

Τ.Ε.Ι. ΠΑΤΡΑΣ  
ΣΧΟΛΗ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ ΚΑΙ ΟΙΚΟΝΟΜΙΑΣ  
ΤΜΗΜΑ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ

ΠΤΥΧΙΑΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ

Η ΜΟΝΟΜΕΡΗΣ ΒΛΑΠΤΙΚΗ ΜΕΤΑΒΟΛΗ  
ΤΩΝ ΟΡΩΝ ΕΡΓΑΣΙΑΣ  
ΜΕΣΑ ΣΤΗ ΝΟΜΟΛΟΓΙΑ



ΣΠΟΥΔΑΣΤΕΣ :  
Μαρίνα Π. Πατήρη  
Παναγιώτης Κ. Παναγιώτου

ΕΠΙΒΛΕΠΩΝ ΚΑΘΗΓΗΤΗΣ:  
Ιωάννης Παναγόπουλος  
Καθηγητής Τ.Ε.Ι.

ΠΑΤΡΑ 1997

ΡΙΘΜΟΣ ΕΙΣΑΓΩΓΗΣ	2499
---------------------	------



HOMO HOMINIS LUPUS

## ΕΙΣΑΓΩΓΙΚΟ ΣΗΜΕΙΩΜΑ

Το Εργατικό Δίκαιο στη σύγχρονη αναπτυγμένη του μορφή έχει καταστεί ουσιαστικά το δίκαιο της προσωπικότητας και αξιοπρέπειας του εργαζομένου ανθρώπου και της κοινωνικής ισορροπίας των συντελεστών της παραγωγικής διαδικασίας

Ο νομοθέτης αναγκάστηκε κάποια στιγμή, να επέμβει για να αντιμετωπίσει την εξαθλίωση που έφερε η ουσιαστική παράδοση των εργαζομένων, την απειλή της κοινωνικής εκρήξεως που απειλούνταν όσο η κατάσταση έφτανε στην υπερβολή, και τις κοινωνικές αναταραχές που, άλλωστε δεν άργησαν να ξεσπάσουν. Οι πρώτες νομοθετικές επεμβάσεις έγιναν στο πιο ευαίσθητο σημείο της απαράδεκτης εκμεταλλεύσεως, στην κατάχρηση της εργασίας των ανηλίκων. Πρώτα στην Αγγλία(1802),αργότερα στη Γερμανία(1839) και τη Γαλλία(1841) κι ύστερα σε άλλες χώρες είδαν το φως οι πρώτες διατάξεις εργατικής νομοθεσίας.

Στην Ελλάδα οι πρώτες διατάξεις εργατικού δικαίου με την σημερινή έννοια εμφανίζονται το 1909. Η πρώτη περίοδος της εργατικής νομοθεσίας, έως το 1935, είναι κυρίως η περίοδος του προστατευτικού ατομικού εργατικού δικαίου. Μέσα σε αυτή την περίοδο περιλαμβάνεται και ο νόμος 2112/1920 για την καταγγελία των συμβάσεων, ο οποίος αποτελεί και την γενεσιουργό αιτία αυτής της πτυχιακής εργασίας. Μέσα στα άρθρα του παραπάνω νόμου, συναντούμε τον όρο **ΜΟΝΟΜΕΡΗΣ ΒΛΑΠΤΙΚΗ ΜΕΤΑΒΟΛΗ** ,και ο οποίος αποτελεί το αντικείμενο έρευνας και μελέτης των σελίδων που ακολουθούν.

## ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Καθώς η σχέση εργασίας εκτείνεται στο χρόνο, είναι δυνατόν κατά την διάρκεια της να δοκιμάζεται η λειτουργία της κατά τους όρους, που έχουν συμφωνηθεί. Μεταβολές συνθηκών, γενικών ή ειδικότερων, ποικίλα περιστατικά, ειδικές ανάγκες, ακόμα και οι προσωπικές περιστάσεις των μερών δημιουργούν θέμα ή η σχέση εργασίας να λυθεί ή να τροποποιηθούν οι ισχύοντες όροι. Όμως αντικείμενο της μελέτης μας δεν είναι γενικά η μεταβολή, αλλά ειδικότερα η **ΜΟΝΟΜΕΡΗΣ ΒΛΑΠΤΙΚΗ ΜΕΤΑΒΟΛΗ**.

Μονομερής, γιατί γίνεται από την πλευρά του εργοδότη εις βάρος του εργαζομένου, και βλαπτική γιατί βλάπτει τον εργαζόμενο άμεσα ή έμμεσα, ηθικά ή υλικά.

Καλό θα είναι όμως πριν συνεχίσουμε, να αναφερθούμε αναλυτικά στον νόμο 2112/ 20, άρθρα του οποίου θα συναντούμε σε όλη την διάρκεια της εργασίας μας, καθώς αποτελεί την νομοθετική υπόσταση του θέματος που μας απασχολεί. Αναφερόμαστε σε όλα τα άρθρα του νόμου, έτσι ώστε να λάβουμε μια γενικότερη εικόνα του θέματος. Επίσης θεωρήσαμε απαραίτητο να αναφερθούμε και στο Βασιλικό Διάταγμα της 16ης Ιουλίου 1920 που επεκτείνει τον παραπάνω νόμο και επί εργατών, τεχνιτών και υπηρετών.

## ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1ο

### ΜΕΤΑΒΟΛΗ ΤΗΣ ΣΧΕΣΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

1.1.Νόμος 2112/1920 Περί Υποχρεωτικής Καταγγελίας  
Συμβάσεως Εργασίας Ιδιωτικών Υπαλλήλων  
(ΦΕΚ 67/Α/18.3.1920)

#### Άρθρο 1

##### Προειδοποιήσις υπό εργοδότη

«Απόλυσις ιδιωτικού υπαλλήλου, όστις προσελήφθη επί χρόνω μη ορισμένω εφ' όσον ούτος διήρκεσεν υπέρ τους δύο μήνας, δεν δύναται να λάβει χώραν άνευ προηγουμένης εγγράφου καταγγελίας της υπαλληλικής συμβάσεως, ήτις δέον να γίνει κατά τους κάτωθι όρους:

α) Δι' υπαλλήλους υπηρετήσαντας μέχρι ενός έτους, τριάκοντα ημέρας προ της απολύσεως, β) Δι' υπαλλήλους υπηρετήσαντας πλέον του έτους, αλλ' ουχί και πλέον του έτους, αλλ' ουχί και πλέον των τεσσάρων ετών, εξήκοντα ημέρας προ της απολύσεως, γ) Δι' υπαλλήλους συμπληρώσαντας τετραετή υπηρεσίαν, τρεις μήνας προ της απολύσεως, δ) Δι' υπαλλήλους συμπληρώσαντας εξαετή υπηρεσίαν, τέσσαρας μήνας προ της απολύσεως, ε) Δι' υπαλλήλους συμπληρώσαντες οκταετή υπηρεσίαν, πέντε μήνας προ της απολύσεως, στ) Δι' υπαλλήλους συμπληρώσαντες δεκαετή υπηρεσίαν, έξ' μήνας προ της απολύσεως, ζ) Δια πάν έτος υπηρεσίας υπέρ την δεκαετίαν προστίθενται εις τα άνω χρονικά όρια τριάκοντα ημέραι μέχρι το πολύ δύο ετών».

(Το άρθρο 1 τίθεται όπως αντικαταστάθηκε με το άρθρο 1 του ν.4558/1930).

#### Άρθρο 2

##### Πιστοποιητικόν υπηρεσίας

Ο εργοδότης οφείλει να εκδώσει διά τον απολυόμενον υπάλληλον πιστοποιητικόν περί του είδους και της διάρκειας της εκτελεσθείσης υπηρεσίας του, επί τη ειδική δε αιτήσει του υπαλλήλου και περί του ποιού και της διαγωγής αυτού.

#### Άρθρο 3

##### Αποζημίωσις

1. Εργοδότης, παραμελών την κατά τα ανωτέρω υποχρέωσιν καταγγελίας της υπαλληλικής συμβάσεως, οφείλει να καταβάλη εις τον απολυόμενον υπάλληλον αποζημίωσιν ίσην προς το σύνολον των τακτικών αυτού αποδοχών ας θα ελάμβανε κατά τον χρόνον προ του

οποίου έδει να γίνει η καταγγελία, πλην αν εκ συμβάσεως ή εθίμου οφείλεται μεγαλύτερα αποζημιώσεις.

«Η κατά το άρθρο 1 προειδοποίησις δεν απαλλάσει τον εργοδότην της υποχρεώσεως προς αποζημίωσιν του υπαλλήλου διά του «τετάρτου» της αποζημιώσεως ην έδει να καταβάλη ο εργοδότης κατά το προηγούμενον εδάφιο, εκτός αν εκ συμβάσεως ή εθίμου οφείλεται μεγαλύτερα τυχόν αποζημιώσεις».

(Το εδάφιο μέσα στα εισαγωγικά προστέθηκε με το άρθρο 2 του Ν.4558/1930. Ειδικά το «τέταρτο» της αποζημίωσης καθορίστηκε με τη διάταξη του άρθρου 4 του Ν.3198/1955 στο μισό για τους μισθωτούς που καλύπτονται από το νόμο αυτό).

2. Ως τακτικά αποδοχαί υπαλλήλου θεωρούνται ο μισθός ως και πάσα άλλη παροχή, εφόσον δίδεται αντί μισθού, οίον παροχαί εις είδος, προμήθεια κ.λ.π. Ποσοστά επί κερδών ή εισπράξεων, ή άλλης φύσεως συμμετοχή εις επιχειρήσιν, εφόσον χορηγούνται ανεξαρτήτως της κανονικής αμοιβής της εργασίας, δεν θεωρούνται τακτικά αποδοχαί, πλην εναντίας συμφωνίας ή εθίμου.

#### Άρθρο 4

##### Προειδοποίησις υπό υπαλλήλου

1. Υπάλληλος, προτιθέμενος να λύση την υπαλληλικήν σύμβασιν προς εργοδότη, οφείλει ωσαύτως να καταγγείλει ταύτην προ χρόνου ίσου προς το ήμισυ του εν Άρθρο 1 διά τον εργοδότην ωρισμένου.

Ο χρόνος όμως ούτος εν ουδεμία περιπτώσει θέλει υπερβή τους 3 μήνας, ουδ' η αποζημίωσις, εν περιπτώσει παραβάσεως της υποχρεώσεως, προς καταγγελίαν, το αντιστοιχούν εις τρεις μήνας κατά το άρθρο 3 ποσόν.

#### Άρθρο 5

##### Καταγγελία λόγω αξιοποίνου πράξεως

##### Αποχή εκ της εργασίας

1. Δύναται ο εργοδότης να καταγγείλη την σύμβασιν άνευ τηρήσεως προθεσμίας τινός, εάν εναντίον του υπαλλήλου υπεβληθή μήνυσις δι' αξιοποίνον πράξιν διαπραχθείσαν εν τη εξασκήσει της υπηρεσίας του ή απηγγέλθη κατ' αυτού κατηγορία δι' αδίκημα εν γένει, φέρον χαρακτήρα τουλάχιστον πλημμελήματος.

2. Υπάλληλος, απαλλαγείς διά βουλεύματος ή δικαστικής αποφάσεως των ως άνω κατηγοριών, δικαιούται να ζητήση την κατά το άρθρο 3 αποζημίωσιν.

3. Αποχή υπαλλήλου από της εργασίας, οφειλομένη εις βραχείας σχετικώς διάρκειας ασθένειαν, προσηκόντως αποδεδειγμένην ή προκειμένου περί γυναικός εις λοχείαν, δεν θεωρείται ως λύσις της συμβάσεως εκ μέρους αυτού.

«Ως βραχείας διάρκειας ασθένεια ερμηνεύεται, η διαρκούσα ένα μήνα δι'υπαλλήλους υπηρετούντας μέχρι τεσσάρων ετών, όχι όμως και πλέον των δέκα ετών, τέσσαρας μήνας δι'υπαλλήλους υπηρετούντας πλέον των δέκα ετών, όχι όμως και πλέον των δέκα πέντε ετών, και εξήκοντα μήνας δι'υπαλλήλους υπηρετούντας επί χρόνον ανώτερον των δεκαπέντε ετών».

(Η παράγραφος μέσα στα εισαγωγικά έχει προστεθεί με το άρθρο 3 του Ν.4558/1930).

### Άρθρο 6

Μεταβολή προσώπου εργοδότη. Πτώχευσις εργοδότη.

Διακοπή εργασίας λόγω ανωτέρας βίας.

1. Η μεταβολή του προσώπου του εργοδότη, οπωσδήποτε επερχομένη, ουδαμώς επηρεάζει την εφαρμογήν των υπέρ του υπαλλήλου διατάξεων του παρόντος νόμου.

«2. Εν περιπτώσει πτωχέυσεως της επιχειρήσεως, ο εκμισθωτής εργασίας λαμβάνει την εκ του νόμου τούτου πλήρη αποζημίωσιν, κατατασσόμενος μεταξύ των εν άρθροις 940 και 991 Πολ.Δικονομίας προνομιακών δανειστών και κατά την εν αυτοίς σειράν. Κατά τον αυτόν τρόπον ικανοποιείται και υφιστάμενη περί τοιαύτης αποζημιώσεως απαίτησις και εις περίπτωσιν αναγκαστικής εκτελέσεως καθ'οιουδήποτε περιουσιακού στοιχείου του εργοδότη».

(Η παράγραφος 2 τίθεται όπως αντικαταστάθηκε με την παράγραφο 1 του άρθρου 12 του Ν.3252/1955. Ήδη ισχύουν οι διατάξεις των άρθρων 975 επ. Κ.Πολ.Δ.).

«Υπάλληλος απολυόμενος ένεκα διακοπής της εργασίας, λόγω πυρκαϊάς ή άλλου περιστατικού ανωτέρας βίας, καθ'ων τυγχάνει ησφαλμένος ο εργοδότης, δικαιούται εις τα 2/3 της κατά το άρθρο 3 εδάφιον 1 αποζημιώσεως».

(Η παράγραφος μέσα στα εισαγωγικά έχει προστεθεί με το άρθρο 4 του Ν.4558/1930).

### Άρθρο 7

Μονομερής βλαπτική μεταβολή όρων της συμβάσεως

Πάσα μονομερής μεταβολή των όρων της υπαλληλικής συμβάσεως, βλάπτουσα τον υπάλληλον θεωρείται ως καταγγελία ταύτης, δι'ην ισχύουσιν αι διατάξεις του παρόντος νόμου. «Ως μία τοιαύτη, θεωρείται εν πάση περιπτώσει, η μετάθεσις του υπαλλήλου εις γραφείον λειτουργούν εν τη αλλοδαπή, εφ'όσον δεν αποδέχεται την μετάθεσιν ο μετατιθέμενος υπάλληλος».

(Η παράγραφος μέσα στα εισαγωγικά έχει προστεθεί με το άρθρο 5 του Ν.4558/1930).



## Άρθρο 8

### Άκυροι συμβάσεις

1. Είναι άκυρος οιαδήποτε σύμβασις αντικείμενη εις τον παρόντα νόμον, πλην αν είναι μάλλον ευνοϊκή δια τον υπάλληλον. Το αυτό ισχύει και περί εθίμου.

2. «Η αληθής έννοια της προηγούμενης παραγράφου είναι, ότι οιαδήποτε σύμβασις, συναπτόμενη προ ή μετά την λύσιν της μισθώσεως εργασίας, είναι αυτοδικαίως άκυρος, πλην αν ταύτη περιέχει αναγνώρισιν ή εξόφλησιν ειδικώς των εκ του νόμου τούτου αξιώσεων του υπαλλήλου ή είναι μάλλον ευνοϊκή δια τον υπάλληλον».

(Η παράγραφος 2 έχει προστεθεί με το άρθρο 11 του Α.Ν.547/37).

3. Αι διατάξεις του νόμου τούτου εφαρμόζονται ωσαύτως και επί συμβάσεων εργασίας με ωρισμένη χρονική διάρκεια, εαν ο καθορισμός της διάρκειας ταύτης δεν δικαιολογείται εκ της φύσεως της συμβάσεως, αλλ'ετέθη σκοπίμως προς καταστρατήγησιν των περί υποχρεωτικής καταγγελίας της υπαλληλικής συμβάσεως διατάξεων του παρόντος νόμου.

## Άρθρο 9

### Έκτασις εφαρμογής

Ο παρόν νόμος δεν έχει εφαρμογήν επί υπαλλήλων νομικών προσώπων δημοσίου δικαίου, ουδ'αφορά υπαλλήλους επιχειρήσεων δι'ους έχει ληφθή ειδική μέριμνα δια νόμων ή κανονισμών εγκεκριμένων υπό του κράτους. «Δεν υπάγονται ωσαύτως εις τας διατάξεις του παρόντος, υπάλληλοι νομικών προσώπων δημοσίου δικαίου ή και ιδιωτικών επιχειρήσεων, εφ'όσον έχει ληφθή δια τας εν λόγω περιπτώσεις ειδική μέριμνα δια κανονισμών, παρεχόντων τουλάχιστον ίσην προστασίαν προς την του παρόντος νόμου».

(Το εδάφιο μέσα στα εισαγωγικά προστέθηκε με το άρθρο 6 του Ν.4558/30).

## Άρθρο 10

### Εκδίκασις

Πάσα διαφορά προκύπτουσα εκ της εφαρμογής του παρόντος νόμου,εκδικάζεται κατά τις διατάξεις του Νόμου ΓΠΟΔ' αναλόγως εφαρμοζόμενου.

(Ήδη ισχύουν οι διατάξεις των άρθρων 663 Επ.Κ.Πολ.Δ.).

## Άρθρο 11

### Ιδιωτικός υπάλληλος

«Ιδιωτικός υπάλληλος, και κατά την έννοια του παρόντος νόμου, θεωρείται ο συγκεντρών τα γνωρίσματα του άρθρου 10 του Ν.1234. Ο χαρακτηρισμός του υπαλλήλου ως ημερομισθίου είναι άνευ

αποτελέσματος, αν εγένετο προς περιγραφήν του νόμου ή δεν ανταποκρίνεται προς την αλήθειαν».

(Το άρθρο 11 μπαίνει όπως τροποποιήθηκε και συμπληρώθηκε με το άρθρο 7 του Ν.4558/30).

### Άρθρο 12

#### Επέκτασις εις εργάτας

1. Διά Β.Δ. δύναται να ορισθώσιν αι λεπτομέρειαι της εφαρμογής του παρόντος νόμου.

2. Διά Β.Δ. επίσης, εκδοθησομένου το βραδύτερον εντός 4 μηνών από της ισχύος του παρόντος νόμου, μετά την γνωμοδότησιν του Γνωμοδοτικού Συμβουλίου Εργασίας, επεκταθήσεται η εκ του νόμου τούτου υποχρέωσις καταγγελίας της συμβάσεως εργασίας και επί τεχνιτών, υπηρετών και εργατών βιομηχανικών, βιοτεχνικών, μεταλλευτικών ή χειροτεχνικών επιχειρήσεων, ως και επί πάσης φύσεως υπηρετών ή ιδιωτικών υπαλλήλων κατ'οίκον προσλαμβανομένων. Δια του αυτού Β.Δ., θέλουσι καθορισθή λεπτομερέστερον αι ως άνω κατηγορίαι των προσώπων, εφ'ων θέλει επεκταθή η προς καταγγελίαν της συμβάσεως υποχρέωσις, ως και αι κατά κατηγορίας προθεσμίαι αυτής και πάσα άλλη λεπτομέρεια.

Εν Αθήνας τη 11 Μαρτίου 1920.

### 1.2 ΒΑΣΙΛΙΚΟ ΔΙΑΤΑΓΜΑ 16 Ιουλίου 1920

Περί επεκτάσεως του Ν.2112/20 « Περί καταγγελίας της συμβάσεως εργασίας των ιδιωτικών υπαλλήλων» και επί των εργατών, τεχνιτών και υπηρετών

(ΦΕΚ 158/Α/18.7.1920)

Έχοντες υπ'όψιν το άρθρο 12 εδ. 2 του Ν.2112/20 «περί καταγγελίας της σύμβασεως εργασίας των ιδιωτικών υπαλλήλων», προτάσει του ημετέρου επί της Εθνικής Οικονομίας Υπουργού και μετά γνωμοδότησιν του Γνωμοδοτικού Συμβουλίου Εργασίας, αποφασίσαμεν και διατάσσομεν:

#### Άρθρο 1

##### Έκτασις εφαρμογής εμπροθέσμου καταγγελίας

1. Η εκ του Ν.2112/20 υποχρέωσις καταγγελίας της συμβάσεως εργασίας των ιδιωτικών υπαλλήλων, ισχύει εφεξής και επί των πάσης κατηγορίας εργατών, τεχνιτών και υπηρετών, υπό τους κάτωθι όρους και περιορισμούς.

2. Εργάτης θεωρείται, υπό την έποψιν της εφαρμογής του παρόντος, πας εργάτης ή τεχνίτης εκατέρου φύλου και πάσης ηλικίας, εργαζόμενος επί μισθώ, αμοιβή ή αντιμισθία παρ'αρχηγώ ή διευθυντή ή ιδιοκτήτη επιχειρήσεως, και πας χειροτέχνης επί μισθώ παρέχων την προσωπικήν του εργασίαν.

3. Μαθητευόμενοι ή βοηθοί επιχειρήσεων θεωρούνται εργάται, εφ'όσον δεν είναι άμισθοι.
4. Ιδιωτικοί υπάλληλοι, κατ'οίκον προσλαμβανόμενοι, υπάγονται ωσαύτως εις τας διατάξεις του παρόντος.
5. Των διατάξεων του Διατάγματος τούτου, εξαιρούνται εν γένει οι εργάται θαλάσσης.
6. Δεν υπάγονται ωσαύτως εις τας διατάξεις του παρόντος, εργάται και υπηρέται νομικών προσώπων δημοσίου δικαίου ή και ιδιωτικών επιχειρήσεων, εφ'όσον έχει ληφθή ειδική μέριμνα δι'αυτούς, διά νόμων ή κανονισμών εγκεκριμένων υπό του κράτους.

## Άρθρο 2

### Υποχρέωσις καταγγελίας

1. Η υποχρέωσις της καταγγελίας αφορά μόνον συμβάσεις εργασίας. Δεν αφορά συμβάσεις συναπτόμενες προς εκτέλεσιν ωρισμένου έργου και μη διαρκούσης πέραν ταύτης.
2. Δεν υπάγονται ωσαύτως εις τας διατάξεις του παρόντος, συμβάσεις εργασίας, εφ'ων συνεφωνήθη ωρισμένη διάρκεια χρόνου ή προκύπτει τοιαύτη εκ του δηλωθέντος σκοπού της εργασίας.
3. Η υποχρέωσις της καταγγελίας γενικώς άρχεται μετά παρέλευσιν διμήνου από της ενάρξεως της εργασίας, συνυπολογιζομένου του τυχόν συμφωνηθέντος χρόνου δοκιμασίας.

