικής ή αποθετικής ζημίας του εργοδότη.

2.8.4 οι ρήτρες των ατομικών συμβάσεων εργασίας

Οι ρήτρες αυτές , είναι με την μορφή ειδικότερων όρων της ατομικής σύμβασης εργασίας, και μπορούν να έχουν την μορφή :

Της απαγόρευσης πρόσληψης σε άλλο εργοδότη

Της απαγόρευσης άσκησης επιχείρησης ή επαγγέλματος ανταγωνιστικού προς αυτό του εργοδότη,

Της απαγόρευσης ανακοίνωσης των απορρήτων της επιχείρησης.

⁷⁰ Ζερδελής Δ.. «ρήτρες απαγόρευσης ανταγωνισμού , για το μετά τη λύση της σύμβασης διάστημα», ΕΕΔ, ,62, 2003, σελίδα 404.

Οι ανταγωνιστικές πράξεις , δεν είναι αναγκαίο να γίνονται από τον ίδιο τον εργαζόμενο. Παραμένουν ανταγωνιστικές, έστω και αν πραγματοποιούνται από άλλο πρόσωπο εκτός του εργαζόμενου, έστω και παρένθετο πρόσωπο για λογαριασμό του , ενώ η απαγόρευση διενέργειας ανταγωνιστικών πράξεων, παύει να υπάρχει, εάν ο εργοδότης ρητώς ή σιωπηρώς , συγκατατέθηκε σε αυτές.

Αυτό μπορεί να συμβεί, όταν λαμβάνει γνώση ο εργοδότης, των ενεργειών αυτών , και δεν αντιτίθεται εγκαίρως σε αυτές. Επίσης, δεν είναι σπάνιοι οι όροι αυτοί σε συμβάσεις παροχής καλλιτεχνικής εργασίας, από ηθοποιούς ή μουσικούς, που συνήθως , αναφέρονται στην απαγόρευση ταυτόχρονης προσφοράς καλλιτεχνικής εργασίας σε άλλη επιχείρηση επί πληρωμή ή ακόμη και δωρεάν , χωρίς την έγγραφη συγκατάθεση του εργοδότη.⁷¹

Στην χώρα μας, δεν υπάρχουν ειδικές διατάξεις περί ανταγωνιστικών πράξεων , όπως συμβαίνει σε άλλες χώρες όπως στην Γερμανία , Ιταλία, παρά σε κάποιες μόνο περιπτώσεις νομοθετικής ρύθμισης για τις σχέσεις αμειβόμενων αθλητών σωματείων και επαγγελματικών ποδοσφαιριστών και ποδοσφαιρικών Ανωνύμων Εταιρειών, σύμφωνα με τις οποίες , τίθενται περιορισμοί και όροι στη μεταγραφή αυτών σε άλλο αθλητικό σωματείο⁷².

Αυτές οι ρήτρες , είναι οικονομικά κα κοινωνικά ασυμβίβαστες , ειδικά σε περιόδους κρίσης της απασχόλησης που διανύουμε σήμερα, και μόνο κατ' εξαίρεση θα μπορούσαν να θεωρηθούν θεμιτές και νόμιμες . Σίγουρα , ο καθένας μπορεί να καταλάβει ότι όλα αυτά , οδηγούν σε ένα παράδοξο κοινωνικώς αποτέλεσμα , διότι αυτός που θα περιέλθει σε κατάσταση ανεργίας, μπορεί να έχει και την απαγόρευση, να μη μπορεί να δραστηριοποιηθεί , στον τομέα που έχει επαγγελματικά ειδικευτεί.

Καταλαβαίνει κανείς, ότι είναι τελείως αντιφατικό στην προστατευόμενη από το Σύνταγμα, ελευθερία εργασίας κάθε ατόμου, ή στο δικαίωμά του , περί ελεύθερης οικονομικής ή επαγγελματικής δράσης.

Μόνο σε ειδικές περιστάσεις που θα μπορούσαν να δικαιολογήσουν το περιορισμό των παραπάνω δικαιωμάτων των μισθωτών , θα μπορούσαν να τις κρίνουν νόμιμες, και φυσικά, εφόσον δεν δεσμεύουν αυτές οι ρήτρες , υπέρμετρα την ελευθερία της προσωπικότητα και δεν έρχονται σε αντίθεση με τα χρηστά ήθη που αναφέρονται στα άρθρα του Αστικού Κώδικα 178 και 179.

2.9 Αξιώσεις και υποχρεώσεις των αντισυμβαλλομένων σαν συνέπεια της μονομερούς βλαπτικής μεταβολής

Με τα όσα αναφέρονται παραπάνω σχετικά ως μονομερή βλαπτική μεταβολή των όρων εργασίας, θεωρείται και η αξιολογή καθυστέρηση καταβολής των δεδουλευμένων αποδοχών του εργαζόμενου από τον εργοδότη ανεξάρτητα της αιτίας καθυστέρησης . Σε συνδυασμό με τα

⁷¹ Ληξουριώτης Ι. ΕΕΔ 52 1993, σελ 910-912

⁷² Περιοδικό «Epsilon 7 Βασίλειος Π. Παπαβασιλείου , άρθρο στο τεύχος Δεκεμβρίου 2016 «Υποχρέωση πίστωσης του εργαζόμενου και απαγόρευση ανταγωνισμού του»

αναφερόμενα στο άρθρο 648 και 652 του Αστικού Κώδικα (υποχρέωση του εργοδότη να καταβάλει το συμφωνημένο μισθό ,στον εργαζόμενο που έχει την υποχρέωση μέσω της σύμβασης εργασίας να παρέχει για ορισμένο ή αόριστο χρόνο την εργασία του , με επιμέλεια, και χωρίς να προξενεί ζημία στον εργοδότη είτε από αμέλεια είτε από δόλο) , προκύπτει ότι κάθε μεταβολή , εκ μέρους του εργοδότη, κάποιων όρων της σύμβασης, δεν συνεπάγεται και αυτόματη ή αυτοδίκαια λύση της .

Ωστόσο, δίνει το δικαίωμα στον εργαζόμενο , να τη θεωρήσει σαν άτακτη καταγγελία της σύμβασης και να αξιώσει από τον εργοδότη του τη νόμιμη αποζημίωση που δικαιούται.

Από την στιγμή που αποδεδειγμένα , αποδειχθεί μονομερής βλαπτική για τον μισθωτό κάποια μεταβολή στους όρους της μεταξύ τους σύμβασης, και ο μισθωτός λάβει την απόφαση να αποχωρήσει από την εργασία του, ο εργοδότης είναι υποχρεωμένος στην καταβολή της νόμιμης αποζημίωσης.

Εάν δεν υπάρχουν αποδείξεις για την πρόθεση του εργοδότη , εξαναγκασμού του σε παραίτηση, συνιστάται μεν τεκμήριο υπέρ του εργαζόμενου, βάσει της διάταξης του άρθρου 7 του Νόμου 2112/1920 , αλλά , δεν καθιερώνει και την περίπτωση της βλαπτικής μονομερούς μεταβολής , ότι έχει επέλθει καταγγελία σύμβασης, άρα και αξίωση αποζημίωσης.

Ο νόμος 2112 του 1920, αναφέρει ότι κάθε μονομερή μεταβολή των όρων της υπαλληλικής σύμβασης , βλάπτουσα τον υπάλληλο, θεωρείται ως καταγγελία της συμβάσεως εργασίας . Προστατεύει λοιπόν τον εργαζόμενο , από την μονομερή εις βάρος του αλλαγή , από πλευράς του εργοδότη, αλλά παράλληλα , ΔΕΝ του διασφαλίζει , την εργασιακή θέση.

Του παρέχει όμως το δικαίωμα- δυνατότητα , να θεωρήσει ο ίδιος ο εργαζόμενος , την μονομερή βλαπτική μεταβολή των όρων της συμβάσεως εργασίας του , ως καταγγελία της σύμβασής του, και να αποχωρήσει από την εργασία του υπό τους όρους εκείνους , εάν ευθέως ο εργοδότης είχε καταγγείλει .

Ο χρόνος κατά τον οποίο πραγματοποιείται η μονομερή μεταβολή σύμβασης μπορεί να κρίνει την μεταβολή ως βλαπτική ή όχι και έχει σημασία , με τις συνθήκες της λειτουργίας της επιχείρησης, κατά την περίοδο αυτή που επιβάλλεται στον μισθωτό η μεταβολή.

Έχει ιδιαίτερη σημασία , αν η μεταβολή που επιβάλλεται στον εργαζόμενο, είναι πρόσκαιρη ή οριστική και μόνιμη, (καλείται να καλύψει επείγουσες και επιτακτικές ανάγκες της επιχείρησης) και αυτό συμβαίνει διότι όπως έχουμε αναφέρει και παραπάνω, με το άρθρο 281 του ΑΚ , ελέγχεται και η άρνηση του εργαζόμενου να αποδεχθεί την απόφαση που μονομερώς του έχει επιβάλει ο εργοδότης του , εάν είναι αντίθετη προς την καλή πίστη και τα συναλλακτικά ήθη .

Ο εργαζόμενος , σε περίπτωση μονομερούς βλαπτικής μεταβολής , επί συμβάσεως εξαρτημένης εργασίας αορίστου χρόνου, έχει εναλλακτικά⁷³ τις παρακάτω δυνατότητες :

Να αποδεχθεί την μεταβολή , οπότε , συνάπτεται νέα σύμβαση , που τροποποιεί την αρχική , και καθίσταται έγκυρη , με την προϋπόθεση, ότι δεν αντίκειται σε καμία απαγορευτική διάταξη νόμου ή στα χρηστά ήθη.

Να θεωρήσει αυτή την πράξη του εργοδότη ως άτακτη, απροειδοποίητη καταγγελία εργασιακής σχέσης, και να απαιτήσει την καταβολή της νόμιμης αποζημίωσης , και των τόκων υπερημερίας από την ημέρα της ανακοίνωσης της απόφασής του στον εργοδότη , έως και την ημέρα εξόφλησής του. Φυσικά για να ληφθεί η αποζημίωση, πρέπει να :

- είναι ενεργός η σύμβαση εργασίας,
- ο εργοδότης να έχει αθετήσει την σύμβαση αυτή (άρα να συντρέχουν προϋποθέσεις μονομερούς βλαπτικής μεταβολής), και τέλος
- ο μισθωτός, να καταγγείλει την μονομερή βλαπτική μεταβολή.

Να αποκρούσει την επερχόμενη από τον εργοδότη μεταβολή ,και να εμμείνει συνεχίζοντας να προσφέρει την εργασία του , με τους όρους που αναγράφονται στην αρχική σύμβαση εργασίας, οπότε , εάν δεν την αποδεχθεί ο εργοδότης, καθίσταται υπερήμερος δανειστής , περί αποδοχής της εργασίας, και υποβάλλεται σε μισθούς υπερημερίας για όσο χρονικό διάστημα , αρνείται να δεχθεί την προσφερόμενη από τον εργαζόμενο εργασία.

Ο εργαζόμενος , αφού εκφράσει την αντίδρασή του για την βλαπτική μεταβολή, να παράσχει την με τους νέους όρους , εργασία του , και παράλληλα , να προσφύγει στο δικαστήριο με αγωγή κατά του εργοδότη, απαιτώντας από αυτόν την καταβολή της διαφοράς μεταξύ των προηγούμενων και των νέων αποδοχών, από τους νέους όρους εργασίας.

Ο εργοδότης, προκειμένου να μη καταστεί υπερήμερο, μη αποδεχόμενος την προσφορά εργασίας του εργαζόμενου (μετά από την απόκρουσή του) , μπορεί , τηρώντας τις προϋποθέσεις της νομοθεσίας, να καταγγείλει την σύμβαση εργασίας. Εφόσον η καταγγελία , γίνει έγκαιρα, δεν είναι καταχρηστική, από τον λόγο , ότι έγινε ύστερα από αντίκρουση του εργαζόμενου , περί της βλαπτικής μεταβολής , εκτός εάν συντρέχουν άλλα περιστατικά , που εμπίπτουν στην απαγορευτική διάταξη του άρθρου 281 του ΑΚ. Εάν δηλαδή, αδικαιολόγητα , κάνει μείωση της αμοιβής του εργαζόμενου, ή θίγει υλικά ή ηθικά του συμφέροντα, συμπεριλαμβανομένης και της προσβολής της προσωπικότητάς του, τότε ο εργαζόμενος, μπορεί να εγείρει αξίωση για άρση της προσβολής προς το άτομό του, και να ζητήσει αποκατάσταση της ηθικής βλάβης που υπέστη⁷⁴.

Σε περίπτωση που ο εργαζόμενος, δεν αντιδράσει στην μονομερή βλαπτική μεταβολή, και δεν δηλώσει τις αντιρρήσεις του σε αυτή, θεωρείται ότι την

⁷³ Τζιώρας Ι. Α. 2012 σελ 114-115

⁷⁴ ΑΡΘΡΟ 57 του ΑΚ

αποδέχεται και παύει να είναι μονομερής , με την δυνατότητα κατάρτισης , νέας τροποποιητικής σύμβασης, που αναιρεί την αρχική, και στερεί από τον μισθωτό , το δικαίωμά του, να απαιτήσει την εκπλήρωση της παροχής υπό τους όρους , πριν την μεταβολή . Ωστόσο, μπορεί να αξιώσει την καταβολή της νόμιμης αποζημίωσης , άμα τελικά αποφασίσει να αποχωρήσει από την εργασία του.

Εάν ο εργαζόμενος, επιλέξει ωστόσο, να παράσχει την εργασία του ,κάτω από το νέο δυσμενές για τον ίδιο καθεστώς, ποιο θα ήταν το εύλογο χρονικό διάστημα , εντός του οποίου μπορεί να εκδηλώσει την αντίδρασή του στην μονομερή βλαπτική μεταβολή , και ποιο είναι το εύλογο διάστημα , μέσα στο οποίο μπορεί να αξιώσει τις απαιτήσεις του?

Αμέσως μόλις ο εργαζόμενος , πληροφορηθεί για την εις βάρος του βλαπτική μεταβολή , εκ μέρους του εργοδότη, θα πρέπει να αντιδράσει κατηγορηματικά, και σε κάθε περίπτωση, ερχόμενος για εργασία ,κάτω από τους νέους δυσμενείς όρους, πριν καταθέσει εις βάρος του εργοδότη σχετική αγωγή. Φυσικά , το διάστημα αυτό , δεν μπορεί να προσδιορισθεί επακριβώς, αλλά δεν πρέπει να εκτείνεται στο βάθος χρόνου, διότι θα δημιουργήσει μια πραγματικά αναστρέψιμη κατάσταση για τον εργαζόμενο. Άλλωστε, η μη αντίδρασή του , στους νέους όρους εργασίας, μπορεί κάλλιστα να ερμηνευτούν ως αντιφατική συμπεριφορά, ή σιωπηρή αποδοχή των νέων όρων εργασίας .

Ωστόσο, το εύλογο διάστημα , εντός του οποίου ένας μισθωτός , μπορεί να εγείρει αξιώσεις εναντίον του εργοδότη του , για επαναφορά των προηγούμενων όρων εργασίας, είναι ίσο με ένα εξάμηνο, που ξεκινά , από την ημέρα που ο μισθωτός , αποδέχεται την νέα του εργασία.

Εν κατακλείδι , επειδή τα όρια του διευθυντικού δικαιώματος , είναι πολλές φορές ασαφή και δυσδιάκριτα, και ανάλογα την περίπτωση μπορεί να εξειδικεύονται από την νομολογία, με αποτέλεσμα , όχι μόνο ο μισθωτός , αλλά και ο ίδιος το εργοδότης να μη γνωρίζει το εύρος της ενάσκησης του διευθυντικού δικαιώματος, η καλύτερη αντίδραση του εργοδότη , σε περίπτωση επιθυμίας του για αλλαγή των όρων της σύμβασης του μισθωτού, είναι η τροποποιητική καταγγελία , επί των όρων της αρχικής σύμβασης .

ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΤΡΙΤΟ

ΕΚΦΑΝΣΕΙΣ ΤΟΥ ΔΙΕΥΘΥΝΤΙΚΟΥ ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΟΣ

3.1 Διευθυντικό δικαίωμα και άδεια αναψυχής Δ/νων υπαλλήλων

Οι διευθύνοντες υπάλληλοι⁷⁵, διακρίνονται από τους λοιπούς εργαζομένους μιας επιχείρησης, διότι είναι αρμόδιοι για τη γενική διεύθυνση της εργοδότης επιχείρησης, λαμβάνουν αποφάσεις για κρίσιμα ζητήματα, που αφορούν στην συνολική πορεία και εξέλιξη της επιχείρησης, απολαμβάνοντας ανεξαρτησία, έχουν τη δυνατότητα να λαμβάνουν πρωτοβουλίες, εκπροσωπούν την επιχείρηση, στην οποία εργάζονται, τόσο προς τα έξω, ήτοι με την πρόσληψη και την απόλυση προσωπικού, όσο και ενώπιον τρίτων, αναλαμβάνουν ποινική ευθύνη, για τυχόν μη ορθή εφαρμογή της εργατικής νομοθεσίας στους λοιπούς εργαζομένους και τέλος λαμβάνουν ιδιαίτερα αυξημένες αποδοχές.

Από την νομολογία⁷⁶, υποστηρίζεται ότι οι υπάλληλοι, οι οποίοι κατέχουν μια εξέχουσα θέση μέσα στην επιχείρηση, έχοντας μάλιστα, την γενική διεύθυνσή

⁷⁵ <http://www.ergasiaka-gr.net/2015/03/Dieythynontes-ypalliloi-kai-ergatiki-nomothesia.html#ixzz4rMybJx35>

⁷⁶ (Παπαδημητρίου, Καλομοίρη, Κουκιάδη, Καρακατσάνη ΔΕΝ έτους 1994 σελ. 1147, έτους 2009 σελ. 199). Αναγκαστικός Νόμος 539/1945 «Περί χορηγήσεων κατ' έτος εις τους μισθωτούς αδειών μετ' αποδοχών» Οι διατάξεις του νόμου αυτού, εφαρμόζονται σε απασχολούμενους σε επιχειρήσεις, ή άλλου είδους εργασίες έναντι μισθού, και όχι τους αμοιβόμενους επί των κερδών κ.λπ. Η εγκύκλιος Υπ. Εργασίας α.π. 3392/2005 αναφέρει: «...Οι ρυθμίσεις αυτές του Ν. 3302/2004 εφαρμόζουν τη νομολογία του Δικαστηρίου Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων (C-173/1999/28-6-2001) η οποία ερμήνευσε το άρθρο 7 της Οδηγίας 93/104 ΕΚ, σχετικά με τη χορήγηση ετήσιας άδειας με αποδοχές. Σύμφωνα με την εν λόγω κοινοτική ρύθμιση, όπως ερμηνεύθηκε με τη σχετική απόφαση του Δικαστηρίου, κάθε εργαζόμενος δικαιούται κατ' ελάχιστο 4 εβδομάδες άδεια κατ' έτος, η οποία δύναται να χορηγηθεί κατ' αναλογία του χρόνου απασχόλησης».

Το ΠΔ. 88/1999 ενσωματώνοντας την 93/104/ΕΚ οδηγία, προβλέπει ότι εφαρμόζεται ως προς τη χορήγηση της κανονικής άδειας (άρθρο 7) και στα διευθυντικά στελέχη, για τα οποία επιτρέπονται παρεκκλίσεις, σύμφωνα με το άρθρο 14, από τις λοιπές διατάξεις ως προς τα χρονικά όρια (Ημερήσια ανάπαυση άρθρο 3, Διαλείμματα άρθρο 4, Εβδομαδιαία ανάπαυση άρθρο 5, Μέγιστη εβδομαδιαία διάρκεια εργασίας άρθρο 6, Διάρκεια νυκτερινής εργασίας άρθρο 8).

Επί του θέματος, η κρατούσα νομολογία (Α.Π. 919/1986, 160/1988, 123/1993....) και το Υπ. Εργασίας (α.π. 4162/2003) δέχονται ότι οι Διευθύνοντες υπάλληλοι δεν δικαιούνται κανονικής άδειας και επίδομα αδειάς, εν αντιθέσει με τη θεωρία και ορισμένων αποφάσεων δικαστηρίων ουσίας, δεχόμενοι ότι δικαιούνται κανονικής κατ' έτος αδειάς μετ' αποδοχών Δικαιολογητικός λόγος είναι πως, κατά την έννοια του άρθρου 1 παρ. 4 του α.ν. 539/1945,- και του α.ν. 690/1945- δεν είναι η εξαίρεση των διευθυνόντων υπαλλήλων από τη χορήγηση κανονικής αδειάς, αλλά ο προσδιορισμός των προσώπων που ευθύνονται για τη χορήγησή της και τις τυχόν ποινικές ευθύνες επί παραβάσεως της εργατικής νομοθεσίας.

Ενισχυτικό της γνώμης περί χορηγήσεως κανονικής αδειάς στους διευθύνοντες υπαλλήλους, είναι – πέραν της οδηγίας 93/104 ΕΚ, κυρωθείσης με το ΠΔ. 88/1999 - και οι Δ.Σ.Ε. 52/1936

της, λόγω των ιδιαίτερως σημαντικών καθηκόντων τους, δεν δικαιούνται να λάβουν ετήσια άδεια αναψυχής.

Επίσης υπάρχει η άποψη, ότι ο υψηλός μισθός που τους καταβάλλεται, είναι αντιστάθμισμα στην απώλεια της άδειας αναψυχής. Ωστόσο, δεδομένου ότι οι διευθύνοντες υπάλληλοι, καταβάλλουν έντονη και επίπονη προσπάθεια, κατ' όλη τη διάρκεια του έτους, με ωράριο που είναι ελαστικό, μεν αλλά δεν προστατεύεται από τις διατάξεις της εργατικής νομοθεσίας για την υπερεργασία την υπερωρία, νόμιμη ή παράνομη εργασία κατά την νύκτα, τις Κυριακές, ή κατά εξαιρέσιμες εορτές και αργίες, θα πρέπει να καταβάλλεται και σε αυτούς η ετήσια άδεια αναψυχής.

Βεβαίως η θέση τους, έναντι των λοιπών υπαλλήλων, συνεπάγεται και τα παραπάνω, χωρίς να δικαιούνται πρόσθετη αμοιβή, για τις παραπάνω περιπτώσεις, αλλά ούτε και για την παροχή εργασίας, πέρα από την συμφωνημένη.

3.2 Διευθυντικό δικαίωμα και Ηλεκτρονικός Έλεγχος των υπαλλήλων

Εν πρώτοις, σύμφωνα με την Οδηγία, για την προστασία των εργαζομένων από την χρήση συστημάτων ελέγχου και παρακολούθησης, ο εργοδότης, δεν μπορεί να ελέγχει συστηματικά το ιστορικό των εργαζομένων του.

Μόνο κατ' εξαίρεση μπορεί να προβεί στον παραπάνω έλεγχο, ασκώντας το διευθυντικό του δικαίωμα, εφόσον έχει υπέρτερο συμφέρον, το οποίο έχει σχέση με την οργάνωση της επιχείρησης. Ένα παράδειγμα τέτοιας περίπτωσης, είναι όταν ο έλεγχος, είναι απαραίτητος για να διαπιστωθεί ότι ο εργαζόμενος, δεν συμπεριφέρεται στο χώρο της εργασίας του όπως ορίζουν οι όροι της σύμβασής του, καθώς και το εργατικό δίκαιο. Π.χ. επίσκεψη σε ιστοσελίδες με πορνογραφικό περιεχόμενο. Κ.λπ.

Σύμφωνα με το νόμο για την προστασία των προσωπικών δεδομένων, «τα αρχεία του ηλεκτρονικού υπολογιστή του εργαζομένου είναι δυνατόν να υπαχθούν στον έλεγχο της εταιρείας όταν η επεξεργασία είναι αναγκαία για την εκτέλεση σύμβασης, στην οποία συμβαλλόμενο μέρος είναι υποκείμενο δεδομένων ή για τη λήψη μέτρων κατόπιν αιτήσεως του υποκειμένου κατά το προσυμβατικό στάδιο, όταν η επεξεργασία είναι απολύτως αναγκαία για την ικανοποίηση του έννομου συμφέροντος που επιδιώκει ο υπεύθυνος επεξεργασίας ή ο τρίτος ή οι τρίτοι στους οποίους ανακοινώνονται τα δεδομένα και υπό τον όρο ότι τούτο υπερέχει προφανώς των δικαιωμάτων και συμφερόντων των προσώπων στα οποία αναφέρονται τα δεδομένα και δεν θίγονται οι θεμελιώδεις ελευθερίες αυτών».

Τέλος, σύμφωνα με την Αρχή Προστασίας Δεδομένων Προσωπικού Χαρακτήρα όταν ο έλεγχος είναι «απαραίτητος για την οργάνωση και τον

και 132/1970 (η πρώτη κυρώθηκε με το Ν. 2081/1952) οι οποίες δεν εξαιρούν τους διευθύνοντες συμβούλους από το δικαίωμα ετήσιας άδειας αναψυχής. Ομοίως και το άρθρο 2 του Ευρωπαϊκού Κοινωνικού Χάρτη έτους 1961 και 1966 καθιερώνει δικαίωμα ετήσιας κανονικής άδειας χωρίς εξαιρέσεις.

έλεγχου της διεκπεραίωσης της συγκεκριμένης εργασίας ή του κύκλου εργασιών και ιδίως τον έλεγχο των δαπανών», έγκειται στα πλαίσια το διευθυντικού δικαιώματος .

3.3 Διευθυντικό δικαίωμα και αλλαγή τόπου παροχής εργασίας

Ο τόπος στον οποίο παρέχει την εργασία του ο εργαζόμενος, προκύπτει άμεσα , από το είδος της εργασίας στην οποία προσλαμβάνεται. Σε διαφορετική περίπτωση, εκείνος που θα καθορίσει τον τόπο παροχής της εργασίας, είναι ο εργοδότης , πάντα βέβαια μέσα στα πλαίσια και τα όρια της καλής πίστης και χρήσης του διευθυντικού δικαιώματος .

Ο εργαζόμενος , παρέχει την εργασία του, κατά κανόνα, στον τόπο της επιχείρησης του εργοδότη, δηλαδή σε εργοστάσιο, εργαστήριο, κατάστημα κ.λπ. πάντα στον ίδιο εργοδότη που ασκεί το διευθυντικό δικαίωμα, αν αυτό βέβαια δεν περιορίζεται από το περιεχόμενο της μεταξύ τους σύμβασης ή δεν αντίκειται στην δημόσια τάξη και σε όσα ορίζονται από τον ΑΚ.

Η εργασιακή σχέση κατά τη διάρκεια ισχύος της, θα πρέπει να προσαρμόζεται στις μεταβαλλόμενες συνθήκες λειτουργίας της επιχείρησης, οι οποίες εξαρτώνται από οικονομοτεχνικούς και άλλους παράγοντες.

Η προσαρμογή της όμως αυτή, δεν θα πρέπει να επιφέρει αρνητικές συνέπειες, στα όσα θετικά για τον εργαζόμενο μέχρι την μεταβολή των συνθηκών ίσχυαν, δηλαδή δε θα πρέπει αυτή να αλλάξει κατά τρόπο που θα καταστήσει βλαπτικούς τους γενικότερους όρους της σχέσης εργασίας για τον εργαζόμενο, όταν μάλιστα κάτι τέτοιο εξ αρχής δεν έχει συμφωνηθεί μεταξύ του εργοδότη και του εργαζόμενου.

Σε μία τέτοια περίπτωση, όταν γίνεται με πρωτοβουλία του εργοδότη η βλαπτική μεταβολή των όρων εργασίας του εργαζόμενου, δηλαδή η βλαπτική για αυτόν μεταβολή του τόπου, του χρόνου εργασίας, του μισθού κ.λπ., συνιστά καταγγελία της σύμβασης εργασίας εκ μέρους του δεύτερου.

Ο τόπος παροχής της εργασίας, έχει άμεση επίδραση στην οργάνωση της προσωπικής και οικογενειακής ζωής του εργαζόμενου, καθώς επίσης και στον προσδιορισμό πρόσθετων οικονομικών απολαβών (π.χ. *αμοιβή για εκτός έδρας διανυκτέρευση*) άρα, θεωρείται ουσιώδης όρος της σύμβασης εργασίας για το μισθωτό, διότι συνδέεται με το σύνολο των βιοτικών του αναγκών.

Έχουμε μάλιστα πολλές περιπτώσεις , που η επιλογή εργασίας, γίνεται σε συνάρτηση με το συγκεκριμένο τόπο παροχής της. Ο εργαζόμενος θα πρέπει εξ αρχής να γνωρίζει τον τόπο άσκησης των εργασιακών του καθηκόντων, ώστε ανάλογα να διαμορφώνεται ο μισθός του, το ωράριο απασχόλησής του, το είδος των εργασιακών του καθηκόντων⁷⁷.

Έτσι, και η μεταβολή του τόπου εργασίας του με αποκλειστική πρωτοβουλία του εργοδότη ελέγχεται, εφόσον βέβαια δεν υπάρχει η συναίνεση του εργαζόμενου σε αυτήν, κατά πόσο παραβιάζει ειδικές διατάξεις που την

⁷⁷ Ιωάννης Κ. Καρούζος , Δικηγόρος ειδικευμένος στο εργατικό και συνδικαλιστικό δίκαιο

απαγορεύουν (όπως διατάξεις που καθιερώνουν το αμετάθετο για ειδικές κατηγορίες εργαζομένων) και πάντοτε, εάν αυτή ασκείται εντός των ορίων που προσδιορίζει η διάταξη 281 ΑΚ, δηλαδή εάν αυτή ασκείται χωρίς να συνιστά καταχρηστική άσκηση του διευθυντικού δικαιώματος του εργοδότη.

Το διευθυντικό δικαίωμα του εργοδότη, περιορίζεται από το περιεχόμενο της ατομικής σύμβασης εργασίας, που ορίζει τον τόπο, το χρόνο και το είδος αυτής, την οποία ο εργαζόμενος είναι υποχρεωμένος να παρέχει στον εργοδότη.

Το διευθυντικό δικαίωμα, δηλαδή, δεν μπορεί να μεταβάλλει στοιχεία της ατομικής σύμβασης εργασίας. Μόνο στα πλαίσια της σύμβασης αυτής τα ως άνω στοιχεία, τα συγκεκριμενοποιεί, στο βαθμό βέβαια που δεν προκαλείται μονομερής εκ μέρους του εργοδότη παραβίαση των όρων της σύμβασης, χωρίς μάλιστα τη συναίνεση του εργαζόμενου.

Έτσι, όταν στη σύμβαση εργασίας έχει προσδιοριστεί με σαφήνεια ο τόπος άσκησης των εργασιακών καθηκόντων του εργαζόμενου, και μάλιστα με βάση τη σύμβαση αποκλείεται το δικαίωμα του εργοδότη να προβεί στην μεταβολή του τόπου αυτού χωρίς τη συναίνεση του εργαζόμενου, η μονομερής μεταβολή του όρου αυτού απαγορεύεται. Στην αντίθετη περίπτωση ο εργαζόμενος υφίσταται βλάβη, με συνέπεια να διατηρεί επιλεκτικά τα παρακάτω δικαιώματα, όπως έχουμε αναφέρει και παραπάνω στην εργασία μας.

- να εμμένει στη παροχή της εργασίας του στον αρχικά ορισθέντα ως τόπο απασχόλησής του, με αποτέλεσμα ο εργοδότης που αρνείται τη προσφορά των υπηρεσιών του στον αρχικό τόπο εργασίας καθίσταται υπερήμερος,
- να αποχωρήσει από την εργασία του θεωρώντας και δηλώνοντας ότι, ο εργοδότης του κατά τον τρόπο που ενήργησε προέβη σε παράνομη καταγγελία της σύμβασης εργασίας του, οπότε αυτός (ο εργαζόμενος δηλαδή) διατηρεί το δικαίωμα είσπραξης της αποζημίωσής του,
- να συνεχίσει να εργάζεται στον νέο τόπο της εργασίας του, ασκώντας παράλληλα αγωγή με αίτημα να αναγνωρισθεί ότι, η αλλαγή του τόπου εργασίας του αποτελεί μονομερή βλαπτική μεταβολή των όρων εργασίας του και να επανατοποθετηθεί στο προηγούμενο τόπο της απασχόλησής του,
- να αποδεχτεί τελικώς την μεταβολή των όρων εργασίας του ανεπιφύλακτα και χωρίς καμία αξίωση.

Όσον αφορά στη μεταβολή του τόπου παροχής εργασίας του μισθωτού λόγω μεταφοράς της επιχείρησης, έχει κριθεί από τα δικαστήρια της χώρας μας ότι **δεν συνιστά βλαπτική μεταβολή** τον όρων της σύμβασης εργασίας η μεταφορά της επιχείρησης από την Αθήνα στην Μάνδρα Αττικής, από την Θεσσαλονίκη στην Σίνδο Θεσσαλονίκης, από το Μοσχάτο στο Κρουονέρι Αττικής, από την Καλλιθέα στην Ελευσίνα, από την Παιανία στο Χαλάνδρι⁷⁸ όταν μάλιστα η εργοδότηρια επιχείρηση εξασφαλίζει την μετάβαση και επιστροφή του μισθωτού με δικές της δαπάνες, ή η μετάβαση και επιστροφή

⁷⁸ Α.Π. 405/94, Πρωτ Θεσ/νίκης 3/94, Πρωτ. Αθηνών 1451/74

ήταν ευχερής επειδή υπήρχε τακτική συγκοινωνία και δεν είχε συμφωνηθεί ρητά ως τόπος παροχής εργασίας μόνο η εκμετάλλευση της επιχείρησης στον αρχικό τόπο ή δεν είχε συμφωνηθεί το αμετάθετο.

Συνοψίζοντας, κάθε περίπτωση μεταβολής του τόπου απασχόλησης του εργαζομένου είναι ξεχωριστή και τα δικαστήρια έτσι ακριβώς κρίνουν, λαμβάνοντας υπ' όψιν τις ιδιάζουσες συνθήκες, ιδιαίτερα δε την οικογενειακή κατάσταση του μισθωτού.

Παράδειγμα , η ανύπαντρη μητέρα ανήλικου παιδιού, πιθανόν να τύχει διαφορετικής αντιμετώπισης σε σχέση με κάποιον άλλο εργαζόμενο. Κύριο ζήτημα, αποτελεί επίσης η στάση του εργαζόμενου κατά την επέλευση της μεταφοράς της επιχείρησης.

Επίσης , η στάση του εργοδότη κρίνεται και αυτή από τα δικαστήρια. Δηλαδή, το αν ενημέρωσε έγκαιρα το προσωπικό περί της επικείμενης μεταφοράς της επιχείρησης, αν μερίμνησε σχετικά με την μετακίνηση του προσωπικού διαθέτοντας λεωφορείο, πληρώνοντας τα έξοδα μεταφοράς κλπ.

3.4. Διευθυντικό δικαίωμα και άδεια τοκετού

Σύμφωνα με πάγια δικαστηριακή νομολογία, οι διατάξεις που αναφέρονται στην προστασία της εγκύου και τεκούσας θεωρούνται ότι είναι δημοσίας τάξεως, και κατά συνέπεια δεν μπορεί να αποκλεισθεί η εφαρμογή τους με ιδιωτική βούληση. Έτσι, είναι απολύτως άκυρη κάθε συμφωνία μεταξύ εργοδότη και μισθωτού, με την οποία προβλέπεται η μη εφαρμογή των προστατευτικών αυτών διατάξεων, καθώς και κάθε άλλη συμφωνία με άλλο αντικείμενο η οποία όμως τελικά αποβλέπει στο ίδιο αποτέλεσμα.

3.5 Διευθυντικό δικαίωμα και δαπάνες επιμόρφωσης

Ο εργοδότης , μπορεί να συμφωνήσει με το μισθωτό, να του καταβάλλει τα έξοδα για την λήψη πτυχίου με σκοπό να απασχοληθεί αμέσως μετά στην επιχείρησή του.

Η λήψη του πτυχίου, ισοδυναμεί με την απόκτηση προσόντων που είναι απαραίτητα για τη θέση εργασίας, στην οποία θα απασχοληθεί ο μισθωτός. Μετά τη λήψη του πτυχίου και τη σύναψη της σύμβασης εργασίας, ο μισθωτός εάν το επιθυμεί, μπορεί να αποχωρήσει από την εργασία, ακόμα κι αν έχει παρέλθει μικρό χρονικό διάστημα από τη σύναψη.

Σε αυτήν την περίπτωση ο εργοδότης δεν δικαιούται να αναζητήσει τα χρήματα που κατέβαλλε για την επιμόρφωση του μισθωτού, με τις διατάξεις του αδικαιολόγητου πλουτισμού άρθρο 904⁷⁹ του Αστικού Κώδικα .

⁷⁹ Σύμφωνα με τη διάταξη του άρθρου 904 ΑΚ, «όποιος έγινε πλουσιότερος χωρίς νόμιμη αιτία από την περιουσία άλλου έχει υποχρέωση να αποδώσει την ωφέλεια. Η υποχρέωση αυτή γεννιέται ιδίως σε περίπτωση παροχής για αιτία που δεν επακολούθησε ή έληξε ή αιτία παράνομη ή ανήθικη. Με παροχή εξομοιώνεται και η συμβατική αναγνώριση ότι υπάρχει ή δεν υπάρχει χρέος».

Η δαπάνη επιμόρφωσης του μισθωτού δεν συνιστά «αιτία» κατά την έννοια του άρθρου 904 ΑΚ παράνομη, ή ανήθικη, αλλά ούτε υποχρέωση προς παροχή της.

3.6 Διευθυντικό δικαίωμα και ανέλιξη στην εργασία

Στην περίπτωση όπου, ο εργοδότης προβαίνει σε τοποθέτηση συγκεκριμένου εργαζόμενου ως προϊσταμένου ενός τμήματος ή καταστήματος της επιχείρησής του και παραλείπει να τοποθετήσει στη θέση αυτή άλλο μισθωτό του, ο οποίος ωστόσο υπερέχει έναντι του τοποθετηθέντος σε τυπικά και ουσιαστικά προσόντα, έχει κριθεί, ότι μόνη η υπεροχή αυτού σε προσόντα, ακόμα και αν είναι καταφανής, δεν καθιστά την άσκηση του διευθυντικού δικαιώματος καταχρηστική και συνεπώς άκυρη, διότι πρόκειται για απόφαση, που αφορά την οργάνωση και διεύθυνση της επιχείρησής.

Για να είναι καταχρηστική η άσκηση του δικαιώματος του εργοδότη για τοποθέτηση εργαζόμενου σε θέση προϊσταμένου, ενώ υπάρχει στην επιχείρηση άλλος εργαζόμενος με περισσότερα τυπικά και ουσιαστικά προς τη θέση αυτή προσόντα, κατ' επέκταση για να είναι άκυρη η παράλειψη τοποθέτησης του τελευταίου ως προϊσταμένου, απαιτείται η συνδρομή και άλλων περιστάσεων, οι οποίες, σε συνδυασμό με την καταφανή υπεροχή του παραλειφθέντος, μπορούν να θεμελιώσουν προφανή υπέρβαση, και κατάχρηση των δικαιωμάτων, εκ μέρους του εργοδότη, των ορίων που επιβάλλουν η καλή πίστη, τα χρηστά ήθη, ο οικονομικός ή κοινωνικός σκοπός του δικαιώματος.

3.7 Διευθυντικό δικαίωμα και απαγόρευση απασχόλησης σε ανταγωνιστική επιχείρηση

Όπως έχουμε αναφέρει και παραπάνω στην εργασία μας, η απαγόρευση του εργαζόμενου, σε ενέργειες που μπορεί να κριθούν ανταγωνιστικές, με οποιονδήποτε τρόπο, ακόμη και μετά την λύση της συμβάσεως εργασίας, αποτελεί ένα από τα δικαιώματα που έχει ο εργοδότης.

Όστόσο, πρέπει να επισημάνουμε, ότι η εν λόγω ρήτρα απαγόρευσης ανταγωνισμού που δεν αποκλείεται μερικές φορές, όχι μόνο να υπερβαίνει το χρόνο διάρκειας της σύμβασης, αλλά να επεκτείνεται και σε μεγάλο χρονικό διάστημα μετά την λύση αυτής, πρέπει να έχει ένα εύλογο χρόνο διάρκειας.

Επίσης, θα πρέπει, η έκταση της απαγόρευσης, τουλάχιστον από πλευράς επαγγελματικού και τοπικού πεδίου, να περιορίζεται, στο ελάχιστο δυνατό και αναγκαίο. Ειδάλλως, θα έχουμε υπέρβαση και καταχρηστική χρήση των δικαιωμάτων της επιχείρησης, που θίγουν την προστατευόμενη ελευθερία της εργασίας και του επαγγέλματος.

Επιπλέον, η ρήτρα μη ανταγωνισμού που εκτείνεται στον μετά τη λύση της σύμβασης χρόνο θα πρέπει να συνοδεύεται από μια αντίστοιχη εύλογη οικονομική αντιπαροχή, δηλαδή από την πρόβλεψη μιας ανάλογης εργοδοτικής αντισταθμιστικής αντιπαροχής για τη ζημία που θα υποστεί ο

μισθωτός από την εφαρμογή της εν λόγω ρήτρας (αποζημίωση μη ανταγωνισμού), διαφορετικά κινδυνεύει να θεωρηθεί αυτή αθέμιτη.

3.8 Διευθυντικό δικαίωμα και επιλεκτική χορήγηση παροχών

Ο εργοδότης, δεν δικαιούται να εξαιρεί από μια «οικειοθελή» παροχή, κάποιους μισθωτούς, έναντι του συνόλου εργαζομένων, που διαθέτουν τα ίδια προσόντα ή ανήκουν στην ίδια κατηγορία, παρέχοντας την ίδια εργασία, κάτω από τις ίδιες συνθήκες, που εξυπηρετούν τις ίδιες ανάγκες της επιχείρησης.

Εάν η πρόθεσή του είναι να παρέχει καθαρά «χαριστικά», χωρίς καμία συμβατική ή άλλη νομική υποχρέωση, κάποια παροχή σε έναν ή περισσότερους μισθωτούς του, δεν μπορεί να εξαιρεί τους υπολοίπους της ίδιας κατηγορίας, εκτός εάν αυτή η εξαίρεση, γίνεται με αντικειμενική κρίση, δίκαιη και εύλογη, και κατά την καλή πίστη και τα συναλλακτικά ήθη, και δικαιολογείται από κάποιο σοβαρό και ειδικό λόγο.

Η μη επιλεκτική χορήγηση παροχών, επιβάλλεται από την αρχή της ίσης μεταχείρισης, όλων των εργαζομένων, στα πλαίσια των εργασιακών σχέσεων.

Φυσικά, ευνόητο είναι ότι, για να εφαρμοστεί η εν λόγω αρχή, θα πρέπει και οι μισθωτοί στους οποίους χορηγήθηκε η οικειοθελής παροχή, όσο και εκείνοι που εξαιρέθηκαν από αυτή, να παρέχουν τις υπηρεσίες τους, στον ίδιο εργοδότη.

Δηλαδή, το πρόσωπο είτε φυσικό ή νομικό, που υπέχει έναντι των εργαζομένων, (ευνοημένων και μη) ορισμένα δικαιώματα και υποχρεώσεις ως ο νόμιμος αντισυμβαλλόμενος στην συνάψαση μεταξύ τους σύμβαση εργασίας.

3.9 Διευθυντικό δικαίωμα και εντολή μετάθεσης σε άλλο κατάσταση

Ο εργοδότης που διατηρεί περισσότερα του ενός καταστήματα, συνάδοντας την οργανωτική λειτουργία και τις ανάγκες της επιχείρησης, έχει το δικαίωμα, εφόσον αυτό δεν αποκλείεται από την υπάρχουσα εργασιακή σύμβαση, να μεταθέσει τον εργαζόμενο, σε κατάσταση, όπου, κρίνει πως η παρουσία του είναι απαραίτητη.

Σε μια τέτοια περίπτωση, ο εργοδότης, πρέπει να λάβει υπόψη του, εκτός από τις ανάγκες της επιχείρησης και τις ανάγκες του εργαζόμενου, διαφορετικά, η μετάθεση θα είναι καταχρηστική.

Αν ο εργαζόμενος, απασχολείται για μεγάλο χρονικό διάστημα, σε ένα ορισμένο κατάσταση της επιχείρησης, μπορεί να θεωρηθεί, ότι υπάρχει μια σιωπηρή συμφωνία, που αποκλείει την μετάθεσή του, σε άλλο κατάσταση της εργοδότης επιχείρησης.

Η άρνηση δε , του εργαζόμενου να δεχθεί την μετάθεσή του σε άλλο κατάστημα, συνιστά μονομερή καταγγελία της σύμβασης εκ μέρους του , με όλα τα επακόλουθα, που έχουμε αναφέρει.

3.10 Διευθυντικό δικαίωμα και άρνηση χορήγησης πιστοποιητικού εργασίας

Κάθε εργαζόμενος , όταν λήγει η εργασιακή του σχέση (με ταυτόχρονη λήξη της εργασιακής σύμβασης) με τον εργοδότη του, έχει το δικαίωμα από τον νόμο να ζητήσει από αυτόν , ένα πιστοποιητικό , που θα βεβαιώνει το είδος την διάρκεια και την θέση που κατείχε στην επιχείρηση.

Ωστόσο, γίνεται δεκτό ότι μπορεί να ζητηθεί και να χορηγηθεί ένα τέτοιο πιστοποιητικό και όσο διαρκεί η εργασιακή σχέση, εφόσον ο εργαζόμενος επικαλεσθεί ειδικό έννομο συμφέρον. Στην περίπτωση αυτή ο εργοδότης υποχρεούται στην παροχή του πιστοποιητικού εργασίας στα πλαίσια της καλής πίστης και της υποχρέωσης πρόνοιας που διέπουν την εργασιακή σχέση.

Η υποχρέωση του εργοδότη για χορήγηση πιστοποιητικού εργασίας βασίζεται στην εύλογη απαίτηση του εργαζομένου να εξασφαλίσει βεβαίωση, για το είδος και τη διάρκεια της εργασίας που έχει προσφέρει στα πλαίσια της επαγγελματικής του πορείας και σταδιοδρομίας. Η υποχρέωση αυτή θεμελιώνεται από τις διατάξεις των άρθρων 678 Α.Κ., 2 Ν. 2112/1920 και 4 Β.Δ. 16/18.07.1920.

Το πιστοποιητικό εργασίας, πρέπει να αναφέρει το είδος της εργασίας, δηλαδή να περιλαμβάνει τα στοιχεία εκείνα που είναι απαραίτητα για τον καθορισμό της φύσης της, καθώς και τη διάρκεια της εργασίας, δηλαδή να προσδιορίζει το χρονικό διάστημα απασχόλησης του εργαζομένου.

Το πιστοποιητικό εργασίας μπορεί, επίσης, να αναφέρεται στην ποιότητα της εργασίας και στη διαγωγή του εργαζομένου μόνο κατόπιν ειδικού αιτήματος του τελευταίου. Στην περίπτωση αυτή, ο εργοδότης πιστοποιεί τις ικανότητες και δεξιότητες, τις γνώσεις και την επαγγελματική εμπειρία (*το προϊόν εργασίας*), καθώς και τον χαρακτήρα και τη συμπεριφορά του εργαζομένου (*διαγωγή*) κατά την εκτέλεση της εργασίας του. Πρέπει να σημειωθεί ότι εάν ο εργαζόμενος δεν το επιθυμεί, ο εργοδότης δεν μπορεί να συμπεριλάβει καμία αναφορά των στοιχείων αυτών στο πιστοποιητικό εργασίας.

Η υποχρέωση του εργοδότη, δεν συνίσταται απλά στην έκδοση και χορήγηση του πιστοποιητικού εργασίας, αλλά και στην παροχή πιστοποιητικού με αληθές περιεχόμενο. Αυτό σημαίνει ότι το πιστοποιητικό εργασίας πρέπει να αποδίδει σωστά και συνολικά την υπηρεσιακή εικόνα του εργαζομένου, να είναι σαφές και αντικειμενικό και να ανταποκρίνεται στην πραγματικότητα.

Η αίτηση του εργαζομένου για χορήγηση του πιστοποιητικού επέχει θέση όχλησης. Κατά συνέπεια, ο εργοδότης που αρνείται να ικανοποιήσει ένα τέτοιο αίτημα καθίσταται υπερέμμερος.

Σε περίπτωση αρνήσεως του εργοδότη να χορηγήσει το εν λόγω πιστοποιητικό, ο εργαζόμενος μπορεί να εγείρει αγωγή στο αρμόδιο δικαστήριο ζητώντας να υποχρεωθεί ο εργοδότης στην έκδοση και χορήγηση του πιστοποιητικού με την απειλή χρηματικής ποινής έως πέντε χιλιάδες εννιακόσια ευρώ (5.900) και προσωπικής κράτησης έως ένα έτος, σύμφωνα με τη διάταξη του άρθρου 946 του Κώδικα Πολιτικής Δικονομίας. Παράλληλα δεν αποκλείεται και η καταδίκη του εργοδότη σε δήλωση βουλήσεως (άρθρο 949 Κ.Πολ.Δ.) με αποτέλεσμα η δικαστική απόφαση να επέχει θέση πιστοποιητικού εργασίας.

Εάν ο εργοδότης χορηγήσει ελλιπές, ανακριβές ή ψευδές πιστοποιητικό εργασίας, μπορεί να υποχρεωθεί από το αρμόδιο δικαστήριο να συμπληρώσει ή να διορθώσει το πιστοποιητικό ή ακόμη και να προβεί στην έκδοση και χορήγηση νέου. Και σε αυτή την περίπτωση, όπως και στην περίπτωση αρνήσεως χορήγησης πιστοποιητικού, απειλείται χρηματική ποινή και προσωπική κράτηση, καθώς και καταδίκη σε δήλωση βουλήσεως (άρθρα 946 & 949 Κ.Πολ.Δ.) σύμφωνα με τα παραπάνω.

Επιπλέον η αξίωση αυτή του εργαζόμενου, δεν υπόκειται σε παραγραφή, οπότε μπορεί να κινηθεί δικαστικώς ακόμη και πολλά χρόνια μετά την λήξη της εργασιακής του σχέσης.

Η ευθύνη του εργοδότη για την ακρίβεια του περιεχομένου, του πιστοποιητικού εργασίας που χορηγεί υπάρχει τόσο απέναντι στον εργαζόμενο όσο και απέναντι στον τρίτο νέο εργοδότη, στον οποίο απευθύνεται το πιστοποιητικό.

Επομένως, σε κάθε περίπτωση υπαίτιας παράβασης της υποχρέωσης του εργοδότη για παροχή του εν λόγω πιστοποιητικού, η οποία οφείλεται είτε σε άρνηση ή καθυστέρηση χορήγησής του, είτε σε χορήγηση ελλιπούς, ψευδούς ή ανακριβούς πιστοποιητικού ή ακόμη και σε μη συμμόρφωση με δικαστική απόφαση που τον υποχρεώνει στη χορήγηση πιστοποιητικού, ο εργοδότης ευθύνεται σε αποζημίωση προκειμένου να αποκαταστήσει τυχόν ζημία που προξένησε στον εργαζόμενο ή στον τρίτο νέο εργοδότη.

Ο εργοδότης που αρνείται να χορηγήσει πιστοποιητικό, ή που εκδίδει ψευδές ή ανακριβές πιστοποιητικό εργασίας τιμωρείται με πρόστιμο δεκαπέντε έως και τριακοσίων ευρώ από τον αρμόδιο επιθεωρητή εργασίας, το οποίο καταπίπτει υπέρ της εργατικής εστίας⁸⁰.

3.11 Διευθυντικό δικαίωμα και αλλαγή των όρων εργασίας προς το χειρότερο

Η μονομερής βλαπτική μεταβολή των όρων εργασίας προς το χειρότερο από τον εργοδότη, χωρίς την σύμφωνη γνώμη του εργαζόμενου, συνεπάγεται την λύση εργασιακής σχέσης.

Σε μια τέτοια περίπτωση, ο εργαζόμενος, έχει τις παρακάτω δυνατότητες:

⁸⁰ Σύμφωνα με το άρθρο 18 παρ. 5 του Ν. 1545/1985

Είτε να θεωρήσει αυτή την αλλαγή των όρων ως καταγγελία της εργασιακής σχέσης και να απαιτήσει την πληρωμή της νόμιμης αποζημίωσης φεύγοντας (άτακτη καταγγελία , δηλαδή χωρίς προειδοποίηση)

Είτε να εναντιωθεί στην τήρηση των όρων αυτής της σύμβασης και να εξακολουθεί την παροχή της εργασίας του , με τους όρους της αρχικής σύμβασης , πριν την μεταβολή της .

Σε περίπτωση μη αποδοχής από τον εργοδότη, τότε ο εργαζόμενος συνεχίζοντας την παροχή της εργασίας του με τους παλαιούς όρους, μπορεί να απαιτήσει καταβολή των αποδοχών του λόγω υπερημερίας.

3.12 Διευθυντικό δικαίωμα και επιβολή στο σύστημα εκ περιτροπής απασχόληση

Σύμφωνα με το ισχύον δίκαιο, η εκ περιτροπής εργασία εντάσσεται στο θεσμό της μερικής απασχόλησης. Στο άρθρο 38 του ν. 1892/1990, όπως ισχύει και, ειδικότερα, στην παρ. 3 εδ. α' και β' αυτού, ορίζεται ότι: μπορεί να λάβει δυο ειδικότερες μορφές:

α) της συμφωνημένης (συμβατικής) εκ περιτροπής εργασίας, «κατά την κατάρτιση της σύμβασης εργασίας ή κατά τη διάρκειά της, ο εργοδότης και ο μισθωτός μπορούν με έγγραφη ατομική σύμβαση να συμφωνήσουν κάθε μορφή απασχόλησης εκ περιτροπής».

β) αυτής που εφαρμόζεται με μονομερή εργοδοτική απόφαση. «Αν περιοριστούν οι δραστηριότητές της Επιχείρησης, ο εργοδότης μπορεί, αντί καταγγελίας της σύμβασης εργασίας, να επιβάλει σύστημα εκ περιτροπής απασχόλησης στην επιχείρησή του, η διάρκεια της οποίας δεν επιτρέπεται να υπερβαίνει τους εννέα μήνες στο ίδιο ημερολογιακό έτος, μόνο εφόσον προηγουμένως προβεί σε ενημέρωση και διαβούλευση με τους νόμιμους εκπροσώπους των εργαζομένων, σύμφωνα με τις διατάξεις του Π.Δ. 240/2006 και του ν. 1767/1988. Οι συμφωνίες ή οι αποφάσεις της παραγράφου αυτής γνωστοποιούνται μέσα σε οκτώ ημέρες από την κατάρτιση ή τη λήψη τους στην οικεία Επιθεώρηση Εργασίας»⁸¹.

Εκ περιτροπής απασχόληση θεωρείται η απασχόληση κατά λιγότερες ημέρες την εβδομάδα ή κατά λιγότερες εβδομάδες το μήνα ή κατά λιγότερους μήνες το έτος ή και συνδυασμός αυτών κατά πλήρες ημερήσιο ωράριο εργασίας.

Το εν λόγω δικαίωμα, εντασσόμενο στο εν ευρεία έννοια , διευθυντικό δικαίωμα του εργοδότη, ασκείται με μονομερή δήλωση του εργοδότη προς τους εργαζόμενους .

Ο εργοδότης όμως , έχει την υποχρέωση να ενημερώσει τους εργαζόμενους , τους λόγους που καθιστούν αναγκαία την επιβολή συστήματος εκ περιτροπής εργασίας, παρέχοντας ταυτόχρονα , κατά τρόπο ειδικό και συγκεκριμένο, τα στοιχεία από τα οποία προκύπτει ο περιορισμός της δραστηριότητας της

⁸¹ Εδάφιο δ' της παραγράφου 3 του ΠΔ 240/2006

επιχείρησης, και η πιθανή διάρκειά του, την προτεινόμενη έκταση της εκ περιτροπής εργασίας, π.χ. την εφαρμογή αυτής σε ορισμένα τμήματα της επιχείρησης, ή σε ολόκληρη την επιχείρηση, την προτεινόμενη διάρκεια καθώς και το συγκεκριμένο σύστημα κατανομής της απασχόλησης, που ο εργοδότης προτίθεται να επιλέξει.

Το χρονικό διάστημα μεταξύ της ανακοίνωσης του μέτρου και της εφαρμογής του, θα πρέπει να είναι ικανοποιητικό, και ποικίλλει ανάλογα με τον αριθμό των εργαζομένων ή την πολυπλοκότητα των ζητημάτων, καθώς και της εσωτερικής διάρθρωσης της επιχείρησης.