## Άρθρο 3

### Προειδοποίησις υπό εργοδότη

1. Η προθεσμία της κατά τα ανωτέρω καταγγελίας ορίζεται ως εξής:
  - α) Επί εργατών, τεχνιτών και υπηρετών βιομηχανικών εν γένει, βιοτεχνικών, μεταλλευτικών και χειροτεχνικών επιχειρήσεων ή εργασιών, πέντε τουλάχιστον ημέρας προ της λύσεως της συμβάσεως. Το αυτό ισχύει και επί μαθητευομένων, οίτινες συνεπλήρωσαν έξ μηνών υπηρεσίαν. Εάν η σύμβασις εργασίας διήρκεσε συνολικώς υπέρ το δωδεκάμηνον, συμπεριλαμβανομένου και του κατά το άρθρο 2 παρ. 3 διμήνου και του τυχόν χρόνου μαθητείας ή δοκιμασίας, η καταγγελία γίνεται 8 ημέρας προ της λύσεως της συμβάσεως, εάν δε διήρκεσεν υπό τους αυτούς ως άνω όρους υπέρ την διετίαν, 15 ημέρας προ της λύσεως. Σύμβασις εργασίας διαρκέσασα υπέρ την πενταετίαν, καταγγέλεται τουλάχιστον προ 30 ημερών, εάν δε διήρκεσεν υπέρ την δεκαετίαν, τουλάχιστον προ 60 ημερών.

(Οι περιπτώσεις β' και γ' καταργήθηκαν με το άρθρο 43 του Ν.1836/89 και το αναφερόμενο σε αυτές προσωπικό, δηλαδή οικιακοί υπηρέτες, θυρωροί, αμαξοϋπηρέτες, θαλαμηπόλοι, μάγειροι, κηπουροί, τροφοί, νοσοκόμοι επιχειρήσεων ή ιδρυμάτων, οικοσιτοι διδάσκαλοι, παιδαγωγοί, απολυόμενοι, δικαιούνται την αποζημίωση του άρθρου 5 σε συνδυασμό με το εδ. α' της παρ. 1 του άρθρου 3 του παρόντος Β. Δ/τος)

2. Εργάται προσλαμβανόμενοι δια συμβάσεως εργασίας, επί μισθώ υπολογιζομένω ουχί κατά χρονικόν διάστημα αλλά κατά αναλογίαν της παρεχομένης εργασίας (κατά μονάδα ή κατά αποκοπήν), εξομοιούνται καθ' όλα προς τους εργάτας της κατηγορίας α', εφόσον η σύμβασις συνήλθη δια χρόνον αόριστον.

#### Άρθρο 4

##### Πιστοποιητικόν υπηρεσίας

Επί τη αιτήσει των εν ταις ως άνω κατηγορίαις προσώπων, ο εργοδότης οφείλει να εκδώσει πιστοποιητικόν περί του είδους και της διάρκειας της παρ' αυτών εκτελεσθείσης υπηρεσίας, επί τη ειδική δε αιτήσει των περί του ποιού και της διαγωγής.

#### Άρθρο 5

##### Αποζημίωσις

1. Εργοδότης παραλείπων την κατά τα ανωτέρω υποχρέωσιν της καταγγελίας, καταβάλλει εις τον απολυόμενον της εργασίας ως αποζημίωσιν ποσόν ίσον προς το σύνολον των τακτικών αυτού μισθών ή εν γένει αμοιβών, ας θα ελάμβανεν αντί της παρεχομένης εργασίας κατά τας εργάσιμους ημέρας, προ των οποίων έδει να γίνη η καταγγελία.
2. Προκειμένου περί προσώπων ων ο μισθός καταβάλλεται κατά μονάδα εργασίας ή κατ' αποκοπήν, ως ημερήσιος μισθός θεωρείται, το εις μίαν ημέραν αντιστοιχούν κατά μέσον όρον ποσόν αμοιβής, ην έλαβε κατά το χρονικό διάστημα τριάκοντα εργάσιμων ημερών πραγματοποιηθεισόν προ της απολύσεώς του.

#### Άρθρο 6

##### Ειδικά περιπτώσεις

1. Δύναται ο εργοδότης να καταγγείλει την σύμβασιν άνευ τηρήσεως προθεσμίας, εάν εξ ανωτέρας βίας κατέστη απολύτως και συνολικώς αδύνατος η εξακολούθησις της επιχειρήσεως, και υπό τον όρον να αναφέρει εντός δύο ημερών περί τούτου ητιολογημένως, εις την αστυνομικήν αρχήν του τόπου.
2. Δύναται ωσαύτως να καταγγελθή άνευ προθεσμίας η σύμβασις, εάν εναντίον εργάτου ή υπηρέτου, υπεβλήθη μύνησις δι' αξιόποινον πράξιν, διαπραχθείσαν εν τη εκτελέσει της εργασίας ή απηγγέλθη κατ' αυτού κατηγορία δι' αδίκημα εν γένει φέρον χαρακτήρα τουλάχιστον πλημμελήματος.
3. Εάν ο εργάτης ή ο υπηρέτης απηλλάγη έστω και διά βουλεύματος, δικαιούται να ζητήσει την κατά το άρθρο 3 αποζημίωσιν.

### Άρθρο 7

#### Προειδοποιήσεις υπό εργάτου

1. Εργάτης, τεχνίτης, υπηρέτης και εν γένει πρόσωπων ανήκον εις τινά των κατηγοριών του άρθρου , προτιθέμενον να λύση την σύμβασιν εργασίας προς τον εργοδότην, οφείλει ωσαύτως να καταγγείλη αυτήν συμφώνως τω παρόντι Διατάγματι. Η προθεσμία της καταγγελίας, είναι ίση προς την δια τον εργοδότην ως άνω ωρισμένην.
2. Ο παραμελών την ως άνω προθεσμίαν, οφείλει να αποζημιώση τον εργοδότην, δια ποσού ίσου προς το ήμισυ του δια τον εργοδότην ωρισμένου.

### Άρθρο 8

#### Ασθένεια

1. Αποχή εργάτου ή υπηρέτου από της εργασίας, οφειλομένη εις βραχείας σχετικώς διάρκειας ασθένειαν, προσηκόντως αποδεδειγμένην, ή προκειμένου περί γυναικός εις λοχείαν, δεν θεωρείται ως λύσις της συμβάσεως εκ μέρους αυτού.

### Άρθρο 9

#### Μεταβολή του προσώπου του εργοδότη

#### Πτώχευσις εργοδότη

1. Η μεταβολή του προσώπου του εργοδότη, οπωσδήποτε επερχομένη, ουδαμώς επηρεάζει την εφαρμογήν των υπέρ του εργάτου ή του υπηρέτου διατάξεων του παρόντος νόμου.
2. Εν περιπτώσει πτωχεύσεως της επιχειρήσεως, ο εργάτης ή υπηρέτης δικαιούται εις το ½ μόνον της κατά τα ανωτέρω αποζημιώσεως, εφαρμοζομένων και εν προκειμένω υπέρ της πιστώσεως αυτού πασών των προστατευτικών διατάξεων του Εμπορικού Νόμου.

### Άρθρο 10

#### Ακυρότης συμβάσεως

Είναι άκυρος , οιαδήποτε σύμβασις, αορίστου διάρκειας, αντικείμενη εις τον παρόντα νόμον, πλην αν είναι μάλλον ευνοϊκή δια τον εργάτην ή υπηρέτην. Το αυτό ισχύει και περί εθίμου.

### Άρθρο 11

#### Εκδίκασις διαφορών

Πάσα διαφορά προκύπτουσα εκ της παραβάσεως του παρόντος, εκδικάζεται υπό του ειρηνοδικείου κατά τας διατάξεις του Ν.ΓπΟΔ΄

«περί εκδίκασεως των μεταξύ εργατών και εργοδοτών διαφορών» ως τροποποιήθη δια του Ν.2193 (άρθρο 8), αναλόγως εφαρμοζομένου.

Εν Αθήναις τη 16 Ιουλίου 1920

## **ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2ο**

### **Η ΜΟΝΟΜΕΡΗΣ ΒΛΑΠΤΙΚΗ ΜΕΤΑΒΟΛΗ**

**2.1. Έννοια του όρου:** Σύμφωνα με το άρθρο 7 του Ν.2112/20, κάθε μεταβολή των όρων της σύμβασης που δεν προβλέπεται από το νόμο και γίνεται από τον εργοδότη μονομερώς με βλάβη του μισθωτού, θεωρείται από το νόμο σαν καταγγελία της σύμβασης εργασίας.

Η διάταξη αυτή ισχύει μόνο για συμβάσεις εργασίας αορίστου χρόνου (για την ταυτότητα δε του νομικού λόγου, ισχύει και για τους εργατοτεχνίτες). Ισχύει μόνο κατά τις τροποποιήσεις των συμβατικών όρων, και όχι για τις άλλες παρανομίες του εργοδότη.

Η βλάβη που προκαλείται στο μισθωτό, μπορεί να είναι υλική ή ηθική, άμεση ή έμμεση.

Μονομερής βλαπτική μεταβολή των όρων της σύμβασης από τον εργοδότη δεν είναι δυνατή (*pacta sunt servanda*), θεωρητικά μάλιστα, ούτε και με πλέον ευνοϊκή ρύθμιση για το μισθωτό. Η τύχη της σύμβασης ανήκει στην κοινή βούληση των μερών. Εάν ο εργοδότης θέλει κάποια μεταβολή, δεν έχει άλλη διέξοδο παρά να την προτείνει στο μισθωτό για να πάρει την συγκατάθεσή του.

Ωστόσο, μονομερής μεταβολές από τον εργοδότη μέσα στα πλαίσια της νόμιμης ασκήσεως του διευθυντικού του δικαιώματος είναι δυνατές. Σε τέτοια περίπτωση λειτουργεί, εξαιτίας της εξαρτήσεως, η αντίστοιχη προς το διευθυντικό δικαίωμα υποχρέωση συμμορφώσεως του μισθωτού. Το πεδίο των απαγορευμένων στον εργοδότη μονομερών μεταβολών εκτείνεται από το οριακό σημείο της νόμιμης ασκήσεως του διευθυντικού δικαιώματος και πέρα.

Ανεξάρτητα από τα παραπάνω, ασήμαντες και επουσιώδεις μεταβολές, κυρίως όταν είναι πρόσκαιρες, αναγκαίες ή πάντως εξυπηρετούν τα καλώς εννοούμενα συμφέροντα της επιχειρήσεως και εκμεταλλεύσεως χωρίς να βλάπτουν σημαντικά το μισθωτό, θα μπορεί να αξιωθούν κατά καλή πίστη από την πλευρά του, με βάση το άρθρο 659 Α.Κ., και γενικότερα την υποχρέωση πίστεως.

#### **2.2. Μονομερής βλαπτική μεταβολή από τον εργοδότη ειδικότερα**

Όταν ο εργοδότης επιχειρεί μονομερή βλαπτική μεταβολή, χωρίς να έχει το δικαίωμα (ούτε και το διευθυντικό δικαίωμα), η αντιμετώπιση του ζητήματος μπορεί να μεταφερθεί στο δίκαιο της καταγγελίας της συμβάσεως εργασίας. Δηλαδή το άρθρο 7 του Ν.2112/20 που έχουμε ήδη αναφέρει.

Για να εφαρμοστεί η διάταξη αυτή απαιτείται:

α) να γίνει μεταβολή κάποιου όρου της συμβάσεως εργασίας

β) η μεταβολή να προέρχεται από τον εργοδότη. Αυτό δε συμβαίνει, όταν η μεταβολή έχει άλλη προέλευση (λ.χ. διάταξη νόμου ή συλλογικής συμβάσεως εργασίας ή διοικητικά μέτρα).

γ) η μεταβολή να είναι μονομερής. Παύει όμως να είναι μονομερής, αν την αποδεχθεί ο μισθωτός, πράγμα που είναι δυνατό να συναχθεί και σιωπηρά, αν συνεχίσει να εργάζεται με τους όρους, που έφερε η μεταβολή, χωρίς να την αποκρούσει ή χωρίς να επιφυλαχθεί των δικαιωμάτων του, τα οποία πάντως πρέπει να ασκηθούν μέσα σε εύλογο χρονικό διάστημα. Δεν είναι επίσης μονομερής η μεταβολή, αν παραμένει στο πλαίσιο των συμβατικών όρων με καλόπιστη και σύμφωνη με τα συναλλακτικά ήθη ερμηνεία τους, λ.χ. ανάθεση πρόσθετων εργασιών σε υποαπασχολούμενο μισθωτό.

δ) Η μεταβολή να είναι βλαπτική. Να επιφέρει δηλαδή άμεση ή έμμεση, υλική ή ηθική βλάβη στο μισθωτό. Για παράδειγμα, βλαπτική μεταβολή αποτελεί ο υποβιβασμός ή η τοποθέτηση σε θέση υποδεέστερη, η ανάθεση κατώτερων εργασιών ή εργασιών χαμηλότερης θέσεως, η μεταβολή του είδους της εργασίας, η μείωση των αποδοχών, η κατάχρηση δικαιώματος ή η παράνομη μετάθεση.

Πρέπει πάντως να σημειώσουμε, ότι ο εργοδότης δικαιούται να ρυθμίζει κάθε θέμα που αφορά την οργάνωση και την εύρυθμη λειτουργία της επιχειρήσεως του, για να πετύχει τους στόχους και τους σκοπούς της. Δηλαδή δικαιούται να προβαίνει σε διόρθωση της επιχειρήσεως του, με όποιο τρόπο νομίζει ότι εξυπηρετούνται καλύτερα τα συμφέροντα και οι ανάγκες της εργασίας του, δηλαδή να καθορίζει τις συνθήκες και τους όρους απασχολήσεως των μισθωτών του σχετικά με τον τόπο, τρόπο, χρόνο παροχής της εργασίας κ.λ.π. .

Το δικαίωμα όμως αυτό του εργοδότη δεν είναι ούτε απεριόριστο, ούτε ανεξέλεγκτο, αλλά αντίθετα πρέπει να ασκείται όπως απαιτεί η καλή πίστη και τα συναλλακτικά ήθη και υπόκεινται επιπλέον στον έλεγχο των δικαστηρίων, στις διατάξεις του άρθρου 281 Α.Κ. και της λοιπής νομοθεσίας.

### **2.3. Δικαιώματα του βλαπτόμενου μισθωτού**

Από τον συνδυασμό των άρθρων 648, 652 παρ.1, 656, 361,349 έως 351 του Α.Κ., 1, 3, 7 , 8 του Ν. 2112/20 όπως το τελευταίο αυθεντικώς ερμηνεύτηκε με το άρθρο 11 παρ. 1 του Α.Ν. 547/37 και 5 παρ. 3 του Ν.3198/55, συνάγεται ότι επί μονομερούς βλαπτικής μεταβολής της σύμβασης ο μισθωτός δικαιούται:

α) Να αποδεχθεί την μεταβολή, οπότε κατά το άρθρο 361 Α.Κ., δημιουργείται νέα σύμβαση εργασίας, τροποποιητική της αρχικής, η οποία νέα σύμβαση, εφ' όσον δεν αντίκειται σε απαγορευτική διάταξη νόμου ή στα χρηστά ήθη, κατ' άρθρο 174 και 178 Α.Κ., καταλύει το δικαίωμα του μισθωτού να απαιτήσει την εκπλήρωση της παροχής με



τους αρχικούς όρους. Η αποδοχή αυτή μπορεί να γίνει είτε ρητώς, είτε σιωπηρώς με πράξεις που συμπερασματικώς υποδηλώνουν την περί αποδοχής βούλησή του. Είναι άκυρη όμως η παραίτηση από το δικαίωμα προσβολής της μεταβολής πριν αυτή συντελεσθεί. Δεν αποτελεί αποδοχή της βλαπτικής μεταβολής η συνέχιση της απασχολήσεως υπό το νέο καθεστώς, εάν ο μισθωτός διαμαρτυρήθηκε για τη μεταβολή. Κατ' άλλη γνώμη, εάν ο μισθωτός παραμείνει εργαζόμενος με τους νέους όρους παρά την αρχική διαμαρτυρία του, θεωρείται ότι αποδέχεται την μεταβολή.

β) Να αποκρούσει τη μεταβολή και να απαιτήσει από τον εργοδότη να αποδέχεται την εργασία του, με τους αρχικούς όρους. Η άρση της βλαπτικής μεταβολής μπορεί να ζητηθεί και δικαστικά. Επίσης μπορεί να ζητηθεί η δικαστική αναγνώριση της βλαπτικής μεταβολής. Εάν ο εργοδότης δεν αποδέχεται την εργασία με τους αρχικούς όρους, οφείλει μισθούς υπερημερίας. Δικαιούται όμως να καταγγείλει τη σύμβαση, αρκεί να μην ενεργεί καταχρηστικά.

γ) Να αποκρούσει τη μεταβολή, να την θεωρήσει ως άκυρη καταγγελία της σύμβασης από τον εργοδότη και να απαιτήσει τη νόμιμη αποζημίωση απολύσεως. Είναι όμως καταχρηστική η αξίωση του μισθωτού να λάβει αποζημίωση ένεκα μονομερούς βλαπτικής μεταβολής, όταν δια σειράς ενεργειών του, οργάνωσε την αποχώρησή του από την επιχείρηση, έτσι ώστε να εργαστεί σε άλλη εταιρία. Η εξάμηνη προθεσμία αξιώσεως της αποζημιώσεως, αρχίζει από την ημέρα αποκρούσεως της μεταβολής.

Από την δικαστηριακή νομολογία έγινε δεκτό ότι πλέον των παραπάνω, σε περίπτωση αθετήσεως από τον εργοδότη των υποχρεώσεων του, που καθορίζονται από τους όρους της συμβάσεως εργασίας και έχουν σαν συνέπεια την προσβολή της προσωπικότητας του μισθωτού, έχει δικαίωμα αυτός να αξιώσει χρηματική αποζημίωση, λόγω ηθικής βλάβης, σύμφωνα με τις σχετικές διατάξεις του Αστικού Κώδικα.

#### **2.4.Ο σκοπός της εργασίας μας**

Αναπτύξαμε στην αρχή αυτού του κεφαλαίου ότι Μονομερής Βλαπτική Μεταβολή είναι κάθε πράξη του εργοδότη που έχει σαν σκοπό την μεταβολή των όρων της σύμβασης εργασίας του εργαζομένου, και η οποία γίνεται μονομερώς και προκαλεί υλική ή ηθική βλάβη στον εργαζόμενο. Σε αυτή την περίπτωση, ο εργαζόμενος έχει το δικαίωμα να προσφύγει στα πολιτικά δικαστήρια, έτσι ώστε να αναγνωριστεί αυτού του είδους η μεταβολή, και να προστατέψει τον εαυτό του και τα δικαιώματά του.

Με αυτή την ενδιαφέρουσα έννοια στο μυαλό μας, και έχοντας ένα χρονικό πλαίσιο από το 1955 έως και το 1996, αρχίσαμε την έρευνά μας στο Δελτίο Εργατικής Νομοθεσίας. Μέσα στις σελίδες του ανακαλύψαμε ένα μεγάλο πλήθος περιπτώσεων που είχαν σαν αιτιολογία την

Μονομερή Βλαπτική Μεταβολή. Όμως, μόνο ενενήντα μία από αυτές τις περιπτώσεις, είχαν την θετική κρίση των πολιτικών δικαστηρίων, ενώ οι υπόλοιπες θεωρήθηκαν αβάσιμες.

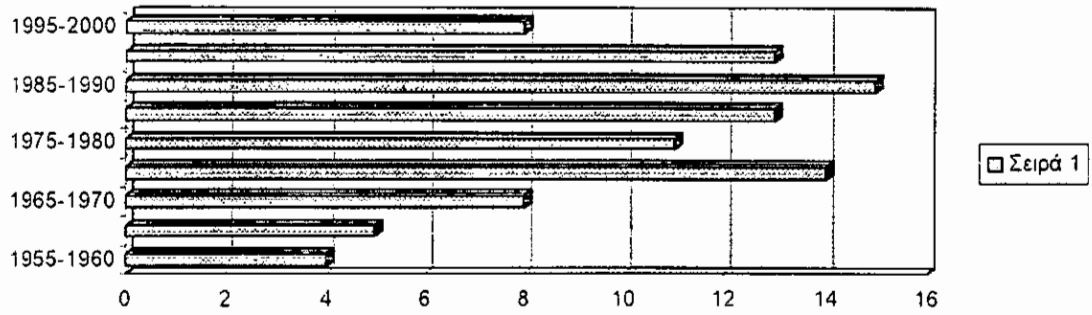
Μελετώντας αυτές τις ενενήντα μία περιπτώσεις, παρατηρήσαμε ότι ενώ μέχρι το 1970 υπήρχε κατά μέσο όρο μόνο μία περίπτωση το χρόνο, μετά το 1970 αυξήθηκε το ποσοστό σε δύο ή και περισσότερες περιπτώσεις το χρόνο. Μια άλλη ενδιαφέρουσα παρατήρηση, ήταν ότι τα 2/3 των περιπτώσεων είχαν γίνει εις βάρος αντρών (64 περιπτώσεις), ενώ μόλις το 1/3 είχε γίνει εις βάρος γυναικών (27 περιπτώσεις). Εντύπωση μας προκάλεσε και η διακύμανση αυτών των εικοσιεπτά περιπτώσεων, οι οποίες πριν το 1980 ήταν μόλις εννέα στον αριθμό, ενώ μετά το 1980 και μέχρι το 1996 έφτασαν στις δεκαοκτώ περιπτώσεις. Από αυτή την παρατήρηση είναι φανερό πόσο άλλαξε ο ρόλος της γυναίκας μετά το 1980. Δηλαδή, όχι μόνο βγήκε από το στενό οικογενειακό πλαίσιο για αναζήτηση εργασίας, αλλά και άρχισε να αγωνίζεται για να προστατέψει τα εργασιακά της δικαιώματα, για να θεμελιώσει τη θέση της στον εργασιακό της χώρο.

Έχουμε ήδη αναφέρει ότι ο βλαπτόμενος μισθωτός έχει τα εξής δικαιώματα: α) Να αποκρούσει την μεταβολή, και να απαιτήσει την τήρηση των όρων της σύμβασης εργασίας, δηλώνοντας ότι θα εξακολουθήσει να παρέχει τις υπηρεσίες του όπως και προηγουμένως, καθιστώντας τον εργοδότη υπερήμερο σε περίπτωση που αρνηθεί, β) Να θεωρήσει τη γινόμενη μεταβολή ως καταγγελία της σύμβασης και να αποχωρήσει από την εργασία του, ζητώντας τη νόμιμη αποζημίωση, και γ) Να αποδεχθεί τη μεταβολή. Σε αυτή την εργασία δεν θα ασχοληθούμε με το δικαίωμα της αποδοχής της μεταβολής. Αντίθετα ρίξαμε περισσότερο βάρος στην άσκηση των δύο άλλων δικαιωμάτων του εργαζομένου που προαναφέραμε.