Ο ίδιος ο χαρακτήρας του μέτρου, βεβαιώνει την αποφυγή του πλεονάζοντος προσωπικού ενός τμήματος, μιας παραγωγικής μονάδας, ή στο σύνολο των εργαζομένων μιας επιχείρησης.

Προς αποφυγή της απόλυσης αυτού του πλεονάζοντος προσωπικού, επιβάλλεται το σύστημα της εκ περιτροπής εργασίας, ώστε να κατανέμεται σωστά η εργασία στους εργαζόμενους της οικονομικής μονάδας.

Η εγκυρότητα του μέτρου αυτού σε μια επιχείρηση, προϋποθέτει εναλλαγή εργαζομένων της ίδιας επιχείρησης, ή τμήματος, σε περισσότερες θέσεις εργασίας, σε διαφορετικές χρονικές περιόδους αλλά σε τακτά χρονικά διαστήματα, την ίδια στιγμή που η λειτουργία της επιχείρησης, παραμένει συνεχής.

Δεδομένου του συλλογικού χαρακτήρα του επιβαλλόμενου μέτρου, είναι ανεπίτρεπτη η επιβολή συστήματος εκ περιτροπής εργασίας επιλεκτικά σε συγκεκριμένους μόνο εργαζόμενους, όταν οι υπόλοιποι εξακολουθούν να εργάζονται κατά πλήρη απασχόληση. Για τους ίδιους λόγους, ανεπίτρεπτη είναι η επιβολή του συστήματος αυτού και, όταν το αντικείμενο εργασίας καλύπτεται από έναν μόνο εργαζόμενο, με αποτέλεσμα να μην είναι δυνατόν να αντικατασταθεί από άλλον κατά το χρόνο της υποχρεωτικής απουσίας του.

Όταν τα παραπάνω, επιβάλλονται μονομερώς από τον εργοδότη, τίθεται συγκεκριμένος χρονικός περιορισμός, σύμφωνα με τον οποίο, η μέγιστη διάρκεια του επιβαλλόμενου μέτρου δεν μπορεί να ξεπερνά τους 9 μήνες στο ίδιο ημερολογιακό έτος.

Επίσης, μέσα σε οκτώ ημέρες από την απόφαση της μονομερούς επιβολής του συστήματος εκ περιτροπής εργασίας, πρέπει να γίνει κοινοποίηση, στην αρμόδια Επιθεώρηση Εργασίας.

Έτσι, για το διάστημα που επιβάλλεται νόμιμα η εκ περιτροπής εργασία, έχουμε και μεταβολή της κύριας συμβατικής υποχρέωσης των εργαζομένων, (ως προς το επιμέρους στοιχείο του χρόνου παροχής της εργασίας) ενώ ταυτόχρονα, υπάρχει και η μεταβολή στην κύρια συμβατική υποχρέωση του εργοδότη, ως προς τη καταβολή των ανάλογων μειωμένων αποδοχών προς τους εργαζόμενους.

Η απονομή στον εργοδότη του δικαιώματος της μονομερούς επιβολής συστήματος εκ περιτροπής εργασίας, από τον νόμο, θεσπίζει εξαιρετικό δίκαιο. Ο ιδιαίτερος χαρακτήρας αυτής της ρύθμισης, επιβάλλει και την αντίστοιχη ακριβή τήρηση των προϋποθέσεων που ορίζει ο νόμος .

Αν τηρούνται όλα τα παραπάνω , η μονομερής επιβολή του συστήματος εκ περιτροπής εργασίας είναι νόμιμη και δεν συνιστά μονομερή βλαπτική μεταβολή των όρων εργασίας, κατή την έννοια του άρθρου 7 του νόμου 2112/1920 , διότι, γίνεται στα πλαίσια της ενάσκησης του δικαιώματος του εργοδότη , που απορρέει από τον νόμο .

Αντίθετα, αν δεν πληρούνται οι παραπάνω όροι και προϋποθέσεις που αναφέραμε, δεν υφίσταται ή δεν ασκείται νόμιμα το σχετικό δικαίωμα του εργοδότη , και συνεπώς , δεν είναι νόμιμη και η επιβολή του συστήματος εκ περιτροπής εργασίας . Σε μια τέτοια περίπτωση , η επιβολή συνιστά μονομερή βλαπτική μεταβολή των όρων εργασίας του συνόλου των εργαζομένων που αφορά, και επισύρει τις συνέπειες του άρθρου 7 του νόμου 2112/1920 καθώς και των σχετικών διατάξεων του Αστικού Κώδικα, καθώς και του άρθρου 23 του Ν. 3996/2011.

Επίσης, ακόμα και αν η εκ περιτροπής εργασία, επιβάλλεται κατ' αρχήν με σύννομη γνώμη των εργαζομένων, συντρέχει μονομερής βλαπτική μεταβολή των όρων εργασίας , όταν ο τρόπος που εφαρμόζεται αυτό το μέτρο , συνιστά καταχρηστική άσκηση δικαιώματος του εργοδότη.

3.12.1 επιβολή εκ περιτροπής εργασία στη διάρκεια εγκυμοσύνης

Η νομοθεσία προβλέπει ότι τυχόν καταγγελία εκ μέρους του εργοδότη , σύμβασης ή σχέσης εργασίας , η ακόμη και σε άκυρη ή ανύπαρκτη σύμβαση εργασίας , σε εργαζόμενη κατά την διάρκεια της εγκυμοσύνης της ή κατά το χρονικό διάστημα 18 μηνών μετά τον τοκετό, ή κατά την απουσία της σε μεγαλύτερο διάστημα λόγω ασθένειας της που οφείλεται στην κύηση ή τον τοκετό, είναι άκυρη.

Βεβαίως , ο παραπάνω κανόνας δεν είναι απόλυτος, καθώς ο νόμος, δίνει το δικαίωμα στον εργοδότη, να απολύσει την έγκυο , για σπουδαίο λόγο. Ωστόσο, ο σπουδαίος λόγος ,αποτελεί μια αόριστη νομική έννοια , τα όρια της οποίας καθορίζονται στην κάθε περίπτωση , στις αίθουσες των Δικαστηρίων. Βεβαίως , κάθε περιστατικό που αντικειμενικά , καθιστά αδύνατη την συνέχιση της εργασιακής σχέσης από τον εργοδότη, αποτελεί και ένα σπουδαίο λόγο για απόλυση μισθωτού. Ενδεικτικά μπορούμε να αναφέρουμε κάποιους λόγους, που σύμφωνα με την νομολογία, αποτελούν βλάβη προς τον εργοδότη , όπως η μη υπακοή στις οδηγίες του εργοδότη, η ουσιώδης παράβαση των συμβατικών υποχρεώσεων της εργαζόμενης, καθώς επίσης και η διακοπή της λειτουργίας της εργοδότης επιχείρησης.

Σε καμία περίπτωση όμως , ως σπουδαίος λόγος, δεν θεωρείται η μείωση της απόδοσης της εργαζόμενης , που οφείλεται στην εγκυμοσύνη της⁸² .

Έτσι, η εργαζόμενη που έχει λάβει άδεια μητρότητας, ή την ειδική εξάμηνη άδεια προστασίας μητρότητας, όταν επιστρέψει στην εργασία της, δικαιούται την ίδια ή μια ισοδύναμη θέση εργασίας.

Αν ο εργοδότης, της επιβάλλει εκ περιτροπής εργασία, επικαλούμενος οικονομικές δυσκολίες, τότε πρόκειται για μονομερή βλαπτική μεταβολή και έχει τα επακόλουθα που ορίζει η νομοθεσία. Η περίπτωση αυτή , μπορεί να θεωρηθεί ως λιγότερο ευνοϊκή μεταχείριση εργαζόμενης , λόγω εγκυμοσύνης ή μητρότητας και συνιστά διάκριση λόγω φύλου ,που απαγορεύεται .

Εξάλλου όπως έχουμε αναφέρει, η εκ περιτροπής εργασία , πρέπει να εφαρμόζεται σε όλο το προσωπικό ή σε ένα τμήμα αυτού και όχι σε ένα πρόσωπο.

3.13 Διευθυντικό δικαίωμα και μείωση μισθοδοσίας

Στην περίπτωση της μείωσης μισθοδοσίας, πρέπει να λάβουμε υπόψη μας το είδος της συμφωνίας μεταξύ εργοδότη και εργαζόμενου για τον καθορισμό των τυχόν αυξημένων αποδοχών , καθώς παρατηρούνται δύο περιπτώσεις. Στην πρώτη περίπτωση, η καταβολή του συνολικού ποσού αποδοχών , υπερβαίνουν τις νόμιμες αποδοχές . Αρα, η για οποιονδήποτε λόγο μείωση των νόμιμων αποδοχών , δεν συνεπάγεται και αυτόματη μείωση των αποδοχών του εργαζόμενου. Οπότε, μια τέτοια μείωση είναι δυνατή , μόνο κατόπιν συμφωνίας μεταξύ του εργοδότη και εργαζομένου. Διαφορετικά , αν γίνει μονομερώς , γίνεται λόγος για παράβαση των όρων της ατομικής σύμβασης εργασίας , έχοντας μονομερή βλαπτική μεταβολή των όρων εργασίας με όλες τις συνέπειες.

Στην δεύτερη περίπτωση, όταν δηλαδή πρόκειται για συμφωνία καταβολής νόμιμων αποδοχών και ενός επιπλέον ποσού (επιμισθίου) , το οποίο , είτε μπορεί να είναι σταθερό , είτε να αυξάνεται περιοδικά, οι αποδοχές , επηρεάζονται από τις τυχόν αυξομειώσεις των νόμιμων αποδοχών.

Η για οποιονδήποτε λόγο , μείωση των νόμιμων αποδοχών, συνεπάγεται και την αυτόματη μείωση των αποδοχών του εργαζόμενου , κατά το ποσό της μείωσης των νομίμων. Μια τέτοια μείωση είναι δυνατή , αφού έχει συμφωνηθεί σιωπηρά.

Ωστόσο, η άσκηση του δικαιώματος αυτού , είναι πιθανόν να χαρακτηριστεί ως βλαπτική μονομερής μεταβολή των όρων εργασίας, σε βάρος του εργαζόμενου και μπορεί ακόμη να επισύρει και καταγγελία της σύμβασης εκ μέρους του εργαζόμενου, με διεκδίκηση της νόμιμης αποζημίωσης. Φυσικά ο εργαζόμενος, μπορεί να εναντιωθεί στην απόφαση μείωσης του μισθού του, και ο εργοδότης, να υποχρεωθεί να συνεχίζει να χορηγεί τις συμφωνηθείσες αποδοχές.

⁸² Εφετείο Θεσσαλονίκης 342/2015

Για να γίνει χρήση από τον εργοδότη του Διευθυντικού Δικαιώματος ,περικλύπτοντας μονομερώς τη οικειοθελή παροχή , θα πρέπει να έχει συμπεριλάβει τη συγκεκριμένη παροχή ως όρο της αρχικής σύμβασης , όπου φυσικά να αναφέρεται ρητά , τόσο η οικειοθελής παροχή, όσο και η επιφύλαξη για τυχόν μεταβολή , ανάκληση, ή τροποποίησή της στο μέλλον , ούτως ώστε , ακόμη και αν η οικειοθελής παροχή , έχει γίνει επιχειρησιακή συνήθεια,⁸³ να μην αποτελεί συμβατική δέσμευση του εργοδότη για συνέχιση της καταβολής της.

Οι παροχές αυτές, ακόμη και αν καταβάλλονται τακτικά επί ορισμένο χρονικό διάστημα , διατηρούν τον χαρακτήρα ως οικειοθελών ,δίνοντας στον εργοδότη το δικαίωμα ανάκλησής τους. Σε αυτή την περίπτωση , δεν μπορεί να δημιουργηθεί επιχειρησιακή συνήθεια, και σιωπηρή συμφωνία , και κατ 'επέκταση , συμβατική δέσμευση του εργοδότη για συνέχιση της καταβολής τους .

Κατά συνέπεια, η από το άρθρο 68 και 652 του Αστικού Κώδικα , ενάσκηση του διευθυντικού δικαιώματος , για διακοπή ή τροποποίηση μιας τέτοιας παροχής, Δεν συνιστά βλαπτική μονομερή μεταβολή των όρων της εργασιακής σχέσης , ούτε γεννά αξίωση για την συνέχιση της καταβολής της⁸⁴ .

3.14 Διευθυντικό δικαίωμα και μεταφορά αδείας σε άλλο έτος

Ο εργοδότης ως εκπρόσωπος της εκμετάλλευσης, δεν έχει το δυνατότητα, κάνοντας χρήση του διευθυντικού του δικαιώματος , να μεταθέσει τις ημέρες αδείας που δικαιούται ένας εργαζόμενος στο επόμενο ή μεθεπόμενο έτος.

Ο χρόνος που χορηγούνται οι άδειες , καθορίζονται κατόπιν συμφωνίας μεταξύ του εργοδότη και των μισθωτών , δίνοντας την ευχέρεια στον εργοδότη να ελιχθεί , βάσει των αναγκών , της διάθρωσης και της δραστηριότητας της εκμετάλλευσης.

Οι μισοί τουλάχιστον από τους μισθωτούς, θα πρέπει να λάβουν την ετήσια άδειά τους , μέσα στο χρονικό διάστημα από 1^η Μαΐου μέχρι και 30 Σεπτεμβρίου.

Εάν υπάρχει σχετικό αίτημα χορήγησης αδείας , για συγκεκριμένο χρονικό διάστημα μέσα στο έτος , από τον εργαζόμενο, τότε ο εργοδότης , υποχρεούται να χορηγήσει την άδεια , εντός δύο μηνών από το χρονικό σημείο κατά το οποίο διατυπώθηκε το σχετικό αίτημα.

Η χορήγηση της αδείας , οπωσδήποτε πρέπει να γίνεται πριν την λήξη του ημερολογιακού έτους, έστω και αν δεν έχει ζητηθεί από τον μισθωτό.

⁸³ Επιχειρησιακή συνήθεια είναι η πρακτική που έχει διαμορφωθεί από μακροχρόνιο , ομοιόμορφο χειρισμό , ορισμένων ζητημάτων , που ανάγονται στις σχέσεις εργοδότη και μισθωτού , μέσα στο χώρο της επιχείρησης, από μόνη της βέβαια, δεν αποτελεί πηγή γένεσης αξιώσεων , αλλά μπορεί να αποτελέσει βάση σιωπηρής συμφωνίας .

⁸⁴ ΑΠ 258/2012

Για το πρώτο ημερολογιακό έτος εντός του οποίου έγινε η πρόσληψη του μισθωτού, ο εργοδότης οφείλει να χορηγήσει σε αυτόν, την αναλογία της κανονικής του άδειας, πάντα μέχρι την λήξη του ημερολογιακού έτους.

Η άδεια, μπορεί να χορηγηθεί τμηματικά⁸⁵ με αποδοχές, που αναλογούν στο χρόνο απασχόλησης του μισθωτού, σε περισσότερες των δύο περιόδων, εκ των οποίων η μία, να διαρκεί τουλάχιστον δέκα ημέρες για την πενθήμερη εργασία, ή δώδεκα ημέρες για την εξαήμερη εργασία, μετά από αίτημα του εργαζόμενου προς τον εργοδότη, χωρίς την έγκριση του ΣΕΠΕ.

Σε περίπτωση που οι ημέρες αδειας δεν χορηγούνται στον εργαζόμενο, έστω και με δική του συναίνεση, αλλά μεταφέρονται στο επόμενο ή μεθεπόμενο έτος, η μεταφορά αυτή των ημερών αδειας, θεωρείται ανίσχυρη και άκυρη⁸⁶.

Επομένως, εάν ο εργοδότης, δεν χορηγεί πλήρη την κανονική άδεια, που δικαιούται ο εργαζόμενος, μέσα στην διάρκεια του ημερολογιακού έτους που αυτή αφορά, υποχρεώνεται να πληρώσει τις ημέρες της μη χορηγηθείσας αδειας, ως αντίστοιχες αποδοχές, προσαυξημένες κατά 100%.

3.15 Διευθυντικό δικαίωμα και μετάθεση εγκύου με μείωση αποδοχών

Ο εργοδότης, οφείλει να εκτιμά τους κινδύνους στους οποίους εκτίθεται η έγκυος μισθωτή, ή η λεχώνα ή γαλουχούσα, και να λαμβάνει προστατευτικά μέτρα για την αποφυγή των κινδύνων. Σε περίπτωση που οι συνθήκες εργασίας, ή η οργάνωση της επιχείρησης είναι τέτοια, που δεν μπορεί ο εργοδότης να εφαρμόσει τις πρόνοιες που απαιτούνται από την νομοθεσία, για ασφάλεια και υγεία στην εργασία, τόσο της ίδιας όσο και του εμβρύου, ο εργοδότης, μπορεί να μετακινήσει την εργαζόμενη, σε άλλη θέση εργασίας, προκειμένου να εξασφαλίσει την προστασία υγείας και ασφάλειάς της.

Εάν ο εργοδότης, δεν εξασφαλίσει μια τέτοια θέση εργασίας για την εργαζόμενη έγκυο, οφείλει, αφού η επηρεαζόμενη μισθωτή, παρουσιάσει το ιστορικό πιστοποιητικό που αναφέρει ότι είναι αναγκαίο να την ασφάλειά της να αποφύγει την συγκεκριμένη εργασία (π.χ. νυκτερινή εργασία), να απαλλάξει την εργοδοτούμενη, από την εργασία αυτή, για όσο χρονικό διάστημα είναι αναγκαίο, χωρίς να επηρεάζονται οποιαδήποτε άλλα δικαιώματά της⁸⁷.

Επίσης, ο εργοδότης σε αυτήν την περίπτωση, οφείλει να συνεχίσει να καταβάλλει σε αυτήν τις απολαβές της, για όλο το χρονικό διάστημα της απουσίας της από την εργασία.

⁸⁵ Ν. 3846/2010

⁸⁶ Α.Ν. 539/45 αρ. 5 παρ.1

⁸⁷ ΕΕργΔ τεύχος 5 σελίδα 291 (1675)

ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΤΕΤΑΡΤΟ

ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΑ ΣΥΜΒΑΣΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΩΣ ΕΡΓΟΔΟΤΙΚΟ ΔΙΚΑΙΩΜΑ

4.1 καταγγελία σύμβασης εργασίας ορισμένου χρόνου

Η πρόσληψη ,αλλά και η απόλυση του εργαζόμενου με προϋποθέσεις , από μια επιχείρηση, είναι μέσα στο εύρος του διευθυντικού δικαιώματος του εργοδότη. Η καταγγελία σύμβασης εργασίας, συνιστά μονομερή απευθυντέα⁸⁸ δήλωση βούλησης, (άρθρο 167 του ΑΚ) και αποτελεί διαπλαστικό⁸⁹ δικαίωμα τόσο του εργαζόμενου , όσο και του εργοδότη. Η καταγγελία σύμβασης εργασίας, συνάδει με την αρχή της ελευθερίας των συμβάσεων , όπου επιτρέπεται η λύση της εργασιακής σχέσης , εφόσον συντρέχουν σοβαροί λόγοι ή και περιστατικά που καθιστούν μη ανεκτή για τον ένα τουλάχιστον από τους συμβαλλόμενους την συνέχιση της σχέσης τους.⁹⁰

Η καταγγελία σύμβασης ορισμένου ορισμένου χρόνου εργασίας , προϋποθέτει την ύπαρξη σπουδαίου λόγου, αποτελώντας δικαίωμα του εργοδότη, που δεν μπορεί να αποκλειστεί με καμία μεταξύ των αντισυμβαλλομένων της σύμβασης , συμφωνία⁹¹ .

Ως σπουδαίοι λόγοι που εγείρουν καταγγελία της σύμβασης εργασίας, απορρέουν από την ίδια τη συνάψασα σύμβαση εργασίας, αλλά επίσης και από άλλες ουσιώδεις και παρεπόμενες παραβάσεις, ή πταίσματα , χωρίς να είναι απαραίτητο να επέρχεται υλική ζημία στον αντισυμβαλλόμενο. Εάν δεν υπάρχει σπουδαίος λόγος και καταγγελθεί η σύμβαση εργασίας , ο εργαζόμενος ,μπορεί να διεκδικήσει τους μισθούς που θα έπαιρνε , μέχρι την ημερομηνία λήξης της σύμβασής του.

Ο εργοδότης, μπορεί να επικαλεστεί ως σπουδαίο λόγο την πλημμελή εκτέλεση των καθηκόντων του εργαζόμενου, ή την διάπραξη πειθαρχικού

⁸⁸ Μονομερής απευθυντέα είναι η δικαιοπραξία, η οποία πρέπει να περιέλθει σε αυτόν προς τον οποίο απευθύνεται, προκειμένου να επέλθουν τα έννομα αποτελέσματά της (π.χ. καταγγελία)

⁸⁹ Διαπλαστικά είναι τα δικαιώματα που δίνουν στο δικαιούχο τη δυνατότητα να αποκτήσει μόνος του, χωρίς τη σύμπραξη άλλου ανθρώπου, ένα δικαίωμα ή μόνος του να τροποποιήσει ή να καταργήσει ένα δικαίωμα ή μια έννομη σχέση ή κατάσταση (π.χ. δικαίωμα καταγγελίας της σύμβασης εργασίας με το οποίο καταργείται η σχέση εργασίας, δικαίωμα διαζυγίου, με το οποίο καταργείται ο γάμος κτλ.

⁹⁰ Ι. Δ. Κουκιάδης «Εργατικό Δίκαιο – Ατομικές Εργασιακές Σχέσεις» 2014, σελ. 884

⁹¹ Ι. Δ. Κουκιάδης «Εργατικό Δίκαιο – Ατομικές Εργασιακές Σχέσεις» 2014, σελ.1056

παραπτώματος⁹², ή τυχόν επαγγελματική ανεπάρκεια, ή σε περίπτωση που ο εργαζόμενος κατέχει θέση ιδιαίτερης εμπιστοσύνης και υπάρχει ακόμα και η υποψία εκτέλεσης ποινικού αδικήματος, κ.λπ.

Ο εργαζόμενος, ως σπουδαίο λόγο καταγγελίας της σύμβασης εργασίας, μπορεί να επικαλεστεί την μονομερή βλαπτική μεταβολή εκ μέρους του εργοδότη, την υβριστική του συμπεριφορά, την παράλειψη ή αμέλεια λήψης απαραίτητων μέτρων για την υγεία και ασφάλειά του στους χώρους εργασίας, την καθυστέρηση μισθού⁹³ κ.λπ.

Γενικότερα, μπορούμε να αναφέρουμε ότι, οποιαδήποτε συμπεριφορά του ενός από τους συμβαλλομένους, της σύμβασης εργασίας, που δεν είναι σύμφωνη με την καλή πίστη και τα συναλλακτικά ήθη, καθιστώντας μη λειτουργική και μη ανεκτή την συνεργασία, σε σημείο που να μη δικαιολογείται ο υπαίτιος αυτής της κατάστασης, φέρει και την λήξη της συνεργασίας έστω και με μονομερή βλαπτική μεταβολή.

Πρέπει να επισημάνουμε ότι η άσκηση του δικαιώματος αυτού από τον εργοδότη, όταν υπερβαίνει τα όρια της καλής πίστης και των χρηστών και συναλλακτικών ηθών των άρθρων 281 και 288 του Αστικού Κώδικα, είναι παράνομη και καταχρηστική.

Επίσης, όσο αφορά τον εργοδότη, καταχρηστική είναι ακόμη η άσκηση του δικαιώματος αυτού, όταν ο λόγος από τον οποίο προήλθε η καταγγελία της σύμβασης εκ μέρους του, είναι υπαιτιότητάς του. Σε μια τέτοια περίπτωση, η καταγγελία σύμβασης ορισμένου χρόνου, είναι άκυρη⁹⁴.

Πρέπει να επισημάνουμε, ότι από τις διατάξεις του άρθρου 8 του Ν. 2112/1920, και όπως αυτός έχει τροποποιηθεί από τον Ν. 4558/1930, προκύπτει ότι, η σύμβαση ορισμένου χρόνου, όταν η διάρκειά της δεν δικαιολογείται από την φύση της ή το είδος και το σκοπό της ή δεν υπαγορεύεται από κάποιον ειδικό λόγο, που είναι σχετικός με τυχόν ιδιαίτερες συνθήκες λειτουργίας της εκμετάλλευσης, είναι άκυρη⁹⁵.

Έτσι, σε περίπτωση καταγγελίας σύμβασης ορισμένου χρόνου, πρέπει να εξετάζονται και οι παραπάνω διατάξεις, που μπορεί να αξιώνουν τον εργαζόμενο σε νόμιμο ποσό αποζημίωσης λόγω καταγγελίας της σύμβασής

⁹² Αν στον κανονισμό εργασίας του εργοδότη, προβλέπονται πειθαρχικά παραπτώματα και αντίστοιχες ποινές, τότε και μεν ο εργοδότης δεν υποχρεούται να επιλέξει αντί της έκτακτης καταγγελίας την επιβολή πειθαρχικής ποινής, όμως η προσφυγή του εργοδότη στη έκτακτη καταγγελία ελέγχεται κατά το άρθρο 281 του ΑΚ, που ερευνά αν στη συγκεκριμένη περίπτωση, με την άσκηση του δικαιώματος του εργοδότη προς την καταγγελία της σύμβασης, παραβιάζεται η αρχή της αναλογικότητας μεταξύ του χρησιμοποιούμενου μέσου και του επιδιωκόμενου σκοπού, που αποτελεί και την απαρχή της καλής πίστης και στηρίζεται στο άρθρο 25 του Συντάγματος

⁹³ Αλέξανδρος Καρακατσάνης «Ατομικό Εργατικό Δίκαιο» σελ 607-614

⁹⁴ Ι. Δ. Κουκιάδης, «Εργατικό Δίκαιο – Ατομικές Εργασιακές Σχέσεις» σελ . 1105

⁹⁵ Κ.Δ. Λαναράς, «Νομοθεσία Εργατική και Ασφαλιστική» 2003, σελ 277

του, ή σε χρόνο λιγότερο του συμπεφωνημένου χρόνου που ορίζεται στην σύμβασή του .⁹⁶

Η πρόωρη καταγγελία σύμβασης εργασίας ορισμένου χρόνου , χωρίς την ύπαρξη κάποιου σπουδαίου λόγου , είναι άκυρη⁹⁷.

4.2 καταγγελία σύμβασης εργασίας αορίστου χρόνου

Η καταγγελία της σύμβασης αορίστου χρόνου , είναι μονομερής ανατιμώδης δικαιοπραξία και, συνεπώς, το κύρος αυτής δεν εξαρτάται από την ύπαρξη ή την ελαττωματικότητα της αιτίας, για την οποία έγινε, αλλά αποτελεί δικαίωμα του εργοδότη, καθώς και του εργαζομένου.

Η άσκηση, όμως, του δικαιώματος αυτού, όπως και κάθε δικαιώματος, υπόκειται στον περιορισμό του άρθρου 281 Α.Κ., δηλαδή της μη υπερβάσεως των ορίων, που επιβάλλουν η καλή πίστη ή τα χρηστά ήθη ή ο κοινωνικός ή οικονομικός σκοπός του δικαιώματος, η υπέρβαση δε των ορίων αυτών καθιστά άκυρη την καταγγελία, σύμφωνα με τα άρθρα 174 και 180 του Α.Κ.

Επομένως, η καταγγελία σύμβασης εργασίας αορίστου χρόνου από τον εργοδότη μπορεί να προσβληθεί από τον εργαζόμενο ως καταχρηστική, εφόσον, πληροί μεν τις προϋποθέσεις της τυπικής νομιμότητας της καταγγελίας, αλλά συνιστά υπέρβαση των ορίων, που επιβάλλουν η καλή πίστη ή τα χρηστά ήθη ή ο κοινωνικός ή οικονομικός σκοπός του δικαιώματος.

Η δικαστική νομολογία δέχεται ότι, η καταγγελία της συμβάσεως εργασίας αορίστου χρόνου είναι μια δικαιοπραξία μονομερής, απευθυντέα, τυπική και ανατιμώδης. **Μονομερής** γιατί δεν χρειάζεται η συμφωνία και των δύο μερών. **Απευθυντέα** καθώς για να επέλθουν οι έννομες συνέπειες της πρέπει να γίνει γνωστή η βούληση σε αυτόν τον οποίο αφορά, πρέπει δηλαδή να απευθύνεται στον εργαζόμενο. **Τυπική** γιατί εκ του νόμου επιβάλλονται να τηρηθούν ορισμένες διατυπώσεις προκειμένου να είναι νόμιμη. **Ανατιμώδης** διότι δεν χρειάζεται να αναφέρει την αιτία για να προβεί κανείς σε απόλυση κάποιου εργαζομένου που απασχολεί. Άλλωστε ο χαρακτηρισμός της ως ανατιμώδης συνιστά μία από τις σημαντικότερες διακρίσεις σε σχέση με την καταγγελία της σύμβασης ορισμένου χρόνου. Αφού για να είναι η καταγγελία της σύμβασης ορισμένου χρόνου έγκυρη απαιτείται σπουδαίος λόγος. Αντιθέτως, στην αορίστου χρόνου δεν απαιτείται η ύπαρξη σπουδαίου λόγου προκειμένου να είναι έγκυρη. Εκ του νόμου η καταγγελία της σύμβασης εργασίας αορίστου χρόνου είναι ελεύθερη και χωρεί οποτεδήποτε, εκτός εάν περιορίζεται από την ατομική σύμβαση εργασίας ή από διάταξη νόμου.

Σύμφωνα με την παρ. 10 του άρθρου 14 του Ν. 1264/1982 σπουδαίοι λόγοι καταγγελίας είναι: **α)** η εξαπάτηση του εργοδότη από τον εργαζόμενο κατά τη

⁹⁶ ισχύει το άρθρο 40 του Ν.3986/2011".

⁹⁷ Αλέξανδρος Καρακατσάνης «Ατομικό Εργατικό Δίκαιο» σελ. 656

σύναψη της σύμβασης εργασίας, παρουσιάζοντας ψεύτικα πιστοποιητικά ή βιβλιάρια για να προσληφθεί ή να λάβει μεγαλύτερη αμοιβή, **β)** η αποκάλυψη από τον εργαζόμενο βιομηχανικών ή εμπορικών μυστικών του εργοδότη, **γ)** η πρόκληση σωματικών βλαβών, η απειλή ή σοβαρή εξύβριση του εργοδότη ή του εκπροσώπου του, **δ)** η επίμονη και αδικαιολόγητη άρνηση του εργαζομένου να εκτελέσει την εργασία για την οποία έχει προσληφθεί, **ε)** η αδικαιολόγητη αποχή του εργαζομένου στην εργασία του για διάστημα περισσότερο από 7 ημέρες. Η συνδρομή κάποιου από τους παραπάνω σπουδαίους λόγους δεν απαλλάσσει τον εργοδότη από τις υποχρεώσεις που έχει σύμφωνα με τις διατάξεις του Αστικού Κώδικα και της εργατικής νομοθεσίας, σχετικά με την καταγγελία της σχέσεως εργασίας.

Το δικαίωμα όμως του εργοδότη να απολύει τους μισθωτούς του δεν είναι απεριόριστο, αλλά υπόκειται, όπως και κάθε άλλο δικαίωμα στους περιορισμούς του άρθρου 281 του Αστικού Κώδικα, κατά το οποίο «Η άσκηση του δικαιώματος απαγορεύεται, όταν αυτή υπερβαίνει προφανώς τα όρια που επιβάλλονται από την καλή πίστη ή τα χρηστά ήθη ή από τον κοινωνικό και οικονομικό σκοπό του δικαιώματος».

Το δικαίωμα του εργοδότη να προβαίνει μονομερώς και χωρίς αιτιολόγηση σε απόλυση των μισθωτών του, δεν είναι ανεξέλεγκτο και απεριόριστο αλλά υπόκειται στην κρίση των δικαστηρίων. Δηλαδή εξετάζεται σε κάθε περίπτωση, εάν η απόλυση έγινε σύμφωνα με τις αρχές της καλής πίστης και των χρηστών ηθών, όπως επίσης εάν τυχόν αντίκειται στον κοινωνικό ή οικονομικό σκοπό του δικαιώματος. Η προφανής δε υπέρβαση των ανωτέρω ορίων, έχει σαν αποτέλεσμα την ακυρότητα της γενομένης απόλυσης, οπότε ο εργοδότης, αρνούμενος να αποδεχθεί τις προσφερόμενες υπηρεσίες του μισθωτού, περιέρχεται σε υπερημερία και υποχρεούται πλέον να του καταβάλλει τις αποδοχές του. Τα δικαστήρια προβαίνουν στην εφαρμογή του άρθρου 281 του Α.Κ. όταν αποδεικνύεται ότι κίνητρο για την απόλυση υπήρξε, όχι η ρύθμιση της υπηρεσιακής ανάγκης ή η θεραπεία των αναγκών της επιχείρησης αλλά η ικανοποίηση από τον εργοδότη του αισθήματος εκδίκησης και πάθους που είχε κατά του μισθωτού. Δηλαδή γενικά, όταν η γενομένη απόλυση δεν δικαιολογείται από το καλώς νοούμενο επαγγελματικό συμφέρον της επιχείρησης ή από άλλες αντισυμβατικές ενέργειες του εργαζομένου από τις οποίες τυχόν επηρεάζεται ο κανονικός ρυθμός της εργασίας του. Στην περίπτωση δεκαταχρηστικής απόλυσης ο απολυθείς μισθωτός εξακολουθεί να δικαιούται το μισθό του (αποδοχές υπερημερίας) χωρίς να απαιτείται να προσφέρει και πραγματικά τις υπηρεσίες του, αρκεί να δηλώσει στον εργοδότη του ότι τις προσφέρει.

Για το αν η κάθε απόλυση είναι καταχρηστική ή όχι, βάσει του άρθρου 281, κρίνεται μόνο δικαστικά. Αν κριθεί ότι ο εργοδότης παραβίασε τους όρους της διατάξεως του άρθρου 281 του ΑΚ, τότε η καταγγελία της συμβάσεως εργασίας είναι άκυρη. Έχει κριθεί νομολογιακά ότι άλλες φορές οι λόγοι απόλυσεως συγκεντρώνονται στο πρόσωπο του εργαζομένου και άλλες είναι συνήθως οικονομικοτεχνικοί, δεν έχουν να κάνουν με τον εργαζόμενο και η καταχρηστικότητα επιτάσσεται από την ανάγκη προστασίας της θέσεως εργασίας.

Οι λόγοι απόλυσης που αφορούν τον εργαζόμενο, είναι καταχρηστικοί, εφόσον τα κίνητρα της απολύσεως δεν έχουν να κάνουν καθ' αυτό με την εργασία του και τις υποχρεώσεις που απορρέουν από τη σχέση εργασίας. Τότε υποστηρίζεται ότι η απόλυση από τον εργοδότη έγινε λόγω ταπεινών κινήτρων ή για λόγους εκδίκησης. Σ' αυτές τις περιπτώσεις η καταγγελία είναι καταχρηστική και μπορεί να χαρακτηριστεί και ως κακόβουλη.

Αντίθετα, δεν θεωρείται καταχρηστική η καταγγελία όταν έχει πραγματικό κίνητρο την πλημμελή εκτέλεση των καθηκόντων του απολυομένου ή την παράβαση των συμβατικών του υποχρεώσεων καθώς και όταν οφείλεται σε πραγματική και ηθελημένη ανάρμοστη συμπεριφορά του προς τον εργοδότη, τους νομίμους εκπροσώπους ή προς συνάδελφό του. Επίσης, η καταγγελία της εργασιακής συμβάσεως για λόγους οικονομοτεχνικούς, δηλαδή ως μέτρο οργανωτικό ή αναδιαρθρωτικό ή οικονομικό, που αποφασίσθηκε από τον εργοδότη στα πλαίσια του διευθυντικού του δικαιώματος, δεν είναι καταχρηστική, όπως αναφέρεται αναλυτικά παρακάτω.

Δεν είναι καταχρηστική η καταγγελία εργασιακής σύμβασης με συνέπεια την απόλυση του μισθωτού όταν:

1. Προκλήθηκε από συμπεριφορά του εργαζομένου, που δημιούργησε προβλήματα τόσο στην ομαλή και αποδοτική άσκηση της εργασίας, όσο στις ανάγκες της εργοδοτικής επιχειρήσεως.

2. Λόγω απουσιών ή απειθαρχίας και μη εκτέλεσης της εργασίας του, μειώσεως της απασχόλησης και απόδοσης λόγω παράλληλης απασχόλησης σε άλλο εργοδότη ή συστηματικής καθυστέρησης του μισθωτού κατά την προσέλευση στην εργασία.

3. Οι ενέργειες του μισθωτού αντιβαίνουν στο καλώς εννοούμενο συμφέρον του εργοδότη ή παραβαίνουν την υποχρέωση πίστωσης. Επίσης η ανικανότητα ή η ανεπάρκεια, η απειθαρχία, η αποφυγή εκτελέσεως εργασίας, ο κλονισμός της εμπιστοσύνης, η εξαπάτηση είναι νόμιμοι και μη καταχρηστικοί λόγοι καταγγελίας εργασιακής σύμβασης. Τέλος, η καταγγελία της εργασιακής σύμβασης θεωρείται νόμιμη όταν έχουν διαταραχθεί οι σχέσεις εργοδότη - εργαζομένου ή εκλείπει το πνεύμα συνεργασίας ή για την αποκατάσταση της αρμονικής συνεργασίας μεταξύ των υπαλλήλων.

4. Δικαιολογείται από τα καλώς νοούμενα συμφέροντα του εργοδότη, όπως συμβαίνει όταν γίνεται προς αποκατάσταση της αρμονικής συνεργασίας και για την εμπέδωση της πειθαρχίας μεταξύ των υπαλλήλων εφόσον αυτές διαταράσσονται εξ αιτίας διαμάχης μεταξύ του εργαζομένου που καταγγέλθηκε η σύμβασή του και των συναδέλφων του.

5. Επίσης, δεν είναι καταχρηστική η καταγγελία εργασιακής σύμβασης, εφόσον η αντισυμβατική συμπεριφορά του εργαζομένου δεν μπορεί να αντιμετωπιστεί, από την πλευρά του εργοδότη, με άλλα ηπιότερης φύσεως από την απόλυση μέτρα. Πρέπει βέβαια να εξετάζεται από τον εργοδότη η εφαρμογή άλλων μέτρων ηπιότερων, όπως η προειδοποίηση και η επιβολή ενδεχομένως πειθαρχικών ποινών, με τα οποία ο εργοδότης θα καταστήσει σαφές στον εργαζόμενο ότι αποδοκιμάζει την συμπεριφορά του και σε

περίπτωση επαναλήψεως της στο μέλλον, αυτό θα έχει δυσμενείς συνέπειες στην εργασιακή σχέση.

Η παράλειψη από την πλευρά του εργοδότη των παραπάνω ενεργειών, καθιστά την καταγγελία άκυρη ως καταχρηστική.

Ο εργαζόμενος όμως δεν μπορεί να επικαλεστεί τα παραπάνω όταν έχει τελέσει αξιόποινη πράξη κατά την εκτέλεση των καθηκόντων του όπως την υπεξαίρεση χρημάτων της επιχείρησης ή τη συκοφαντική δυσφήμιση εις βάρος του εργοδότη κ.λπ. εφόσον αποδειχθεί ότι διεπράχθησαν.

6. Γίνεται για να αποκατασταθεί η αρμονική συνεργασία μεταξύ των μισθωτών της επιχειρήσεως και για να εξομαλυνθούν οι σχέσεις με τον εργοδότη, όταν έχουν διαταραχθεί λόγω διαμάχης του ατόμου του οποίου έχει γίνει καταγγελία της εργασιακής του σύμβασης με τους συναδέλφους του.

7. Η καταγγελία της συμβάσεως εργασίας εγκύου, η οποία αν και τοποθετήθηκε λόγω της καταστάσεως της υγείας της σε άλλη θέση εργασίας στην ίδια επιχείρηση, επιδεικνύει αντισυμβατική συμπεριφορά και εκτελεί πλημμελώς τα καθήκοντα της και στην νέα αυτή θέση.

8. Η καταγγελία της συμβάσεως εργασίας, γίνεται συνεπεία αρνήσεως του μισθωτού να συμμορφωθεί προς επείγουσες οδηγίες του εργοδότη και ένεκα τούτου, κλονισμού της πειθαρχίας των εργαζομένων προς την διοίκηση της επιχείρησης.

9. Η καταγγελία της συμβάσεως εργασίας οφείλεται σε άρνηση του μισθωτού να αποδεχθεί την μετάθεσή του σε άλλη θέση της επιχείρησης, η οποία μετάθεση δεν συνιστά μονομερή βλαπτική μεταβολή των όρων εργασίας.

Ο Εργοδότης που καταγγέλλει τη σύμβαση αορίστου χρόνου υποχρεούται **εντός τεσσάρων (4) εργάσιμων ημερών** από την παράδοση του εγγράφου της καταγγελίας στον απολυόμενο να υποβάλλει το έγγραφο της καταγγελίας στο οποίο θα πρέπει να υπάρχει η υπογραφή του απολυόμενου και η ημερομηνία παραλαβής από αυτόν (**άρθρο 38 του ν. 4488/13.09.2017**). **Η αναγγελία της καταγγελίας σύμβασης εργασίας (με ή χωρίς προειδοποίηση) γίνεται με ηλεκτρονική υποβολή στο Πληροφοριακό Σύστημα ΕΡΓΑΝΗ του Εντύπου Ε6 με την διαδικασία που περιγράφεται στο αρθ.3, παρ. στ΄ της ΥΑ 29502/85/1-9-2014 (ΦΕΚ 2390/Β΄/08.9.2014), εκτός των εξαιρέσεων από τη ηλεκτρονική υποβολή, που υποβάλλουν με προσέλευση και κατάθεση στην αρμόδια Υπηρεσία του ΟΑΕΔ.**

Σε περίπτωση που **για οποιονδήποτε λόγο λείπει η υπογραφή του απολυόμενου**, η καταγγελία σύμβασης εργασίας γίνεται δεκτή, εφόσον **συνοδεύεται από νόμιμο δικαιολογητικό κοινοποίησης** (έκθεση επίδοσης από δικαστικό επιμελητή).

Εξαιρέσεις:

Εξαιρούνται από την ηλεκτρονική υποβολή εργοδότες που:

1. έχουν απογραφεί χωρίς ΑΦΜ στο ΠΣ ΙΚΑ-ΕΤΑΜ (π.χ. διαχειριστές πολυκατοικιών)
2. δεν έχουν την υποχρέωση απογραφής στο ΟΠΣ ΙΚΑ-ΕΤΑΜ λόγω του ότι απασχολούν εργαζόμενους που δεν ασφαρίζονται στο ΙΚΑ-ΕΤΑΜ (π.χ. εργάτες γης)
3. διαθέτουν ΑΜΟΕ (Αριθμός Μητρώου Οικοδομοτεχνικού Έργου)

Για τις περιπτώσεις αυτές συνεχίζεται η διαδικασία κατάθεσης των εντύπων ΟΑΕΔ (ισχυουσών των προθεσμιών και της διαδικασίας που αφορούν στην έντυπη υποβολή) με προσέλευση στην αρμόδια Υπηρεσία του ΟΑΕΔ, μέχρι τον ηλεκτρονικό συγχρονισμό του ΠΣ ΕΡΓΑΝΗ. Η προθεσμία υποβολής της καταγγελίας σύμβασης εργασίας αορίστου χρόνου με προσέλευση και κατάθεση στην αρμόδια Υπηρεσία του ΟΑΕΔ για τις περιπτώσεις των εξαιρέσεων ορίζεται ως εξής:

Μέσα σε (8) ημερολογιακές ημέρες από την κοινοποίηση της καταγγελίας, η επιχείρηση, που εντάσσεται στις εξαιρέσεις, και απολύει υπάλληλο πρέπει να συμπληρώσει το έντυπο «καταγγελία σύμβασης εργασίας αορίστου χρόνου» εις διπλούν και να υποβάλει στην Υπηρεσία του Ο.Α.Ε.Δ. (ΚΠΑ2) της περιοχής που απασχολείτο ο μισθωτός.

Σε περίπτωση παρέλευσης των προβλεπόμενων προθεσμιών, η ηλεκτρονική υποβολή δεν είναι δυνατή, αλλά ακολουθείται η διαδικασία της κατάθεσης με προσέλευση στην αρμόδια Υπηρεσία του ΟΑΕΔ, με ανάλογη εφαρμογή των προβλεπόμενων κυρώσεων από την κείμενη νομοθεσία περί εκπρόθεσμης υποβολής των εντύπων (αρθ.4, παρ. στ της ΥΑ).

Εφόσον δεν γίνει ηλεκτρονική αναγγελία της καταγγελίας σύμβασης αορίστου χρόνου **εντός τεσσάρων (4) εργάσιμων ημερών** από την κοινοποίηση της καταγγελίας στον απολυόμενο, τότε επιβάλλονται οι ποινές (ποινικές κυρώσεις) που ορίζονται στις κείμενες διατάξεις (Ν.Δ. 2656/1953, αρθ.5, παρ.4).

Όμοια, και στις περιπτώσεις υποβολής με προσέλευση στην αρμόδια Υπηρεσία του ΟΑΕΔ (λόγω ένταξης στις μεταβατικές διατάξεις του αρθ.9 της ΥΑ-εξαιρέσεις από την ηλεκτρονική υποβολή), αν δεν γίνει κατάθεση της καταγγελίας σύμβασης αορίστου χρόνου μέσα σε (8) μέρες, τότε ισχύουν οι προαναφερόμενες κυρώσεις.

Από την στιγμή που θα κοινοποιηθεί στον εργαζόμενο η καταγγελία της συμβάσεώς του, επέρχεται και λύση της εργασιακής σύμβασης.

Συνέχιση της ίδιας εργασιακής σύμβασης, δεν μπορεί να επέλθει ούτε με συμφωνία εργοδότη και εργαζόμενου, αλλά και ούτε με απλή συναίνεση του εργαζόμενου. Μόνο στην περίπτωση που συναφθεί νέα σύμβαση εργασίας, μετά από καταγγελία εκ μέρους του, μπορεί να ισχύει η συνέχιση προσφοράς εργασίας στον ίδιο εργοδότη.

Η καταγγελία, πρέπει να περιέχει σαφή τη βούληση του καταγγέλλοντα να λύσει μονομερώς την σύμβαση εργασίας, με τέτοιο τρόπο ώστε να μην αφήνει καμία αμφιβολία στον αντισυμβαλλόμενο. Συνεπώς, δεν επιδέχεται αίρεση όσον αφορά την λήξη της σύμβασης ή όχι.

Παρ' όλα ταύτα, καταγγελία της σχέσης εργασίας, που πληροί τις προϋποθέσεις της τυπικής νομιμότητας, όπως αυτές αναφέρονται παραπάνω, εφόσον υπερβαίνει τα όρια που επιβάλλουν η καλή πίστη, τα χρηστά ήθη, ή ο κοινωνικός ή οικονομικός σκοπός του δικαιώματος, μπορεί να είναι καταχρηστική.

Για το συγκεκριμένο ζήτημα της καταγγελίας σύμβασης ως καταχρηστική, έχει διαμορφωθεί μια πλούσια νομολογία, αναφορές της οποίας κάνουμε παρακάτω:

Όταν η καταγγελία, οφείλεται σε επιλήψιμα κίνητρα του εργοδότη, π.χ. λόγους εμπάθειας, και γενικά προσωπικούς λόγους του εργοδότη, που δεν συνδέονται με τα συμφέροντα της επιχείρησης⁹⁸.

Οφείλεται στη διάθεση του εργοδότη να προσλάβει άλλο μισθωτό στη θέση του με μακρόχρονη και επιτυχή υπηρεσία του απολυόμενου μισθωτού, και χωρίς κανένα ιδιαίτερο λόγο για την απόλυσή του.

Οφείλεται σε οικονομοτεχνικούς λόγους, οι οποίοι είναι στη πραγματικότητα προσχηματικοί ή δεν είναι απολύτως αναγκαίοι εν όψει της δυνατότητας υιοθέτησης ηπιότερων μέσων. (η περίπτωση της μερικής απασχόλησης)

Οφείλεται σε οικονομοτεχνικούς λόγους, αλλά όχι στην επιλογή των απολυόμενων με αντικειμενικά κριτήρια.

Αξίζει να σημειωθεί ότι η πρόσφατη απόφαση 5/2014 του Μονομελούς Πρωτοδικείου Αθηνών, έκρινε ως άκυρη και καταχρηστική την καταγγελία σύμβασης εργασίας εργαζόμενου, ο οποίος δεν συναίνεσε και δεν αποδέχθηκε τη προτεινόμενη από τον εργοδότη, μείωση των αποδοχών του, κατά το ποσοστό του 15%, διότι, παραβιάζει τα όρια του άρθρου 281 του Αστικού Κώδικα, όχι μόνο διότι η μείωση των αποδοχών του θα του προκαλούσε άμεση (υλική) ζημία, αλλά θα ανατρεπόταν και ο οικονομικός οικογενειακός του προγραμματισμός.

Δεν είναι όμως καταχρηστική μια καταγγελία σύμβασης εργασίας, όταν η υπέρβαση της απαγορευτικής διάταξης του άρθρου 281 του ΑΚ, έχει συντελεστεί από πλευράς του μισθωτού, επειδή και το δικό του δικαίωμα να

⁹⁸ ΑΠ 1591/2010

αρνηθεί μεταβολή των όρων εργασίας του , από τον εργοδότη, υπόκειται στους ίδιους περιορισμούς του ίδιου άρθρου (281 του ΑΚ) . Σε κάθε περίπτωση βέβαια , η δικαστική κρίση έχει τον τελευταίο λόγο για την απόδοση των πραγματικών περιστατικών⁹⁹ .

Όταν ο εργοδότης προβαίνει σε καταγγελία σύμβασης εργασίας αορίστου χρόνου μισθωτού, υπηρετώντας το συμφέρον της επιχείρησης, (καταγγελία με αίτια την παράβαση από τον εργαζόμενο κύριων ή παρεπομένων συμβατικών υποχρεώσεων, πλημμελή άσκηση των καθηκόντων του απολυόμενου, ανεπαρκή απόδοση, πειθαρχικά παραπτώματα, διατάραξη του κλίματος συνεργασίας, εμπόδιση της εύρυθμης λειτουργίας της επιχείρησης, πειθαρχική έννομη πράξη, κ.λπ.) αυτό του το δικαίωμα ως εργοδότης, δεν το ασκεί καταχρηστικά .

Επιπρόσθετα , μπορούμε να αναφέρουμε ότι όταν υπάρξει καταχρηστική καταγγελία σύμβασης εργασίας σε εργαζόμενο που συνάγεται από τις ,διατάξεις των άρθρων 57, 59, 914, 281 και 932 του Αστικού Κώδικα, είτε πρόκειται για εργασία ορισμένου ή αορίστου χρόνου, ο εργαζόμενος , δικαιούται να ζητήσει την καταβολή χρηματικής αποζημίωσης, , λόγω ηθικής βλάβης , υπό την προϋπόθεση ,ότι η συμπεριφορά του εργοδότη, συνιστά ταυτόχρονα και προσβολή της προσωπικότητας του εργαζόμενου, μείωση της επαγγελματικής του αξίας και υπόληψης.

4.3 καταγγελία της σύμβασης εργασίας για οικονομικοτεχνικούς λόγους

Τον συνηθέστερο λόγο στην πράξη , για καταγγελία της σύμβασης εργασίας από την πλευρά του εργοδότη, είναι η παράβαση των συμβατικών υποχρεώσεων του εργαζόμενου. Επίσης τα περιστατικά που σχετίζονται με την συμπεριφορά του και την στάση του στο χώρο εργασίας, αλλά και οι λόγοι που έχουν ως προέλευση τη δράση και την ευθύνη του εργοδότη, (οικονομοτεχνικοί λόγοι) αποτελούν σπουδαίο λόγο για έκτακτη καταγγελία της σύμβασης εργασίας.

⁹⁹ **ΑΠ 1227/1999** . Εργάτης, σε εργοστάσιο νημάτων προήχθη σε προϊστάμενο, ειδικότερα σε επιστάτη. Εκτελούσε τα καθήκοντά του με επάρκεια, ώστε να κρίνεται ικανός για ανώτερη θέση. Μετά από την εισαγωγή νέας τεχνολογίας, και λόγω αυτής , εννοποίησης των τμημάτων της επιχείρησης, λόγω του ότι πλεόναζε η θέση αυτή, τοποθετήθηκε σε νέα θέση. Στη νέα του εργασία, αποδείχθηκε ανεπαρκής , εξαιτίας της μυωπίας του , που δεν του επέτρεπε , να ξεχωρίζει τα νήματα , αλλά και λόγω της ανικανότητάς του να αφομοιώσει την νέα τεχνολογία. Μετά από αυτό, πιέστηκε από τον οικονομικό διευθυντή του εργοστασίου, να αποδεχθεί μια θέση εργάτη , με υποδεέστερα καθήκοντα, διαφορετικά , θα απολυόταν. Ο εργαζόμενος , δεν αποδέχθηκε την θέση του εργάτη και τον υποβίβασμό του, και απολύθηκε. Το Εφετείο, έκρινε άκυρη την απόλυσή του για λόγους εκδίκησης, διότι ο εργαζόμενος , δεν απεδέχθη τον υποβίβασμό του σε εργάτη. Έκρινε επίσης, ότι απελύθη , χωρίς προηγουμένως να ενεργοποιηθεί ο εσωτερικός κανονισμός της επιχείρησης, και να του επιβληθεί ποινή , ύστερα από κλήση του σε απολογία. Ο Αρειος Πάγος , παρέπεμψε την απόφαση σε νέα εκδίκαση, με το αιτιολογικό ότι το Εφετείο, δεν εξέθεσε συγκεκριμένα περιστατικά , δηλωτικά προθέσεων της εργοδότης επιχείρησης, να εκδικηθεί τον εργαζόμενο , λόγω της άρνησής του να υποβιβαστεί και δεν στηρίχθηκε επαρκώς η υποχρέωση της εργοδότης επιχείρησης να ενεργοποιήσει τον εσωτερικό κανονισμό , για πειθαρχικά παραπτώματα, καθόσον το μέτρο αυτό, σε τίποτε δεν θα εξυπηρετούσε την αναδιαρθρωμένη λειτουργία της επιχείρησης .

Αυτό βέβαια προκύπτει από την διάταξη του άρθρου 674 του ΑΚ που ορίζει ότι «αν ο σπουδαίος λόγος για τον οποίο ο εργοδότης, έκανε την καταγγελία , οφείλεται σε μεταβολή των προσωπικών ή περιουσιακών σχέσεων του, το δικαστήριο , μπορεί κατά την κρίση του να επιδικάσει στον εργαζόμενο εύλογη αποζημίωση» .

Επίσης, η πτώχευση , αποτελεί σπουδαίο λόγο για την καταγγελία της σύμβασης εργασίας ορισμένου χρόνου. Το δικαίωμα της έκτακτης καταγγελίας για οικονομοτεχνικούς λόγους, και για λόγους γενικότερα που αφορούν τον εργοδότη, δεν μπορεί να αποκλειστεί , με συμφωνία των μερών, διότι κανείς δεν μπορεί να απαιτήσει από τον εργοδότη κάτι που είναι αδύνατον να πραγματοποιηθεί, ή υπερβαίνει τα όρια της θυσίας, που σύμφωνα με την καλή πίστη, μπορεί να αξιωθεί από αυτόν.

Όταν συντρέχουν περιστατικά , ακόμα και μεμονωμένα , που ανεξάρτητα από την προέλευσή τους, ή την ύπαρξη υπαιτιότητας, καθιστούν μη ανεκτή την κατά την καλή πίστη συνέχιση της συμβατικής δέσμευσης , η έκτακτη καταγγελία, λειτουργεί ως βαλβίδα ασφαλείας, για την διακοπή αυτής της διαρκούς έννομης σχέσης. Τα περιστατικά μπορεί να είναι τυχαία ή να οφείλονται σε ανώτερη βία , χωρίς να ενδιαφέρει από ποιον γεννήθηκαν (εργοδότη ή εργαζόμενο)

Οι οικονομοτεχνικοί λόγοι , αποτελούν την πιο συχνά δικαιολογημένη αιτία για τη μονομερή λύση σύμβασης εργασίας , με την συνδρομή των οποίων , έχουμε μια ορθή , όχι κατάχρηση , του δικαιώματος τακτικής καταγγελίας ορισμένου ή αορίστου χρόνου, στην οποία όμως τα μέρη της , έχουν επιφυλάξει ρητά δικαίωμα τακτικής καταγγελίας.