Στις ενενήντα μία περιπτώσεις που εξετάσαμε, ο εργαζόμενος στις σαρανταεπτά από αυτές απέκρουσε τη μεταβολή, ζητώντας να τηρηθούν οι όροι της σύμβασής του, ενώ στις υπόλοιπες σαραντατέσσερις περιπτώσεις θεώρησε τη μεταβολή σαν καταγγελία της σύμβασης. Μέσα σε αυτές τις σαραντατέσσερις περιπτώσεις υπάρχουν και μερικές κατά τις οποίες η συνέχιση της εργασίας του εργαζομένου κρίθηκε αδύνατη από τον εργοδότη, ο οποίος απέκρουσε τις προσφερόμενες υπηρεσίες και κατήγγειλε τη σύμβαση δίνοντας τη νόμιμη αποζημίωση. Όμως σε αυτές τις περιπτώσεις ο εργαζόμενος, εκτός από την αποζημίωση απολύσεως, έχει και το δικαίωμα να ζητήσει δικαστικά και την καταβολή αποδοχών, λόγω υπερημερίας του εργοδότη.

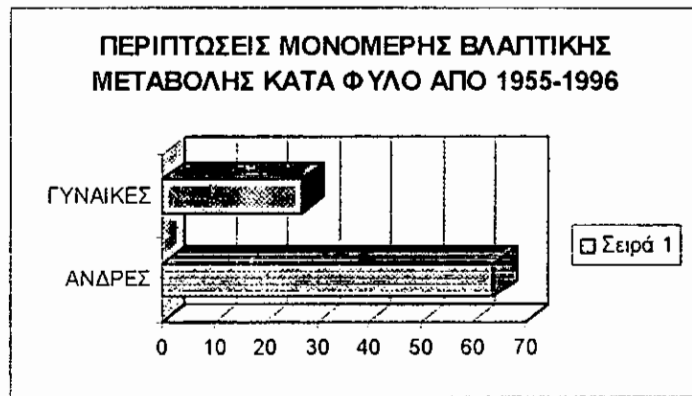
Στις επόμενες σελίδες παρουσιάζουμε τα παραπάνω συμπεράσματα και σχηματικά.

**ΠΕΡΙΠΤΩΣΕΙΣ ΜΟΝΟΜΕΡΗΣ ΒΛΑΠΤΙΚΗΣ ΜΕΤΑΒΟΛΗΣ ΑΠΟ ΤΟ 1955-1996**



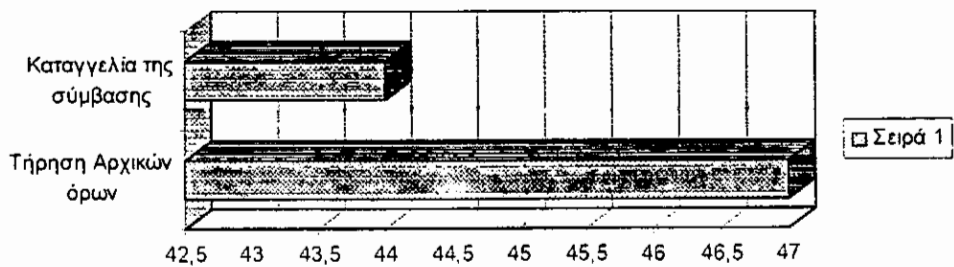
Σχήμα 1

**ΠΕΡΙΠΤΩΣΕΙΣ ΜΟΝΟΜΕΡΗΣ ΒΛΑΠΤΙΚΗΣ ΜΕΤΑΒΟΛΗΣ ΚΑΤΑ ΦΥΛΟ ΑΠΟ 1955-1996**



Σχήμα 2

**ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ ΤΩΝ ΠΡΟΣΦΥΓΩΝ ΣΤΟ ΔΙΚΑΣΤΗΡΙΟ**



Σχήμα 3

**ΚΑΤΗΓΟΡΙΕΣ ΠΕΡΙΠΤΩΣΕΩΝ  
ΜΟΝΟΜΕΡΗΣ ΒΛΑΠΤΙΚΗΣ ΜΕΤΑΒΟΛΗΣ  
ΤΩΝ ΟΡΩΝ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΜΕΣΑ ΣΤΗ  
ΝΟΜΟΛΟΓΙΑ**

Στις επόμενες σελίδες θα αναφερθούμε αναλυτικά σε όλες τις περιπτώσεις που διαπιστώθηκε ότι πραγματοποιήθηκε μονομερή βλαπτική μεταβολή, ταξινομώντας τις ανάλογα με την αιτία για την οποία έγιναν. Οι έρευνες που πραγματοποιήσαμε μέσα στη νομολογία απέδωσαν τα εξής αποτελέσματα:

- α) Βλαπτική μεταβολή λόγω αλλαγής των όρων του αντικειμένου εργασίας
- β) Βλαπτική μεταβολή λόγω αλλαγής των όρων πληρωμής του μισθωτού
- γ) Βλαπτική μεταβολή λόγω αλλαγής όρων σχετικών με το ωράριο εργασίας
- δ) Βλαπτική μεταβολή μέσω υποβιβασμού σε υποδεέστερη θέση
- ε) Βλαπτική μεταβολή των όρων εργασίας για λόγους εκδίκησης
- στ) Βλαπτική μεταβολή των όρων εργασίας λόγω συνδικαλιστικής δράσης
- ζ) Βλαπτική μεταβολή μέσω απολύσεως μετά από δικαιολογημένη άδεια
- η) Βλαπτική μεταβολή των όρων εργασίας μέσω του εξαναγκασμού σε παραίτηση
- θ) Βλαπτική μεταβολή των όρων εργασίας λόγω ασκήσεως βίας
- ι) Βλαπτική μεταβολή των όρων εργασίας λόγω αδικαιολόγητης πειθαρχικής ποινής

## **ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3ο**

### **ΒΛΑΠΤΙΚΗ ΜΕΤΑΒΟΛΗ ΛΟΓΩ ΑΛΛΑΓΗΣ ΤΩΝ ΟΡΩΝ ΤΟΥ ΑΝΤΙΚΕΙΜΕΝΟΥ ΕΡΓΑΣΙΑΣ**

**3.1. Γενικά :** Κάθε μισθωτός κατά την πρόσληψή του, κάνει συμφωνία με τον εργοδότη για τον τόπο, τρόπο και χρόνο παροχής της εργασίας του. Στη συνέχεια, είναι υποχρεωμένα και τα δύο μέρη να τηρούν τους παραπάνω όρους. Εάν επιθυμούν την αλλαγή κάποιων από τους παραπάνω όρους, θα πρέπει να το προτείνουν. Σε διαφορετική περίπτωση, η αλλαγή είναι παράνομη, εκτός και αν την επιβάλλουν οι ανάγκες της επιχείρησης.

Σε αυτό το κεφάλαιο θα αναφερθούμε στις περιπτώσεις κατά τις οποίες ο εργοδότης μεταβάλλει μονομερώς τους όρους του αντικειμένου εργασίας, χωρίς να έρθει προηγουμένως σε συνεννόηση με τον μισθωτό. Συνολικά για το χρονικό διάστημα από το 1955 έως και το 1996, ανακαλύψαμε δέκα περιπτώσεις για τις οποίες τα πολιτικά δικαστήρια έκριναν ότι ο μισθωτός είχε υποστεί μονομερή βλαπτική μεταβολή των όρων εργασίας του από τον εργοδότη. Στην πλειοψηφία τους οι περιπτώσεις αυτές, αφορούσαν την μεταβολή του τόπου εργασίας χωρίς να συνοδεύονται από αντίστοιχη αύξηση των αποδοχών. Υπήρχαν όμως και περιπτώσεις κατά τις οποίες ο εργοδότης άλλαξε τον τρόπο παροχής της εργασίας μειώνοντας τις αρμοδιότητες ή την περιοχή στην οποία εργαζόταν ο μισθωτός. Όλα αυτά θα τα δούμε αναλυτικά στην επόμενη παράγραφο.

### **3.2. Ιστορικά αποφάσεων δικαστηρίων**

#### **1η Περίπτωση-1956**

**Δ.Ε.Ν. τόμος 12ος, σελ. 496**

**Πρωτ. Καλαμάτας 45/1956**

Ο **A** προσλήφθηκε τον Αύγουστο του 1954 ως τεχνίτης στο υποδηματοποιείο των αδερφών **B**, αμειβόμενος κατά τεμάχιο παραγόμενης εργασίας. Το καλοκαίρι του 1955 αποχώρησε από την επιχείρηση ο ένας από τους αδερφούς. Ο άλλος αδερφός διατήρησε την επιχείρηση, καθώς και όλο το προσωπικό. Ο **A** συνέχισε να εργάζεται, μέχρι 10-3-56, όπου τότε έκλεισε το υποδηματοποιείο που εργαζόταν, λόγω οικονομικών δυσχερειών του επιχειρηματία. Όπως αποδείχθηκε όμως, ο **B** διατηρούσε και άλλο κατάστημα στο χωριό **K.**, στο οποίο απασχολούσε και τεχνίτη. Επίσης, ο **B** ισχυρίστηκε ότι μετά το κλείσιμο του καταστήματος, πρόσφερε στον **A** κατ' οίκον εργασία, όχι ποσοτικά ίδια όμως με αυτή που είχε στο κατάστημα.

Με βάση τα παραπάνω κρίνεται ότι η μεταβολή των όρων της σύμβασης του **A**, είναι βλαπτική και μονομερής, για τους εξής λόγους: Αρχικά, ο περιορισμός των εργασιών του επιχειρηματία και γενικότερα η

οικονομική δυσχέρεια της επιχείρησης, δεν αποτελεί γεγονός ανωτέρας βίας έτσι ώστε να στερηθεί ο **A** τις αποδοχές του. Επομένως, η απόλυσή του είναι άκυρη, και ο **B** οφείλει μισθούς λόγω υπερημερίας.

Τα παραπάνω ενισχύονται από το γεγονός ότι ο **B** διατηρούσε και άλλο κατάστημα, καθώς επίσης και ότι συνέχισε να δίνει στον **A** εργασία στο σπίτι. Επιπλέον, γνωρίζουμε ότι κάθε πρόσωπο που παρέχει εξαρτημένη εργασία, υπάγεται στην ασφάλεια του Ι.Κ.Α., ανεξάρτητα αν η επιχείρηση έχει την έδρα της σε τόπο όπου δεν ισχύει η ασφάλεια, όπως στην προκειμένη περίπτωση που η έδρα βρίσκεται στο χωριό **K**, στο οποίο δεν ισχύει. Άρα ο **A** θα περιπέσει στην κατηγορία των αυτοτελώς εργαζομένων και θα στερηθεί αυτού του δικαιώματος. Συμπερασματικά λοιπόν βλέπουμε ότι η παραπάνω μεταβολή είναι βλαπτική για τον **A**.

### **2η Περίπτωση-1967**

**Δ.Ε.Ν. τόμος 23ος, σελ.789**

**Πρωτ. Κέρκυρας 295/66**

Ο **A**, πρώην πολεμιστής, τοποθετήθηκε από το αρμόδιο Συμβούλιο της επιχείρησης **B** ως εργατοτεχνίτης. Από αυτό συνεπάγεται ότι η **B** δεν έχει το δικαίωμα να αναθέσει σ' αυτόν εργασία υπηρέτη. Αυτό ενισχύεται από το γεγονός ότι επί πολλά χρόνια τον χρησιμοποιούσε ως εργατοτεχνίτη. Άρα, αν τον χρησιμοποιήσει σαν υπηρέτη, σύμφωνα με το άρθρο 7 του Ν.2112/20, αυτό θα αποτελούσε μονομερή βλαπτική μεταβολή των όρων της σύμβασής του, ακόμα και αν οι αποδοχές του θα είναι ίδιες.

### **3η Περίπτωση-1974**

**Δ.Ε.Ν. τόμος 30ος, τεύχος 735, σελ. 474**

**Εφετείο Αθηνών 6991/73**

Ο **A** προσλήφθηκε από την **B**, με σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου για να εργαστεί στο κεντρικό συνεργείο αυτοκινήτων της, στη Νέα Φιλαδέλφεια Αθηνών, που βρίσκεται και το κέντρο της οικονομικής και οικογενειακής του δραστηριότητας. Στις 8-2-1972, η **B** χωρίς προειδοποίηση, του κοινοποίησε με την από 4-2-1972 εξώδικη δήλωσή της, ότι πρέπει μέσα σε τρεις ώρες να αναλάβει υπηρεσία στους Αγίους Θεοδώρους Κορινθίας, με την αιτιολογία ότι προέκυψε ανάγκη για την χρησιμοποίησή του εκεί. Ο **A** διαμαρτυρήθηκε γι' αυτή την συμπεριφορά, και της κοινοποίησε με την από 12-2-1972 εξώδικη απάντησή του, ότι αποκρούει αυτή τη μεταβολή, και ότι είναι στην διάθεσή της για εργασία στο συνεργείο της Νέας Φιλαδέλφειας. Μάλιστα, συνέχισε να εργάζεται εκεί μέχρι τις 16-2-1972, οπότε η **B** αρνήθηκε να δεχθεί τις υπηρεσίες του.

Με βάση αυτά, είναι φανερό ότι η μετάθεση του Α, αποτελεί οποσδήποτε βλαπτική μεταβολή των όρων της εργασίας του, και η οποία αποδεικνύει πρόθεση της Β να καταγγείλει την σύμβαση εργασίας.

#### **4η Περίπτωση-1968**

**Δ.Ε.Ν. τόμος 24ος, σελ.984**

**Πρωτ. Θηβών**

Η Α εργαζόταν στην Β. Στις 27-5-1968 η Β με έγγραφη πρόσκλησή της, που κοινοποιήθηκε στην Α στις 28-5-1968, της ανακοίνωσε ότι οι ανάγκες της επιχείρησης επιβάλλουν την μετάθεσή της από την 1-6-1968, στο γραφείο που διατηρεί στη θέση « Τουμπί» στο λατομείο της. Στη νέα αυτή θέση θα μεταφέρεται με αυτοκίνητο της επιχείρησης. Η Α αρνήθηκε αυτή τη μετάθεση θεωρώντας την ως μονομερή βλαπτική μεταβολή των όρων της σύμβασής της. Στη συνέχεια πήγε να προσφέρει τις υπηρεσίες της στην αρχική της θέση, αλλά η Β αρνήθηκε να τις δεχθεί. Να σημειώσουμε σ' αυτό το σημείο, ότι στο λατομείο που αναφέραμε παραπάνω, εργάζονται μόνο άντρες, απέχει πάνω από πέντε χιλιόμετρα από την πόλη της Θήβας και η μεταφορά της, θα γίνεται με το ίδιο φορτηγό αυτοκίνητο που μεταφέρει το εργατοτεχνικό προσωπικό (αποκλειστικά άντρες).

Με βάση τα παραπάνω, για μια γυναίκα υπάλληλο, η παραπάνω μεταβολή είναι ανεπίτρεπτη και φανερά βλαπτική για την Α. Με την άρνησή της η Β να δεχθεί τις υπηρεσίες της Α, γίνεται υπερήμερη. Αποδείχθηκε όμως στη συνέχεια ότι η Α από τον Αύγουστο του ίδιου έτους εργάζεται σε άλλη επιχείρηση. Με τον τρόπο αυτό κατήγγειλε σιωπηρά την σύμβαση και της οφείλονται μισθοί υπερημερίας μόνο για τους μήνες Ιούνιο και Ιούλιο.

#### **5η Περίπτωση- 1978**

**Δ.Ε.Ν. τόμος 34ος, τεύχος 844, σελ. 1064**

**Αρείου Πάγου 901/78- Τμ. Β΄**

Ο Α προσλήφθηκε στις 26-2-1974 στην Καλαμάτα, από τον συνεταιρισμό Β, με σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου, ως οδηγός υπεραστικού λεωφορείου, για να εξυπηρετεί την άγονη γραμμή Μηλίτσας-Καλαμάτας. Εργάστηκε με αυτή την ιδιότητα μέχρι 31-7-1976, οπότε και απολύθηκε. Το παραπάνω δρομολόγιο το εκτελούσε κάθε μέρα, με έδρα διανυκτέρευσης το χωριό Άγιος Ανδρέας, το οποίο με βάση τη σύμβαση, αποτελεί την επαγγελματική του κατοικία. Επειδή όμως η αστική κατοικία του ήταν στην Καλαμάτα, είχε ρυθμιστεί η σύμβαση με τέτοιο τρόπο που να φεύγει πρωί από την Καλαμάτα, και να επιστρέφει εκεί το βράδυ, με λεωφορείο άλλης γραμμής, έτσι ώστε να αποφεύγει την διανυκτέρευση στον Άγιο Ανδρέα, χωρίς όμως ο χρόνος

που απαιτείται για τη μετάβασή του, να θεωρείται χρόνος εργασίας, και χωρίς να πληρώνεται. Όταν βελτιώθηκε ο δρόμος Μηλίτσας-Καλαμάτας άρχισε να εκτελεί το δρομολόγιο αυτό άλλο λεωφορείο του Κ.Τ.Ε.Λ. Μεσσηνίας. Όμως ο **B** έδωσε εντολή στον **A** να εξυπηρετεί την άγονη γραμμή Κακαλετρίου-Κάτω Μελπείας, με έδρα την κοινότητα Κακαλετρίου. Έτσι, όταν του ζητήθηκε να αναλάβει υπηρεσία, αυτός αρνήθηκε. Γιατί, αυτή η μεταβολή θα είχε σαν αποτέλεσμα να πρέπει ο **A** να διανυκτερεύει στο Κακαλέτρι, το οποίο θα ήταν στο εξής η επαγγελματική του κατοικία, χωρίς να υπάρχει η δυνατότητα επιστροφής του για διανυκτέρευση στην Καλαμάτα.

Έτσι ο **A** διαμαρτυρήθηκε στον επόπτη εργασίας Καλαμάτας, και αξίωσε την καταβολή αποζημίωσης για κάθε διανυκτέρευση στο Κακαλέτρι, λόγω εργασίας εκτός έδρας.

Το δικαστήριο έκρινε ότι όντως ο **A** δικαιούται αποζημίωση για εργασία εκτός έδρας από 2-9-1975 μέχρι 21-7-1976.

#### **6η Περίπτωση-1980**

**Δ.Ε.Ν. τόμος 36ος, τεύχος 884-885, σελ. 754**

**Αρείου Πάγου 714/80-Τμ. Β'**

Ο **A** προσλήφθηκε από τον **B**, με σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου, ως λογιστής με μειωμένες αποδοχές, στα κεντρικά γραφεία του, έτσι ώστε να μπορεί να εργάζεται και αλλού. Εργαζόταν με αυτούς τους όρους από 1-7-1964 μέχρι και το Νοέμβριο του 1976, οπότε ο **B** απαίτησε στο εξής να προσφέρει την εργασία του στην Βαρυμπόμπη με τις ίδιες αποδοχές. Ο **A** διαμαρτυρήθηκε για την βλαπτική αυτή μεταβολή με εξώδικη δήλωσή του, με την οποία δεχόταν να συνεχίσει να εργάζεται στην Βαρυμπόμπη, με νέο όμως μεγαλύτερο μισθό, για πλήρη απασχόληση. Ο **B** αρνήθηκε, και δεν δέχτηκε την εργασία του **A**, και έτσι έγινε υπερήμερος.

#### **7η Περίπτωση- 1983**

**Δ.Ε.Ν. τόμος 39ος, τεύχος 941-942, σελ. 18**

**Αρείου Πάγου 1093/82-Τμ. Δ'**

Ο **A** προσλήφθηκε ως πωλητής, στις 5-6-1970 με σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου από την επιχείρηση **B** που ασχολείται με την παραγωγή ηλεκτρικών συσκευών, και έχει αντιπροσωπεία συναφών ειδών, μεταξύ αυτών και τηλεοράσεις ξένων εταιριών, και με μισθό 10.000 και προμήθεια 1% επί των πωλήσεών του. Με την σύμβαση οριζόταν ρητά και η περιοχή μέσα στην οποία θα κινούνταν ο **A**, καθώς και ότι η προμήθεια δινόταν από ελευθεριότητα της **B**, με το δικαίωμα να ανακαλέσει αυτή την παροχή. Η ρήτρα όμως αυτή, καταργήθηκε αργότερα, καθώς δεν επαναλήφθηκε στη νεότερη σύμβαση που



κατάρτισαν το Φεβρουάριο του 1972. Σε αυτή τη σύμβαση ο μισθός μειώθηκε στις 5.000, ενώ η προμήθεια έγινε 2%, με υποχρέωση της **B** να διασφαλίσει ελάχιστο μηνιαίο ποσό προμήθειας 25.000. Με τη νεώτερη αυτή σύμβαση περιοριζόταν και η περιοχή πωλήσεων του **A**, καθώς η **B** πρόσλαβε και δεύτερο πωλητή. Όμως, λόγω του όγκου των πωλήσεων ο **A** δεν είχε μισθολογικές επιπτώσεις, και γι' αυτό δέχθηκε αυτή τη μεταβολή. Την 1-10-1976 η **B** πραγματοποίησε μονομερώς και νέο περιορισμό στον τομέα του **A**. Αυτό όμως είχε σαν συνέπεια την σημαντική μείωση των αποδοχών του, οι οποίες από 25.000 έγιναν 10.000. Ο **A** απέκρουσε αυτή τη μεταβολή ως βλαπτική, και αφού διαμαρτυρήθηκε έντονα, προσέφυγε στο αρμόδιο Γραφείο Εργασίας, στο οποίο εμφανίστηκε και ο εκπρόσωπος της **B**, εκφράζοντας την γνώμη ότι η μεταβολή δεν είχε σκοπό τη μείωση των αποδοχών του. Όμως αυτή η γνώμη διαψεύστηκε από τα γεγονότα. Είναι αλήθεια ότι η αναδιάρθρωση που έκανε η **B**, υπαγορεύονταν από οικονομοτεχνικούς λόγους, όμως ο περιορισμός της περιοχής του **A** είχε σαν συνέπεια την μείωση των αποδοχών του από προμήθειες, οι οποίες αποτελούσαν και τον κύριο μισθό, αφού ο πάγιος μισθός των 5.000 ξοδευόταν για έξοδα κίνησης και συντήρησης του αυτοκινήτου του, αφού η σύμβαση τον υποχρέωνε να έχει δικό του αυτοκίνητο. Έτσι λοιπόν η **B** όφειλε παρόλη την αναδιάρθρωση να διατηρήσει το επίπεδο των αποδοχών του, όπως αυτό ήταν πριν την μεταβολή. Έτσι ο **A** είχε το δικαίωμα να αποκρούσει τη μεταβολή, και να την θεωρήσει ως καταγγελία της σύμβασής του, απαιτώντας τη νόμιμη αποζημίωση.