Ακόμη και όταν η καταγγελία , οφείλεται σε ιδιαίτερους λόγους, όπως είναι αυτοί οι εξωγενείς παράγοντες , (έλλειψη Α΄ υλών , πτώση των πωλήσεων κ.λπ.) είτε επιχειρηματικές αποφάσεις του εργοδότη, (εισαγωγή νέας τεχνολογίας, κατάργηση παραγωγικών τμημάτων, κλ.π.) που έχουν επίπτωση στην απασχόληση, αποτελούν δικαιολογημένη μονομερή λύση σύμβασης εργασίας.

Αντίθετα, γίνεται δεκτό ότι οι οικονομοτεχνικοί λόγοι, κατά κανόνα δεν αποτελούν σπουδαίο λόγο για την πρόωγη λύση της σύμβασης. Έτσι κρίθηκε ότι δεν αποτελεί σπουδαίο λόγο κατ' άρθρο 672 ΑΚ η κατάργηση υπηρεσιών ή θέσεων σε φορέα του δημόσιου τομέα λόγω αναδιάρθρωσης με σκοπό την επωφελέστερη λειτουργία, η μείωση των θέσεων εργασίας λόγω ανανέωσης του τεχνικού εξοπλισμού, η μείωση της κερδοφορίας ή η ύπαρξη ζημιών, ο περιορισμός του κύκλου εργασιών, η μη επίτευξη των αναμενόμενων από τον εργοδότη κερδών από την παροχή εργασίας τραγουδίστριας, το χαμηλό ποσοστό τηλεθέασης που παρουσίαζε η εκπομπή στην προετοιμασία και παρουσίαση της οποίας συμμετείχαν οι εργαζόμενοι κ.α.

Γενικότερα, δεν αποτελούν σπουδαίο λόγο ενέργειες και μέτρα που ανάγονται στη σφαίρα της επιχειρηματικής δραστηριότητας του εργοδότη και στους συνήθεις οικονομικούς υπολογισμούς του, όπως εξωγενείς παράγοντες που επηρεάζουν την απασχόληση (π.χ. πτώση των πωλήσεων, μείωση

παραγγελιών) ή διάφορες επιχειρηματικές αποφάσεις που λαμβάνει ο εργοδότης και έχουν επιπτώσεις στην απασχόληση των εργαζομένων.

Κατ' εξαίρεση, οι οικονομικοτεχνικοί λόγοι, μπορούν να αποτελέσουν σπουδαίο λόγο και αν στηρίξουν έτσι μια έκτακτη καταγγελία, οι οποίοι δεν αποτελούν φυσιολογικό αλλά ανώμαλο τρόπο σύμβασης εργασίας, αφού η εφαρμογή τους, επιφέρουν πρόωρη λύση της.

Τέτοιες εξαιρετικές περιπτώσεις μπορεί να είναι το κλείσιμο της επιχείρησης ή ενός τμήματος της, που οφείλεται σε έκτακτα γεγονότα ή περιστατικά, όπως είναι ο πόλεμος ή η γενικότερη οικονομική κρίση, κ.λπ., που δεν μπορούν να καταλογιστούν στον οικονομικό κίνδυνο του εργοδότη, αλλά καθιστούν αδύνατη την απασχόληση του εργαζόμενου.

Αυτή η θέση αιτιολογείται, με το επιχείρημα ότι στη σύμβαση της εξαρτημένης εργασίας, ο εργοδότης φέρει τον οικονομικό κίνδυνο, και συνεπώς, τον κίνδυνο αυτό, δεν επιτρέπεται να τον επιρρίπτει στον εργαζόμενο, μέσω της έκτακτης καταγγελίας της σύμβασής του.

Η πραγμάτωση του κινδύνου αυτού, δεν μπορεί να γίνει λόγος για την πρόωρη λύση της σύμβασης του εργαζόμενου.

«ο εργοδότης που φέρει τον κίνδυνο της επιχείρησής του δεν μπορεί με την καταγγελία της εργασιακής συμβάσεως να επιρρίψει τον κίνδυνο αυτό στο μισθωτό η να προκαλέσει δυσμενείς συνέπειες γι' αυτόν από ενέργειες που ανάγονται στη σφαίρα της δικής του αποκλειστικά δραστηριότητας».

«Έτσι κρίθηκε ότι δεν συνιστά σπουδαίο λόγο «η αποφασιζόμενη υπό του εργοδότη κατάργησης υπηρεσιών η θέσεων διά την εφαρμογήν βελτιωμένων οργανωτικών θεμάτων η μεθόδων εργασίας χάριν επωφελεστέρας λειτουργίας της επιχείρησεως και εξυπηρητήσεως των πελατών της, έστω και αν εκ τούτου επέρχεται και αντίστοιχος μείωσις των δαπανών της επιχείρησεως ταύτης, δοθέντος ότι ο εργοδότης, φέρων τον κίνδυνο της επιχείρησεώς του, δεν δύναται να επιρρίψη τούτον επί του μισθωτού, απολύων τούτον αζημίως, πολύ δε περισσότερο όταν εκ της εν λόγω μειώσεως η ζημία δεν καθίσταται ανέφικτος η περαιτέρω λειτουργία της επιχείρησεως».

Όσον αφορά την λήψη της απόφασης της επιχείρησης, για τις απολύσεις που οφείλονται σε οικονομικοτεχνικούς λόγους, εναπόκειται στον εργοδότη να σταθμίσει τα δεδομένα της επιχείρησής του σε συνάρτηση με τις επικρατούσες συνθήκες της αγοράς, αφήνοντας στα δικαστήρια, να κρίνουν εάν η καταγγελία της σύμβασης των εργαζομένων, έγινε με καταχρηστική ή όχι άσκηση του δικαιώματός του ως εργοδότη.

Ο έλεγχος αυτός, γίνεται σε δύο στάδια. Στο πρώτο στάδιο ελέγχεται μήπως οι λόγοι της καταγγελίας ήταν προσχηματικοί και όχι επιβαλλόμενοι από τις ανάγκες της επιχείρησης, και στο δεύτερο στάδιο, ελέγχεται η ορθή ή μη επιλογή του απολυμένου, με βάση κριτήρια που συνάδουν τα άρθρα 200,281,288 και 388 του αστικού κώδικα.

Εάν κατά το πρώτο στάδιο, οι λόγοι δεν ήταν προσχηματικοί , ερευνάται αν η καταγγελία θα μπορούσε να αποτραπεί , με την λήψη άλλων ηπιότερων μέτρων, όπως αυτό της μετάθεσης του εργαζόμενου, ή η κατάργηση της υπερωριακής απασχόλησης, ή η μερική απασχόληση. Φυσικά , γίνεται τροποποίηση των όρων της συμβάσεως εργασίας του (τροποποιητική καταγγελία)¹⁰⁰

Ως κριτήριο του πρώτου σταδίου ελέγχου , είναι αυτό της αναλογικότητας, που πρέπει να τηρήσει ο εργοδότης , σύμφωνα με την οποία η καταγγελία σύμβασης, ασκείται νόμιμα , όταν χρησιμοποιείται ως έσχατο μέσο για την επιδίωξη των σκοπών της επιχείρησης, οφείλοντας ο εργοδότης, να επιλέξει την καταγγελία , ως το λιγότερο επαχθές για τον εργαζόμενο, ανάμεσα στα αποτελεσματικότερα μέτρα και μέσα, για την ικανοποίηση των σκοπών της επιχείρησης¹⁰¹ .

Στο δεύτερο στάδιο, για την επιλογή του εργαζόμενου, μεταξύ των υπολοίπων εργαζομένων της ίδιας επαγγελματικής κατηγορίας, και ειδικότητας , που θα απολυθεί , ο εργοδότης, οφείλει να υιοθετήσει κριτήρια, όπως αυτά των κοινωνικών και οικονομικών παραμέτρων, την οικογενειακή του κατάσταση, την αρχαιότητα στην θέση εργασίας, την ηλικία του , τη δυνατότητά του να βρει άλλη εργασία, την απόδοσή του, τυχόν ειδικούς λόγους , ώστε να καταγγελθεί η εργασιακή σχέση , αυτού του μισθωτού , που η απόλυση για αυτόν θα είναι λιγότερο επαχθής¹⁰² .

Όταν ο εργοδότης, δεν λαμβάνει υπόψη του , τα προαναφερθέντα, προκειμένου να καταγγείλει την σύμβαση εργασίας για οικονομικοτεχνικούς λόγους, η καταγγελία , είναι καταχρηστική.

Επομένως, ο μισθωτός, μπορεί να προβάλλει αξιώσεις από την άκυρη απόλυσή του για οικονομικοτεχνικούς λόγους, και αντικρούοντας τους λόγους και τους ισχυρισμούς του εργοδότη, μπορεί να επικαλεστεί στην αγωγή του , την αρχαιότητα , την ηλικία του, την οικονομική του κατάσταση, σε σύγκριση με εκείνες των συναδέλφων του , που έπρεπε να απολυθούν αντί αυτού¹⁰³ .

Οι περιορισμοί που τίθενται στις ομαδικές απολύσεις που υπαγορεύονται από οικονομικοτεχνικούς λόγους, ή από άλλους λόγους , όπως : μεταβίβαση ή συγχώνευση εταιρειών , μετεγκατάσταση ή οριστικό κλείσιμο της επιχείρησης , είναι περισσότεροι . Τόσο οι τυπικές υποχρεώσεις του εργοδότη, όσο και η διαδικασία ενημέρωσης και διαβούλευσης στην τασσόμενη προθεσμία των είκοσι ημερών με αυτούς, όπως προβλέπεται από τα άρθρα 3,4 και 5 παράγραφος 1 του Νόμου 1387/83 (ΦΕΚ 110^Α).

¹⁰⁰ Ι.Δ. Κουκιάδης , 2014 Σελ. 1024

¹⁰¹ Τζιώνας Ι.Α. 2012 σελ 185

¹⁰² Ι. Δ. Κουκιάδης 2014 σελ. 991

¹⁰³ Αλέξανδρος Καρακατσάνης 1987, σελ 698

Για τις ομαδικές απολύσεις¹⁰⁴ ίσχυαν όσα αναφέρονται στο νόμο 1387/83 (ως ομαδικές θεωρούνται οι απολύσεις που γίνονται από την οικονομική μονάδα που απασχολεί περισσότερους από 20 εργαζόμενους και απολύει για λόγους που δεν αφορούν το πρόσωπο των απολυομένων) και όπως αυτός αντικαταστάθηκε με το άρθρο 74 του Νόμου 3863/2010 (το όριο που οι απολύσεις θεωρούνται ομαδικές καθορίζεται σε:

1) μέχρι 6 εργαζόμενους προκειμένου για επιχειρήσεις ή εκμεταλλεύσεις που από τη αρχή του μήνα απασχολούν από 20 έως 150 εργαζόμενους και

2) σε ποσοστό 5% του προσωπικού και μέχρι 30 εργαζόμενους για τις επιχειρήσεις ή τις εκμεταλλεύσεις που απασχολούν περισσότερους από εργαζόμενους)

Βέβαια, θα ήταν παράλειψή μας να μην αναφέρουμε ότι με το άρθρο 17 του 4^{ου} Μνημονίου (ν. 4472/2017) άρθρο 17, απελευθερώθηκαν πλήρως οι ομαδικές απολύσεις , δίνοντας την ελευθερία σε Έλληνες και Ξένους εργοδότες , να μπορούν να απολύουν όσους εργαζόμενους επιθυμούν (5%,20%,30%...) καταβάλλοντας απλώς τις νόμιμες αποζημιώσεις που στα τελευταία έτη, έχουν μειωθεί δραστικά , και ενημερώνοντας απλώς το Ανώτατο Συμβούλιο Εργασίας , το οποίο εφεξής, αρκείται μόνο σε έλεγχο νομιμότητας , χωρίς άλλη περαιτέρω αρμοδιότητα.

Η τροποποιητική καταγγελία που αναφέραμε παραπάνω, είναι ίσως το ηπιότερο μέτρο των απολύσεων , για οικονομικοτεχνικούς λόγους , ενώ αντί απόλυσης και κατόπιν διαβούλευσης με τους νόμιμους εκπροσώπους των εργαζομένων, μπορεί να υιοθετηθεί , η θέση του μισθωτού , για ένα διάστημα που δεν θα υπερβαίνει τους τρεις μήνες , σε διαθεσιμότητα¹⁰⁵.

4.4 Περιορισμοί στην άσκηση του διευθυντικού δικαιώματος στην καταγγελία σύμβασης .

Σε κάποιες περιπτώσεις, η καταγγελία σύμβασης εργασίας του εργαζόμενου, τελεί υπό αυστηρούς περιορισμούς. Σίγουρα δεν επιτρέπεται , και κατά συνέπεια είναι άκυρη, η καταγγελία σύμβασης εργασίας στις παρακάτω περιπτώσεις¹⁰⁶ :

Απόλυση εργαζόμενου κατά το χρονικό διάστημα ετήσιας κανονικής άδειας με αποδοχές.

Απόλυση εργαζόμενου λόγω νόμιμης συνδικαλιστικής δράσης ή ειδικά προστατευόμενου συνδικαλιστικού στελέχους

Απόλυση εργαζόμενου με λόγο που ανάγεται σε υποχρεώσεις οικογενειακές του

¹⁰⁴ Κ.Δ. Λαναράς «Εργατική & Ασφαλιστική Νομοθεσία » 2003 , σελ 88.

¹⁰⁵ Ι. Δ. Κουκιάδης Εργατικό Δίκαιο – Ατομικές Εργασιακές Σχέσεις 2012, σελ. 512, 932

¹⁰⁶ Ι.Δ. Κουκιάδης , (2012) σελ. 965, Ι. Τζιώνας (2012) σελ 191-192

Απόλυση εργαζόμενου λόγω άσκησης του δικαιώματος λήψης γονικής άδειας ανατροφής

Απόλυση εργαζόμενου που είναι «εξαρτημένο άτομο» , κατά την περίοδο της απεξάρτησης.

Απόλυση εργαζόμενου λόγω άρνησής του , σε πρόταση για μεταβολή της εργασίας του, από πλήρη σε μερική απασχόληση.

Απόλυση ηλικιωμένων εργαζόμενων , με ομαδικές απολύσεις πέραν ορισμένου ποσοστού (έχει απελευθερωθεί) .

Απόλυση εργαζομένων με λόγο την μεταβίβαση της επιχείρησης σε τρίτον .

Επίσης, για ορισμένες κατηγορίες εργαζομένων , όπως συνδικαλιστικών στελεχών¹⁰⁷, μελών συμβουλίων εργαζόμενων , στρατευθέντων μισθωτών, τεχνικών ασφαλείας, οδηγών ΚΤΕΛ , μετεκπαιδευόμενων σε σχολές τουριστικών επαγγελμάτων , ισχύουν κάποιες ειδικές προϋποθέσεις για την καταγγελία της σύμβασης εργασίας τους.

Επιπλέον , για την εργαζόμενη γυναίκα , απαγορεύεται και είναι απόλυτα άκυρη η καταγγελία της σύμβασής της από τον εργοδότη, τόσο κατά την διάρκεια της εγκυμοσύνης της¹⁰⁸ όσο και για χρονικό διάστημα τουλάχιστον 18 μηνών μετά τον τοκετό. Μόνο στην ύπαρξη «σπουδαίου λόγου» , μπορεί να ευσταθεί λήξη της σχέσης εργασίας, με καταγγελία της σύμβασης , σε εγκύους εργαζόμενες , που αυτός δεν μπορεί να είναι σε καμία περίπτωση , η μείωση της απόδοσής της στην εργασία , που οφείλεται στην εγκυμοσύνη.

¹⁰⁷ Μιλτιάδης . Κ. Λεοντάρης «Εργατικό Δίκαιο» (1999) σελ.514

¹⁰⁸ Μιλτιάδης . Κ. Λεοντάρης «Εργατικό Δίκαιο» (1999) σελ.385

ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΠΕΜΠΤΟ

Η ΔΙΕΥΘΥΝΤΙΚΗ ΕΞΟΥΣΙΑ ΩΣ ΥΠΟΧΡΕΩΣΗ

5.1 Έννοια της υποχρέωσης πρόνοιας του εργοδότη

Κύρια υποχρέωση του εργοδότη, ως αντισυμβαλλόμενο έναντι της παροχής εργασίας από πλευράς μισθωτού, είναι η υποχρέωση καταβολής μισθού. Η εξασφάλιση άλλωστε της αμοιβής του εργαζόμενου, είναι μέσα στα ληφθέντα μέτρα για την προστασία του.

Έτσι, το νομοθετικό πλαίσιο, διασφαλίζει το μισθό από πλευράς εργοδότη, τρίτων αλλά και δανειστών του εργαζόμενου, απαγορεύοντας στον εργοδότη (υπό περιορισμούς) , να συμψηφίσει τον οφειλόμενο μισθό , με δική του απαίτηση έναντι αυτού. Επίσης, απαγορεύεται η κατάσχεση ή η επίσχεση μισθού, όπως επίσης και η παραίτηση από τον μισθό¹⁰⁹, ενώ σε περίπτωση αφερεγγυότητας του εργοδότη, προβλέπεται ειδική προστασία.

Για την μη έγκαιρη εκπλήρωση των υποχρεώσεων του ο εργοδότης, περί καταβολής μισθού , αλλά και άλλων νομικών ή συμβατικών υποχρεώσεων του , έναντι των εργαζομένων , έχει κατά περίπτωση ευθύνες αστικές ή και ποινικές.

Σε μια αμφοτεροβαρή σύμβαση όπως είναι η σύμβαση εργασίας, η υποχρέωση πρόνοιας του εργοδότη, είναι μια κύρια εργοδοτική υποχρέωση - στον αντίποδα των υποχρεώσεων του εργαζόμενου – που περιορίζει τις εξουσίες που απορρέουν από το διευθυντικό εργοδοτικό δικαίωμα , ή επιβάλλοντας επιπλέον εργοδοτικές υποχρεώσεις, με στόχο την προστασία των δικαιωμάτων του εργαζόμενου.

Η εργοδοτική υποχρέωση πρόνοιας, αποτελείται από ένα σύνολο επιμέρους υποχρεώσεων έναντι του εργαζόμενου, που διαμορφώνονται , σύμφωνα με τα όσα πρεσβεύουν , η αρχή της καλής πίστης , των συναλλακτικών ηθών , αλλά και η ιδιόρρυθμη φύση της εργασιακής σχέσης ,(άτομα σε απεξάρτηση, ΑμεΑ...) καθώς και άλλες αρχές του κοινωνικού κράτους .

Όλες οι παραπάνω επιμέρους υποχρεώσεις, που στοιχειοθετούν την γενική υποχρέωση πρόνοιας του εργοδότη, έχουν ως σκοπό , την προστασία του εργαζόμενου.

¹⁰⁹ Ι. Δ. Κουκιάδης «Εργατικό Δίκαιο Επιτομή» 2012 σελ. 207- 216

Με αυτή την υποχρέωση , που δεν αποτελεί αυτοτελή υποχρέωση του εργοδότη, αλλά προβλέπεται από τον νόμο και ενεργοποιείται με την σύναψη της εργασιακής σύμβασης , αντισταθμίζεται η εξάρτηση του εργαζόμενου από τον εργοδότη. Οι υποχρεώσεις και τα δικαιώματα δεν είναι πάντα σαφώς διακεκριμένα και οριοθετημένα, ενώ στα δικαιώματα του εργοδότη, αντιστοιχούν υποχρεώσεις του εργαζόμενου και αντιστρόφως.

Δημιουργείται όπως προείπαμε , ένας αντίποδας στην εξουσία διεύθυνσης και οργάνωσης του εργοδότη και απαιτείται από τον τελευταίο, η προστασία των συμφερόντων και της προσωπικότητας του εργαζόμενου. Επίσης , επιβάλλει την παράλειψη κάποιας ενέργειας που μπορεί να βλάψει τα δικαιώματα αυτά, καθώς και η συνεκτίμηση των συμφερόντων των εργαζομένων πριν τη λήψη κάθε απόφασης που τους επηρεάζει. Η συγκεκριμένη υποχρέωση αυτή του εργοδότη, η οποία υπάρχει ακόμη και όταν η σύμβαση εργασίας είναι άκυρη.

Λαμβάνει εντονότερα χαρακτηριστικά, για ειδικές κατηγορίες εργαζομένων , όπως είναι οι γυναίκες , οι ανήλικοι, ΑμεΑ κ.λπ. , ενώ ενεργοποιείται και στη σύμβαση μαθητείας. Ειδικά για τις περιπτώσεις δανεισμού των εργαζομένων, η υποχρέωση πρόνοιας του εργοδότη, βαραίνει τόσο τον αρχικό , όσο και τον περαιτέρω εργοδότη.

Ως υποχρέωση , ενεργοποιείται με τη σύναψη της εργασιακής σύμβασης και επιβάλλει στον εργοδότη , τη λήψη των αναγκαίων μέτρων για την διαφύλαξη των συμφερόντων και της προσωπικότητας του εργαζόμενου, για αποφυγή ενεργειών που θα μπορούσαν να επιφέρουν υλική ή ηθική βλάβη στον εργαζόμενο, κατά την σύναψη της εργασιακής σχέσης , στη διάρκειά της αλλά και κατά την λύση της, με την άσκηση του δικαιώματος καταγγελίας της σύμβασης, από πλευράς εργοδότη.

Με τα προαναφερθέντα, φαίνεται ότι η εξουσία του εργοδότη, είναι ευρύτερη , του διευθυντικού δικαιώματος και συνίσταται σε ευρύ φάσμα δικαιωμάτων και υποχρεώσεων , έναντι του εργαζόμενου και όχι μόνο , με την ιδιότητά του αφενός ως αντισυμβαλλόμενου , αφετέρου, ως διευθυντή εκμετάλλευσης¹¹⁰.

Η γενική εργοδοτική υποχρέωση πρόνοιας¹¹¹, είναι η βασική των παρεπομένων υποχρεώσεων του εργοδότη, και εξειδικεύεται με επιμέρους υποχρεώσεις , που επιβάλλει ο νομοθέτης στον εργοδότη , αλλά και με υποχρεώσεις που διαμορφώθηκαν από τις σύγχρονες εργασιακές σχέσεις και τις κοινωνικές αντιλήψεις. Πρόκειται για μια υποχρέωση ίσης μεταχείρισης , σεβασμού της προσωπικότητας του εργαζόμενου, και των νόμιμων ορών εργασίας , των όρων υγιεινής κ.λπ.

Πιο συγκεκριμένα, ο εργοδότης υποχρεούται :

Να προστατεύει τον εργαζόμενο , από τους κινδύνους κατά της ζωής και της υγείας του , οι οποίοι έχουν σχέση με την παροχή της εργασίας του. Έτσι, ο

¹¹⁰ Ι. Δ. Κουκιάδης 2012 σελ. 187.

¹¹¹ Φ. Παπαγιάννη-Δ Παπαγιάννη, 1988 ,σελ.75

εργοδότης, πρέπει να φροντίζει για την λήψη των απαραίτητων μέτρων που θα εγγυώνται την ασφάλεια των εγκαταστάσεων της εκμετάλλευσης, καθώς και των χώρων που συνδέονται άμεσα ή έμμεσα με την απασχόληση των εργαζόμενων .

Στο πλαίσιο αυτής της ειδικής υποχρέωσης, εντάσσεται η επίβλεψη η καθοδήγηση, και ο έλεγχος στην διάρκεια της παρεχόμενης από τον εργαζόμενο εργασία , για την αποτροπή επικίνδυνων εργασιών , καθώς και η υπόδειξη τρόπων αποφυγής πιθανών κινδύνων κατά την χρήση μηχανημάτων .Επίσης, πρέπει να αποφεύγεται η εξάντληση των δυνάμεων του εργαζόμενου, πέρα από το μέτρο που υπαγορεύει η φύση της εργασίας, ή οι σωματικές ή πνευματικές του ικανότητες.

Η πρόληψη μετάδοσης μολυσματικών ασθενειών , η ανάθεση κάποιας λιγότερο κουραστικής εργασίας σε κάποιον που έχει εξαντληθεί σωματικά ή πνευματικά , με την ανάθεση καθηκόντων σε θέση ή τμήμα ανάλογο με τις σωματικές και πνευματικές του δυνάμεις, είναι στις υποχρεώσεις πρόνοιας του εργοδότη.

Η χορήγηση άδειας αναψυχής , με τη οποία παραχωρείται ελεύθερος χρόνος στον εργαζόμενο, με παράλληλη εξασφάλιση των αποδοχών του , έχει στηριχθεί σε ιατρικές αξιολογήσεις , που συνδέονται με την ανάγκη του εργαζόμενου για αναψυχή και συμμετοχή σε διάφορες κοινωνικές εκδηλώσεις. Η χορήγηση άδειας αναψυχής , εκδηλώνεται ως υποχρέωση πρόνοιας του εργοδότη προς τον εργαζόμενο.

Η υποχρέωση σεβασμού της προσωπικότητας του εργαζόμενο, είναι και αυτή μια υποχρέωση που αποφαίνεται , με διάφορους ειδικότερους τρόπους, όπως η προστασία από προσβολές συναδέλφων ή του ιδίου του εργοδότη, η απαγόρευση περιορισμών άσκηση διαφόρων ελευθεριών του εργαζόμενου , όπως αυτή της έκφρασης των πολιτικών του πεποιθήσεων, η ελευθερία της γνώμης του, ή η απαγόρευση υπονόμευσης της επαγγελματικής φήμης του , ή η απαγόρευση επιβολής κάθε μέτρου , που βλάπτει την επαγγελματική του ανέλιξη κ.λπ.

Ο εργοδότης , υποχρεούται να απέχει από κάθε πράξη ή παράλειψη , που προσβάλλει την τιμή , την αξιοπρέπεια και την υπόληψη του εργαζόμενου , όπως βάνουση συμπεριφορά, σεξουαλική παρενόχληση, ενώ η μη τήρηση αυτών των υποχρεώσεων, καθιστά δυσχερή ή ακόμη και αδύνατη τη συνέχιση της εργασίας στο εργοδοτικό χώρο .

Σε περίπτωση που ο εργοδότης δεν τηρεί την υποχρέωση για σεβασμό της προσωπικότητας του εργαζόμενου, ο τελευταίος, έχει το δικαίωμα να επικαλεστεί παράβαση της υποχρέωσης πρόνοιας , καταχρηστική άσκηση του διευθυντικού δικαιώματος, μονομερή βλαπτική μεταβολή των όρων εργασίας, ή ακόμη και μονομερή καταγγελία της σύμβασης εργασίας από τον εργοδότη.

Επίσης στα πλαίσιο της ειδικής αυτής υποχρέωσης πρόνοιας , ο εργοδότης , υποχρεώνεται να εφαρμόζει τις διατάξεις που επιβάλλονται από την

νομοθεσία της Κοινωνικής Ασφάλισης και αφορούν την απογραφή του στο μητρώο των εργοδοτών , την καταχώρηση του νεοπροσλαμβανόμενου προσωπικού στο ειδικό βιβλίο , την δήλωση οικειοθελών αποχωρήσεων , την παρακράτηση και πληρωμή των ασφαλιστικών εισφορών , την χορήγηση βεβαίωσης εργοδότη κ.λπ. Επίσης, έχει ως υποχρέωση να αναγγέλλει εμπρόθεσμα , την σύναψη αλλά και τη λύση της σύμβασης εργασίας στο πληροφοριακό σύστημα του Υπουργείου Εργασίας Κοινωνικής Ασφάλισης και Πρόνοιας , ΣΕΠΕ- ΟΑΕΔ- ΙΚΑ-TEAM με την ονομασία «Εργάνη» .

Να πληροφορεί τον εργαζόμενο σχετικά με τους ουσιώδεις όρους της σύμβασης εργασίας.

Να προστατεύει την περιουσία του εργαζόμενου, φροντίζοντας να μη χαθούν ή καταστραφούν τα πράγματα που έχει φέρει ο εργαζόμενος στο χώρο εργασίας. Σε μερικές περιπτώσεις μάλιστα , ενδέχεται ο εργοδότης, να οφείλει να ασφαλίσει τα πράγματα αυτά , από κινδύνους κλοπής, απώλειας , φωτιάς , με σύμβαση ιδιωτικής ασφάλισης.

Να μη μεταχειρίζεται άνισα όμοιες καταστάσεις , καθώς επίσης , να μη χειροτερεύει αυθαίρετα την θέση κάποιου εργαζόμενου , σε σχέση με τους υπολοίπους που βρίσκονται στην ίδια θέση. Η υποχρέωση ίσης μεταχείρισης των εργαζομένων , δεν επιβάλλει την εξίσωση των όρων εργασίας .