#### **8η Περίπτωση- 1984**

**Δ.Ε.Ν. τόμος 40ος, τεύχος 971, σελ. 258**

**Αρείου Πάγου 1039/83-Τμ.Β'**

Η **A** προσλήφθηκε την 1-2-1964 με σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου, στο νηπιαγωγείο της **B**, σαν συνοδός παιδιών. Η **A** ήταν απόφοιτος Γυμνασίου και Οικονομικής Σχολής, χωρίς όμως πτυχίο νηπιαγωγού. Από την πρόσληψή της και μετά εκτελούσε κυρίως καθήκοντα συνοδού παιδιών, με αυτοκίνητο από το σπίτι τους στο νηπιαγωγείο από 7:00 έως 9:00, και επιστροφή αυτών από 12:00 έως 14:30, όλες τις εργάσιμες μέρες. Κατά τις ενδιάμεσες ώρες απασχολιόταν ως βοηθός νηπιαγωγού. Ο μισθός της, ήταν αρχικά 1.000δρχ. το μήνα, κατόπιν την 1-1-1968 έγινε 1.300δρχ., την 1-1-1971 έγινε 2.500δρχ., την 1-1-1973 έγινε 3.500 δρχ., την 1-1-1976 έγινε 4.500δρχ. και από 1-1-1977 έγινε 6.000 δρχ. το μήνα. Η **A** εργάστηκε μέχρι 8-10-1977, οπότε η **B** της απαγόρευσε να ασχολείται στο εξής σαν βοηθός νηπιαγωγού, και την περιόρισε στα καθήκοντα της συνοδού, αλλά με μειωμένο μισθό κατά 3.000δρχ. Αυτή την μονομερή βλαπτική μεταβολή, την απέκρουσε η **A**, και την θεώρησε ως άκυρη καταγγελία. Προσφέρθηκε δε να συνεχίσει

να εργάζεται όπως εργαζόταν μέχρι τώρα με μισθό 6.000δρχ. Η Β αρνήθηκε αυτή την προσφορά, και περιήλθε μ' αυτό τον τρόπο σε υπερημερία. Η Α, σαν ιδιωτική υπάλληλος δικαιούται για την παραπάνω εργασία, αποδοχές ιδιωτικού υπαλλήλου. Επιδικάστηκαν λοιπόν γι' αυτήν μισθοί υπερημερίας από 1-3-1978 μέχρι 1-6-1978.

### 9η Περίπτωση-1993

Δ.Ε.Ν. τόμος 49ος, τεύχος 1178, σελ. 462

Αρείου Πάγου 1145/92-Τμ.Β'

Ο Α πτυχιούχος της Α.Σ.Ο.Ε.Ε. προσλήφθηκε στις 11-10-1960, μετά από διαγωνισμό, από την επιχείρηση Β. Στις 24-1-1984 πήρε προαγωγή για τη θέση του διευθυντή, και μέχρι το 1988 εργάστηκε σε διάφορα επαρχιακά καταστήματα και παρακολούθησε σεμινάρια τραπεζικού ενδιαφέροντος. Στην επετηρίδα των διευθυντών κατέχει την τρίτη θέση. Επίσης είναι παντρεμένος με δύο παιδιά ( τεσσάρων και δύο ετών ), και πάσχει από φυματίωση εν αποδρομή, εξαιτίας της οποίας υποβλήθηκε το 1967 σε εγχείρηση λεμφαδένων, ενώ κατά το διάστημα 1965-1967 πήρε αναρρωτικές άδειες διάρκειας έξι συνολικά μηνών. Οι γονείς της συζύγου του, οι οποίοι δεν έχουν άλλο παιδί, πάσχουν ο μὲν πατέρας από καρδιοπάθεια (έχει κριθεί ανίκανος για εργασία με ποσοστό 67%), ενώ η μητέρα πάσχει από οστεοπόρωση βαριάς μορφής, και εκφυλιστικές εκδηλώσεις της σπονδυλικής στήλης, σε βαθμό που να μην μπορεί να αυτοεξυπηρετηθεί. Η κατάσταση και η σοβαρότητα της ασθένειας του Α πρέπει οπωσδήποτε να ληφθεί υπόψη για την μετάθεσή του στα Ιωάννινα, που του επιβάλλει η επιχείρηση. Καθώς επίσης, πρέπει να ληφθεί υπόψη και η ασθένεια των γονιών της συζύγου του, οι οποίοι μπορεί να μην είναι προστατευόμενα μέλη, όμως δεν εμποδίζεται η συνεκτίμηση της κατάστασής τους, αφού η αναπηρία τους και η ανυπαρξία άλλων παιδιών, θεμελιώνουν για την κόρη το δικαίωμα διατροφής και περίθαλψης. Επίσης και λόγοι ηθικής ευπρέπειας και κοινωνικής αλληλεγγύης, επιβάλλουν τη μη εγκατάλειψη των υπερηλίκων γονιών.

Λαμβάνοντας αυτά υπόψιν, συν το γεγονός ότι ο Α ήταν άριστος υπάλληλος, χωρίς να έχει ποτέ τιμωρηθεί πειθαρχικά, και υπηρέτησε για μεγάλο χρονικό διάστημα στην υπηρεσία της Β, καθώς και ότι είναι τρίτος στην τάξη των διευθυντών, είναι φανερό ότι υπάρχουν άλλοι νεώτεροι υπάλληλοι και μάλιστα νεοπροσληφθέντες, για να πάνε στα Ιωάννινα.

Επομένως η μετάθεση του Α είναι καταχρηστική.

### 10η Περίπτωση-1996

Δ.Ε.Ν. τόμος 52ος, τεύχος 1248, σελ.673

Εφετείο Θεσ/νίκης 49/95

Η Α μόνιμη κάτοικος Θεσ/νίκης, προσλήφθηκε στις 2-10-1989 από την εταιρία Β που είχε έδρα τη Θεσ/νίκη, με σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου, ως υπάλληλος γραφείου. Στη σύμβαση αυτή οριζόταν, ότι αυτή θα εργαζόταν στο κατάστημα Θεσ/νίκης. Στις 3-8-1991 άλλαξε ο εργοδότης της Β, όμως η Α παρέμεινε στη θέση της με τους ίδιους όρους εργασίας, με αποτέλεσμα να συνεχίσει να ισχύει η σύμβαση που είχε καταρτισθεί αρχικά.

Στις 6-4-1993 η νέα διοίκηση της Β, μετέφερε την έδρα της από την Θεσ/νίκη στον Πειραιά. Όμως το κατάστημα της Θεσ/νίκης, συνέχισε να λειτουργεί ως υποκατάστημα. Στις 13-4-1993, η Β κοινοποίησε στην Α ότι λόγω της μεταβολής της έδρας μετατίθεται από τις 26-4-1993 στα κεντρικά γραφεία, με τους ίδιους όρους εργασίας και με επιπλέον αποζημίωση για την εκτός έδρας εργασία. Η Α απέκρουσε προφορικά την μεταβολή αυτή ως βλαπτική, και συνέχισε να εργάζεται στο αρχικό κατάστημα. Η Β όμως έστειλε στις 20-4-1993, 21-4-1993 και 28-4-1993 μέσω των νομίμων οργάνων της, υπηρεσιακά σημειώματα στην Α, καλώντας την να συμμορφωθεί με την παραπάνω απόφαση μέχρι τις 29-4-1993. Η Α απάντησε στα σημειώματα αυτά με την από 28-4-1993 εξώδικη δήλωση, η οποία επιδόθηκε στην Β στις 30-4-1993, με την οποία εγγράφως πλέον απέκρουσε την παραπάνω μετάθεση ως βλαπτική μεταβολή των όρων της εργασίας της, και δήλωσε ότι θα συνεχίσει να διαθέτει τις υπηρεσίες της στο κατάστημα Θεσ/νίκης. Η Β με τις από 30-4-1993, 5-5-1993 και 20-5-1993 εξώδικες δηλώσεις της, που επιδόθηκαν στην Α στις 4-5-1993, 6-5-1993 και 20-5-1993 αντίστοιχα, απέκρουσε τον ισχυρισμό της Α, περί βλαπτικής μεταβολής και την καλούσε για εργασία στον Πειραιά από 23-5-1993 μέχρι 1-9-1993, διαφορετικά θα θεωρούσε ότι αυτή κατήγγειλε την μεταξύ τους σύμβαση εργασίας. Η Α επέμεινε στην άποψή της, και συνέχισε να εργάζεται στα γραφεία Θεσ/νίκης. Όμως, στις 24-5-1993 η Β της απέδωσε την από 21-5-1993 εξώδικη γνωστοποίηση με βάση την οποία, επειδή η Α δεν ανταποκρίθηκε στις υποχρεώσεις που απορρέουν από την σύμβαση εργασίας της, καταγγέλλει μονομερώς και αζημίως τη σύμβαση γι' αυτήν. Όμως η Α είχε προσληφθεί όπως ήδη αναφέραμε, με τον όρο να εργάζεται στο κατάστημα Θεσ/νίκης, και επομένως οποιαδήποτε μετακίνηση από τον τόπο αυτό, έστω και προσωρινή, δεν προβλεπόταν.

Άρα η διάδοχος της αρχικής διοίκησης πρέπει να συνεχίσει να απασχολεί την εργαζομένη με τους ίδιους όρους, αφού δεν τροποποίησε την σύμβασή της. Έτσι η μετάθεση της Α και ο καθορισμός νέου τόπου μόνιμης εργασίας στον Πειραιά, αποτελούν παράβαση της σύμβασης και συνιστούν βλαπτική μεταβολή, αφού θα είχε δυσμενείς συνέπειες γι' αυτήν. Δηλαδή θα αναγκαζόταν να απομακρυνθεί από την μόνιμη

κατοικία και την οικογένειά της, και να νοικιάσει μόνη της νέο σπίτι στον Πειραιά, με συνέπεια την οικονομική και ψυχική της ταλαιπωρία.

Άρα νόμιμα η Α δεν αποδέχθηκε την παραπάνω μονομερή βλαπτική μεταβολή.

**3.3. Συμπεράσματα:** Τα πολιτικά δικαστήρια κρίνουν ιδιαίτερα αυστηρά τις περιπτώσεις που ο εργοδότης άλλαξε αυθαίρετα τους όρους του αντικειμένου εργασίας του μισθωτού, και κυρίως τις περιπτώσεις αλλαγής του τόπου εργασίας όταν δεν το προβλέπει η σύμβαση εργασίας που έχει καταρτισθεί. Στις περισσότερες περιπτώσεις το δικαστήριο έκρινε ότι οφείλονται στον μισθωτό αποδοχές λόγω υπερημερίας του εργοδότη, και υποχρέωσε τον τελευταίο να τηρήσει τους όρους εργασίας που είχαν αρχικά συμφωνήσει.

Όμως η αυστηρότητα του δικαστηρίου, δεν περιορίζεται μόνο στο πρόσωπο του εργοδότη, αλλά και στο πρόσωπο του μισθωτού. Έτσι για παράδειγμα, στην Τρίτη περίπτωση αναγνώρισε την μονομερή βλαπτική μεταβολή που υπέστη ο μισθωτός, αλλά επειδή αυτός πριν βγει η απόφαση του δικαστηρίου, άρχισε να εργάζεται σε άλλο εργοδότη, επιδίκασε οφειλές υπερημερίας μόνο για το διάστημα που μεσολάβησε από την ημέρα που αποχώρησε από την αρχική του θέση, μέχρι και την ημέρα που άρχισε στον νέο εργοδότη, θεωρώντας ότι αυτή η πράξη του αποτελούσε σιωπηρή καταγγελία της σύμβασης.

Είναι λοιπόν φανερό ότι το δικαστήριο αποτελεί τον αντικειμενικό κριτή που βασίζει τις αποφάσεις του σε πραγματικά περιστατικά και καταθέσεις μαρτύρων, και λαμβάνει μ' αυτό τον τρόπο ανεπηρέαστο τις αποφάσεις του.

## **ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4ο**

### **ΒΛΑΠΤΙΚΗ ΜΕΤΑΒΟΛΗ ΛΟΓΩ ΑΛΛΑΓΗΣ ΤΩΝ ΟΡΩΝ ΠΛΗΡΩΜΗΣ**

**4.1. Γενικά :** Κάθε μισθωτός προσφέρει την εργασία του αντί συμφωνημένων αποδοχών, οι οποίες προορίζονται να καλύψουν τις βιοποριστικές του ανάγκες. Μέσα σε αυτές τις αποδοχές, εκτός από το βασικό μισθό συμπεριλαμβάνονται και όλες οι παροχές που ο εργοδότης καταβάλλει για μεγάλο χρονικό διάστημα στο μισθωτό, και οι οποίες αποτελούν πάγιο μέρος του μισθού. Αυτό σημαίνει ότι ο εργοδότης δεν έχει το δικαίωμα να περικόψει τις αποδοχές, ειδικά εάν δεν υπάρχει λόγος σοβαρός που να δικαιολογεί κάτι τέτοιο.

Μοναδικός τρόπος για να περικόψει ο εργοδότης αυτές τις παροχές, είναι να έχει ήδη ενημερώσει τον μισθωτό ότι αυτές δίνονται προσωρινά, και ότι στο μέλλον θα έχει το δικαίωμα να σταματήσει την καταβολή τους. Όσον αφορά τον πάγιο μισθό, ο εργοδότης σε καμία περίπτωση δεν έχει το δικαίωμα να τον μειώσει, ακόμα και εάν η επιχείρηση αντιμετωπίζει οικονομικές δυσκολίες.

Περιπτώσεις μονομερούς βλαπτικής μεταβολής γι' αυτό το λόγο, για το διάστημα που μελετάμε (1955-1996), βρήκαμε συνολικά δεκαοκτώ. Στην πλειοψηφία τους ήταν περιπτώσεις περικοπής των επιπλέον παροχών, που ο εργοδότης έδινε για μεγάλο χρονικό διάστημα κι είχαν πάρει πλέον τη μορφή εθίμου. Τέτοιου είδους παροχές είναι τα ποσοστά επί των πωλήσεων, τα φιλοδωρήματα, οι προμήθειες κ.λ.π.

Στην επόμενη παράγραφο θα αναφερθούμε αναλυτικά στις παραπάνω περιπτώσεις.

#### **4.2. Ιστορικά Αποφάσεων Δικαστηρίων**

##### **1η Περίπτωση-1966**

**Δ.Ε.Ν. τόμος 22ος, σελ. 958**

**Πρωτ. Θεσ/νίκης 3738/66**

Ο Α, ο οποίος είχε εργαστεί και παλαιότερα στο κεραμοποιείο του Β, προσλήφθηκε με σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου στις 4-3-1963. Εργάστηκε μέχρι τις 30-10-1963, οπότε η σύμβασή του ανανεώθηκε μέχρι τις 15-12-1963 και κατόπιν έγινε αορίστου χρόνου.

Στη συνέχεια το κεραμοποιείο μεταβιβάστηκε εξ ολοκλήρου στη Γ, η οποία διατήρησε τον Α στη θέση του μέχρι

21-2-1965 οπότε και τον απέλυσε.

Στην αρχική σύμβαση που είχε γίνει στις 4-3-1963 είχε συναχθεί ένα ιδιωτικό συμφωνητικό, που είχε υπογράψει ο Α (αναγνώρισε μάλιστα και την υπογραφή του), στο οποίο δεν καθοριζόταν το είδος της εργασίας του, και στο οποίο είχε συμφωνηθεί ότι προσλαμβάνεται ως εργάτης για τον συγκεκριμένο χρόνο, και ότι θα απασχολείται εναλλάξ, σύμφωνα με

την κρίση του εργοδότη, σε εργασίες διαφόρων ειδικοτήτων, με αμοιβή ανάλογη με την εκάστοτε θέση και ειδικότητα, χωρίς να μπορεί να θεωρηθεί η μεταβολή, σαν μεταβολή των όρων της σύμβασης.

Στη συνέχεια του ανατέθηκαν καθήκοντα εργάτη ξηραντηρίου, την οποία εργασία αυτός εκτελούσε χωρίς διακοπή μέχρι τις 13-9-1965. Τότε ο βοηθός προϊστάμενου, επιχείρησε να του αναθέσει καθήκοντα μεταφοράς καλυπτήρων, με ημερομίσθιο αισθητά χαμηλότερο από αυτό που έπαιρνε μέχρι τότε. Η Γ υποστήριξε ότι η παραπάνω μεταβολή, παρόλο που ίσως να συνεπάγεται την υλική και ηθική μείωση του μισθωτού, δεν αποτελεί μονομερή βλαπτική μεταβολή, γιατί αυτός είχε υπογράψει το προαναφερθέν συμφωνητικό, το οποίο στη συνέχεια το αθέτησε, αρνούμενος να εκτελέσει την παραπάνω εργασία και αφού απουσίασε από την εργασία του επί τρεις ημέρες. Τότε η Γ αποφάσισε την απόλυσή του.

Από όλα τα παραπάνω είναι φανερό ότι η μεταβολή που έγινε στις 13-9-1965 εις βάρος του Α είναι σαφώς βλαπτική γι' αυτόν, γιατί ενώ αυτός εργαζόταν στο ξηραντήριο με μισθό 85δρχ. (που με το επίδομα ανθυγιεινής εργασίας γινόταν 102δρχ.), στη νέα θέση το ημερομίσθιο ήταν 69.50 . Τα δικαιώματα του Α, υπάρχουν με την προϋπόθεση ότι αυτός δεν δέχτηκε την παραπάνω μεταβολή. Πράγμα που δεν είχε γίνει. Και σύμφωνα με το άρθρο 8 του Ν. 2112/20, είναι άκυρη κάθε σύμβαση αν δεν είναι ευνοϊκή για τον εργαζόμενο.

## **2η Περίπτωση-1968**

**Δ.Ε.Ν. τόμος 24ος, σελ. 1029**

**Αρείου Πάγου 5/1968-Τμ.Γ'**

Το 1959 η Δ.Ε.Η. αγόρασε τις ηλεκτρικές εγκαταστάσεις της Ε.Η.Ε. στην Τρίπολη. Με σχετικό όρο της δικαιοπραξίας ανέλαβε την υποχρέωση να διατηρήσει στην υπηρεσία και με τις ίδιες αποδοχές όλο το προσωπικό.

Μεταξύ αυτών ήταν και ο Α, ο οποίος αν και προσωρινά εκτελούσε χρέη εισπράκτορα, εξακολούθησε να εργάζεται με αυτή την ιδιότητα, αν και η Δ.Ε.Η. τον θεωρούσε ηλεκτροτεχνίτη και του έδινε μισθό όχι εισπράκτορα, αλλά ηλεκτροτεχνίτη. (Να σημειωθεί ότι ο μισθός αυτός ήταν ανώτερος). Στην κατάσταση εργαζομένων που η Ε.Η.Ε. παρέδωσε μαζί με το πωλητήριο συμβόλαιο στη Δ.Ε.Η., ο Α αναφέρεται ως ηλεκτροτεχνίτης. Ο Α ποτέ δεν είχε συμφωνήσει στην μεταβολή της ειδικότητας του. Επομένως ο εργοδότης δεν μπορεί να του μειώσει το μισθό που ορίζει η σύμβασή του, γιατί αυτό θα αποτελούσε μονομερή βλαπτική μεταβολή.

### 3η Περίπτωση-1970

Δ.Ε.Ν. τόμος 26ος, σελ.188

Εφετείο Αθηνών 3145/1969

Ο Α προσλήφθηκε με σύμβαση εξαρτημένης εργασίας αορίστου χρόνου, από την επιχείρηση Β, την 1-8-1969 σαν λογιστής. Είχαν συμφωνήσει τότε, ότι ο Α εκτός από το μισθό του λογιστή, με βάση την προϋπηρεσία που είχε, θα πληρώνεται και τις εργατικές εισφορές για το Ι.Κ.Α. και το Ε.Τ.Ε.Α.Ν.Κ., οι οποίες θα καταβάλλονται κατευθείαν από την επιχείρηση στους παραπάνω ασφαλιστικούς φορείς, χωρίς να κρατούνται από το μισθό του.

Την 1-1-1968 με την υπ' αριθμό 31/1968 απόφαση του Δ.Δ.Δ.Δ. Αθηνών, αποφασίστηκε η αύξηση του μισθού των λογιστών. Η Β πράγματι, αύξησε το μισθό του, όμως σταμάτησε να καταβάλλει το επιπλέον ποσό για τις εργατικές εισφορές. Ισχυρίστηκε ότι η μέχρι τότε καταβολή γινόταν από ελευθεριότητα και χαριστικά. Αυτό όμως δεν αποδείχθηκε.

Σύμφωνα με το άρθρο 7 του Ν.2112/20, ο Α έχει δικαίωμα να θεωρήσει την παραπάνω μεταβολή σαν καταγγελία της σύμβασης, να θεωρήσει ότι έχει απολυθεί, και να απαιτήσει αποζημίωση με βάση το άρθρο 3 του Ν.2112/20.

### 4η Περίπτωση-1970

Δ.Ε.Ν. τόμος 26ος, σελ. 788

Εφετείο Αθηνών 1921/70

Ο Α εργαζόταν ως πωλητής βάσης στην επιχείρηση Β. Κάποια στιγμή η Β του έδωσε προαγωγή στη θέση του πωλητή specialino. Όμως η προαγωγή αυτή τον έβαζε σε νέο σύστημα αποδοχών, το οποίο είχε σαν αποτέλεσμα τη σημαντική μείωση των αποδοχών του. Αυτή η μείωση αποτελεί βλαπτική μεταβολή για τον Α, γι' αυτό την απέκρουσε διαμαρτυρόμενος τόσο στην Β, όσο και στην Επιθεώρηση Εργασίας. Συγκεκριμένα, με την από 22-7-1969 εξώδικη δήλωσή του, που κοινοποιήθηκε στην επιχείρηση στις 23-7-1969, την καλούσε να δηλώσει εντός πέντε ημερών εάν θα αλλάξει την απόφασή της για τους όρους και το ύψος της αμοιβής. Εάν η Β έμενε άπρακτη για το διάστημα αυτό, θα προέβαινε σε καταγγελία της σύμβασης. Η Β σε απάντηση της παραπάνω πρόσκλησης, δήλωσε ότι οι όροι εργασίας, τα δικαιώματα και οι υποχρεώσεις της παραπάνω θέσης, με βάση την υπ' αριθμό 40/1969 εγκύκλιο θα μείνουν ως έχουν. Εάν ο Α δεν τους δέχεται, μπορεί να εξακολουθήσει να εργάζεται στην θέση που αρχικά εργαζόταν με τους ίδιους όρους, δηλώνοντάς το εγγράφως μέσα σε δύο μέρες. Πράγματι αυτός δέχτηκε την παραπάνω πρόσκληση να επιστρέψει στην παλιά του θέση. Όμως, όταν παρουσιάστηκε αυτός για εργασία, η Β είχε δώσει τη θέση του σε άλλο υπάλληλο, και γι' αυτό του ζήτησε να διαλέξει μία από τις ελεύθερες και διαθέσιμες θέσεις πωλητή βάσεως, που να τον ικανοποιεί. Αυτός αρνήθηκε και διαμαρτυρήθηκε γι' αυτή τη



ἄεταχείριση. Ἡ **B** του δήλωσε ὅτι ἡ ἐργασία του θα εἶναι πλέον αὐτὴ του πωλητῆ specialino με τοὺς ὅρους τῆς 40/1969 ἐγκυκλίου. Αὐτὸς ἀπέκρουσε αὐτὴ τὴ βλαπτικὴ μεταβολή, καὶ ἀρχισε ἐπίσχεση ἐργασίας, μέχρι νὰ τηρηθοῦν οἱ ὅροι τῆς σύμβασής του ἢ νὰ γίνῃ ἡ νόμιμη καταγγελία. Ἀφοῦ ἡ **B** ἀρνήθηκε νὰ δεχθεῖ τὶς υπηρεσίες του, ὁ **A** δικαιούται μισθοὺς υπερημερίας, με βάση το μισθὸ που εἶχαν συμφωνήσει, καθὼς καὶ προμήθεια ἀπὸ αὐτὰ που θα κέρδιζε ἀν ἐργαζόταν στὴν ἀρχικὴ του θέση σαν πωλητῆς βάσης.

### 5η Περίπτωση- 1971

Δ.Ε.Ν. τόμος 27ος ,τεύχος 671, σελ. 740

Εφετεῖο Ἀθηνῶν 4180/1970

Ὁ **A** ἐργαζόταν στὴν ἐπιχείρηση παραγωγῆς καὶ πώλησης κρασιοῦ **B**, ἀπὸ τὶς 5-8-1967. Ἀπὸ τὶς πρώτες μέρες ἐργαζόταν στὸ τμήμα μεταφορῶν τοῦ κρασιοῦ. Πιο συγκεκριμένα, ἦταν υπεύθυνος νὰ φροντίζει ὥστε τὸ αὐτοκίνητο μεταφορῶν νὰ ἔχει εὐπρεπὴ ἐξωτερικὴ ἐμφάνιση, νὰ οργανώνει τὴ σωστὴ τοποθέτηση τοῦ φορτίου καθὼς καὶ τὴν εκφόρτωση καὶ παράδοση τῶν κιβωτίων στοὺς πελάτες, καθὼς καὶ τὴν παραλαβὴ τῶν ἄδειων μπουκαλιῶν. Σε σπάνιες περιπτώσεις βοηθοῦσε τὸν ὁδηγὸ τοῦ αὐτοκινήτου δίνοντας του οδηγίες γιὰ τὴν κίνησή του με τὴν ὀπισθεν.

Στις 20-3-1969, ἡ **B** τὸν μετέθεσε στὸ τμήμα ἀποθήκης ἐτοιμῶν προϊόντων. Αὐτὸς ἐργάστηκε ἐκεῖ μέχρι τὶς 26-3-1969, καὶ κατόπιν ἀρνήθηκε νὰ παρέχει πλέον τὶς υπηρεσίες του, υποστηρίζοντας ὅτι ἡ μετέθεση αὐτῆ, προκαλεῖ μονομερὴ βλαπτικὴ μεταβολὴ τῶν ὁρῶν τῆς σύμβασής του, τὴν ὁποία αὐτὸς δὲν δέχεται. Ἡ **B** στις 29-3-1969 κοινοποίησε με ἐξώδικη πρόσκλησή της σ' αὐτόν, ὅτι πρέπει ἀμέσως νὰ ἀναλάβῃ αὐτὴ τὴ νέα ἐργασία. Σε περίπτωση ἀρνήσῃς του, θα του ἐπέβαλε ποινὴ προσωρινῆς ἀπόλυσης, διάρκειας δέκα ἡμερῶν. Μετά, κατέφυγε στὴν ἐπιτροπὴ τοῦ ἀρθροῦ 7 του ἀν. ν.244/1936, ζητώντας τὴν ἄδεια νὰ τὸν ἀπολύσει, λόγω ἀνάρμοστης συμπεριφορᾶς, ἀνεπάρκειας καὶ ἀκαταλληλότητος. Ἡ αἴτηση ὁμῶς αὐτὴ ἀπορρίφθηκε γιὰτὴ ἡ ἐπιτροπὴ θεώρησε ὅτι δικαιολογημένα ὁ **A** ἀρνήθηκε τὴν μεταβολὴ που προαναφέραμε. Γιὰτὴ ὅπως ἀποδείχθηκε θα μειώνονταν οἱ ἀποδοχές του. Ὡς ἐργάτης στὸ τμήμα μεταφορῶν, πληρωνόταν 112δρχ. τὴν ἡμέρα, καὶ ἀν συνέχιζε νὰ ἐργάζεται στὸ τμήμα αὐτό, μετὰ τὴν 1-4-1969 θα ἐπαιρνε 116δρχ. τὴν ἡμέρα. Ἀντίθετα, ὡς ἐργάτης στὸ τμήμα ἀποθήκης θα ἐπαιρνε 96δρχ. τὴν ἡμέρα μέχρι 31-3-1969, καὶ κατόπιν 104δρχ.

Ἐπομένως με τὴν παραπάνω μεταβολὴ ἡ **B** καταγγέλλει σιωπηρὰ τὴν σύμβαση. Ἡ καταγγελία ὁμῶς αὐτὴ εἶναι ἀκυρὴ, ἀρα θεωρεῖται σαν νὰ μὴν ἐγίνε. Καὶ εἴαν ἡ **B** ἀρνηθεῖ τὴν ἐργασία του στὴν ἀρχικὴ του θέση, γίνεται υπερήμερη καὶ του οφείλει ἀποζημίωση γιὰ τὸ ἀνάλογο διάστημα.



**6η Περίπτωση-1972****Δ.Ε.Ν. τόμος 28ος, τεύχος 692, σελ. 628****Αρείου Πάγου 479/72-Τμ.Β'**

Ο Α εργαζόταν ως παραγωγός στην Β, αμειβόμενος με πάγιο μισθό, συν ποσοστά επί των πωλήσεων. Από την 1-6-1969, η Β μετάβαλλε τους όρους εργασίας του, βάζοντάς τον να εργαστεί σε μεγαλύτερη περιοχή, αλλά με ορισμένα μόνο πρόσωπα μεγάλης οικονομικής επιφάνειας. Αυτή την μεταβολή την δέχτηκε ο Α, καθώς αναμένονταν μεγαλύτερες πωλήσεις, άρα και μεγαλύτερες αποδοχές από τα ποσοστά. Ένα μήνα όμως μετά, η Β ανακοίνωσε σ' αυτόν ότι ναι μεν του αυξάνει το μισθό, αλλά θα υπάρχει όριο στα κέρδη από τα ποσοστά. Αυτό αποτελεί βλαπτική μεταβολή για τον Α, αφού με τους νέους όρους η αμοιβή του μειώνεται κατά 35%.

Έτσι, αρνήθηκε αυτή τη μεταβολή και διαμαρτυρήθηκε εγγράφως. Το γεγονός ότι αυτός είχε εργαστεί επί ένα μήνα με τους νέους όρους, δεν λαμβάνεται ως αποδοχή της μεταβολής, γιατί είχαν συμφωνήσει να είναι δοκιμαστικό διάστημα, και σε περίπτωση που οι αποδοχές του θα ήταν μειωμένες, η Β θα συμπλήρωνε την διαφορά.

**7η Περίπτωση-1974****Δ.Ε.Ν. τόμος 30ος, τεύχος 743, σελ. 789****Αρείου Πάγου 664/74-Τμ.Β'**

Ο Α εργαζόταν ως υπάλληλος στην ξενοδοχειακή επιχείρηση του Β. Είχαν συμφωνήσει πως η πληρωμή του, εκτός από τον πάγιο μηνιαίο μισθό, θα περιλάμβανε και τα φιλοδωρήματα που άφηναν οι πελάτες κάθε Δευτέρα. Μάλιστα, υπήρχε ειδικός λογαριασμός γι' αυτά τα φιλοδωρήματα. Όμως ο Β κάποια στιγμή σταμάτησε να δίνει στον Α τα ποσοστά του από το λογαριασμό.

Σύμφωνα με την κρίση του δικαστηρίου, αυτό αποτελεί μονομερή βλαπτική μεταβολή, γιατί όλες οι παροχές που δίνονται στον εργαζόμενο και μάλιστα τακτικά, αποτελούν μέρος του μισθού του, και ο εργοδότης δεν έχει το δικαίωμα να αποφασίσει αυθαίρετα την διακοπή αυτών των παροχών.

**8η Περίπτωση-1977****Δ.Ε.Ν. τόμος 33ος, τεύχος 818, σελ. 997****Μον.Πρωτ.Αθηνών 5585/77**

Στις 4-12-1951 ο Α προσλήφθηκε από την ανώνυμη επιχείρηση ηλεκτρικών ειδών Β. Μέχρι το 1968 αυτός εργαζόταν ως εσωτερικός υπάλληλος στο κατάστημα, και κατόπιν ως περιοδύων πωλητής. Για αυτή την τελευταία εργασία πληρωνόταν με ποσοστά επί της τιμής των πωλούμενων ηλεκτρικών συσκευών.

Η **B** θέλοντας να αυξήσει τις πωλήσεις, από τις 27-8-1976 μεγάλωσε το επιτρεπόμενο όριο εκπτώσεων στις τιμές του καταλόγου, μειώνοντας όμως ταυτόχρονα τα ποσοστά αμοιβών των πωλητών, για να μην σηκώσει μόνη το βάρος της αύξησης των εκπτώσεων. Πιο συγκεκριμένα, γι' αυτούς που πουλούσαν Μίξερ αύξησε το ποσοστό της έκπτωσης από 5% σε 10%, μειώνοντας τα ποσοστά αμοιβής των πωλητών σε 1.5% για εκπτώσεις μέχρι 5% , και σε 1% για εκπτώσεις πάνω από 5%.

Στις 9-9-1976 μετά την επιστροφή του **A** από την κανονική του άδεια, αυτός αρνήθηκε να δεχτεί την παραπάνω μεταβολή, γιατί εργαζόταν για βιοποριστικούς λόγους και εύλογα δεν επιθυμούσε να μετέχει στους εμπορικούς κινδύνους της επιχείρησης, προσδοκώντας να αυξηθούν οι πωλήσεις λόγω της αύξησης των εκπτώσεων. Μετά την άρνησή του, η **B** τον διαβεβαίωσε μέσω του νόμιμου εκπροσώπου της, ότι δε θα μεταβληθούν τα ποσοστά της αμοιβής του. Όμως, στη συνέχεια για να τον αναγκάσει να δεχτεί αυτή τη μείωση, σταμάτησε να εκτελεί τις παραγγελίες του, περιορίζοντάς τις σε τρεις. μ' αυτό τον τρόπο επιβλήθηκε μείωση των αποδοχών του **A** μέσω της μονομερούς και βλαπτικής αυτής μεταβολής. Έτσι αυτός σωστά θεώρησε αυτή την πράξη σύμφωνα με το άρθρο 7 του Ν.2112/20, ως άτακτη καταγγελία της σύμβασης, και ζήτησε την καταβολή της αποζημίωσης που ορίζουν τα άρθρα 1 και 3 του ίδιου νόμου.

### 9η Περίπτωση-1978

Δ.Ε.Ν. τόμος 34ος, τεύχος 826, σελ. 183

Αρείου Πάγου 1340/77-Τμ. Β'

Ο **A** εργαζόταν στην επιχείρηση **B**, αμειβόμενος εκτός από τον μηνιαίο μισθό, και με ποσοστό 1% επί της αξίας των αυτοκινήτων παντός τύπου, που εισήγαγε και πουλούσε η επιχείρηση. Αυτό ίσχυε όχι μόνο για τα αυτοκίνητα τύπου «Μ» και «Κ» που εισάγονταν κατά την κατάρτιση της σύμβασης το 1970, αλλά και για τα αυτοκίνητα τύπου «L» που εισάγονταν από τον Απρίλιο του 1973. Το γεγονός ότι η **B**, αρνήθηκε να καταβάλλει το ποσοστό που είχαν συμφωνήσει και για τα αυτοκίνητα τύπου «L» στον **A**, αποτελεί μονομερή βλαπτική μεταβολή, την οποία αυτός δεν δέχτηκε ζητώντας την καταβολή του ποσοστού κατ' επανάληψη.

Το εφετείο έκρινε ότι ο **A**, δικαιούται να απαιτήσει την καταβολή του ποσοστού και επί της αξίας των αυτοκινήτων τύπου «L» για το χρονικό διάστημα από τον Απρίλιο του 1973 και μέχρι τις 24-1-1975, οπότε η **B** κατήγγειλε την σύμβαση. Δικαιούται επίσης την αντίστοιχη διαφορά και από τα δώρα εορτών, καθώς και αποζημίωση απολύσεως.

### 10η Περίπτωση-1978

Δ.Ε.Ν. τόμος 34ος, τεύχος 835, σελ. 632

Εφετείο Λάρισας 81/78

Ο Α ο οποίος τώρα είναι 58 ετών, προσλήφθηκε με σύμβαση εξαρτημένης εργασίας αορίστου χρόνου από τον Β, στις 29-2-1950, ως συντάκτης νυχτερινής βάρδιας, στην ημερήσια εφημερίδα του Βόλου. Πληρωνόταν εκτός από το βασικό μισθό, και με προσαύξηση 25% για την νυχτερινή εργασία που παρείχε.

Η εργασία του ήταν να λαμβάνει τηλεφωνικά τις ειδήσεις από διάφορους ανταποκριτές, και μετά από την αξιολόγησή τους, να τις δίνει για τελικό έλεγχο σ' άλλο συντάκτη της ίδιας εφημερίδας.

Μ' αυτή την ιδιότητα και με αυτούς τους όρους εργάστηκε μέχρι 31-7-1976. Να τονίσουμε επίσης, ότι το 1964 που πέθανε ο αρχικός του εργοδότης, συνέχισε να εργάζεται για τους διαδόχους του, οι οποίοι είχαν δεχτεί τους παραπάνω όρους σιωπηρά. Στις 31-7-1976, ο Β αποφάσισε μονομερώς να αναθέσει στον Α, την εργασία του συντάκτη ημέρας, αξιώνοντας να παρέχει εργασία εκτός γραφείου για αναζήτηση ειδήσεων από υπηρεσίες, επιχειρήσεις και άλλες πηγές, σε τοπικά θέματα. Μ' αυτή την μεταβολή όμως, προκαλείται μείωση των αποδοχών του, αφού δεν θα παίρνει πλέον το 25% της προσαύξησης στο μισθό του λόγω της νυχτερινής εργασίας. Επίσης λόγω της ηλικίας του, η νέα εργασία είναι περισσότερο επίπονη από την προηγούμενη, γιατί απαιτεί την συνεχή μετακίνησή του με τα πόδια μέσα στην πόλη, για την αναζήτηση και συλλογή της απαιτούμενης δημοσιογραφικής ύλης. Ο Α αρνήθηκε να δεχτεί την παραπάνω μεταβολή, και διαμαρτυρήθηκε προφορικά αλλά και με την από 2-8-1976 γραπτή δήλωσή του, για την βλαπτική για τα συμφέροντά του μεταβολή, και επέμεινε στην τήρηση των αρχικών όρων της σύμβασής του, αξιώνοντας τα νόμιμα δικαιώματά του. Όμως για να αντιμετωπίσει τις δαπάνες διαβίωσής του, αναγκάστηκε να εργάζεται, τονίζοντας όμως στο έγγραφό του, ότι αυτό δε σημαίνει ότι αποδέχεται τη μονομερή αυτή μεταβολή.

Όλα τα παραπάνω περιστατικά βεβαιώθηκαν και από τρεις μάρτυρες, οι οποίοι δήλωσαν ότι σαφώς τα νέα καθήκοντα του Α είναι δυσκολότερα, και οι αποδοχές του λιγότερες. Ο Β με ένα μάρτυρα προσπάθησε να πείσει το εφετείο, ότι ο Α είχε και στο παρελθόν εργαστεί ως συντάκτης ημέρας. Όμως αυτή η κατάθεση δεν ήταν πειστική, αφού οι άλλοι τρεις μάρτυρες κατάθεσαν ότι ο Α εργαζόταν μόνο σε έκτακτες περιπτώσεις, αναπληρώνοντας τον συντάκτη ημέρας, και για ελάχιστο χρόνο.

Το εφετείο έκρινε ότι η παραπάνω μεταβολή ήταν σαφώς βλαπτική για τα συμφέροντα του Α.

**11η Περίπτωση-1982****Δ.Ε.Ν. τόμος 38ος, τεύχος 934, σελ. 845****Αρείου Πάγου 446/82-Τμ. Β΄**

Οι ενάγουσες προσλήφθηκαν με σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου ιδιωτικού δικαίου το 1976, ως πρακτικές νοσοκόμες και φύλακες ασθενών με 8ωρο ωράριο, από το εναγόμενο νοσοκομείο. Ο μισθός τους υπολογιζόταν, από την 1-1-1976, σύμφωνα με το άρθρο 2 παρ. 3 του Ν.201/75 για αμοιβή με μιας ώρας εργασία, και από 1-1-1977 δύο ώρες εργασίας την ημέρα, όχι με βάση το μισθολόγιο της 31-12-1975, αλλά με βάση τις εκάστοτε μηνιαίες αποδοχές. Ο ευνοϊκός αυτός υπολογισμός της αμοιβής, συνεχίστηκε για δύομιση χρόνια, δηλαδή από 1-1-1976 μέχρι και τον Ιούνιο του 1978. Από τότε και μετά, το νοσοκομείο μετάβαλλε μονομερώς τον τρόπο υπολογισμού της αμοιβής τους, η οποία στο εξής θα υπολογιζόταν με βάση τον βασικό μισθό του ισχύοντος μισθολογίου της 30-12-1975.

Η μεταβολή αυτή για τον τρόπο υπολογισμού του μισθού ήταν δυσμενής, και το νοσοκομείο δεν είχε το δικαίωμα να την πραγματοποιήσει μονομερώς. Οι ενάγουσες αφού δεν αποδέχθησαν ρητά ή σιωπηρά αυτή την μεταβολή, αλλά αντιθέτως αμέσως διαμαρτυρήθηκαν και έκαναν αγωγή, δικαιούνται να απαιτήσουν από το νοσοκομείο να συνεχίσει να υπολογίζει την παραπάνω αμοιβή όπως έκανε μέχρι τον Ιούνιο του 1978.

**12η Περίπτωση-1982****Δ.Ε.Ν. τόμος 38ος, τεύχος 940, σελ. 1141****Εφετείο Αθηνών 188/82**

Με σύμβαση εξαρτημένης εργασίας αορίστου χρόνου, προσλήφθηκε η **A** στις 22-12-1979, από την επιχείρηση **B**, η οποία ασχολείται με την πώληση φαρμακευτικών ειδών και αρωμάτων. Η **A** που γνώριζε Αγγλικά και Γερμανικά, προσλήφθηκε ως πωλήτρια αρωματικών ειδών στο πρατήριο της **B** (στο κατάστημα αφορολόγητων ειδών), στον Ανατολικό Αερολιμένα Αθηνών, με αμοιβή 11.000δρχ. το μήνα συν προμήθεια 2% επί της αξίας των τιμολογίων χονδρικής πώλησης. Μ' αυτό τον τρόπο εργαζόταν ως το τέλος του Σεπτεμβρίου του 1980, οπότε η **B** μετάβαλλε μονομερώς και βλαπτικά την σύμβασή της, μεταβάλλοντας τον τρόπο πληρωμής, καταργώντας την συμφωνημένη αμοιβή σε ποσοστά επί των πωλουμένων ειδών, και καθορίζοντας μονομερώς την αμοιβή της σε 20δρχ. κατά πωλούμενο από αυτήν και μόνο τεμάχιο, ανεξάρτητα από την αξία του. Απόδειξη της βλαπτικής αυτής μεταβολής, για την οποία επανειλημένως διαμαρτυρήθηκε η **A**, αποτελεί το γεγονός ότι ενώ μέχρι το Σεπτέμβριο του 1980 λάβαινε διάφορα ποσά από την **B** «ως προμήθεια» που κυμαίνονταν κατά μέσο σε 12.770δρχ. το μήνα, τον Οκτώβριο που

αυτή εργάστηκε με το νέο βλαπτικό καθεστώς, κανένα ποσό δεν πήρε, εκτός από το βασικό μισθό της.

Έτσι η **A** αποκρούοντας αυτή τη μεταβολή με διαμαρτυρίες, έκανε την από 10-11-1980 εξώδικη δήλωσή της στην **B**, δηλώνοντας ρητά ότι θεωρεί την μεταβολή αυτή ως άτακτη καταγγελία της σύμβασής της.

Το δικαστήριο έκρινε ότι η **A** δικαιούται να αξιώσει λόγω αυτής της καταγγελίας, τη νόμιμη αποζημίωση. Η εξάμηνη προθεσμία για την άσκηση αυτής της αξίωσης, αρχίζει στις 10-11-1980, όταν αυτή απέκρουσε τη μεταβολή και απείχε από την εργασία της.

### 13η Περίπτωση-1987

Δ.Ε.Ν. τόμος 43ος, τεύχος 1054, σελ. 872

Αρείου Πάγου 1366/85-Τμ. Δ΄

Ο **A** εργαζόταν στην επιχείρηση **B**, όταν στις 5-8-1981 η επιχείρηση αποφάσισε λόγω πυρκαγιάς σε πολυκαταστήματα της Αθήνας, καθώς και σε διάφορα δάση, να ενισχύσει την μονάδα πυρός και μεταφορών. Για το σκοπό αυτό αποσπάστηκαν στη μονάδα αυτή τέσσερις υπάλληλοι με βαθμούς από λογιστή **A΄**, μέχρι Υποδ/ντού **B΄**, μεταξύ των οποίων ήταν και ο **A**. Όταν αυτός πληροφορήθηκε αυτή τη μετάθεση, έπαθε κρίση υπέρτασης, από την οποία υπέφερε εδώ και δύο χρόνια. Νοσηλεύτηκε στο Ευγενίδειο Θεραπευτήριο, και στη συνέχεια πήρε αναρωτική άδεια μέχρι 18-9-1981.

Διαμαρτυρήθηκε εγγράφως στην επιχείρηση για τη μετάθεση, λέγοντας ότι την θεωρεί βλαπτική γι' αυτόν και υλικά και ηθικά.

Όταν επέστρεψε από την παραπάνω άδεια, αρνήθηκε να εκτελέσει τα νέα του καθήκοντα, γιατί ναι μεν η **B** έχει δικαίωμα κατά την άσκηση του διευθυντικού της δικαιώματος, να καθορίσει τον τόπο και τον χρόνο της εργασίας, με την προϋπόθεση όμως ότι με την μετάθεση αυτή δεν μειώνονται οι αποδοχές του. Όμως ο **A** υπέστη μείωση, και μάλιστα σημαντική.

Επομένως η αγωγή του **A** πρέπει να γίνει δεκτή, εκτός όμως από το αίτημά του για επιδίκαση χρηματικής αποζημίωσης λόγω ηθικής βλάβης, αφού και άλλοι συνάδελφοί του μετατέθηκαν στον ίδιο τομέα, και μάλιστα με μεγαλύτερο βαθμό. Όμως αυτός νόμιμα αρνήθηκε να εκτελέσει τα νέα καθήκοντα, αφού αποτελούσαν μονομερή βλαπτική μεταβολή των όρων της σύμβασής του, και η εκτέλεσή τους ίσως να αποτελούσε σιωπηρή αποδοχή.