Σε επικείμενη λύση της εργασιακής σύμβασης, πρέπει ο εργοδότης να χορηγεί στον εργαζόμενο , άδεια για ανεύρεση άλλης εργασίας¹¹², να μη παρέχει πληροφορίες σε τρίτους, που θα καταστήσουν δυσχερή την εξεύρεση νέας εργασίας από τον εργαζόμενο, καθώς επίσης , μέσα στις υποχρεώσεις του , είναι και η σύνταξη πιστοποιητικού υπηρεσίας¹¹³ .

Στην περίπτωση που υπάρχει οικόσιτο προσωπικό , μια από τις βασικότερες προνοιακές υποχρεώσεις του εργοδότη, είναι και η παροχή χώρου διαμονής και ύπνου, καθώς και η διασφάλιση χρόνου ανάπαυσης, η προστασία της υγείας με υποχρέωση περίθαλψης σε περίπτωση ασθένειας , όπως επίσης και η ελεύθερη άσκηση των πολιτικών και θρησκευτικών πεποιθήσεων .

Τέλος , θα πρέπει να τηρεί αυστηρά τις προβλεπόμενες διαδικασίες ενημέρωσης των εργαζομένων , λήψης , συγκατάθεσής τους και γνωστοποίησης στην Αρχή Προστασίας Προσωπικών Δεδομένων , της σύστασης και λειτουργία αρχείου ή της έναρξης επεξεργασίας πληροφοριών που αφορούν τους εργαζόμενους.

Ανακεφαλαιώνοντας , καταλαβαίνουμε από τα παραπάνω, ότι στις υποχρεώσεις του εργοδότη, περιλαμβάνεται και η άσκηση του διευθυντικού δικαιώματος , όσον αφορά τον τρόπο παροχής εργασίας, την πραγματική απασχόληση του μισθωτού, σύμφωνα με τις ικανότητες και δεξιότητες του, αλλά και η μέριμνα για διατήρηση της θέσης εργασίας, σε περίπτωση

¹¹² Μιλτιάδης Κ. Λεοντάρης «Εργατικό Δίκαιο» (1999) σελ. 358

¹¹³ Κ. Δ. Λαναράς «Νομοθεσία Εργατική & Ασφαλιστική» 2003 σελ.176

ανυπαίτιας αδυναμίας του να παράσχει τη συμβατική εργασία. Τότε ο εργοδότης, θα πρέπει να εξαντλήσει τη δυνατότητα ανάθεσης στον εργαζόμενο, νέων και αναλόγων των δυνάμεών του καθηκόντων, ώστε να είναι δυνατή η διατήρηση της εργασιακής σχέσης.

Οφείλει μάλιστα ως εργοδότης να ασκεί τη διευθυντική του εξουσία κατά τέτοιο τρόπο, που να μη εκμεταλλεύεται την ασθενή διαπραγματευτική θέση του αντισυμβαλλόμενου (μισθωτού), τόσο στην σύναψη της εργασιακής σχέσης, όσο και καθ' όλη τη διάρκεια της λειτουργίας της, αλλά και κατά την λύση της.

Όσο για το εάν ο εργοδότης κατά την άσκηση της διευθυντικής του εξουσίας, επωμίζεται και τις προαναφερθείσες υποχρεώσεις, εναπόκειται στην κρίση των δικαστηρίων, για την κάθε περίπτωση ξεχωριστά, λαμβάνοντας υπόψη, το ισχύον κατά περίπτωση νομικό πλαίσιο, τις ιδιαίτερες ανάγκες και συνθήκες λειτουργίας της επιχείρησης, αλλά και τις εξατομικευμένες ανάγκες του εργαζόμενου. Όταν λοιπόν ο εργαζόμενος, προσφύγει στη δικαιοσύνη, διότι θεωρεί ότι θίγεται, θα κριθεί η απόφαση για την κάθε περίπτωση ξεχωριστά.

Ωστόσο, επειδή, το σύνολο των περιπτώσεων της κατάχρησης του δικαιώματος της διευθυντικής εξουσίας δεν ελέγχεται δικαστικά, έχει ιδιαίτερη σημασία, το μέτρο της εντιμότητας με την έννοια της καλής πίστης, η κοινωνική ευαισθησία, η δεοντολογία, καθώς και η εν γένει φιλοσοφία και στρατηγική της διοίκησης των ανθρώπινων πόρων της επιχείρησης.

Έτσι στις αρχές της δεκαετίας του 1990 δίνεται έμφαση στην κοινωνική διάσταση και δράση της επιχείρησης με την Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη, που προβάλλει την εταιρική ευθύνη, ως έννοια, σύμφωνα με την οποία, «οι εταιρείες ενσωματώνουν σε εθελοντική βάση, κοινωνικές και περιβαλλοντικές ανησυχίες στις επιχειρηματικές τους δραστηριότητες και στις επαφές τους με τα ενδιαφερόμενα μέρη».

Στο «Πράσινο Βιβλίο» για την «Προώθηση ενός Ευρωπαϊκού Πλαισίου για την εταιρική κοινωνική ευθύνη», επισημαίνεται ότι «το να είναι κάποιος κοινωνικά υπεύθυνος, δεν σημαίνει μόνον ότι εκπληρώνει πλήρως τις νομικές του υποχρεώσεις, αλλά ότι υπερβαίνει τα όρια τήρησης του νόμου, επενδύοντας περισσότερο στο ανθρώπινο δυναμικό, στο περιβάλλον και στις σχέσεις με τα ενδιαφερόμενα μέρη».

Επίσης, πρέπει να επισημάνουμε, ότι η εταιρική κοινωνική ευθύνη, δεν πρέπει να θεωρείται ως υποκατάστατο των κανονιστικών ρυθμίσεων ή της νομοθεσίας, όσον αφορά τα κοινωνικά δικαιώματα ή τα περιβαλλοντικά πρότυπα, απορρέουν όμως από αυτή, υποχρεώσεις για την εργοδοσία, τόσο έναντι των εργαζομένων, όσο και έναντι των ενδιαφερόμενων στο στενό και ευρύτερο εξωτερικό περιβάλλον της επιχείρησης. *(εσωτερική και εξωτερική διάσταση της εταιρικής κοινωνικής ευθύνης)*

ΕΡΕΥΝΑ ΣΕ ΔΙΚΑΣΤΙΚΕΣ ΑΠΟΦΑΣΕΙΣ

ΣΤΟΙΧΕΙΑ ΑΠΟΦΑΣΗΣ	ΠΡΑΓΜΑΤΙΚΑ ΠΕΡΙΣΤΑΤΙΚΑ	ΔΙΚΑΣΤΙΚΗ ΚΡΙΣΗ
<p style="text-align: center;">Αριθμός 244/2017</p> <p style="text-align: center;">Καταγγελία σύμβασης εργασίας αορίστου χρόνου</p>	<p>Υστερα από ευδόκιμη υπηρεσία σε διάφορες θέσεις ευθύνης, στη Λάρισα, η τράπεζα τοποθέτησε τον ενάγοντα από 20-8-2007 στη θέση του διευθυντή του τοπικού καταστήματος Τρικάλων. Για την προηγηθείσα λειτουργία του καταστήματος αυτού, με το από 19-7-2007 Πόρισμα ελέγχου των αρμοδίων οργάνων της τράπεζας, είχαν διατυπωθεί τρεις δυσμενείς παρατηρήσεις, σύμφωνα με τις οποίες αυτό αξιολογούνταν ως ανεπαρκές, και μη ικανοποιητικό. Κατά τη διάρκεια ασκήσεως των καθηκόντων διεύθυνσης εκ μέρους του ενάγοντος, την 4-1-2010, κατά το πρωινό άνοιγμα του κεντρικού χρηματοκιβωτίου διαπιστώθηκε από τον ίδιο, σε σύμπραξη με τον υπάλληλο Θ. Τ., ότι έλλειπε από εκεί το ποσό των 797.000 ευρώ. Την 25-2-2010 τοποθετείται ως διευθυντής στο κατάστημα Τρικάλων έτερος υπάλληλος (ο Δ. Μ.) και ο ενάγων οφείλει να παραμένει σε ιδιαίτερο χώρο του ιδίου καταστήματος, απασχολούμενος με την περάτωση των διαδικασιών προκαταρκτικού ελέγχου</p>	<p>Η άσκηση του διευθυντικού δικαιώματος της τράπεζας προς καταγγελία της συμβάσεως εργασίας αορίστου χρόνου, που τη συνέδεε με τον ενάγοντα διευθυντή καταστήματος, έγινε από λόγους εχθρότητας προς το πρόσωπό του, οφειλόμενους σε προηγηθείσα νόμιμη, αλλά μη αρεστή στην τράπεζα συμπεριφορά του.</p> <p>Η καταγγελία σύμβασης στον ενάγοντα ,όταν ο ίδιος αρνήθηκε τη μετακίνησή του σε θέση μειωμένης ευθύνης και όταν προηγουμένως στο κατάστημα που διηύθυνε, είχε διαπιστωθεί υπεξαίρεση ενός ιδιαίτερα μεγάλου ποσού, έγινε με κατάχρηση του διευθυντικού δικαιώματος της τράπεζας.</p> <p>Η τράπεζα, μέχρι την καταγγελία της συμβάσεως ουδέποτε είχε διατυπώσει εγγράφως τη δυσαρέσκειά της για πλημμελή εκτέλεση των συμβατικών υποχρεώσεων του εργαζόμενου, ούτε του είχε ζητήσει την παροχή</p>

	<p>της υπόθεσης υπεξαίρεσης. Μόλις ο ενάγων εκπλήρωσε την υποχρέωση αυτή, η τράπεζα του ζήτησε να λάβει κανονική άδεια. Η άδεια αυτή έληξε την 18-6-2010.</p> <p>Την ίδια μέρα ο ενάγων, με εξώδικη πρόσκληση, ζήτησε από την τράπεζα είτε να του επιτρέψει να παραμείνει ως διευθυντής το κατάστημα Τρικάλων είτε να τον τοποθετήσει ως διευθυντή σε έτερο κατάστημα, μέσα στην ίδια Περιφέρεια.</p> <p>Η τράπεζα, αντί απαντήσεως, <u>τον έθεσε σε διαθεσιμότητα από 21-6-2010.</u></p> <p>Την 28-6-2010, διαμαρτυρήθηκε εξωδίκως και χαρακτήρισε τη διαθεσιμότητα ως καταχρηστική και προσβλητική για την προσωπικότητά του. Την 22-7-2010, με νέα εξώδικη πρόσκληση, απαίτησε να του γνωστοποιηθούν οι λόγοι για τους οποίους είχε τεθεί σε διαθεσιμότητα. Η τράπεζα, την 4- 8-2010, του απάντησε εξωδίκως ότι αυτό συνέβη διότι δεν είχε ολοκληρωθεί ακόμη ο [ενδελεχής] έλεγχος της υπόθεσης υπεξαίρεσης χρημάτων .</p> <p>Την 2-12-2010 η τράπεζα του ανακοινώνει ότι η διαθεσιμότητα αίρεται και σ' αυτόν ανατίθενται καθήκοντα "συμβούλου τραπεζικής μικρών επιχειρήσεων" στο κατάστημα της Κοζάνης, χωρίς δικαίωμα πρώτης</p>	<p>εξηγήσεων, ούτε είχε κινήσει κάποια πειθαρχική διαδικασία σε βάρος του.</p> <p>Ενώ , αμέσως μετά τη διαπίστωση της υπεξαίρεσης άρχισε και συνεχίσθηκε μια σειρά από κλιμακωτές αντιδράσεις της τραπεζής σε βάρος του εργαζόμενου,(απαλλαγή από τα καθήκοντα διεύθυνσης, υποχρεωτική άδεια, διαθεσιμότητα, πρόταση μετακίνησης σε θέση μειωμένης ευθύνης αντί της απολύσεως)που δείχνουν σαφώς τη δικαιολογημένη δυσαρέσκεια και τη βαθμιαία απώλεια της εμπιστοσύνης της τράπεζας προς τον υπάλληλο, επιβεβαιώνοντας την καταγγελία της συμβάσεως ως έσχατη λύση.</p> <p>Επομένως, η αίτηση του εργαζόμενου σχετικά με τα παραπάνω , <u>κρίνεται βάσιμη</u> και παραπέμπει την υπόθεση, προς περαιτέρω εκδίκαση ενώπιον του ιδίου δικαστηρίου, συγκροτούμενο από άλλο δικαστή, εκτός από εκείνον που δίκασε προηγουμένως.</p> <p>ΔΙΑΤΑΣΣΕΙ την επαναφορά των πραγμάτων στην κατάσταση πριν από την εκτέλεση της αναιρεθείσας</p>
--	---	---

	<p>υπογραφής και με μισθολογική υποβάθμιση. Παράλληλα του ζητήθηκε να υπογράψει δήλωση στην οποία αναφερόταν ότι η εν λόγω μεταβολή υπαγορεύτηκε από την πλημμελή άσκηση των καθηκόντων του ως διευθυντή στο κατάστημα Τρικάλων, η οποία διευκόλυνε την παράνομη και ζημιογόνο για την τράπεζα συμπεριφορά του υπαλλήλου που έκανε την υπεξαίρεση και ότι ως συμβατική εξέλιξη συνιστά, από <u>λόγους επιείκειας, το λιγότερο επαχθές μέτρο που λαμβάνεται σε βάρος του</u> εκ μέρους της τράπεζας.</p> <p>ο ενάγων αρνήθηκε να υπογράψει τη δήλωση αυτή και απάντησε, αυθμερόν και εξωδίκως, ότι θεωρεί τη μεν πρόταση μετακίνησής του στην Κοζάνη <u>ως μονομερή βλαπτική μεταβολή των όρων της συμβάσεως εργασίας, το δε περιεχόμενο της δηλώσεως ως αβάσιμο και προσβλητικό,</u> εν όψει του ότι μέχρι τη στιγμή εκείνη αφ' ενός δεν είχε υπάρξει γι' αυτόν δυσμενές πόρισμα του αρμοδίου οργάνου της τράπεζας και αφ' ετέρου δεν είχε κινηθεί σε βάρος του κάποια πειθαρχική διαδικασία.</p> <p>Αυθμερόν, η τράπεζα επέδωσε στον ενάγοντα το από 2-12-2010 έγγραφο καταγγελίας της συμβάσεως εργασίας, παρά το γεγονός ότι αυτός, στο τέλος της δικής του</p>	<p>απόφασης.</p>
--	---	------------------

	<p>εξώδικης διαμαρτυρίας, είχε δηλώσει <u>ότι για λόγους επιβίωσης αποδέχεται τη μετακίνησή του στην Κοζάνη, επιφυλασσομένος για όλα τα δικαιώματά του</u> λόγω βλαπτικής μεταβολής των όρων της συμβάσεως εργασίας.</p>	
<p>682/2017 ΑΠ (703845) Μονομερής βλαπτική μεταβολή όρων εργασίας ,πότε υφίσταται, δικαίωμα εργαζομένου.</p>	<p>Η εργαζόμενη, προσλήφθηκε την 1-11-1994 με σύμβαση εξαρτημένης εργασίας αορίστου χρόνου από το νόμιμο εκπρόσωπο της ανώνυμης εταιρείας με την επωνυμία..., καθολική διάδοχος της οποίας από τον Απρίλιο του έτους 1996 λόγω συγχωνεύσεως είναι η εναγομένη εταιρεία... προκειμένου να προσφέρει τις υπηρεσίες της ως πωλήτρια στο κατάστημα που διατηρούσε η αρχική εργοδότης της επί της οδού ..., στο κέντρο των Αθηνών. Η ενάγουσα απασχολήθηκε στο ως άνω κατάστημα... μόνο κατά το μήνα Νοέμβριο του έτους 1994, δεδομένου ότι από το Δεκέμβριο του ίδιου έτους τοποθετήθηκε στο "...", που βρίσκεται στην οδό ..., στην περιοχή ... Αθηνών. Ειδικότερα το έτος 1992 συνεστήθη αστική μη κερδοσκοπική εταιρεία με σκοπό την ίδρυση ιδιωτικού μουσείου τέχνης Η. Λ.... με έδρα την προαναφερθείσα περιοχή,</p>	<p>Αφού μειώθηκαν οι δραστηριότητες του μουσείου λόγω της οικονομικής κρίσης, γεγονός που επέβαλλε μειώσεις μισθών καθώς και ωρών εργασίας στους εργαζομένους η εργοδότης εταιρεία , δικαιούται, στα πλαίσια του διευθυντικού της δικαιώματος <u>και αφού το σχετικό δικαίωμά της δεν είχε αποκλεισθεί ή περιορισθεί από τη σύμβαση,</u> να μετακινήσει την εργαζόμενη, ενόψει του ότι η μετακίνηση αυτή επιβαλλόταν για την αναδιοργάνωση των υπηρεσιών της με τη διατήρηση των θέσεων εργασίας, <u>χωρίς αυτό να συνιστά μονομερή μεταβολή των όρων της υπαλληλικής της συμβάσεως.</u></p> <p>Το δικαίωμα αυτό της εργοδότης εταιρείας, <u>δεν ασκήθηκε καταχρηστικά,</u> αφού, με βάση τα περιστατικά που προαναφέρθηκαν, το εν λόγω διευθυντικό</p>

	<p>η εναγομένη δε... εταιρεία ανήκε στα ιδρυτικά μέλη του εν λόγω μουσείου... Στις 31-1-2011 υπογράφηκε μεταξύ της ενάγουσας και της εναγομένης ιδιωτικό συμφωνητικό μετατροπής της από 1-11-1994 σύμβασής της από πλήρους απασχόλησης σε μερικής και αντίστοιχης μείωσης των αποδοχών της με έναρξη ισχύος από 1-2-2011...</p> <p>Στις 21-12-2011 η ενάγουσα μετέβη στις εγκαταστάσεις της εργοδότης εταιρείας , κληθείσα από αυτή, όπου συναντήθηκε αρχικά με τον οικονομικό διευθυντή της τελευταίας, ακολούθως δε, με τη γενική διευθύντρια αυτής, οι οποίοι και της ανακοίνωσαν την απόφαση να απασχολείται από τον Ιανουάριο του έτους 2012 στο εμπορικό κέντρο "... " που βρίσκεται στο ... Αττικής και πιο συγκεκριμένα στο κατάστημα που διατηρούσε η εναγομένη μέσα στο εν λόγω εμπορικό κέντρο.</p> <p>Η εργαζόμενη, κατά την πιο πάνω συνάντηση αρνήθηκε κατηγορηματικά να εργασθεί στο προαναφερθέν εμπορικό κέντρο.</p> <p>Την 23-12-2011 με έγγραφό της, η εταιρεία κάλεσε την εργαζόμενη να βρίσκεται από τις 3-1-2012 στο κατάστημα της εταιρείας μέσα στο εμπορικό κέντρο... και ώρα</p>	<p>δικαίωμα ασκήθηκε απολύτως καλόπιστα και χωρίς υπέρβαση των ορίων τα οποία διαγράφουν ο κοινωνικός και οικονομικός σκοπός του δικαιώματος, ενόψει του ότι η εργαζόμενη λόγω της συρρίκνωσης της δραστηριότητας της στο χώρο του μουσείου, νόμιμα , προσκλήθηκε από την εργοδότης εταιρεία , να παράσχει τις υπηρεσίες της στο εμπορικό κέντρο "...", στα πλαίσια της μεταξύ τους συμβάσεως εργασίας.</p> <p>Τόπος παροχής των εργασιών , ουδέποτε συμφωνήθηκε να αποτελεί μόνο ο χώρος του μουσείου, με ρητό αποκλεισμό οποιουδήποτε άλλου. Ακόμη, με το να απαιτήσει η εταιρεία από την εργαζόμενη να παρέχει την εργασία της στο κατάστημά της, στο πιο πάνω εμπορικό κέντρο με την ίδια ειδικότητα και με τις ίδιες αποδοχές αλλά και με τις ίδιες ανά εβδομάδα ώρες απασχόλησης, δεδομένου ότι δεν αποδείχθηκε ο ισχυρισμός της εργαζόμενης, ότι αυτή θα απασχολείτο στη νέα της θέση σε πρωινή και απογευματινή βάρδια, <u>ενήργησε μέσα στα πλαίσια της εξουσίας της</u>, κατά την ενάσκησή του σχετικού</p>
--	---	---

	<p>10.00-16.00 για να <u>συνεχίσει να παρέχει τις υπηρεσίες της.</u> Το έγγραφο αυτό το παρέλαβε με επιφύλαξη αυθημερόν, δηλαδή στις 23-12-2011, η ενάγουσα, σημειώνοντας κάτω από το τέλος του κειμένου αυτού, ότι <u>δεν συμφωνεί.</u></p> <p>Η εργαζόμενη κοινοποίησε την 2-1-2012 εξώδικη κλήση-δήλωση, με την οποία απέκρουε τη μεταβολή του τόπου της εργασίας της, εκφράζοντας τη διαμαρτυρία της για τη μετακίνησή της αυτή, την οποία δήλωνε <u>ότι αδυνατούσε να αποδεχθεί λόγω των εντελώς διαφορετικών ωρών εργασίας και της αποστάσεως μεταξύ του τόπου της κατοικίας της, καθώς και των οικογενειακών της υποχρεώσεων, δεδομένου ότι είναι μητέρα δύο ανηλίκων τέκνων.</u></p> <p>Ωστόσο, την 4/01/2012, προσήλθε στο μουσείο στην περιοχή του ... για να προσφέρει τις υπηρεσίες της, τις οποίες όμως η εργοδότης εταιρεία αρνήθηκε να αποδεχθεί. Κατόπιν αυτού, η εργαζόμενη, κοινοποίησε στην εργοδότης εταιρεία στις 5-1-2012 την από 4-1-2012 εξώδικη δήλωση-κλήση, με την οποία, αφού δήλωνε και πάλι όσα ανέφερε στην προηγούμενη από 27-12-2011 εξώδικη δήλωσή της, επί πλέον και το γεγονός της μη αποδοχής της εργασίας της κατά την 4-1-</p>	<p>διευθυντικού της δικαιώματος, <u>για την εύρυθμη λειτουργία της επιχειρήσεώς της, ούτε μπορεί να θεωρηθεί ότι η μεταβολή αυτή επέφερε ηθική ή περιουσιακή βλάβη στην εργαζόμενη, αφού αυτή... θα προσέφερε στη νέα της θέση την ίδια ακριβώς εργασία και υπό τις αυτές συνθήκες όπως προηγουμένως και με την ίδια αμοιβή,</u> ενώ το γεγονός ότι θα χρειαζόταν περισσότερο χρόνο για να μεταβεί από την κατοικία της στη νέα θέση εργασίας της, <u>δεν κρίνεται υποβιβασμός ούτε ηθικός αλλά ούτε και υλικός.</u></p> <p>Σε κάθε περίπτωση, η εργαζόμενη, μπορούσε να μεταβαίνει στο χώρο της εργασίας της με τα μαζικά μέσα μεταφοράς και να εξοικονομεί τα έξοδα για δαπάνη βενζίνης.</p> <p>Ο δε ισχυρισμός της εργαζόμενης, ότι η εργοδότης εταιρεία θα μπορούσε να καλύψει τις λειτουργικές ανάγκες της επιχείρησής της, με τη μετακίνηση άλλου εργαζομένου με λιγότερα χρόνια υπηρεσίας στο χώρο του μουσείου και χωρίς οικογενειακές υποχρεώσεις, είναι απορριπτέος ως αβάσιμος, δεδομένου ότι ο είχε προσληφθεί και</p>
--	---	---

	<p>2012,κατήγγειλε ακολούθως τη σύμβαση εργασίας της λόγω υπαιτιότητας της εργοδότης εταιρείας, και εξαιτίας της επιβληθείσας βλαπτικής μεταβολής των συνθηκών εργασίας της και κάλεσε την εργοδότης εταιρεία, να της <u>καταβάλει τη νόμιμη αποζημίωση απολύσεως.</u></p>	<p>εργαζόταν στο χώρο του μουσείου ως υπάλληλος, και δεν μπορούσε να απασχοληθεί στο εμπορικό κέντρο ως πωλητής, σε αντίθεση με την ενάγουσα, η οποία <u>είχε προσληφθεί με την ειδικότητα της πωλήτριας και στη νέα της θέση θα ασκούσε και πάλι τα καθήκοντα της πωλήτριας.</u></p> <p>Συνεπώς η απόφαση της εργοδότης εταιρείας για την μετακίνηση της υπαλλήλου της, δεν έγινε κατά προφανή υπέρβαση των ορίων που επιβάλλονται από την καλή πίστη ή τα χρηστά ήθη ή από τον κοινωνικό ή οικονομικό σκοπό του δικαιώματος και δεν συνιστά βλαπτική μεταβολή των όρων εργασίας της εργαζόμενης.</p> <p>Ως εκ τούτου, η εργαζόμενη, δεν δικαιούται να καταγγείλει μονομερώς την σύμβαση εργασίας και δεν δικαιούται την αποζημίωση απόλυσής της.</p>
<p>1136/2017 ΑΠ (705618) Μονομερής βλαπτική μεταβολή όρων</p>	<p>Ο εργαζόμενος, είχε προσληφθεί την 1-9-1977, με σύμβαση εξαρτημένης εργασίας αορίστου χρόνου, από την.....ανώνυμη εταιρεία που βρίσκεται σε εκκαθάριση, προκειμένου να εργασθεί ως τεχνικός μηχανών γραφείου, με το</p>	<p>Το δικαστήριο , δέχθηκε ότι στην περίπτωση αυτή, δεν στοιχειοθετείται ούτε μονομερής, βλαπτική μεταβολή των όρων της συμβάσεως εργασίας ούτε παράνομη και υπαίτια προσβολή της προσωπικότητας του</p>

<p>εργασίας. μισθωτού</p>	<p>σύστημα της εβδομαδιαίας εργασίας πέντε ημερών και αμειβόμενος με ημερομίσθιο. <u>Ως τόπος παροχής της εργασίας του είχε ορισθεί όχι μόνο η έδρα της εταιρείας στην Αθήνα, αλλά και διάφορες επαρχιακές πόλεις στις οποίες η εταιρεία είχε πελάτες, το μηχανολογικό εξοπλισμό των οποίων είχε αναλάβει να συντηρεί.</u></p> <p>Με την πάροδο των ετών, ο εργαζόμενος, απέκτησε μεγάλη εμπειρία, η οποία εμπλουτίσθηκε με την εκ μέρους του παρακολούθηση σεμιναρίων επιμόρφωσης, που διοργάνωναν κατά καιρούς οι εταιρίες κατασκευής των μηχανών που εμπορευόταν η εργοδότης εταιρεία. Λόγω της εμπειρίας αυτής, το έτος 1998, η εταιρεία είχε αναθέσει στον εργαζόμενο, τον προγραμματισμό και την παρακολούθηση της καλής συντήρησης ή επισκευής των μηχανών που εμπορευόταν. Παράλληλα, η εργοδότης εταιρεία, εξακολούθησε να αναθέτει στον εργαζόμενο, προσωπικώς, τη συντήρηση ή επισκευή μηχανών <u>τόσο εντός των εγκαταστάσεων της επιχείρησής της όσο και εκτός αυτών, στις έδρες πελατών της.</u></p> <p>Το Φεβρουάριο 2013, η σύμβαση εργασίας έπαυσε να εξελίσσεται ομαλά, διότι οι διάδικοι προέβησαν στην ανταλλαγή εξωδίκων</p>	<p>εργαζόμενου, οπότε απέρριψε τους λόγους της έφεσης του ίδιου.</p> <p>Μετά την παραδοχή, ότι στον εργαζόμενο, <u>δεν είχαν ανατεθεί διευθυντικά καθήκοντα, ότι η παροχή εργασίας εκτός έδρας αποτελούσε συμβατική του υποχρέωση και ότι η εξαγγελθείσα μείωση των αποδοχών του δεν συντελέσθηκε,</u> δεν μπορούσε, πράγματι, να υποστηριχθεί βάσιμα ότι επήλθε μονομερής βλαπτική μεταβολή σε βάρος του.</p> <p>Μονομερής, βλαπτική μεταβολή των όρων της συμβάσεως εξαρτημένης εργασίας αορίστου χρόνου υπάρχει όταν ο εργοδότης, χωρίς δικαίωμα από το νόμο ή τη σύμβαση, ή με κατάχρηση δικαιώματος, μεταβάλλει μονομερώς τους όρους της συμβάσεως, με συνέπεια να επέρχεται, άμεσα ή έμμεσα, υλική ή ηθική ζημία στο μισθωτό.</p> <p>Η μονομερής, βλαπτική μεταβολή των όρων της συμβάσεως εργασίας από τον εργοδότη δεν επιφέρει καθ' εαυτήν τη λύση της. Εάν, όμως, η μεταβολή (ή οι περιστάσεις, υπό τις οποίες αυτή συντελέσθηκε) δημιούργησε τέτοιες</p>
---------------------------	---	---