Αυτός παρόλα αυτά, συνέχισε να πηγαίνει στα γραφεία της **B**, όμως ασχολούνταν με την διεκπεραίωση προσωπικών του υποθέσεων. Αυτό όμως προκάλεσε την έντονη διαμαρτυρία του προϊσταμένου του, ο οποίος τελικά ζήτησε την απομάκρυνσή του. Μετά από αυτά η **B**, και ενώ βρισκόταν σε αντιδικία με τον **A**, στις 6-10-1981 κατήγγειλε τη σύμβαση, καταβάλλοντας τη νόμιμη αποζημίωση. Η καταγγελία όμως αυτή είναι

άκυρη, γιατί έχει προηγηθεί αγωγή για αναγνώριση της ακυρότητας της παραπάνω μετάθεσης, λόγω του μονομερή και βλαπτικού χαρακτήρα της.

#### 14η Περίπτωση-1987

Δ.Ε.Ν. τόμος 43ος, τεύχος 1048, σελ. 554

Αρείου Πάγου 854/86-Τμ. Δ΄

Οι ενάγοντες προσλήφθηκαν από τον οργανισμό Γ.Ο.Ε.Β., σαν συντηρητές αντιλιοστασιών στραγγίσεως, μέσω του νόμιμου εκπροσώπου του. Σε κάθε μία από τις συμβάσεις τους ορίζεται ότι θα αμείβονται με το βασικό μισθό που ορίζουν οι οικείες Συλλογικές Συμβάσεις, συν των επιδομάτων και των λοιπών παροχών. Οι ενάγοντες ήταν ηλεκτρολόγοι και δεν διευκρινίζεται αν ως οικείες Σ.Σ. νοούνται εκείνες που αναφέρονται στους ηλεκτρολόγους συντηρητές βιοτεχνίας ή τους ηλεκτρολόγους-ηλεκτροτεχνίτες καταστημάτων ή οποιαδήποτε άλλη σχετική με ηλεκτροτεχνίτες. Ο μάρτυρας των εναγόντων κατάθεσε στο Πρωτοβάθμιο Δικαστήριο, ότι αυτοί από την πρόσληψή τους και μέχρι το 1981, αμείβονταν με αποδοχές που προβλέπουν οι Σ.Σ.Ε. ηλεκτροτεχνιτών καταστημάτων όλης της χώρας, και σύμφωνα με αυτές καθορίζονταν και οι συνθήκες εργασίας τους. Πράγμα που επιβεβαιώνουν και άλλες ένορκες βεβαιώσεις, καθώς και ένας μάρτυρας του εναγομένου.

Επομένως, από αυτά αποδεικνύεται ότι με την ατομική σύμβαση που είχε ο καθένας ξεχωριστά, είχε συμφωνηθεί ότι θα αμείβονταν με βάση αυτά που ορίζουν οι Σ. Σ. Ε. ή Διαιτητικές αποφάσεις, που καθορίζουν την αμοιβή των ηλεκτροτεχνιτών καταστημάτων όλης της χώρας. Όμως, ύστερα από απόφαση του Δ.Σ. με αριθμό 551/15-4-1981 έγγραφο, ο εναγόμενος γνωστοποίησε στους ενάγοντες, ότι αποφάσισε να αμείβονται με τις αμοιβές που προβλέπονται για τους ηλεκτροτεχνίτες και περιελκτικές βιομηχανίας όλης της χώρας, και αυτές θα τους καταβάλλει από 15-4-1981 και μετά. Οι αποδοχές αυτές είναι 25% μικρότερες από αυτές που έπαιρναν. Για το λόγο αυτό, αυτοί απέκρουσαν τη μονομερή αυτή μεταβολή, και εξακολούθησαν να εργάζονται όπως εργάζονταν ως τότε.

Η απόφαση αυτή του οργανισμού, δεν είναι νόμιμη γιατί οι όροι των ατομικών συμβάσεων είναι επικρατέστεροι, γιατί καθορίζουν ευνοϊκότερες αποδοχές γι' αυτούς. Επομένως η κρινόμενη αγωγή είναι κατ' ουσία βάσιμη, και πρέπει να αναγνωριστεί ότι είναι ανεπίτρεπτη η μεταβολή των όρων εργασίας των εναγόντων, και επίσης ότι ο οργανισμός υποχρεώνεται να τους καταβάλλει τους μισθούς που είχαν αρχικά συμφωνήσει.

**15η Περίπτωση-1992****Δ.Ε.Ν. τόμος 48ος, τεύχος 1150, σελ. 142****Εφετείο Θεσ/νίκης 720/91**

Ο Α προσλήφθηκε το 1959 με σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου, από το νόμιμο εκπρόσωπο του εργατοϋπαλληλικού κέντρου Β, ως ειδικός γραμματέας των υπηρεσιών του. Ο μισθός του καθοριζόταν από τη Σ. Σ. Ε. του προσωπικού των γραφείων των Α. Ε. και των λοιπών ιδιωτικών επιχειρήσεων, συν ορισμένες παροχές που το Β έδινε οικιοθελώς. Αυτές ήταν: ο φόρος χαρτοσήμου-Ο.Γ.Α. (ποσοστό 0,60%), η εργατική εισφορά για το Ι.Κ.Α. (ποσοστό 65%) και κάποια ειδικά επιδόματα. Όλα αυτά τα πληρωνόταν ο Α μέχρι το Μάρτιο του 1985. Τότε το Β από την 1-4-1985 αρνήθηκε να καταβάλλει τις επιπλέον παροχές. Αυτό αποτελεί μονομερή βλαπτική μεταβολή. Και επομένως νόμιμα ο Α ζήτησε να του πληρώσουν αποδοχές για το χρονικό διάστημα από 1-4-1985 μέχρι 31-3-1990.

**16η Περίπτωση-1993****Δ.Ε.Ν. τόμος 49ος, τεύχος 1188, σελ. 1123****Αρείου Πάγου 390/93-Τμ. Β΄**

Ο Α προσλήφθηκε το 1986 από την επιχείρηση Β, ως πωλητής των προϊόντων της, αμειβόμενος με μισθό. Κατόπιν συμφώνησαν να καταβάλλεται σ' αυτόν εκτός από το μισθό και προμήθεια επί των πραγματοποιηθέντων από αυτόν πωλήσεων στο εξωτερικό. Η Β όμως, παρά τη συμφωνία ουδέποτε κατέβαλλε τις συμφωνημένες προμήθειες, παρά το γεγονός ότι ο Α τις ζητούσε επίμονα. Η μη πληρωμή των προμηθειών αποτελεί μονομερή βλαπτική μεταβολή των όρων της σύμβασης.

Υστερα όμως από αυτά, γράφεται κατά λέξη στην αγωγή: «...αναγκάστηκα όμως μετά την ανωτέρω μονομερή βλαπτική μεταβολή των όρων της εργασιακής μου σύμβασης... να αποχωρήσω από την εργασία μου, θεωρώντας την ανωτέρω συμπεριφορά της αντιδίκου ως καταγγελία της εργασιακής μου σύμβασης...»

Από τα λεγόμενα όμως, αφού ο Α «αναγκάστηκε» να αποχωρήσει, δικαιούται μόνο αποζημίωση απολύσεως και όχι αποδοχές υπερημερίας. Για την θεμελίωση αξίωσης για καταβολή αποδοχών υπερημερίας, έπρεπε να εκθέτει ότι επιμένει στη σύμβαση με την τήρηση των όρων όπως ήταν πριν τη μεταβολή.



### **17η Περίπτωση-1995**

**Δ.Ε.Ν. τόμος 51ος, τεύχος 1214, σελ. 18**

**Αρείου Πάγου 53/94-Τμ. Β'**

Ο Α προσλήφθηκε το 1958 με σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου, σαν εισπράκτορας λεωφορείου από το Κ.Τ.Ε.Λ. Το 1977 μετά από διαπραγματεύσεις με το Σωματείο Εισπρακτόρων του οποίου ήταν μέλος, συμφώνησαν προφορικά να καταβάλλεται στους εισπράκτορες πρόσθετη αμοιβή ίση με 3ωρη υπερωριακή εργασία που θα υπολογίζονταν σε ποσοστό 100% επί του ωρομισθίου, προκειμένου αυτοί να αποδίδουν τις εισπράξεις από τα εισιτήρια που έκοβαν στις διαδρομές, και να παραδίνουν τα εισιτήρια και τις καταστάσεις των επιβατών.

Η σιωπηρή αυτή συμφωνία δεν περιβλήθηκε τον τύπο της Σ.Σ.Ε., αποτέλεσε όμως ατομική σιωπηρή συμφωνία ανάμεσα σε κάθε εργαζόμενο και το Κ.Τ.Ε.Λ. Η καταβολή αυτής της αμοιβής γινόταν κανονικά, κάθε μήνα χωρίς διακοπή, ανεξάρτητα από το χρόνο παροχής της επιπλέον αυτής εργασίας. Δινόταν επί σειρά ετών σ' όλους τους εισπράκτορες, και είχε ενσωματωθεί στο μηνιαίο μισθό.

Αυτό συνεχίστηκε μέχρι το τέλος του 1985. Την 1-1-1986 η διοίκηση του Κ.Τ.Ε.Λ. μονομερώς και αυθαίρετα, χωρίς την συγκατάθεση του Α, έκοψε αυτό το τμήμα των αποδοχών, το οποίο χορηγούσε από το 1977 συνεχώς. Έτσι, επήλθε μείωση των αποδοχών του, και βλαπτική μεταβολή σε βάρος της σύμβασης, πράγμα που δεν δέχτηκε αυτός και εξακολούθησε να εμμένει στην παραπάνω συμφωνία.

Το δικαστήριο της ουσίας επικύρωσε την απόφαση του Πρωτοβάθμιου Δικαστηρίου, για καταβολή της παραπάνω πρόσθετης αμοιβής, αφού έκρινε ότι δεν συνέτρεχε περίπτωση απρόβλεπτης μεταβολής των συνθηκών υπό τις οποίες είχε χορηγηθεί.

### **18η Περίπτωση-1996**

**Δ.Ε.Ν. τόμος 52ος, τεύχος 1248, σελ. 679**

**Εφετείο Κρήτης 263/94**

Ο Α προσλήφθηκε το Μάρτιο του 1976, ο Β τον Αύγουστο του 1986 και οι υπόλοιποι ενάγοντες τον Απρίλιο του 1988, ως πτυχιούχοι γεωπόνοι, με συμβάσεις εργασίας αορίστου χρόνου. Το 1976 η επιχείρηση συμφώνησε με τους εργαζομένους γεωπόνους, να παρέχει ένα επιπλέον μηνιαίο επίδομα ( ποσοστού 10/50 επί των ακαθαρίστων αποδοχών), για την εργασία που παρείχαν στην ύπαιθρο, σε μια περιοχή 30 χιλιομέτρων από την έδρα τους. Το επίδομα αυτό, ο Α το έπαιρνε από το 1981, και οι υπόλοιποι από την αρχή της πρόσληψής τους, επιπλέον από τις τακτικές αποδοχές, για να προτιμήσουν τον συγκεκριμένο εργοδότη. Αυτό γινόταν μέχρι την 1-1-1990, οπότε με απόφαση του Δ.Σ. η επιχείρηση αποφάσισε μονομερώς να σταματήσει αυτή την παροχή, χωρίς όμως να έχει αυτό το δικαίωμα. Το επίδομα αυτό υπολογιζόταν και



επί των δώρων και των επιδομάτων αδείας, οπότε αποτελούσε τμήμα των τακτικών αποδοχών, ανεξάρτητα από τις εκτός έδρας μετακινήσεις. Αυτή η άποψη ενισχύεται από το γεγονός ότι την 1-7-1983, όταν η υπηρεσία διοικητικού τομέα της επιχείρησης αμφισβήτησε το δικαίωμα παροχής αυτού του επιδόματος, το Δ.Σ. με την από 20-12-1983 απόφασή του, δήλωσε ότι το δικαιούνται οι εργαζόμενοι, και το κατέβαλλε σε όλους.

Με βάση αυτά, κρίνεται ότι η ενέργεια της επιχείρησης στις 7-12-1990 να περικόψει μονομερώς αυτό το επίδομα, αποτελεί μονομερή βλαπτική μεταβολή, την οποία οι εργαζόμενοι ποτέ δεν δέχτηκαν, ούτε ρητά ούτε σιωπηρά. Η επιχείρηση υποστήριξε ότι σταμάτησε αυτό το επίδομα γιατί από το Δεκέμβριο του 1990 θα περιοριζόταν οι εκτός έδρας μετακινήσεις. Όμως αυτός ο ισχυρισμός είναι αβάσιμος, γιατί το επίδομα αυτό δινόταν από το 1980 ανεξάρτητα από τις μετακινήσεις αυτές, αφού μάλιστα το έπαιρναν και γεωπόνοι που δεν εργάζονταν εκτός έδρας. Επίσης ισχυρίστηκε ότι δεν μπορεί να το καταβάλλει πλέον, λόγω οικονομικών δυσχερειών. Αλλά και αυτός ο ισχυρισμός είναι αβάσιμος, αφού η οικονομική δυσχέρεια, δεν απαλλάσσει την επιχείρηση από την υποχρέωση να καταβάλλει τις νόμιμες ή συμβατικές αποδοχές στους εργαζομένους.

**4.3. Συμπεράσματα:** Η εργασία αποτελεί ανάγκη για κάθε άνθρωπο, έτσι ώστε να έχει τη δυνατότητα να ανταπεξέρχεται στις βιοποριστικές του ανάγκες. Το δικαστήριο είναι αυστηρότατο στις περιπτώσεις που ο εργοδότης αλλάζει τους όρους πληρωμής του μισθωτού μονομερώς και βλαπτικά γι' αυτόν. Ακόμα και αν η επιχείρηση αντιμετωπίζει οικονομικές δυσκολίες, το δικαστήριο δεν επιτρέπει τη μείωση των αποδοχών του. Το ίδιο ισχύει και για ορισμένες επιπλέον παροχές που ο εργοδότης έδινε ανελλιπώς για μεγάλα χρονικά διαστήματα. Αν δεν υπάρχει δήλωση του εργοδότη ότι αυτές δίνονται προσωρινά, τότε το δικαστήριο τις θεωρεί πάγιο μέρος του μισθού, και δεν επιτρέπει την περικοπή τους.

Στις περιπτώσεις που μελετήσαμε για το χρονικό διάστημα από το 1955 έως το 1996, ήταν φανερό ότι το δικαστήριο δεν βρήκε σε καμία περίπτωση δικαιολογία ικανή ώστε να μειωθεί ο μισθός του εργαζομένου. Υποχρέωσε μάλιστα τον εργοδότη να αποκαταστήσει τη βλάβη που προξένησε στο μισθωτό, και να επαναφέρει τον μισθό στα συμφωνημένα όρια.

## ΚΕΦΑΛΑΙΟ 5ο

### ΒΛΑΠΤΙΚΗ ΜΕΤΑΒΟΛΗ ΛΟΓΩ ΑΛΛΑΓΗΣ ΟΡΩΝ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΣΧΕΤΙΚΩΝ ΜΕ ΤΟ ΩΡΑΡΙΟ

**5.1. ΓΕΝΙΚΑ:** Τα χρονικά όρια της εργασίας καθορίζονται από το νόμο ή τη συλλογική σύμβαση εργασίας ή την ατομική σύμβαση εργασίας. Το ανώτερο όριο υποχρεωτικής εβδομαδιαίας εργασίας καθορίζεται από το νόμο ή τη συλλογική σύμβαση εργασίας. Ο κανονισμός της επιχείρησης ή η ατομική σύμβαση εργασίας μπορούν να προβλέπουν κατώτερα όρια εβδομαδιαίας απασχόλησης, όχι όμως και ανώτερα από εκείνα που καθορίζονται από το νόμο ή τη συλλογική σύμβαση εργασίας.

Σήμερα, η διάρκεια της εβδομαδιαίας εργασίας είναι σύμφωνα με την από 14-2-1984 Ε.Γ.Σ.Σ.Ε. , 40 ώρες την εβδομάδα ή 6,6 ώρες την ημέρα. Ο εργοδότης αν το απαιτούν οι ανάγκες της επιχείρησης, έχει το δικαίωμα να ζητήσει από τον εργαζόμενο να εργαστεί 8 ώρες την ημέρα ή 48 ώρες την εβδομάδα, καταβάλλοντας όμως τις αντίστοιχες επιπλέον αποδοχές (προσαύξηση 25% λόγω υπερεργασίας). Όμως σε καμμία περίπτωση δεν έχει το δικαίωμα να αυξήσει τις ώρες εργασίας, χωρίς να αυξήσει και τις αποδοχές.

Ο εργαζόμενος έχει το δικαίωμα να αρνηθεί να παρέχει τις υπηρεσίες του πέραν του νομίμου ωραρίου (υπερωρία). Άλλωστε για λόγους κοινωνικής πολιτικής και μείωσης της ανεργίας, η πολιτεία τα τελευταία χρόνια καθορίζει ανά εξάμηνο το ανώτατο όριο επιτρεπόμενης υπερωριακής απασχολήσεως. Έτσι, αν ο εργοδότης ζητήσει από τον μισθωτό να εργαστεί επιπλέον ώρες, και μάλιστα χωρίς την ανάλογη αμοιβή, ο μισθωτός έχει το δικαίωμα να αρνηθεί και να θεωρήσει ότι πρόκειται για μονομερή βλαπτική μεταβολή των όρων της σύμβασής του. Μάλιστα όπως θα δούμε στη συνέχεια από τα ιστορικά των αποφάσεων των δικαστηρίων, μονομερή βλαπτική μεταβολή αποτελεί και η μείωση των ωρών της εργασίας, εφόσον συνοδεύεται από μείωση των αποδοχών του. Και στις δύο περιπτώσεις, δηλαδή την αύξηση ή τη μείωση των ωρών εργασίας που προβλέπει η σύμβαση εργασίας του μισθωτού, χωρίς την αύξηση ή με μείωση αντίστοιχα των αποδοχών, ο μισθωτός με βάση το Ν.2112/20, μπορεί να θεωρήσει ότι έγινε σιωπηρή καταγγελία της σύμβασής του και να ζητήσει την αποζημίωση που ορίζει το άρθρο 3 του παραπάνω νόμου, ή να απαιτήσει την τήρηση των όρων της σύμβασής του όπως αυτοί ήταν πριν τη μεταβολή.

## **5.2. Ιστορικά Αποφάσεων Δικαστηρίων**

### **1η Περίπτωση-1961**

**Δ.Ε.Ν. τόμος 17ος, σελ. 69**

**Αρείου Πάγου 604/1960-Τμ. Β΄**

Το Φεβρουάριο του 1958, μετά από διαταγή του Γεν. Επιτ. Στρατού, που διαβάστηκε σ' όλους τους εργατοτεχνίτες της Φρουράς Αθηνών, μεταξύ των οποίων ήταν και ο Α, ο οποίος από το Νοέμβριο του 1955 είχε προσληφθεί στα στρατιωτικά συνεργεία της Φρουράς με σύμβαση ιδιωτικού δικαίου αορίστου χρόνου ως ράπτης, ορίστηκε εργασία εκ περιτροπής, με αργία την Δευτέρα κάθε εβδομάδας.

Ζητήθηκε από τους εργατοτεχνίτες να δηλώσουν εγγράφως αν δέχονται κάτι τέτοιο. Ο Α δεν δέχτηκε κάτι τέτοιο και δεν υπέβαλε τέτοια δήλωση αποδοχής, αλλά αντίθετα από την πρώτη στιγμή απέκρουσε την πρόταση αυτή διαμαρτυρόμενος. Πήγαινε λοιπόν κάθε Δευτέρα και πρόσφερε τις υπηρεσίες του. Τα αρμόδια όργανα όμως δεν την δέχονταν.

Με βάση τα πραγματικά αυτά περιστατικά, δεν εφαρμόστηκε εκ περιτροπής εργασία, αφού ο Α δεν δήλωσέ εγγράφως την αποδοχή του. Πραγματοποιήθηκε λοιπόν μεταβολή των όρων της σύμβασής του, η οποία σαφώς βλάπτει τα δικαιώματά του, και θεωρείτε καταγγελία της σύμβασης, σύμφωνα με το άρθρο 7 του Ν.2112/20.

Δικαιούται λοιπόν ο Α να αποκρούσει την μεταβολή και να συνεχίσει την εργασία του με τους όρους της αρχικής σύμβασης.

### **2η Περίπτωση-1970**

**Δ.Ε.Ν. τόμος 26ος, σελ. 622**

**Αρείου Πάγου 188/70- Τμ. Β΄**

Ο Α εργαζόταν στην επιχείρηση του Β, μέχρι τη στιγμή που ο δεύτερος έπαψε να δέχεται την εργασία του όπως είχαν συμφωνήσει. Δηλαδή πέντε ώρες εργασία την ημέρα. Του ζήτησε προβαίνοντας σε μονομερή βλαπτική μεταβολή, οκτώ ώρες εργασία την ημέρα.

Σύμφωνα λοιπόν με το άρθρο 7 του Ν.2112/20 και 5 παρ. 3 του Ν.3198/55, η απόλυσή του είναι άκυρη, και του οφείλει μισθούς λόγω υπερημερίας (349, 350, 656 Α.Κ.).

### **3η Περίπτωση-1972**

**Δ.Ε.Ν. τόμος 28ος, τεύχος 683, σελ. 234**

**Αρείου Πάγου 732/71**

Ο Α στις 10-4-1958 προσλήφθηκε από την Η.Ε.Α.Π., την οποία με το ν.δ. 4199/61 διαδέχτηκε η Δ.Ε.Η. . Τον Αύγουστο του 1959 τοποθετήθηκε

αυτός στα κεντρικά γραφεία της (Κοραή 4), ως βοηθός τοπογράφου. Με αυτή την ιδιότητα εργάστηκε μέχρι τις 26-11-1969, δουλεύοντας 40 ώρες την εβδομάδα για τους χειμερινούς μήνες, και 35 ώρες την εβδομάδα για τους καλοκαιρινούς, όπως ακριβώς και το υπόλοιπο προσωπικό. Αυτό το μειωμένο και ευνοϊκό ωράριο, είχε καθιερωθεί με σύμβαση από την Η.Ε.Α.Π., και εφαρμόστηκε και από την διάδοχό της Δ.Ε.Η. Όταν ο Α πήρε μετάθεση στην περιοχή του Περιστερίου, η Δ.Ε.Η. τον ανάγκασε να ακολουθεί το ωράριο των εργατοτεχνιτών, το οποίο ήταν 8 ώρες την ημέρα, χωρίς όμως να του αυξήσει το μισθό.

Για αυτή τη μονομερή μεταβολή που παραβίαζε τους όρους της σύμβασης, διαμαρτυρήθηκε προφορικά αλλά και γραπτά με την από 26-11-1969 αίτησή του. Συνέχισε όμως να εργάζεται με τους νέους όρους, πράγμα που δεν αποτελεί αναγνώριση της παραπάνω βλαπτικής μεταβολής, αφού την είχε αποκρούσει.

Έτσι, το δικαστήριο έκρινε ότι ο Α παρέχοντας εργασία για χρόνο μεγαλύτερο από αυτόν που είχαν συμφωνήσει, δικαιούται πρόσθετο μισθό για το χρονικό διάστημα από 26-11-1969 μέχρι και 31-3-1970.

#### **4η Περίπτωση-1981**

**Δ.Ε.Ν. τόμος 37ος, τεύχος 898, σελ. 198**

**Αρείου Πάγου 1532/80-Τμ.Β'**

Ο Α εργαζόταν ως εισπράκτορας λεωφορείου στην επιχείρηση Β, από το 1964. Στο χρόνο της κανονικής ημερήσιας εργασίας του, και μέχρι 31-5-1976 υπολόγιζε συν 15' λεπτά της ώρας, τα οποία από 1-6-1976 έως και 30-9-1976 έγιναν 20' λεπτά, για παραλαβή, επιθεώρηση και παράδοση εισητηρίων, μετά από σιωπηρή συμφωνία με την Β, ότι το χρονικό διάστημα των 15' και στην συνάχεια των 20' λεπτών θα υπολογίζεται σαν χρόνος κανονικής εργασίας.

Τον Οκτώβριο του 1976 η Β μονομερώς έπαψε να υπολογίζει το χρονικό διάστημα των 20' λεπτών, με αποτέλεσμα να μειωθούν οι αποδοχές του Α. Αυτή τη μονομερή βλαπτική μεταβολή των ώρων της σύμβασης την απέκρουσε ρητά αυτός, διαμαρτυρόμενος έντονα προφορικά καθώς και μέσω του Επαγγελματικού Σωματίου «Σύλλογος Προσωπικού Λεωφορείων Βόλου», του οποίου τυχαίνει να είναι ταμίας.

Επικυρώνοντας την απόφαση του Πρωτοδικείου, γίνεται δεκτή η αγωγή του Α, ο οποίος διώκει την αναγνώριση, ότι η παραπάνω περικοπή του χρόνου των 20' λεπτών της ώρας από την ημερήσια απασχόλησή του, αποτελεί μονομερή βλαπτική μεταβολή των ώρων της σύμβασης, την οποία αυτός ποτέ δεν αποδέχτηκε.

### 5η Περίπτωση-1983

Δ.Ε.Ν. τόμος 39ος, τεύχος 951, σελ. 486

Αρείου Πάγου 1447/82- Τμ. Β΄

Οι ενάγοντες προσλήφθηκαν στις 30-5-1973 από το Εθνικό Ίδρυμα Ραδιοφωνίας Τηλεώρασης, του οποίου καθολικός διάδοχος είναι η Α.Ε. Ελληνική Ραδιοφωνία Τηλεώρασης, με σύμβαση εξαρτημένης εργασίας ορισμένου χρόνου, που μετατράπηκε αργότερα σε αορίστου, ως έκτακτοι υπάλληλοι σε θέσεις Φυλάκων του Ραδιοφωνικού Σταθμού Ρόδου, και με συμβατικό ωράριο εργασίας οκτώ ώρες.

Η Α.Ε. Ε.Ρ.Τ. με την από 24-5-1979 απόφαση του Γενικού Διευθυντή της μείωσε από 24-6-1979 το συμβατικό ωράριο εργασίας από οκτώ σε έξι ώρες το καλοκαίρι, και 6 ½ το χειμώνα, μονομερώς και χωρίς δικαίωμα, με αντίστοιχη μείωση των αποδοχών τους.

Το γεγονός αυτό αποτελεί μονομερή βλαπτική μεταβολή των όρων της συμβάσεως εργασίας, όπως ορίζεται από το άρθρο 20 του Γενικού Κανονισμού Προσωπικού της Ε.Ρ.Τ. Ο χρόνος εργασίας ορίζεται με απόφαση του Γενικού Διευθυντή της, με το άρθρο όμως αυτό δεν παρέχεται η εξουσία να περιορίζει μονομερώς το συμβατικά καθορισμένο ωράριο εργασίας του προσωπικού, με αντίστοιχη μείωση των αποδοχών τους.

Επομένως, η αγωγή των εναγόντων είναι δεκτή. Ορθά αυτοί επιμένουν στην τήρηση του συμβατικού ωραρίου. Και επίσης δικαιούνται αποδοχές υπερημερίας, αντίστοιχες με τις ώρες που ο Γενικός Διευθυντής μείωσε μονομερώς το συμβατικό ωράριο εργασίας.

### 6η Περίπτωση-1989

Δ.Ε.Ν. τόμος 45ος, τεύχος 1082, σελ. 27

Αρείου Πάγου 151/88-Τμ. Β΄

Ο Α είχε προσληφθεί το Μάιο του 1964 με σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου, ως θυρωρός στο Ξενοδοχείο του Β αντί συμφωνημένων αποδοχών. Εργαζόταν κατά μέσο όρο 10 μέρες πρωί, 10 μέρες μεσημέρι και 10 μέρες βράδυ, σε εναλλασσόμενες βάρδιες με άλλα άτομα που είχαν τα ίδια καθήκοντα. Την 1η Ιουλίου 1982, ο Β έδωσε στον Α την από 30-6-1982 εξώδικη δήλωσή του, με την οποία του κοινοποιούσε τη μετάθεσή του σ' άλλο ξενοδοχείο του, και ότι οφείλει να προσέλθει για εργασία σ' αυτό την αμέσως επόμενη μέρα, με τα ίδια καθήκοντα. Στις 13-7-1982 ο Β έδωσε στον Α την από 9-7-1982 δεύτερη εξώδικη δήλωσή του, στην οποία του υπενθύμιζε την προηγούμενη, και τον ειδοποιούσε ότι αν δεν πάει αμέσως για εργασία στο άλλο ξενοδοχείο, τότε η άρνησή του αυτή θα θεωρηθεί ως μονομερής καταγγελία της σύμβασης εργασίας εκ μέρους του. Έτσι, στις 14-7-1982 ο Α πήγε στο άλλο ξενοδοχείο για να αναλάβει

υπηρεσία ως θυρωρός. Τότε η σύζυγος του **B** με εντολή του, του μετέφερε προφορικά την εντολή ότι στο εξής θα εργάζεται μόνο ως θυρωρός νύχτας, πράγμα που αυτός αρνήθηκε γιατί αποτελούσε μονομερή βλαπτική μεταβολή των όρων της εργασιακής του σύμβασης.

Στις 15-7-1982 ο **A** πήγε πάλι για εργασία, αλλά η σύζυγος του **B** με δική του εντολή, επέμεινε ότι η εργασία του θα ήταν αποκλειστικά ως θυρωρός νύχτας. Πάλι ο **A** αρνήθηκε να δεχτεί αυτή τη μεταβολή, και γι' αυτό ειδοποιήθηκε και ήρθε ο ίδιος ο **B**, ο οποίος δήλωσε στον **A** ότι θα εργάζεται μόνο νύχτα. Επειδή ο **A** αρνήθηκε για άλλη μία φορά, τότε ο **B** τον απέλυσε.

Μετά από αυτά, το δικαστήριο έκρινε ότι ο **A** στις 15-7-1982 ορθά σταμάτησε την εργασία του, γιατί δεν δεχόταν αυτή τη βλαπτική μεταβολή. Έτσι έκανε δεκτή την ένδικη αγωγή του, με την οποία αυτός ζητούσε την καταβολή της νόμιμης αποζημίωσης.

### **7η Περίπτωση-1993**

**Δ.Ε.Ν. τόμος 49ος, τεύχος 1181, σελ. 649**

**Αρείου Πάγου 162/93-Τμ.Β'**

Οι **A**, **B**, **Γ** και **Δ** είχαν προσληφθεί από την Ε.Α.Σ. με σύμβαση εξαρτημένης εργασίας ως έκτακτες εργάτριες, η **A** στις 26-11-1980, η **B** στις 9-1-1981, η **Γ** στις 18-3-1985 και η **Δ** στις 23-3-1985.

Χρησιμοποιήθηκαν ως καθαρίστριες γραφείων και λοιπών βοηθητικών χώρων, στα αμαξοστάσια της Ε.Α.Σ. Από την πρόσληψή τους ακολούθησαν το ωράριο των καθαριστριών των κεντρικών γραφείων της, το οποίο το 1982 είχε καθοριστεί σε έξι ώρες ημερησίως. Έτσι, η εξάωρη ημερήσια εργασία είχε καταστεί όρος της εργασιακής σύμβασης της κάθε μιας. Η Ε.Α.Σ. όμως με το από 18-7-1988 έγγραφο της Διευθύνσεως Διοικητικού Προσωπικού προς τους Διευθυντές των αμαξοστασίων και προς την Υποδιευθυνση Διοικητικού Προσωπικού, καθόριζε τις ώρες της ημερήσιας εργασίας των καθαριστριών, καθώς και εκείνων που είχαν καθήκοντα καθαρίστριας, ανεξάρτητα από τον τόπο παροχής της εργασίας τους, σε 7 ½ ώρες και επέβαλε μονομερώς, στην **A** από τις 5-9-1988, στη **B** από την 1-9-1988 και στις **Γ**, **Δ** από τις 19-7-1988 να εργάζονται επί 7 ½ ώρες την ημέρα.

Με τον τρόπο όμως αυτό μετέβαλε μονομερώς και εις βλάβη των παραπάνω, τους όρους των συμβάσεων τους, όπως αυτές είχαν διαμορφωθεί με την από το έτος 1982 ακολουθούμενη πρακτική.

Με βάση τις παραδοχές αυτές το δικαστήριο έκρινε ότι η σιωπηρή συμφωνία ευνοϊκότερου από τον προβλεπόμενο κανονισμό ωραρίου, είναι επιτρεπτή, και η μεταγενέστερη αύξηση των ωρών εργασίας αποτελεί μονομερή βλαπτική μεταβολή.

**5.3. Συμπεράσματα :** Από τους σημαντικότερους όρους της σύμβασης είναι αυτοί που αναφέρονται στο ωράριο εργασίας του μισθωτού. Ο εργοδότης είναι υποχρεωμένος να πληρώνει το μισθωτό για την εργασία που προσφέρει, με βάση τις ώρες εργασίας που αναφέρει η σύμβασή του. Επομένως είναι λογικό ότι οι ώρες αυτές πρέπει να προστατεύονται και να τηρούνται επακριβώς.

Τα δικαστήρια κρίνουν με ιδιαίτερη αυστηρότητα τις περιπτώσεις κατά τις οποίες έγινε μεταβολή των όρων της εργασιακής σύμβασης που έχουν σχέση με το ωράριο. Σε καμία περίπτωση δεν επιτρέπουν στον εργοδότη να παραβιάσει τα συμφωνημένα και να μεταβάλλει μονομερώς τους όρους αυτούς.

Από τις περιπτώσεις που μελετήσαμε, είναι φανερό ότι ο εργοδότης δεν έχει το δικαίωμα να αυξήσει τις ώρες εργασίας του μισθωτού χωρίς να έχει τη συγκατάθεσή του, και χωρίς να αυξήσει κι τις αποδοχές του. Επίσης σε ορισμένες περιπτώσεις είδαμε ότι ο εργοδότης δεν έχει ούτε το δικαίωμα να μειώσει τις ώρες εργασίας, εφόσον αυτό θα έχει σαν αποτέλεσμα τη μείωση των αποδοχών του μισθωτού.

Αποτελεί αναμφισβήτητο δικαίωμα του μισθωτού να εργάζεται με βάση τους όρους της σύμβασής του, και να διεκδικεί μέσω της νόμιμης οδού αποζημίωση για την παραβίαση των συμφωνημένων.

Ο ελεύθερος χρόνος του μισθωτού είναι πολύ σημαντικός, γιατί συμβάλλει στην ομαλή ανάπτυξη της προσωπικότητάς του. Επομένως ο εργοδότης οφείλει να τον σέβεται και να τον προστατεύει.

## ΚΕΦΑΛΑΙΟ 6ο

### ΒΛΑΠΤΙΚΗ ΜΕΤΑΒΟΛΗ ΤΩΝ ΟΡΩΝ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΜΕΣΩ ΥΠΟΒΙΒΑΣΜΟΥ ΣΕ ΥΠΟΔΕΕΣΤΕΡΗ ΘΕΣΗ

**6.1. Γενικά :** Το άρθρο 7 του Ν.2112/20, αναφέρει ότι κάθε μεταβολή που βλάπτει τον εργαζόμενο υλικά ή ηθικά, αποτελεί μονομερή βλαπτική μεταβολή.

Υποβιβάζοντας τον μισθωτό χωρίς να υπάρχει κάποιος σοβαρός λόγος (π.χ. πειθαρχικό παράπτωμα, κλονισμός εμπιστοσύνης κ.λ.π.), αναμφισβήτητα μειώνεται η προσωπικότητά του, και επομένως του δημιουργείται σοβαρή ηθική βλάβη. Ακόμα, σε πολλές περιπτώσεις ο υποβιβασμός συνεπάγεται και μείωση των αποδοχών του μισθωτού, πράγμα που σημαίνει και υλική βλάβη. Επομένως, σίγουρα ο υποβιβασμός αποτελεί Μονομερή Βλαπτική Μεταβολή.

Όσον αφορά την ηθική βλάβη, αυτή γίνεται πολύ μεγαλύτερη όταν ο υποβιβασμός έγινε με σκοπό την αντικατάσταση του μισθωτού από άλλο άτομο. Πράγμα που όπως θα δούμε στη συνέχεια από τα ιστορικά των αποφάσεων των δικαστηρίων, γίνεται πολύ συχνά.

Αποτελεί υποχρέωση του εργοδότη η προστασία της προσωπικότητας του μισθωτού, και επομένως είναι ανεπίτρεπτη κάθε πράξη που προκαλεί κάτι τέτοιο. Ο εργοδότης οφείλει εφόσον ο μισθωτός κάνει σωστά και αποδοτικά την εργασία που του έχει αναθέσει, να τον απασχολεί στην θέση που αναφέρει η σύμβαση εργασίας και να του δίνει τις συμφωνημένες αποδοχές.

#### 6.2. Ιστορικά Αποφάσεων Δικαστηρίων

##### 1η Περίπτωση-1959

Δ.Ε.Ν. τόμος 15ος, σελ. 240

Πρωτ. Πειραιώς 4427/58

Ο Α προσλήφθηκε στις 9-11-1953 από το Β, με σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου, ως τεχνίτης φούρνου. Ο Β εκμεταλλευόταν το αρτοποιείο ως μισθωτής. Ο Α εργαζόταν σε αυτό το αρτοποιείο και μετά την 1-6-1958 όταν έληξε η μίσθωση του αρτοποιείου από τον Β, και ανέλαβε την εκμετάλλευσή του ο Γ, που ήταν ιδιοκτήτης. Ο Γ διατήρησε τον Α στη θέση που είχε, χωρίς να μεταβάλλει τους όρους της προϋφιστάμενης σύμβασης. Επομένως ο Α διατήρησε όλα τα πλεονεκτήματα που απόρρεαν από την παλιά σύμβαση. Δηλαδή το δικαίωμα να ασχολείται με το ψήσιμο του ψωμιού λαμβάνοντας το νόμιμο ημερομίσθιο, καθώς και το ψήσιμο των φαγητών και των λοιπών ειδών που έφερναν οι πελάτες, από το οποίο κέρδιζε ποσοστό 25% από το



εισπρατόμενο ψηστικό δικαίωμα. καθώς και την τακτική πρόσθετη αμοιβή ύψους 80δρχ. την εβδομάδα κατά μέσο όρο.

Στις 20-6-1958 ο Γ μετάβαλλε μονομερώς τη σύμβαση του μισθωτού, διατάσσοντάς τον να αποχωρήσει από τη θέση που είχε, αντικαθιστώντας τον από άλλο νεοπροσληφθέντα υπάλληλο, και στο εξής να εργάζεται στο ζημωτήριο με το ίδιο ημερομίσθιο. Όμως η θέση αυτή είναι υποδεέστερη από εκείνη που είχε, καθώς ήταν θέση βοηθού.

Η μεταβολή αυτή ήταν βλαπτική για τον Α, γιατί εκτός από τη στέρηση του ποσοστού που έπαιρνε για το ψήσιμο, το οποίο δε θα μπορούσε να παίρνει στο εξής αφού δεν επιτρέπεται σ' αυτόν να ασχολείται πλέον με αυτή την εργασία. συνεπάγεται και ηθική μείωση γι' αυτόν. αφού τοποθετήθηκε σε θέση κατώτερη από αυτή που αρχικά είχε.

Έτσι αυτός απέκρουσε αυτή τη μεταβολή, και μέχρι τις 23-6-1958 εξακολούθησε να προσφέρει την εργασία του σύμφωνα με τους όρους που ίσχυαν πριν τη μεταβολή. Όμως ο Γ, δεν δεχόταν την εργασία του.

Επομένως σωστά έγινε δεκτή η αγωγή του Α, για καταβολή αποδοχών λόγω υπερημερίας του εργοδότη.

## **2η Περίπτωση-1960**

**Δ.Ε.Ν. τόμος 16ος, σελ. 164**

**Αρείου Πάγου 66/1960-Τμ.Β'**

Ο Α προσλήφθηκε από το ίδρυμα Β την 1-10-1939 ως πρακτικός νοσοκόμος. Με την ιδιότητα αυτή εργάστηκε μέχρι 23-6-1946. Τότε πήρε προαγωγή στη θέση του επιτηρητή και εργάστηκε μέχρι 23-6-1949, οπότε πήρε πάλι προαγωγή για τον αμέσως επόμενο βαθμό, του επόπτη νοσηλείας για το διάστημα της νύχτας. Εργάστηκε έτσι, μέχρι 2-1-1958. Τότε το ίδρυμα τον υποβίβασε στο βαθμό τουαπλού νοσοκόμου.

Αυτή η μονομερής μεταβολή των όρων της σύμβασης, είναι βλαπτική για τον Α. Σύμφωνα με το Ν.2112/20, το ίδρυμα είναι υποχρεωμένο να καταβάλλει τη νόμιμη αποζημίωση.

## **3η Περίπτωση-1963**

**Δ.Ε.Ν. τόμος 19ος, σελ. 692**

**Πρωτ. Καλαμάτας 38/1963**

Ο Α προσλήφθηκε τον Ιούλιο του 1956 από την εταιρία Β, με σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου. Εργαζόταν σαν μυλεργάτης «σιμιγδαλάς», συνεχώς μέχρι 12-2-1963, οπότε η Β κατήγγειλε τη σύμβαση εργασίας. Ο Α δεν ήταν ασφαλισμένος όταν άρχισε να εργάζεται στην επιχείρηση, ασφαλίστηκε όμως αργότερα στο Γ.Α.Α.Μ. (1961). Καθ' όλη τη διάρκεια της εργασίας του, η απόδοσή του ήταν ικανοποιητική, και ποτέ δεν κατηγορήθηκε για αμέλεια ή ανικανότητα ή μειωμένη απόδοση.

Η **B** απασχολεί στην εργασία της δύο βασικές κατηγορίες εργατών: τους μυλεργάτες και τους φορτοεκφορτωτές. Η εργασία των δεύτερων είναι σαφώς πιο βαριά από των μυλεργατών. Η **B** θέλοντας να μεταθέσει τον **A** από την εργασία που έκανε ως τότε σε αυτή των φορτοεκφορτωτών, τον έγραψε στην κατάσταση προσωπικού της 6ης Ιανουαρίου 1963, στη δύναμη των φορτοεκφορτωτών. Αυτό το πληροφορήθηκε ο **A**, και στην από 17-1-1963 εξώδικη δήλωσή του, διαμαρτυρήθηκε γι' αυτή την αναγραφή του, την οποία φυσικά δε δεχόταν, και δήλωσε ότι τυχόν αξίωση της **B** για πραγματοποίηση από αυτόν φορτοεκφορτωτικών εργασιών, θα αποτελούσε μονομερή βλαπτική μεταβολή των όρων της εργασιακής του σύμβασης.

Η **B** με την από 23-1-1963 εξώδικη απάντησή της, απαιτούσε από τον **A** να συμμορφωθεί με τις απαιτήσεις, επικαλούμενη ανάγκες της επιχείρησης.

Στη συνέχεια ο **A** δέχθηκε να κάνει εργασίες παραπλήσιες με εκείνες που παρείχε ως τότε, αρνήθηκε όμως να κάνει καθαρά φορτοεκφορτωτικές εργασίες. Μετά από αυτό η **B** κατήγγειλε στις 2-2-1963 την σύμβαση εργασίας, με έγγραφη καταγγελία που κοινοποιήθηκε στον **A**, δίνοντάς του την αποζημίωσή του. Όμως μετά από αυτή την καταγγελία, η **B** προσέλαβε τρεις άλλους εργάτες, στους οποίους ανατέθηκαν καθαρά μυλεργατικές εργασίες, παρά το γεγονός ότι δεν ήταν ασφαλισμένοι στο Τ.Α.Α.Μ.

Είναι λοιπόν φανερό η μονομερής βλαπτική μεταβολή που έγινε εις βάρος του **A**, του οποίου του ζητήθηκε να εργαστεί σε δουλειά πολύ πιο βαριά από εκείνη που είχε, και η οποία περιείχε και αδικαιολόγητη ηθική μείωση γι' αυτόν, ο οποίος για πάνω από έξι χρόνια εργαζόταν καλά και αποδοτικά χωρίς να έχει η επιχείρηση παράπονα από αυτόν. Ο ισχυρισμός της **B** ότι την μεταβολή την επέβαλλαν οι ανάγκες της επιχείρησης, διαψεύδεται από τα γεγονότα.

Για όλα τα παραπάνω η καταγγελία είναι άκυρη, και η σύμβαση μεταξύ των μερών εξακολουθεί να ισχύει. Για το διάστημα από 12-2-1963 μέχρι 2-4-1963 που η **B** δε δεχόταν την εργασία του **A**, του οφείλει μισθούς λόγω υπερημερίας.

#### **4η Περίπτωση-1968**

**Δ.Ε.Ν. τόμος 24ος, σελ. 730**

**Αρείου Πάγου 406/67-Τμ. Γ'**

Η **A** εργαζόταν στο Γαλλικό Ινστιτούτο που λειτουργεί στην Ελλάδα, ως διευθύντρια στο ειδικό τμήμα προπαρασκευής καθηγητών της Γαλλικής γλώσσας. Ο εργοδότης της, την μετάθεσε στη θέση της καθηγήτριας γαλλικής γλώσσας, σε κατώτερες τάξεις του δεύτερου κύκλου σπουδών.

Η μετάθεση αυτή συνεπάγεται την ηθική μείωση της Α, αφού η νέα θέση είναι σαφώς υποδεέστερη σε σχέση με την παλιά. Δεν πρόκειται για θέσεις ισοδύναμες, και σύμφωνα με την υπ' αριθμό 1952/61 εγκύκλιο του Ινστιτούτου, ο εργοδότης δεν είχε το δικαίωμα να αποφασίσει τη μετάθεση αυτή.

Επομένως, με βάση τα παραπάνω η σύμβαση εργασίας καταγγέλθηκε απροειδοποίητα από τον εργοδότη.