	<p>δηλώσεων, με τις οποίες εξέφρασαν αμοιβαία παράπονα και διαμαρτυρίες. Ο εργαζόμενος, ισχυρίζεται ότι η εργοδότη εταιρεία, αφ' ενός του αφαιρέσε τα διευθυντικά καθήκοντα, τα οποία από ετών του είχε αναθέσει (διότι του στέρησε την ως άνω εξουσία ελέγχου και προγραμματισμού και τον έστειλε να διενεργεί συντήρηση ή επισκευές μηχανών εκτός της έδρας της) και αφ' ετέρου του μείωσε τις αποδοχές από <u>2.370 σε 1.500 ευρώ.</u> Αμέσως η εργοδότη εταιρεία απάντησε ότι <u>ουδέποτε του είχε αναθέσει καθήκοντα τεχνικού διευθυντή,</u> ότι με την εξέλιξη της τεχνολογίας η συντήρηση και οι επισκευές των μηχανών γραφείου απαιτούσαν γνώσεις λογισμικού και ηλεκτρονικών υπολογιστών, τις οποίες ο εργαζόμενος, που ήταν εξοικειωμένος μόνο με τις μηχανές παλαιού τύπου, δεν είχε και δεν ενδιαφέρθηκε να αποκτήσει. Λόγω της οικονομικής κρίσης και των εντεύθεν προβλημάτων της επιχείρησης, τα οποία προσπαθούσε να αντιμετωπίσει με μείωση του προσωπικού της, είχε ζητήσει από τον εργαζόμενο, και το συνάδελφό του Ν. Γ. να διενεργούν επισκευές και στις έδρες πελατών, εντός Αττικής, δυο φορές την</p>	<p>συνθήκες, ώστε, κατ' αντικειμενική κρίση και σύμφωνα με την καλή πίστη, να μην είναι πλέον δυνατή η εκπλήρωση της υποχρέωσης του εργαζόμενου για παροχή εργασίας μέσα σε πλαίσιο αμοιβαίας κατανόησης και συνεργασίας ή επέφερε τέτοια ηθική μείωση στην προσωπικότητά του, ώστε η εξακολούθηση της συμβάσεως να καθίσταται αδύνατη ή ιδιαίτερα δυσχερής, <u>ο εργαζόμενος, μπορεί να τη θεωρήσει ως άτακτη καταγγελία,</u> να αποχωρήσει από την εργασία και να απαιτήσει την πληρωμή της κατά το άρθρο 3 του <u>ν. 2112/1920 αποζημιώσεως.</u></p>
--	---	---

	<p>εβδομάδα και αφ' ετέρου να δεχθούν μείωση των <u>αποδοχών</u> τους, η οποία ως προς τον ενάγοντα, δεν εφαρμόσθηκε, <u>διότι την αρνήθηκε.</u></p> <p>Η εργοδότηρια εταιρεία , διατύπωσε παράπονα ως προς τη συμπεριφορά του εργαζόμενου και <u>τον κάλεσε να σεβαστεί πλήρως τις συμβατικές του υποχρεώσεις.</u></p> <p>Ο εργαζόμενος, με δεύτερη δήλωση, ενέμεινε στο περιεχόμενο της προηγούμενης, <u>χαρακτήρισε την εξέλιξη στη σύμβαση εργασίας ως μονομερή βλαπτική μεταβολή,</u> θεώρησε προσβλητική την αμφισβήτηση των ικανοτήτων του και εν τέλει, <u>εξέλαβε τη συμπεριφορά της εργοδότηριας εταιρείας, ως άτακτη και σιωπηρή καταγγελία της συμβάσεως εργασίας.</u></p> <p>Οπότε <u>από 18-2-2013 έπαυσε να προσφέρει την εργασία του.</u></p> <p>Η εργοδότηρια εταιρεία, με νέα δήλωση, αρνήθηκε τα παραπάνω, τον κάλεσε να συνεχίσει να προσφέρει την εργασία του σύμφωνα με τους όρους της σύμβασης και <u>δήλωσε ότι, στην αντίθετη περίπτωση, θα εκλάβει τη στάση του ως οικειοθελή αποχώρηση.</u></p>	
--	--	--

<p style="text-align: center;">130/2016 ΑΠ (675248) Μονομερής μεταβολή των όρων της υπαλληλικής συμβάσεως, βλάπτουσα τον υπάλληλο θεωρείται ως καταγγελία της συμβάσεως εργασίας.</p>	<p>Στις 24-10-2005 καταρτίσθηκε σύμβαση εξαρτημένης εργασίας ορισμένου αρχικά χρόνου, και στη συνέχεια, από την 1-1-2007, μετατράπηκε σε αορίστου χρόνου, μεταξύ του εργαζόμενου και της εργοδότης εταιρείας.</p> <p>Ο εργαζόμενος προσελήφθη από την ανώνυμη εταιρία, η οποία διατηρεί βιβλιοπωλεία, προκειμένου να <u>εργασθεί ως πωλητής στο κεντρικό βιβλιοπωλείο της</u>, που βρίσκεται στην πλατεία Κατά την πρόσληψή του η εταιρεία του γνωστοποίησε σύμφωνα με τις διατάξεις του ΠΔ 156/1994, τους ουσιώδεις όρους της σύμβασης εργασίας του, με τους οποίους ως τόπος εργασίας του ενάγοντος ορίστηκε ο νομός ..., ως ειδικότητά του εκείνη του πωλητή και ως αντικείμενο της "σημερινής" (δηλαδή της κατά τη σύναψη της σύμβασης) εργασίας του πωλητή στο κεντρικό κατάστημα στον <u>υπόγειο χώρο του καταστήματος που είχε επικρατήσει να ονομάζεται τμήμα μελετών και σχολικών βιβλίων.</u></p> <p>Τους παραπάνω όρους τους συνυπέγραψε ο εργαζόμενος.</p> <p>Εκτός από το παραπάνω κεντρικό της κατάστημα, η εταιρεία, διατηρεί και άλλα τρία βιβλιοπωλεία.</p> <p>Αναμφίβολο είναι ότι συμφωνημένος τόπος εργασίας του εργαζόμενου,</p>	<p>Η μετακίνηση του εργαζόμενου, έγινε σε σαφώς υποδεέστερη θέση και συγκεκριμένα σε κατάσταση με λιγότερους εργαζόμενους (3 αντί 40) και με λιγότερες βιβλιοθήκες (1, 5 αντί 15) <u>και συνιστά βλαπτική μεταβολή των όρων εργασίας του</u>, κάτι που επηρέασε αρνητικά τη φήμη του ως εργαζόμενου, αλλά και ως ανθρώπου που ασχολείται με το βιβλίο.</p> <p>Η εν λόγω μετακίνηση είναι εκδικητική και έγινε λόγω της προσφυγής του στην Επιθεώρηση Εργασίας για τη διεκδίκηση νόμιμων δικαιωμάτων, αλλά και με σκοπό να περιορίσει την επιρροή του ενάγοντος μόνο στους εργαζόμενους του καταστήματος της ..., που ήταν λιγότεροι σε σχέση με αυτούς του καταστήματος ..., <u>και έγινε κατά κατάχρηση του διευθυντικού δικαιώματος</u> της εταιρείας .</p> <p>Παραπέμπει την υπόθεση, για περαιτέρω εκδίκαση, στο ίδιο Εφετείο, που θα συγκροτηθεί από άλλο δικαστή.</p>
--	--	---

	<p>ως πωλητή, <u>δεν ήταν το κεντρικό κατάστημα</u> που αποτελούσε μόνο τον τόπο της τότε εργασίας του, αλλά ο νομός ..., δηλαδή είτε το κεντρικό είτε <u>και οποιοδήποτε από τα λοιπά καταστήματα που διατηρούσε</u> η εταιρεία στη....</p> <p>Επομένως, η Εργοδότηρια εταιρεία, είχε κατ' αρχήν συμβατικό δικαίωμα να μετακινήσει τον εργαζόμενο, σε οποιοδήποτε από τα καταστήματά της.</p> <p>Ο εργαζόμενος, από τον Απρίλιο του 2011 είναι αντιπρόεδρος του Σωματείου του νομού..., και εργαζόταν στο παραπάνω κεντρικό κατάστημα της εταιρείας, από την αρχική του πρόσληψη μέχρι και τον Ιούνιο του 2011, <u>χωρίς να προκύψει κανένα πρόβλημα στην συνεργασία των διαδίκων, η δε εργοδότηρια εταιρεία, ήταν ικανοποιημένη με την απόδοση του εργαζόμενου.</u></p> <p>Όμως την Κυριακή 19-6-2011 ο εργαζόμενος, απασχολήθηκε στην αποθήκη, στην περιοχή ..., για 8 ώρες και ανέκυψε ζήτημα μεταξύ της εταιρείας και αυτού, αλλά και άλλων συναδέλφων του, σχετικά με την καταβολή της αμοιβής για την κυριακάτικη αυτή εργασία.</p> <p>Η εταιρεία, αρχικά δεν κατέβαλε την παραπάνω αμοιβή στον ενάγοντα και</p>	
--	---	--

	<p>στους συναδέλφους του, τελικά όμως την κατέβαλε, μετά από την από 6-7-2011 καταγγελία του ενάγοντος ενώπιον του Τμήματος Κοινωνικής Επιθεώρησης Εργασίας του Κεντρικού Τομέα ... και μετά από συμφωνία των δύο πλευρών.</p> <p>Μετά από αυτά, η εταιρεία τον επέπληξε δύο φορές εγγράφως, για πλημμέλειες στην εργασία του και συγκεκριμένα για 15λεπτη απουσία από την εργασία του χωρίς άδεια και για συνομιλία με συνάδελφό του κατά τη διάρκεια της εργασίας του, με παράλληλη παραμέληση των πελατών.</p> <p>Παρόλα αυτά, ο ενάγων, εξακολούθησε να εργάζεται στο κεντρικό βιβλιοπωλείο της εταιρείας, μέχρι τις 16-8-2011, χωρίς να δημιουργηθεί κάποιο ιδιαίτερο πρόβλημα στις μεταξύ τους σχέσεις.</p> <p>Στις 16-8-2011 του ανακοινώνεται με έγγραφο, ότι στα πλαίσια των υπηρεσιακών αναγκών της εταιρείας τοποθετείται από 18-8-2011 στο κατάστημα της ..., ως πωλητής.</p> <p>Ο εργαζόμενος διαμαρτυρήθηκε για τη μετακίνησή του αυτή με την από 1-9-2011 εξώδικη δήλωσή του προς την εταιρεία, στην οποία αναφερόταν σε <u>μονομερή βλαπτική μεταβολή των όρων εργασίας του εκ μέρους αυτής</u> και σε</p>	
--	--	--

	<p>εκδικητική διάθεση που επέδειξε με τη μετακίνησή του στο κατάστημα της ..., λόγω της νόμιμης συνδικαλιστικής του δράσης και της διεκδίκησης των προβλεπόμενων αποδοχών του, καλώντας την όπως εντός 10 ημερών από την λήψη της εξώδικης δήλωσης ανακαλέσει την απόφασή της περί μετακίνησής του στο υποκατάστημα της</p> <p>Ισχυρίζεται ότι η εταιρεία, προέβη στην μετακίνηση αυτή, <u>κατά κατάχρηση το διευθυντικού της δικαιώματος</u>, δηλαδή για σκοπούς άσχετους με την κατά το δυνατόν καλύτερη αξιοποίηση της εργασίας του και την προσφορότερη οργάνωση της επιχείρησης και συγκεκριμένα κινούμενη αποκλειστικά από λόγους εκδίκησης προς το πρόσωπο του, για την προηγούμενη διεκδίκηση νόμιμων δικαιωμάτων, τόσο του ίδιου όσο και των συναδέλφων του, που δεν ήταν αρεστή στην εταιρεία.</p> <p>Ότι υπέστη λόγω της μετακίνησής του ηθική βλάβη, που έγινε υπό τις προεκτεθείσες περιστάσεις <i>(με πρόθεση εκδίκησης, με προσχηματικές επιπλήξεις και με μετακίνηση σε θέση που τον μειώνει ως εργαζόμενο, ως άνθρωπο του βιβλίου και ως συνδικαλιστή)</i>, οι οποίες, εκτός από βλαπτική μεταβολή των όρων της συμβάσεως εργασίας του,</p>	
--	---	--

	<p>είχαν ως αποτέλεσμα και την παράνομη προσβολή της προσωπικότητάς του. Επομένως, δικαιούται χρηματική ικανοποίηση της ηθικής βλάβης που υπέστη από την παραπάνω αδικοπραξία της εταιρείας, το ποσό των 2.000 ευρώ .</p>	
<p>442/2016 ΑΠ (678516)</p> <p>Μονομερής βλαπτική μεταβολή όρων εργασίας. Πότε υφίσταται, δικαίωμα εργαζομένου</p>	<p>Ο εργαζόμενος προσλήφθηκε από την εργοδότη εταιρεία , στις 18-11-1996 με διαδοχικές συμβάσεις εξαρτημένης εργασίας ορισμένου χρόνου διάρκειας μιας ημέρας, με μία ενιαία σύμβαση αορίστου χρόνου, προκειμένου να προσφέρει τις υπηρεσίες του ως αποθηκάριος στο αναφερόμενο υποκατάστημά της. Από την έναρξη της συμβάσεως εργασίας του απασχολείτο επί τρεις ημέρες εβδομαδιαίως και επί οκτάωρο ημερησίως σύμφωνα με το πρόγραμμα που κατάρτιζε η εταιρεία κάθε μήνα. Στις αρχές του έτους 2009 μεγάλο μέρος του τακτικού προσωπικού της εταιρείας, μεταφέρθηκε στη θυγατρική ".....", με ταυτόχρονη μεταφορά και μέρους των δραστηριοτήτων αυτής. Η εταιρεία , πρότεινε στον ίδιο, όπως και στο σύνολο σχεδόν του χαρακτηρισμένου ως "ευκαιρικά απασχολούμενου προσωπικού", να μεταφερθεί στην τελευταία εταιρεία <u>αλλά αυτός</u></p>	<p>Το δικαστήριο αποφάσισε ότι , εφόσον η επίδικη μεταβολή της εργασιακής σύμβασης του εργαζόμενου, με την αφαίρεση μιας ημέρας εργασίας την εβδομάδα, με επακόλουθο τη μείωση του εισοδήματός του, την οποία μεταβολή δεν αποδέχθηκε ο ίδιος, δεν συνιστά βλαπτική μεταβολή των όρων της σύμβασης εργασίας του ενάγοντος, απορριπτέο κρίνεται το αίτημα του να επιδικασθούν σε αυτόν μισθοί υπερημερίας ποσού 4.320,96 ευρώ για το χρονικό διάστημα από 16-9-2009 έως 16-3-2010".</p> <p>Το εφετείο δέχθηκε την έφεση του ενάγοντος και αναγνώρισε ότι οι μεταξύ των διαδίκων διαδοχικές συμβάσεις εργασίας ορισμένου χρόνου διάρκειας μιας ημέρας <u>είχαν το χαρακτήρα μιας ενιαίας συμβάσεως εργασίας αορίστου χρόνου</u> και υποχρέωσε την εργοδότη εταιρεία , να καταβάλει στον</p>

	<p><u>αρνήθηκε.</u></p> <p>Την 19-8-2009, οπότε επέστρεψε από την ετήσια άδειά του, η εταιρεία του ανακοίνωσε ότι εφεξής οι ημέρες της εβδομαδιαίας εργασίας του θα μειωθούν από τρεις σε δύο, λόγω των μειωμένων λειτουργικών αναγκών της μετά την ενεργοποίηση της ως άνω θυγατρικής της εταιρείας.</p> <p>Ο εργαζόμενος, για τα παραπάνω, αντέδρασε τόσο προφορικά όσο και εγγράφως, με το αιτιολογικό <u>ότι αποτελεί μονομερή βλαπτική μεταβολή των όρων της εργασίας του που ασκείται κατά κατάχρηση του διευθυντικού της δικαιώματος, καθόσον επιφέρει σ' αυτόν οικονομική βλάβη με μείωση των μηνιαίων αποδοχών του και γίνεται για λόγους εκδίκησεως της διοικήσεως επειδή προηγουμένως είχε αρνηθεί να συναινέσει στην παραίτησή του από την εργοδότη εταιρεία και στην πρόσληψή του από την προαναφερθείσα θυγατρική της εταιρεία.</u></p> <p>Η εργοδότη εταιρεία, αρνήθηκε να συνεχίσει να τον απασχολεί με καθεστώς εργασίας τριών αντί δύο ημερών την εβδομάδα, οπότε αυτός στις 16-9-2009 αποχώρησε από την εργασία του.</p> <p>Έτσι, η εναγόμενη,</p>	<p>ενάγοντα 2.942,36 ευρώ με το νόμιμο τόκο για διαφορές αποδοχών ενώ συμφώνησε με το αίτημά του για καταβολή αποδοχών υπερημερίας.</p> <p>Δέχθηκε ότι στην ενιαία σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου του εργαζόμενου, περιλαμβανόταν εξ αρχής, δηλαδή από τις 18-11-1996, συμφωνία για παροχή εκ μέρους του εργασίας επί τρεις ημέρες εβδομαδιαίως και επί οκτάωρο ημερησίως και ότι η συμφωνία αυτή εφαρμόστηκε απαρεγκλίτως μέχρι τις 19-8-2009, ήτοι επί δεκατρία συνεχή έτη.</p> <p>Στη συνέχεια δέχθηκε ότι ο εκ μέρους της εργοδότης εταιρείας, νέος προσδιορισμός των όρων της εργασίας του εργαζόμενου κατά την τελευταία αυτή ημερομηνία (19-8-2009) και συγκεκριμένα η μείωση των ημερών εργασίας του από τρεις σε δύο εβδομαδιαίως, που συνεπαγόταν αντίστοιχη μείωση των αποδοχών του, <u>δεν συνιστούσε μονομερή βλαπτική μεταβολή των όρων της προαναφερθείσας συμβάσεως</u>, χωρίς να δέχεται επί πλέον ότι η εναγομένη είχε τέτοια ευχέρεια από όρο της συμβάσεως ή από το</p>
--	---	---

	<p>κατέστη υπερήμερη ως προς την αποδοχή των υπηρεσιών του και για το λόγο αυτό του οφείλει μισθούς υπερημερίας και διαφορές αποδοχών.</p> <p>Με βάση το παραπάνω ιστορικό ο εργαζόμενος ζήτησε: α) να αναγνωρισθεί ότι οι διαδοχικές συμβάσεις εργασίας ορισμένου χρόνου (διάρκειας μιας ημέρας) που συνήψε η εταιρεία με αυτόν είχαν το χαρακτήρα ενιαίας σύμβασης εργασίας αορίστου χρόνου και β) να υποχρεωθεί η εταιρεία, να του καταβάλει 2.942,36 ευρώ για οφειλόμενες διαφορές αποδοχών και 4.320,96 ευρώ για μισθούς υπερημερίας.</p>	<p>νόμο ή από τον κανονισμό εργασίας της ή να δέχεται ότι ο κατά τ' ανωτέρω μονομερής προσδιορισμός των όρων εργασίας του εργαζόμενου που επιχείρησε η εταιρεία με βάση το διευθυντικό της δικαίωμα, υπηρετούσε τους σκοπούς του δικαιώματος αυτού, δηλαδή την κατά το δυνατόν καλύτερη αξιοποίηση της εργασίας του εργαζόμενου, και την προσφορότερη οργάνωση της επιχειρήσεως.</p> <p>Μόνη η αναφορά στις "μειωμένες λειτουργικές ανάγκες της" λόγω της ιδρύσεως της προαναφερθείσας θυγατρικής της εταιρείας και της μεταφοράς στην τελευταία του μεγαλύτερου μέρους του προσωπικού της με ταυτόχρονη μεταφορά και μέρους των δραστηριοτήτων της, <u>δεν μπορεί να άρει το χαρακτήρα του κατά τ' ανωτέρω νέου προσδιορισμού των όρων εργασίας του ενάγοντος ως μονομερούς βλαπτικής μεταβολής των όρων αυτών.</u></p>
--	--	--

<p style="text-align: center;">750/2016 ΑΠ (692914)</p> <p style="text-align: center;">Υπερημερία εργοδότη</p>	<p>Ο εργαζόμενος, είχε συνάψει ,σύμβαση ιδιωτικού δικαίου εξαρτημένης εργασίας αορίστου χρόνου, πλήρους απασχόλησης, στις 6.7.2007,με μια Α.Ε που έχει ως αντικείμενο εργασιών, την εξόρυξη και εκμετάλλευση υδρογονανθράκων . ήταν ασφαλισμένος στο Ι.Κ.Α., παρέχοντας την εργασία του, υπό την επίβλεψη, την εποπτεία και τις οδηγίες και εντολές των προϊσταμένων του , με τη μορφή της μόνιμης και πλήρους απασχόλησής του με την ειδικότητα του χειριστή μονάδων παραγωγής, υπό το σύστημα της εναλλασσόμενης οκτάωρης βάρδιας με ένα κύκλο εργασίας 35 ημερών, με βάση το πρόγραμμα εργασίας που εκπονούσε η εργοδότη εταιρεία, με βάση το οργανόγραμμα αυτής , στο τμήμα λειτουργίας χερσαίων εγκαταστάσεων με μηνιαίο μισθό, ο οποίος, κατά την ημέρα του κατωτέρω περιγραφόμενου, στις 18.12.2010, εργατικού ατυχήματος, ανερχόταν σε 1.618,33 ευρώ, ενώ κατά το έτος 2012 στο ποσό των 1.899 ευρώ.</p> <p>Η εταιρεία , διέθετε τεχνικό ασφαλείας, υπεύθυνο για την εκτίμηση επαγγελματικού κινδύνου και την εκπόνηση-εφαρμογή του κανονισμού ασφαλείας της</p>	<p>Η Εταιρεία, κατέστη υπερήμερη και υποχρεούται να καταβάλει στον εργαζόμενο που είχε το εργατικό ατύχημα, αποδοχές υπερημερίας, διότι η άρνησή της αφενός να επανακαθορίσει τα εργασιακά καθήκοντα του εργαζόμενου και να αναθέσει σ' αυτόν εργασία ανάλογη και συνάδουσα με τη νέα, μετά τον τραυματισμό του κατάσταση της υγείας του και αφετέρου να αποδεχθεί τις τροποποιημένες υπηρεσίες που ο εργαζόμενος της προσέφερε, αποτελεί καταχρηστική άσκηση του διευθυντικού της δικαιώματος και απαγορευμένη διακριτική μεταχείριση.</p> <p>Η καλή πίστη, με το περιεχόμενο και την ένταση που αποκτά στο πεδίο των εργασιακών σχέσεων, αποτελεί το ειδικότερο θεμέλιο της υποχρέωσης πρόνοιας, η οποία και αυτή, όπως η καλή πίστη, αντλεί το περιεχόμενο της από το ίδιο το Σύνταγμα...Στο περιεχόμενο της υποχρέωσης πρόνοιας ανήκει η υποχρέωση για προστασία του μισθωτού, η οποία αρνητικά περιλαμβάνει την αποφυγή κάθε ενέργειας που μπορεί να βλάψει αδικαιολόγητα τα</p>
--	--	---

	<p>επιχείρησης, καθώς και για τη συνεπή εφαρμογή του πλέγματος της νομοθεσίας για την ασφάλεια της παρεχόμενης εργασίας και την υγιεινή των εργαζομένων.</p> <p>Στις 18.12.2010, κατά την εκτέλεση της εργασίας του, ο ενάγων τραυματίστηκε, όταν εργαζόταν στην απογευματινή βάρδια εργασίας, στη μονάδα παραγωγής ανάκτησης θείου. Η μονάδα θείου τουλάχιστον από το μήνα Οκτώβριο του έτους 2010 είχε μειωμένη παραγωγή και για το λόγο αυτό υπήρχε χαμηλή παροχή όξινου νερού. Από τότε, η ρύθμιση της λειτουργίας της μονάδας δεν μπορούσε να γίνει αυτόματα από το θάλαμο ελέγχου της, αλλά χρειαζόταν η συνδρομή του χειριστή παραγωγής της, ο οποίος, <u>μετά σχετική εντολή, που λάμβανε από το θάλαμο ελέγχου, ρύθμιζε την παροχή αέρα με τη χρήση μιας χειροκίνητης βάνας που βρίσκεται σε ένα πατάρι σε ύψος 4 μέτρων</u> περίπου, ο χειρισμός της οποίας απαιτούσε μικρές και λεπτές κινήσεις. Κατά την αυτή χρονολογία (18.12.2010), ενώ ο ενάγων εκτελούσε την εργασία του στις εργοστασιακές εγκαταστάσεις της εργοδότης εταιρείας, μετά εντολή που έλαβε από τη μονάδα ελέγχου του θαλάμου, ανέβηκε στο</p>	<p>συμφέροντα του και θετικά τη λήψη των αναγκαίων μέτρων προς την κατεύθυνση της προστασίας. Ιδιαίτερη βαρύτητα όμως, αποκτά η υποχρέωση πρόνοιας, όταν τίθεται θέμα απώλειας της θέσης εργασίας του εργαζομένου, καθόσον οι επιμέρους υποχρεώσεις που απορρέουν από αυτήν ενισχύονται στις περιπτώσεις που το διακύβευμα είναι η ίδια η εργασιακή σχέση.</p>
--	--	--

	<p>πατάρι ύψους 4 μέτρων για να ρυθμίσει με τη χειροκίνητη βάνα την παροχή αέρα, χωρίς προηγουμένως να έχουν ληφθεί όλα τα αναγκαία προστατευτικά μέτρα, ώστε να εκτελεστεί η ως άνω εργασία του με ασφάλεια.</p> <p>Συγκεκριμένα, η εταιρεία, δεν φρόντισε για την ασφαλή εκτέλεση της εργασίας του, κατά την παραμονή του στην προαναφερόμενη θέση εργασίας, στην οποία ο κίνδυνος ατυχήματος από πτώση ήταν ορατός, καθώς δεν μερίμνησε, ώστε το πιο πάνω αναφερόμενο πατάρι να διαθέτει και σε εκείνο το τμήμα, δηλαδή ακριβώς απέναντι και δίπλα από τη χειροκίνητη βάνα που είχε μέτωπο προς το κενό, προστατευτικό προπέτασμα έναντι πτώσης (κουπαστή-ράβδο μεσοδιαστήματος) με επαρκές ύψος ή άλλο ισοδύναμο μέσο, όπως σταθερό σημείο για τη χρήση ζώνης ασφαλείας, ενώ, <u>επιπλέον, δεν ενημέρωσε και δεν επέστησε την προσοχή στον εργαζόμενο,</u> με αφορμή την αλλαγή της διαδικασίας ρύθμισης της παροχής αέρα τους τελευταίους τρεις μήνες περίπου, για τους κινδύνους που εγκυμονούσε η νέα θέση εργασίας ή για τον τρόπο, με τον οποίο αυτή θα μπορούσε να εκτελεστεί με μεγαλύτερη ασφάλεια, με</p>	
--	--	--

	<p>αποτέλεσμα αυτός ,να πέσει και να βρεθεί με ορμή στο έδαφος και να υποστεί από την πτώση του αυτή κάταγμα του 8ου θωρακικού σπονδύλου λόγω πτώσης εξ ύψους μετά συνοδού τραυματισμού του νωτιαίου μυελού, επιπλοκή από λοίμωξη μήνιγγος, θάση πνευμόνων, παραπληγία από τη μεσότητα του κορμού και κάτω με πλήρη έκπτωση της κινητικής και αισθητικής λειτουργίας από τη μέση και κάτω και φυσικά των άκρων,</p> <p>Υποβλήθηκε σε χειρουργική επέμβαση.....ενώ στη συνέχεια ακολούθησε (και ακολουθεί ακόμη) πρόγραμμα αποκατάστασης, τόσο στην Ελλάδα, όσο και στη Γερμανία, με την κατάσταση της υγείας του να παρουσιάζεται μεν βελτιωμένη, πλην όμως με <u>διατήρηση της κατάστασης παραπληγίας στα κάτω άκρα που τον έχει καθλώσει σε αναπηρικό καροτσάκι.</u></p> <p>Η προκληθείσα παραπληγία του εργαζόμενου, δεν μπορούσε να αντιμετωπιστεί αποφασιστικά, αλλά οι υπόλοιπες λειτουργίες του οργανισμού του αποκαταστάθηκαν σταδιακά και οι επιπλοκές αντιμετωπίστηκαν ικανοποιητικά, ώστε <u>να έχει πλέον τη δυνατότητα να εργαστεί, αλλά με</u></p>	
--	--	--

	<p><u>καθήκοντα διαφορετικά με αυτά που εκτελούσε πριν το εργατικό ατύχημα</u> , <u>καθήκοντα που θα ήταν προσαρμοσμένα στην παραπληγία</u> που του προκάλεσε το προαναφερθέν εργατικό ατύχημα.</p> <p>Για το λόγο αυτό, στις 3.10.2012, ζήτησε εγγράφως από την εταιρεία ,να δεχθεί μετά τη λήξη της αναρρωτικής του άδειας στις 15.10.2012 τις υπηρεσίες του με αλλαγή καθηκόντων του υπό τα δεδομένα της αναπηρίας του, αιτούμενος τον επανακαθορισμό των εργασιακών του καθηκόντων και την ανάθεση σε αυτόν εργασίας ανάλογης ,με τη νέα, μετά τον επελθόντα σοβαρό τραυματισμό του, κατάσταση της υγείας του.</p> <p>Οι εκπρόσωποι της εταιρείας, <u>κατά κατάχρηση του διευθυντικού τους δικαιώματος και κατ' απαγορευμένη διακριτική μεταχείρισή</u> του αρνήθηκαν να πράξουν τούτο όχι γιατί δεν υπήρχε άλλη θέση ανάλογη με τα προσόντα του αλλά επικαλούμενοι την Μελέτη Ασφαλείας Χερσαίων Εγκαταστάσεων της εταιρείας , σύμφωνα με την οποία υφίσταται απαγόρευση εισόδου των προσώπων με ειδικές ανάγκες (ΑΜΕΑ) στις μονάδες παραγωγής .</p> <p>Ωστόσο, υπήρχαν δύο διακριτά μέρη του</p>	
--	--	--

εργοστασίου: οι μονάδες παραγωγής (που κατά νόμο είναι τα συγκροτήματα μηχανολογικού εξοπλισμού ενιαίας λειτουργίας που παράγουν ενδιάμεσα ημικατεργασμένα ή και τελικά προϊόντα πετρελαίου, όπως ορίζεται στην ΥΑ 34458/90) και οι βοηθητικές εγκαταστάσεις για τις οποίες δεν υπάρχει απαγόρευση εισόδου στα εν λόγω πρόσωπα (ΑΜΕΑ). Συναφώς η επιχείρηση, μπορούσε να τον τοποθετήσει σε θέση αποθηκαρίου ή σε μια θέση στην Πύλη της βιομηχανίας, όπως τούτο επιβαλλόταν να πράξει κατά τους κανόνες της καλής πίστης, εφόσον ο εργαζόμενος, είχε ζητήσει και αποδεχόταν να εργασθεί στις θέσεις αυτές και μπορούσε να αντεπεξέλθει στις υποχρεώσεις που η τοποθέτηση σε μια από αυτές συνεπαγόταν, διότι διέθετε τα τυπικά και ουσιαστικά προσόντα.

Επιπλέον η εταιρεία , την 12.12.2012, απέκρουσε και πάλι τις προσφερόμενες υπηρεσίες του, γιατί έκρινε ότι η προαναφερόμενη συμπεριφορά του (μεγάλη διάρκεια αποχής από την εργασία και "διαρκή ανικανότητα") ενείχε σιωπηρά δήλωση βουλήσεως περί οικειοθελούς αποχωρήσεώς του και μονομερή από αυτόν λύση της εργασιακής αυτής συμβάσεως και κατέθεσε στο αρμόδιο Γραφείο του

	<p>υποκαταστήματος Ο.Α.Ε.Δ. Καβάλας την από 6.12.2012 με αριθμό πρωτοκόλλου ...12.12.2012 <u>αναγγελία</u> <u>οικειοθελούς αποχώρησης</u> <u>μισθωτού</u></p>	
<p>532/2016 ΜΠΡ ΑΘ (671693)</p> <p>Μονομερής βλαπτική μεταβολή όρων εργασίας. Διευθυντικό δικαίωμα του εργοδότη.</p>	<p>Ο εργαζόμενος , μετά από σχετικό διαγωνισμό εποπτευόμενο από το Ανώτατο Συμβούλιο Επιλογής Προσωπικού (ΑΣΕΠ), επιλέχθηκε και προσλήφθηκε με την υπ' αρ. 412/Δ.1640/19-7-1996 από την ανώνυμη εταιρεία με την επωνυμία «ΟΡΓΑΝΙΣΜΟΣ ΤΗΛΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΩΝ ΕΛΛΑΔΟΣ» Μετά από διάφορες θέσης εξουσίας που κατείχε στην εταιρεία, με την υπ' αρ. 423/Δ.934/25-7-2011 απόφασης του Γενικού Διευθυντή Ανθρώπινου Δυναμικού, αποπέμφθηκε αιφνιδίως και αναιτιολόγητα από τη θέση του Εμπορικού Διευθυντή της εναγόμενης και τοποθετήθηκε από 26-7- 2011 <u>στην κατώτερη</u> <u>ιεραρχικά θέση απλού</u> <u>υπαλλήλου της</u> <u>Υποδιεύθυνσης</u> <u>Στρατηγικής</u> και <u>Μάρκετινγκ</u> που υπαγόταν στη Γενική Διεύθυνση Εγχώριων Παρόχων. Η καθαίρεσή του από την συγκεκριμένη θέση, αλλά και από κάθε θέση στάθμης Διεύθυνσης, και η δυσμενής τοποθέτησή του δεν υπαγορευόταν από το</p>	<p>Αποδείχθηκε ότι η καθαίρεση του εργαζόμενου από την συγκεκριμένη θέση, αλλά και από κάθε θέση στάθμης Διεύθυνσης, καθώς και η δυσμενής τοποθέτησή του, <u>δεν</u> <u>υπαγορευόταν από το</u> <u>συμφέρον της</u> <u>υπηρεσίας</u> και έγινε απλώς υπό το πρόσχημα της αναδιοργάνωσης των Υπηρεσιακών Λειτουργιών της εναγόμενης, συνιστάμενης στη (δήθεν) «κατάργηση» της Διεύθυνσης Εμπορικής Λειτουργίας, της οποίας ήταν Προϊστάμενος.</p> <p>Ειδικότερα, από όλα όσα εξετάστηκαν, αποδεικνύεται ότι η προαναφερθείσα άσκηση εκ μέρους της εργοδότης εταιρείας, του δικαιώματος επιλογής έτερων συναδέλφων αντί του συγκεκριμένου εργαζόμενου, για τις ανωτέρω θέσεις <u>υπερβαίνει τα όρια που</u> <u>επιβάλλουν η καλή</u> <u>πίστη, τα χρηστά ήθη, ο</u> <u>κοινωνικός</u> και</p>

	<p>συμφέρον της υπηρεσίας και έγινε υπό το πρόσχημα της αναδιοργάνωσης των Υπηρεσιακών Λειτουργιών της εναγόμενης, συνιστάμενης στη δήθεν «κατάργηση» της Διεύθυνσης Εμπορικής Λειτουργίας, ενώ ανέθεσε τα αντίστοιχα διευθυντικά του καθήκοντα, σε υπάλληλο που ήταν καταφανώς υποδεέστερος σε προσόντα.</p>	<p><u>οικονομικός σκοπός του δικαιώματος</u> και <u>συνιστά καταχρηστική άσκηση</u> του <u>δικαιώματος</u> της, δεδομένου ότι οδηγήθηκε σε αυτήν της την απόφαση μην αξιολογώντας αντικειμενικά ως όφειλε την συμβολή του εργαζόμενου όλα τα χρόνια στην υπηρεσία, αλλά και το γεγονός ότι κατείχε όλα τα απαιτούμενα προσόντα και υπερερούσε κατά πολύ έναντι των ετέρων συναδέλφων του για να τοποθετηθεί σε θέση ευθύνης.</p> <p>Ακόμη, μάλιστα και εάν θεωρηθεί ότι η ανωτέρω τοποθέτηση του εργαζόμενου, <u>αποτελεί ελεύθερη</u> από <u>κανονιστικές δεσμεύσεις άσκηση του διευθυντικού δικαιώματος</u> της <u>εν λόγω εταιρείας</u>, τα κριτήρια για την επιλογή και τοποθέτηση του στην μέχρι σήμερα θέση και η προαναφερθείσα παράλειψη του στις θέσεις ευθύνης που κατέλαβαν οι συνάδελφοι του, έπρεπε να είναι αντικειμενικά, <u>τόσο γιατί κάτι τέτοιο επιβάλλεται από την αρχή της καλής πίστης και των χρηστών ηθών</u> και της <u>καλόπιστης εκπλήρωσης</u> των</p>
--	---	--

		<p><u>συμβάσεων, όσο και γιατί αυτό επιβάλλεται από την αρχή της ίσης μεταχείρισης των εργαζομένων.</u></p> <p>Επιπλέον, με την καταχρηστική άσκηση του διευθυντικού δικαιώματος της εταιρείας, προσβλήθηκε και η προσωπικότητα του εργαζόμενου, ως προς την επαγγελματική του αξία και εξετέθη στους συναδέλφους του και γενικά στο κοινωνικό του περιβάλλον.</p> <p>Η απόφαση του δικαστηρίου υποχρεώνει την εταιρεία, να άρει τη βλαπτική μεταβολή και να αποδέχεται στο μέλλον τις σύμφωνα με τα προσόντα και τις ικανότητες του εργαζόμενου, προσφερόμενες υπηρεσίες του και ειδικότερα, υποχρεώνει αυτήν να αποδέχεται τις υπηρεσίες του, σε θέση Προϊσταμένου (Διευθυντή) της Διεύθυνσης Εμπορικής Λειτουργίας, που μετονομάστηκε σε Διεύθυνση Πωλήσεων και Εξυπηρέτησης Παρόχων, σύμφωνα με τους όρους της σύμβασης εργασίας του και την κείμενη εργατική νομοθεσία.</p> <p>Απειλεί την εργοδότηρα εταιρεία, με χρηματική</p>
--	--	---

		<p>ποινή ύψους τριακοσίων (300) ευρώ για κάθε ημέρα που θα αρνείται να συμμορφωθεί με την αμέσως ως άνω διάταξη της απόφασης.</p>
<p>939/2015 ΑΠ (664067)</p> <p>Μετάθεση εργαζομένου σε άλλο κατάστημα που διατηρεί ο εργοδότης</p>	<p>Ο εργαζόμενος, με προφορική σύμβαση εξαρτημένης εργασίας αορίστου χρόνου, που καταρτίστηκε στη Θήβα το έτος 1991, προσελήφθη από το νόμιμο εκπρόσωπο της εναγομένης ανώνυμης τεχνικής εταιρείας με την ειδικότητα του εργάτη (οικοδόμου).</p> <p>Από το τέλος του έτους 1992, ο εργαζόμενος, άλλαξε ειδικότητα και έκτοτε η εταιρεία, τον απασχολούσε ως τεχνικό υπάλληλο των γραφείων της στη Θήβα.</p> <p>Στην αρχική, προφορική σύμβαση εργασίας του εργαζόμενου, <u>δεν περιελήφθη όρος περί αποκλειστικής παροχής εκ μέρους του της εργασίας του στη Θήβα, αφού το επιχειρησιακό αντικείμενο της εναγομένης ήταν, όπως προαναφέρθηκε, η ανάληψη και εκτέλεση τεχνικών έργων σε όλη την ελληνική επικράτεια</u></p> <p>Κατά το έτος 1994, όλοι οι εργαζόμενοι της εταιρείας, κλήθηκαν να καταρτίσουν έγγραφες, πλέον, συμβάσεις εργασίας, όμως κάποιοι απ' αυτούς, μεταξύ των οποίων και ο ενάγων,</p>	<p>Η ενέργεια της εταιρείας να μεταθέσει τον εργαζόμενο, <u>δεν αποτελεί βλαπτική μεταβολή των όρων της εργασιακής του σύμβασης εκ μέρους της, αφού έγινε στα πλαίσια του διευθυντικού της δικαιώματος ως εργοδότης, η άσκηση του οποίου δεν είναι καταχρηστική. Αφού μάλιστα δεν υπήρχε εργασιακό αντικείμενο για τον εργαζόμενο στη Θήβα.</u></p> <p>Οτι από μόνο το γεγονός της επί σειρά ετών παροχής της εργασίας από τον εργαζόμενο στην περιοχή της Θήβας, χωρίς τη συνδρομή άλλων στοιχείων, <u>δεν μπορεί να συναχθεί ότι σιωπηρά προστέθηκε όρος στη σύμβαση εργασίας του για το αμετάθετο αυτού.</u></p> <p>Το ως άνω διευθυντικό δικαίωμα ασκήθηκε απολύτως καλόπιστα και χωρίς υπέρβαση των ορίων που διαγράφουν ο</p>

	<p>δεν τις υπέγραψαν. από τα μέσα του έτους 2002, η εταιρεία, έπαυσε να αναλαμβάνει τεχνικά έργα (δημόσια ή ιδιωτικά) στην περιοχή της Βοιωτίας.</p> <p>Ετσι, μετά από κάποιες απολύσεις, στο εργοτάξιο της Θήβας παρέμειναν πέντε εργαζόμενοι, δηλαδή δύο υπάλληλοι γραφείου, ένας εργοδηγός και δύο οδηγοί, ενώ δεν υπήρχε δυνατότητα απασχόλησης σ' αυτό του ενάγοντος, τον οποίο η εταιρεία κάλεσε επανειλημμένα, εγγράφως, αλλά και προφορικά, ζητώντας του να μετατεθεί, επιλέγοντας ο ίδιος έναν από τους προτεινόμενους τόπους παροχής της εργασίας του στην Αττική (Μαραθώνα και Μαρούσι), οι οποίοι ήταν πλησιέστεροι προς τον τόπο της κατοικίας του (Θήβα), παρέχοντας, έτσι, σ' αυτόν τη δυνατότητα να μετακινείται αυθημερόν από και προς τη Θήβα. Παράλληλα, η εταιρεία, προσφέρθηκε να καταβάλλει όλα τα έξοδα μετακίνησής του, ήταν δε υπό συζήτηση μεταξύ των και το θέμα της υπερωριακής του αμοιβής για τον επί πλέον χρόνο που απαιτείτο για τη μετακίνησή του.</p> <p>Ο εργαζόμενος, αρνήθηκε την προσφορά των υπηρεσιών του στην περιοχή της Αττικής. Μετά από αυτά η εταιρεία, με την από 21-12-2004 εξώδικη δήλωσή της, που</p>	<p>κοινωνικός και οικονομικός σκοπός αυτού, δεδομένου ότι ο εργαζόμενος, εξαιτίας της ελλείψεως δραστηριότητας της εταιρείας στην περιοχή της Θήβας, νόμιμα κλήθηκε να παρέχει τις υπηρεσίες του σε άλλο τόπο.</p> <p>Η προαναφερθείσα μετάθεση του εργαζομένου, δεν συνιστούσε βλαπτική μεταβολή των όρων της σύμβασης εργασίας του, ενώ η <u>συνεχιζόμενη για μεγάλο χρονικό διάστημα άρνηση αυτού προς παροχή των υπηρεσιών του σε άλλο εργοτάξιο της εταιρείας, δεν ήταν νόμιμη, συνιστούσε εκ μέρους αυτού σιωπηρή δήλωσή για λύση της σύμβασης εργασίας</u> και, επομένως, εφόσον ο ίδιος κατήγγειλε τη σύμβαση εργασίας του, <u>δεν δικαιούται αποζημίωση απόλυσης.</u></p> <p>Η προταθείσα σε αυτόν μετάθεση έγινε για λόγους καθαρά υπηρεσιακούς και δεν συνιστούσε βλαπτική γι' αυτόν μεταβολή των συνθηκών εργασίας, αλλά, αντίθετα, ήταν μέσα στα συμβατικά πλαίσια και στα όρια του διευθυντικού δικαιώματος της εταιρείας. Ο εργαζόμενος, όφειλε να συμμορφωθεί με την</p>
--	--	--

	<p>κοινοποίησε στον εργαζόμενο, του γνωστοποίησε ότι <u>δεν δέχεται πλέον την προσφορά των ανύπαρκτων, κατά τα παραπάνω, υπηρεσιών του και θεωρεί λυθείσα την ένδικη σύμβαση εργασίας από αποκλειστική υπαιτιότητα αυτού</u> δηλώνοντάς του, ότι η μη αποδοχή της μετάθεσής του σε άλλο εργοτάξιο αυτής συνιστά <u>μονομερή εκ μέρους του καταγγελία της εργασιακής σύμβασης.</u></p>	<p>απόφαση αυτή της εταιρείας, και η άρνησή του συνιστούσε σιωπηρή δήλωση για λύση της σύμβασης εργασίας του και, ως εκ τούτου, ο ίδιος κατήγγειλε τη σύμβαση εργασίας του και δεν δικαιούται αποζημίωση απόλυσης.</p>
--	---	--

ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ

Ο εργοδότης έχει το διευθυντικό δικαίωμα, να ρυθμίσει κάθε τι που ανάγεται στην οργάνωση και τη λειτουργία της επιχειρήσεώς του, προκειμένου να επιτύχει τους εν γένει σκοπούς της, περιοριζόμενος μόνο από τους όρους της συμβάσεως, όπως αυτή ερμηνεύεται κατά την καλή πίστη και τα συναλλακτικά ήθη, και από το νόμο.

Ειδικότερα, ο εργοδότης, έχει το δικαίωμα, με σκοπό την οργάνωση της επιχειρήσεώς του κατά τον πλέον πρόσφορο τρόπο, να καθορίζει την έκταση της υποχρεώσεως του εργαζόμενου **για εργασία, όπως το είδος, τον τόπο, το χρόνο, τον τρόπο και τις συνθήκες παροχής της εργασίας και τα καθήκοντα της ειδικότητάς του**, τα οποία πρέπει να εκτελεί ο τελευταίος.

Ο όρος Διευθυντικό δικαίωμα , δεν είναι σαφώς νομικά προσδιορισμένος, με αποτέλεσμα , τόσο τα όρια αυτού όσο και ευρύτερα τα όρια της διευθυντικής εξουσίας , να μην είναι και τόσο σαφή, ερμηνεύονται όμως και εξειδικεύονται από την νομική θεωρία και από την νομολογία.

Επομένως, η εξειδίκευση , κατά κύριο λόγο , συντελείται όταν ανακύψουν αντιδικίες μεταξύ των αντισυμβαλλομένων , σε μια εργασιακή σχέση, και όταν ο ένας από αυτούς , προσφύγει στην κρίση των δικαστηρίων.

Έτσι καλούνται οι δικαστές να κρίνουν και να οριοθετήσουν το πλέγμα των δικαιωμάτων και υποχρεώσεων του εργοδότη, κατ' αντιδιαστολή με εκείνο του εργαζόμενου.

Ωστόσο, τα τελευταία χρόνια, οι εργασιακές συνθήκες εργασίας, έχουν διαφοροποιηθεί με κατεύθυνση στις ευέλικτες μορφές απασχόλησης, που διασπούν την διευθυντική εξουσία σε περισσότερους από τους ενός φορείς της , επεκτείνοντας την ολική ή μερική εξάρτηση του εργαζόμενου , σε περισσότερους εργοδότες.

Αυτό βέβαια έχει ως συνέπεια , την αλλοίωση του προσώπου του εργοδότη, ,αλλά και την ελλειμματική προστασία του εργαζόμενου.

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

- ✚ **Βεργής Φ.** «Η μονομερής βλαπτική μεταβολή των όρων εργασίας» *Μεταπτυχιακή εργασία* στο Εργατικό Δίκαιο . Διδάσκων Δ. Ζερδελής .
- ✚ **Βλασσόπουλος , Γ. Δ.** «Η Μονομερής Βλαπτική Μεταβολή των Όρων της Σύμβασης Εργασίας Αορίστου Χρόνου και η Τροποποιητική Καταγγελία» (1999) Εκδόσεις Σάκκουλα , Αθήνα, Κομοτηνή
- ✚ **Βλάχος Π.** «Διαγενεακή Αλληλεγγύη» Άρθρο στην Ηλεκτρονική Εφημερίδα Μεταρρύθμιση, ημέρα δημοσίευσης: 02/01/2014
- ✚ **Βλαστός Σ.** «Η ατομική σύμβαση εργασίας . Επίκαιρα πρακτικά ζητήματα. Δίκαιο και Οικονομία.» (2004) Εκδόσεις Π.Ν. Σάκκουλας . Αθήνα
- ✚ **Α. Γεωργιάδης** «Γενικές Αρχές Αστικού Δικαίου» Αθήνα 2014, 4^η έκδοση, σελ 368-380 , 411-423.
- ✚ **Δαγτόγλου, Π. Σ.** «Συνταγματικό Δίκαιο , Ατομικά Δικαιώματα» (2012) 4^η Έκδοση, Εκδόσεις Σάκκουλα Αθήνα , Θεσσαλονίκη .
- ✚ **Δημητρόπουλος Α. Γ.,** Γενική Συνταγματική Θεωρία, Παραδόσεις Συνταγματικού Δικαίου, Τόμος Γ΄, Θ΄ Έκδοση, 2001, σελ.897-900
- ✚ **Ζαπουνίδης , Κ. & Γαγάνη , Χ.** «Το Διευθυντικό Δικαίωμα του εργοδότη» (2005) Δελτίο Διοίκησης Επιχειρήσεων Τεύχος 353 , σελ 118-123
- ✚ **Ζερδελής Δ.** «Εργατικό Δίκαιο – Ατομικές Εργασιακές Σχέσεις» (2013) Γ΄ Έκδοση, Εκδόσεις Σάκκουλα , Αθήνα - Θεσσαλονίκη.
- ✚ **Θεράπου, Π.,** «Το άρθρον 281», σελ.42-96, 228-235
- ✚ **Ζερδελής Δ.** «η απόλυση, ως *ultima ratio*. Η εφαρμογή της αρχής της αναλογικότητας στο δίκαιο της καταγγελίας της σύμβασης εξαρτημένης εργασίας αορίστου χρόνου» (1991) Γ΄ Έκδοση Εκδόσεις Σάκκουλα, Θεσσαλονίκη
- ✚ **Ι. Δ. Κουκιάδης ,** « Εργατικό Δίκαιο - Ατομική Σχέση Εργασίας» (1985) Εκδόσεις Σάκκουλα
- ✚ **Ι. Δ. Κουκιάδης ,** « Εργατικό Δίκαιο - Ατομική Σχέση Εργασίας» (2014) Εκδόσεις Σάκκουλα Θεσσαλονίκη

- ✚ **Καρακατσάνης Αλέξανδρος**, « Η επίδραση του Συντάγματος του 1975 επί του ιδιωτικού και επί του δημοσίου δικαίου» Εκδόσεις Σάκκουλα 1976, σελ. 35
- ✚ **Καρακατσάνης Αλέξανδρος** «Ατομικό Εργατικό Δίκαιο» (1987) Εκδόσεις Σάκκουλα σελ. 607-614, 662-664, 655-699,
- ✚ **Λαναράς Κ.Δ.** «Νομοθεσία Εργατική & Ασφαλιστική» 2003 Αθήνα
- ✚ **Ληξουριώτης Ι.** «Ατομικές Εργασιακές Σχέσεις» Νομικές Εκδόσεις, Εργατικό Δίκαιο, Νομική Βιβλιοθήκη
- ✚ **Λεβέντης Α. Γ. & Παπαδημητρίου , Κ.Δ.** «Ατομικό Εργατικό Δίκαιο» 8^η Έκδοση , Δελτίο Εργατικής Νομοθεσίας . Αθήνα.
- ✚ **Λεοντάρης Κ. Μιλτιάδης** «Εργατικό Δίκαιο» 1999 Εκδόσεις Πάμισος Αθήνα
- ✚ **Μανιτάκης , Α.** «Το υποκείμενο των συνταγματικών δικαιωμάτων» (1981) έκδοση Α. Ν. Σάκκουλα , Αθήνα , Κομοτηνή.
- ✚ **Νάκου Κ.** «Η προστασία του εργαζόμενου από καταχρηστικούς όρους εργασίας» *πτυχιακή εργασία* ,Επιβλέπων καθηγητής Εργατικού Δικαίου , Δ. Ζερδελής
- ✚ **Παπαθεοδώρου Χ. & Παπαναστασίου Σ.** «Διαγενεακή μεταβίβαση της φτώχειας στην Ελλάδα και την ΕΕ: Θεωρητικές προσεγγίσεις και εμπειρική ανάλυση» Ινστιτούτο Εργασίας (ΙΝΕ) ΓΣΕΕ. Παρατηρητήριο Κοινωνικών Οικονομικών / Δημοσιονομικών Εξελίξεων Φτώχειας και Ανισοτήτων. Δεκέμβριος του 2010
- ✚ **Πουλάκου – Ευθυμιάτου Αντωνία** «Εργατικό Δίκαιο» (2007) Εκδόσεις Σάκκουλα Αθήνα
- ✚ **Φ. Παπαγιάννη - Δ. Παπαγιάνη** «Επιτομή Σύγχρονου Εργατικού Δικαίου», 1988 σελ 95
- ✚ **Σταμούλης , Σ. Δ.** «Το Διευθυντικόν Δικαίωμα του Εργοδότη» (1978) Αθήνα
- ✚ **Τζιώνας Ι. Α.** «Στοιχεία Εργατικού Δικαίου» 2012 Θεσσαλονίκη
- ✚ **Χρυσόγονος Κ. Χ.** «Ατομικά και Κοινωνικά Δικαιώματα» Γ΄ αναθεωρημένη έκδοση , Νομική Βιβλιοθήκη Αθήνα.

Ιστοσελίδες – Περιοδικά

- ✚ Περιοδικό «Epsilon 7 Βασίλειος Π. Παπαβασιλείου , άρθρο στο τεύχος Δεκεμβρίου 2016 «Υποχρέωση πίστewος του εργαζόμενου και απαγόρευση ανταγωνισμού του»
- ✚ ΕΕργΔ τεύχος 5 σελίδα 291 , 1675
- ✚ ΦΕΚ Α΄145 / 01/07/1920
- ✚ Ο.Η.Ε Ανθρώπινα Δικαιώματα <http://www.unric.org/el/>

- ✚ Ευρωπαϊκή Ένωση , Διαγενεακή Αλληλεγγύη :
- ✚ <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EL/TXT/?uri=LEGISSUM:c11803>

- ✚ www.taxheaven.gr/laws/

- ✚ <http://www.ergasiaka-gr>

- ✚ <http://dikiqorosergatologos.gr>

Νομολογία

Αναγκαστικός Νόμος 539/1945
Νόμος 2112/1920
Ν. 3850/2010 άρθρο 3 παράγραφος
Ν. 3846/2010
Ν. 1545/1985 Άρθρο 18 παρ. 5

Π.Δ. 156/1994 , Άρθρο 2
ΠΔ 240/2006

Άρθρο 5 του Ελληνικού Συντάγματος
Άρθρο 16 παρ.4 ,21 παρ. 1,3 , του Ελληνικού Συντάγματος
Άρθρο 669 ΑΚ άρθρο 1 του Ν. 2112/1920 , άρθρα 1& 5 Ν. 3198/1955
Άρθρο 29, 51, του Ελληνικού Συντάγματος
Άρθρο 57 του ΑΚ
Άρθρο 361 του ΑΚ

ΑΠ 1591/2010
ΑΠ 1227/1999
ΑΠ 907/2004
ΑΠ 1212/2006
ΑΠ 1212/2006
ΑΠ 456/1975
ΑΠ 1729/2005
ΑΠ 746/2010
ΑΠ 289/2003
ΑΠ 1090/2001
ΑΠ 1567/1999
ΑΠ 1222/2004
ΑΠ 313/2011
ΑΠ 87/2010
ΑΠ 17/1999
ΑΠ 588/2009
ΑΠ 605/1996
ΑΠ 1839/2008
ΑΠ 258/2012
Α.Π. 405/94, Πρωτ Θεσ/νίκης 3/94, Πρωτ. Αθηνών 1451/74
ΑΠ 1612/99

Εφετείο Αθηνών 7075/1995
Εφετείο Αθηνών 1575/2012
Εφετείο Θεσσαλονίκης 720/1991
Εφετείο Αθηνών 493/2012
Εφετείο Πειραιά 751/2012
Εφ. Αθ. 4019/99 Ελλ. Δ. 40.1586.
Εφετείο Θεσσαλονίκης 3348/00 ΑΡΜ 55, 1223