### **5η Περίπτωση-1969**

**Δ.Ε.Ν. τόμος 25ος, σελ.183**

**Αρείου Πάγου 658/68-Τμ.Β'**

Ο Α προσλήφθηκε την 1-1-1958 στην ομόρρυθμη εταιρία Β με σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου, και από τότε εργαζόταν και μετά τον Αύγουστο του 1964, όταν η επίχειρηση έγινε ανώνυμη. Είχε τη θέση του Προϊσταμένου Λογιστηρίου μέχρι το Σεπτέμβριο του 1966, οπότε η Β προσέλαβε και τοποθέτησε στη θέση του άλλο Λογιστή. Τον Α τον τοποθέτησε σε άλλη θέση μικρότερης σπουδαιότητας και μάλιστα υπό τις διαταγές του νέου υπαλλήλου.

Την πρόσληψη λογιστή την είχε ζητήσει ο ίδιος ο Α, λόγω του φόρτου εργασίας, για να ενημερώνει τα λογιστικά βιβλία. Ποτέ όμως δε συμφώνησε να γίνει ο νέος υπάλληλος Προϊστάμενος του Λογιστηρίου, και ο ίδιος να μεταφερθεί σε κατώτερη θέση.

Μετά από όλα αυτά, ο Α θεώρησε τη μονομερή αυτή μεταβολή σαν καταγγελία της σύμβασης, η οποία τον βλάπτει ηθικά, και αφού παρέδωσε υπηρεσία στο νέο υπάλληλο, αποχώρησε στις 18-10-1966.

Το δικαστήριο έκρινε ότι αυτή η τοποθέτηση του Α σε θέση κατώτερη από εκείνη που είχε για πάνω από δέκα χρόνια, αποτελεί μονομερή μεταβολή των όρων της σύμβασής του, η οποία επιφέρει και ηθική βλάβη και του δίνει το δικαίωμα να την θεωρήσει σαν απροειδοποίητη καταγγελία εκ μέρους του εργοδότη, και να ζητήσει τη νόμιμη αποζημίωση.

### **6η Περίπτωση-1970**

**Δ.Ε.Ν. τόμος 26ος, σελ. 354**

**Αρείου Πάγου 78/1970-Τμ. Β'**

Ο Α εργαζόταν στην υπηρεσία του Β, μέχρι που ο τελευταίος του αφαιρέσε το δικαίωμα να τηρεί τα λογιστικά βιβλία, τον απομόνωσε σε ένα δωμάτιο απαγορεύοντάς του να αναμιγνύεται στις εργασίες του λογιστηρίου, του οποίου ως τότε ήταν προϊστάμενος, του ανάθεσε την σύνταξη των καταστάσεων αναλύσεων γάλατος, και τέλος του μείωσε τις αποδοχές κατά 3.000δρχ. το μήνα.

Ο Α εργαζόταν πάνω από έξι χρόνια στην επιχείρηση του Β, ξεκινώντας στις 6-5-1962 και μέχρι τις 20-5-1968. Ο Β υποστήριξε ότι το Μάρτιο του 1967 διακόπηκε η πρώτη σύμβαση και καταρτήστηκε νέα, οπότε από αυτήν και μετά θα ορισθεί ο χρόνος υπολογισμού για την αποζημίωση. Όμως αποδείχθηκε ότι δεν υπήρχε λόγος να καταργηθεί η πρώτη.

Με βάση τα παραπάνω και εφαρμόζοντας το άρθρο 7 του Ν.2112/20, το δικαστήριο έκρινε ότι ο Β μετέβαλλε μονομερώς τη σύμβαση, ξεπερνώντας τα όρια άσκησης του διευθυντικού δικαιώματος, και έβλαψε σαφώς τον Α. Αυτό ισούται με καταγγελία της σύμβασης, γιατί όχι μόνο τον μείωσε αναθέτοντάς του άλλη εργασία από αυτή που είχαν συμφωνήσει, αλλά εκδήλωσε σαφώς δυσπιστία γι' αυτόν απομονώνοντάς τον σε ένα δωμάτιο, και απαγορεύοντάς του να ασχολείται με εργασίες στις οποίες ως τότε ήταν προϊστάμενος.

### **7η Περίπτωση-1973**

**Δ.Ε.Ν. τόμος 29ος, τεύχος 717, σελ. 724**

**Αρείου Πάγου 594/73-Τμ. Β'**

Ο Α προσλήφθηκε από την Β με σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου. Στις 20-5-1958 ανέλαβε υπηρεσία ως αντιπρόσωπος πωλήσεων στην Αθήνα. Αργότερα τον έστειλαν διαδοχικά στα υποκαταστήματα Ζυρίχης και Καΐρου, όπου είχε καθήκοντα αναπληρωτή διευθυντή πωλήσεων. Μετά, επί 22 μήνες τον απασχόλησαν στην Αίγυπτο, και τον έκαναν «Γενικό Διευθυντή για την ενωμένη Αραβική Δημοκρατία». Στη συνέχεια, τον Ιούλιο του 1965 επέστρεψε στην Αθήνα, και εργαζόταν ως διευθυντής πωλήσεων, καθώς και εμπορικός διευθυντής. Τον Οκτώβριο του 1966 τον έστειλαν στη Νέα Υόρκη, για να βοηθήσει στην οργάνωση του υποκαταστήματος που ετοίμαζαν εκεί. Από 1-2-1967 πήρε προαγωγή για την ανώτατη υπαλληλική βαθμίδα, ως Γενικός Διευθυντής του δυτικού ημισφαιρίου, έτσι ώστε να εκπροσωπεί την επιχείρηση στο χώρο αυτό, και να μπορεί να παίρνει σημαντικές αποφάσεις και πρωτοβουλίες. Τον Ιούνιο του 1969, τον διέταξαν να επιστρέψει στην Αθήνα, όπου εκεί όμως δεν του ανάθεσαν συγκεκριμένα καθήκοντα. Καθημερινά πήγαινε στα Κεντρικά γραφεία της Β, για να του προσδιορίσουν την υπηρεσιακή του θέση, χωρίς όμως να λαβαίνει απάντηση. Η κατάσταση αυτή προκάλεσε δυσμενή σχόλια των υπολοίπων υπαλλήλων εις βάρος του. Αυτό συνεχίστηκε μέχρι 24-9-1969 οπότε του δήλωσαν ότι τοποθετήτε στη Διεύθυνση «Μαρκετινγκ», ως βοηθός με ειδικά καθήκοντα, και με μισθό 20.000δρχ. που ισχύει από 1-7-1969.

Με βάση τα πραγματικά αυτά περιστατικά, η μονομερής εκ μέρους της Β μεταβολή που έγινε στις 24-9-1969 μετά από τρίμηνη ταλαιπωρία του Α, με την τοποθέτησή του στη θέση του βοηθού χωρίς καθορισμένα καθήκοντα, αποτελεί μονομερή βλαπτική μεταβολή των όρων της

σύμβασής του. Γιατί δεν είναι δυνατόν να έχει αυτός μια απλή θέση βοηθού αφού έχει εργαστεί ως ανώτερος και ανώτατος υπάλληλος.

Επομένως νόμιμα ο Α απέκρουσε την παραπάνω μεταβολή, αφού επιπλέον του προκαλεί και ηθική βλάβη, λόγω του υποβιβασμού του.

### **8η Περίπτωση-1973**

**Δ.Ε.Ν. τόμος 29ος, τεύχος 723, σελ. 1016**

**Εφετείο Αθηνών 2837/72**

Η Α προσλήφθηκε από την Β, αρχικά δοκιμαστικά, και κατόπιν από 1-1-1969 οριστικά, με σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου. Από την πρώτη μέρα της πρόσληψής της, τοποθετήθηκε στις τεχνικές υπηρεσίες, ως βοηθός σχεδιάστρια του προϊσταμένου των τεχνικών υπηρεσιών, μέχρι και τις 9-8-1970. Τον Μάρτιο του 1963 το Δ.Σ. της επιχείρησης όρισε ότι στην Διευθυντική Διεύθυνση υπάγονται τρεις υπηρεσίες: Οι οικονομικές, οι τεχνικές και η γραμματεία. Όρισε επίσης ότι στις τεχνικές υπηρεσίες, ο προϊστάμενος πρέπει να είναι διπλωματούχος πολιτικός μηχανικός, ο οποίος να έχει τον τίτλο «Προϊστάμενος Τεχνικών Υπηρεσιών», και θα έχει βοηθό ο οποίος κατά προτίμηση θα είναι μηχανολόγος ηλεκτρολόγος υπομηχανικός. Ορίστηκε επίσης ότι πρέπει να υπάρχει στο τμήμα και σχεδιαστής, ο οποίος θα βοηθά τους δύο παραπάνω στη σύνταξη σχεδίων μελετών, καθώς και στην ενημέρωση και τήρηση του τεχνικού αρχείου.

Με βάση τα παραπάνω, η Α που είχε δίπλωμα σχεδιάστριας καθώς και δεκάμηνη προϋπηρεσία, τοποθετήθηκε ως βοηθός του προϊσταμένου τεχνικών υπηρεσιών. Στο υπ' αριθμό 5572/12-8-1964 έγγραφο, αναγράφεται ότι αυτή προσλαμβάνεται ως διοικητική υπάλληλος που υπάγεται στη Διοικητική Διεύθυνση. Στις 4-8-1970 η Β με έγγραφό της, γνωστοποίησε στην Α ότι από τις 5-8-1970 θα πρέπει να παρουσιαστεί στη Γραμματεία, για να εργαστεί ως δακτυλογράφος. Δεδομένης της θέσης που είχε, η Α απέκρουσε αυτή τη μεταβολή και από τις 5-8-1970 έως τις 9-8-1970, πήγαινε στο γραφείο της για εργασία.

Το δικαστήριο θεώρησε ότι νόμιμα η Α απέκρουσε τη μεταβολή αυτή, γιατί ήταν σαφώς μονομερής και βλαπτική, και προκαλούσε ηθική και υλική μείωση σ' αυτήν, αφού τα καθήκοντα της δακτυλογράφου είναι σαφώς υποδεέστερα για μια διπλωματούχο σχεδιάστρια.

### **9η Περίπτωση-1975**

**Δ.Ε.Ν. τόμος 31ος, τεύχος 763, σελ. 658**

**Αρείου Πάγου 456/75-Τμ.Β'**

Ο Α προσλήφθηκε στις 16-11-1960 από το νόμιμο εκπρόσωπο του Β, ως καθαριστής και υπηρέτης στο Αιγινήτειο Νοσοκομείο. Τον Φεβρουάριο του 1961, μετά από τροποποίηση της αρχικής σύμβασης καταρτίστηκε

νέα σύμβαση, με βάση την οποία ο Α στο εξής θα εργαζόταν ως νοσοκόμος. Μ' αυτή την ιδιότητα εργάστηκε μέχρι 21-4-1972. Τότε η διεύθυνση του Νοσοκομείου του ανακείνωσε ότι πρέπει να σταματήσει να εργάζεται ως νοσοκόμος, και να αναλάβει καθήκοντα καθαριστή μαγειρειών. Ο Α διαμαρτυρήθηκε για αυτή τη μεταβολή (προφορικά και γραπτά), γιατί ήταν βλαπτική γι' αυτόν αφού θα είχε σαν συνέπεια από υπάλληλος που ήταν να γίνει εργάτης. Κάτι τέτοιο θα είχε δυσμενής συνέπειες για την βαθμολογική και μισθολογική του εξέλιξη.

Ο Α με την από 5-6-1972 δήλωσή του, ανακοίνωσε στη διεύθυνση του νοσοκομείου, ότι θεωρεί τη μεταβολή αυτή σαν καταγγελία της σύμβασης, και ζητά τη νόμιμη αποζημίωση.

Το δικαστήριο σωστά έκρινε ότι η παραπάνω μεταβολή είναι βλαπτική για τους όρους εργασίας του μισθωτού, και προκαλεί υλική και ηθική μείωση σ' αυτόν.

### **10η Περίπτωση-1975**

**Δ.Ε.Ν. τόμος 31ος, τεύχος 755, σελ. 266**

**Αρείου Πάγου 25/1975-Τμ. Β'**

Η Α προσλήφθηκε το 1947 με σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου σαν δακτυλογράφος-γραφέας στη « Φανέλα του Στρατιώτη» στη Θεσ/νίκη. Μετά από την διάλυση της παραπάνω επιχείρησης, εργάστηκε στον Ε.Ο.Π. στον τομέα Αστικών Κέντρων, στην ίδια πόλη. Τον Ιούνιο του 1970 με το ν.δ.572/70 εντάχθηκε στο τακτικό προσωπικό, και πιο συγκεκριμένα στην Γ' κατηγορία με 5ο βαθμό, και μισθό 5.643 δρχ. Τον Ιούνιο του 1971 την διέγραψαν από το τακτικό προσωπικό, και την έβαλαν στο προσωπικό με σύμβαση εργασίας, μειώνοντας τον μισθό της. Μετά από διαμαρτυρίες της, την έγραψαν ξανά στο τακτικό προσωπικό, με τον ίδιο βαθμό και μισθό. Στις αρχές Σεπτεμβρίου του 1971 της κοινοποίησαν μετάθεση στην παιδούπολη «Κ» Βέρροιας, όχι όμως ως δακτυλογράφος αλλά σαν ομαδάρχησα. Η εργασία αυτή είναι υποδεέστερη από εκείνη που είχε, με μεγαλύτερο ωράριο, και που συνεπάγονταν και ηθική μείωση. Μετά από διαμαρτυρίες της Α, ακυρώθηκε και αυτή η μεταβολή. Στις 26-10-1971 την μετάθεσαν πάλι, αυτή τη φορά στην παιδούπολη «Α» με την ιδιότητα της ομαδάρχησας. Πάλι η Α αρνήθηκε και αυτή τη μετάθεση. Τελικά στις 28-12-1971, της δίνουν νέα μετάθεση αυτή τη φορά στο Οικοτροφείο Τεχνικών Σχολών Ληξουρίου, στην Κεφαλλονιά, ως δακτυλογράφος. Όμως η Α αρνήθηκε και αυτή τη μετάθεση γιατί αυτή φροντίζει την χήρα μητέρα της ( ηλικίας 75 ετών), εργάζεται εδώ και 24 χρόνια στη Θεσ/νίκη και τέλος υπάρχει άλλη συνάδελφος της με 5ετή μόλις υπηρεσία και χωρίς οικογενειακά βάρη, η οποία μπορεί να μετατεθεί στην Κεφαλλονιά.

Το εφετείο έκρινε ότι αυτή η τέταρτη κατά σειρά μέσα σε ένα εξάμηνο, δυσμενής μεταχείριση της Α, αποτελεί μονομερή βλαπτική μεταβολή των όρων της σύμβασης εργασίας της εργαζομένης.

### **11η Περίπτωση-1976**

**Δ.Ε.Ν. τόμος 32ος, τεύχος 785, σελ. 576**

**Μον. Πρωτ. Αθηνών 1312/76**

Ο Α προσλήφθηκε με σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου που έγινε στις 16-12-1973, από την επιχείρηση Β ως Γενικός Διευθυντής, με μηνιαίο μισθό 53.000δρχ.

Μ' αυτή την ιδιότητα εργαζόταν ως τις 27-2-1975, οπότε η Β, εντελώς αντισυμβατικά, του ανάθεσε καθήκοντα Οικονομικού Συμβούλου. Όμως αυτή η θέση ήταν υποδεέστερη από αυτήν που είχε, αφού σαν Γενικός Διευθυντής εκπροσωπούσε τη Β, και ασκούσε εποπτεία και έλεγχο στο προσωπικό.

Την παραπάνω βλαπτική μεταβολή ο Α ορθά την απέκρουσε, όπως προκύπτει από την εξώδικη δήλωσή του, και την θεώρησε ως άτακτη καταγγελία της σύμβασής του.

### **12η Περίπτωση-1977**

**Δ.Ε.Ν. τόμος 33ος, τεύχος 812 & 813, σελ. 722**

**Αρείου Πάγου 726/77-Τμ. Β'**

Η Α, η οποία ήταν πτυχιούχος της Α.Σ.Ο.Ε.Ε. με μετεκπαίδευση στο Πανεπιστήμιο Μονάχου, προσλήφθηκε στις 25-10-1969 με σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου, από την επιχείρηση Β, αρχικά στην υπηρεσία επιθεωρήσεως και κατόπιν στις 28-9-1970 λόγω των ειδικών λογιστικών της γνώσεων, ως προϊσταμένη του Γενικού Λογιστηρίου με μηνιαίο μισθό 12.940 δρχ., που αντιστοιχεί στη θέση 2ου βαθμού της δημόσιας υπαλληλικής ιεραρχίας. Στις 18-6-1974 της κοινοποιήθηκε η απόφαση του Γενικού Διευθυντή, με βάση την οποία της στερούσαν την θέση της προϊσταμένης του Γενικού Λογιστηρίου, και την διέταζαν να παραδώσει υπηρεσία μέσα σε πέντε μέρες, και τέλος της έλεγαν ότι τίθεται πλέον στη διάθεση των διοικητικών υπηρεσιών.

Η Α απέκρουσε αυτή τη μεταβολήως παράνομη, αφού εκδόθηκε από αναρμόδιο όργανο, και αρνήθηκε να συμμορφωθεί με αυτήν. Τότε ο Γενικός Γραμματέας με το από 25-6-1974 έγγραφό του, της δήλωσε ότι θεωρεί την άρνησή της, ως εκ μέρους της καταγγελία της σύμβασης εργασίας, και ότι τη διαγράφει από το προσωπικό του Οργανισμού. Όμως αφού η Α κατείχε θέση 2ου βαθμού στον Οργανισμό, αρμόδιος για να την απολύσει είναι μόνο ο Πρόεδρος και όχι ο Γενικός Γραμματέας. Επομένως λόγω της αναρμοδιότητας του τελευταίου, η αφαίρεση από την Α της θέσης που είχε, καθώς και η απόλυσή της είναι άκυρες και



θεωρούνται σαν πράξεις που δεν έγιναν. Όμως αφού η **B** από την 1-7-1974 δεν δέχτηκε τις υπηρεσίες της **A**, είναι υπερήμερη και οφείλει τις αντίστοιχες αποδοχές.

### **13η Περίπτωση-1979**

**Δ.Ε.Ν. τόμος 35ος, τεύχος 836, σελ. 802**

**Αρείου Πάγου 582/79-Τμ.Β'**

Ο **A** προσλήφθηκε από το Κ.Τ.Ε.Λ. το Μάιο του 1965 ως βοηθός λογιστή. Το 1970 πήρε προαγωγή και έγινε λογιστής, παίρνοντας από τότε το μισθό που αντιστοιχεί σε αυτό το βαθμό, μαζί με τα σχετικά επιδόματα. Τον Απρίλιο του 1975 ο πρόεδρος του Κ.Τ.Ε.Λ. μετά από απόφαση του Δ.Σ. του ανάθεσε καθήκοντα βοηθού λογιστή με τον αντίστοιχο μισθό του βαθμού αυτού. Ο **A** μόλις ενημερώθηκε για αυτή τη μονομερή βλαπτική μεταβολή που έγινε εις βάρος του και υλικά και ηθικά, διαμαρτυρήθηκε με έγγραφες αναφορές στο Κ.Τ.Ε.Λ., στο γραφείο ευρέσεως εργασίας, στις αρμόδιες υπηρεσίες του Υπ. Μεταφορών και Συγκοινωνιών καθώς και προς το Υπ. Απασχόλησης.

Το εφετείο έκρινε ότι ο παραπάνω υποβιβασμός του **A**, αποτελεί μονομερή βλαπτική μεταβολή, και η συνέχιση της εργασίας με τους νέους όρους δεν αποτελεί αποδοχή.

### **14η Περίπτωση-1982**

**Δ.Ε.Ν. τόμος 38ος, τεύχος 939, σελ.1096**

**Αρείου Πάγου 885/82-Τμ.Β'**

Η **A** προσλήφθηκε με σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου που έγινε στις 8-6-1970 ως βοηθός λογιστή, από την επιχείρηση **B**. Στις 2-6-1972 πήρε προαγωγή στο βαθμό της λογίστριας. Από τότε εργάζεται με πολύ μεγάλη ικανότητα ως λογίστρια, έχοντας υπό την ευθύνη της, χωρίς επίβλεψη, την ενημέρωση του προβλεπόμενου από τον κώδικα φορολογικών στοιχείων, Ημερολογίου. Μετά από δημοσίευση της Δ.Α.56/76 με την οποία αυξάνονται σημαντικά από 20-7-1976 οι αποδοχές των λογιστών, οι εκπρόσωποι της **B** πρότειναν σε αυτή να δεχθεί τον υποβιβασμό της στο βαθμό του βοηθού λογιστή, για να αποφύγουν την καταβολή αυξημένων αποδοχών, παρόλο που δεν υπήρχαν τότε λόγοι περικοπής των δαπανών της επιχείρησης. Η **A** αρνήθηκε να δεχτεί αυτή τη βλαπτική μεταβολή, την οποία δέχτηκαν άλλοι συνάδελφοί της, τους οποίους η **B** κράτησε στην υπηρεσία της, και απέλυσε την **A** στις 30-4-1977 αρνούμενη να δεχτεί τις υπηρεσίες της και προσλαμβάνοντας άλλο υπάλληλο για την αντικατάστασή της. Όμως με αυτή την πράξη η επιχείρηση έγινε υπερήμερη λόγω της ακυρότητας της καταγγελίας ως καταχρηστικής, αφού έγινε εξαιτίας της άρνησης της **A** να δεχτεί τον υποβιβασμό της, καθώς δεν αποδείχθηκαν λόγοι οικονομικής



αναδιάρθρωσεως της υπηρεσίας του λογιστηρίου, στο οποίο υπήρχαν εννέα λογιστές σε σύνολο δεκατριών εργαζομένων.

Το εφετείο επικύρωσε την απόφαση του Πρωτοβάθμιου δικαστηρίου για καταβολή μισθών υπερημερίας για το διάστημα από 1-5-1977 έως 1-12-1977.

### **15η Περίπτωση-1985**

**Δ.Ε.Ν. τόμος 41ος, τεύχος 993, σελ. 178**

**Εφετείο Αθηνών 8692/84**

Ο **A** ήταν προϊστάμενος στο τμήμα «Διοικητικής Μέριμνας» μέχρι τις 2-8-1982, οπότε η **B** τον τοποθέτησε στην θέση του προϊσταμένου του υποτμήματος scrap. Η θέση όμως αυτή είναι κατώτερη από αυτή που αρχικά είχε. Επομένως το αίτημα του **A** να σταματήσει αυτή η παράνομη προσβολή της προσωπικότητάς του από την επιχείρηση, είναι βάσιμο.

Το εφετείο έκρινε ότι η μεταβολή των συνθηκών εργασίας του **A**, από την **B** στις 2-8-1982, λόγω του βλαπτικού χαρακτήρα της, δεν είναι δεσμευτική γι' αυτόν. Η **B** είναι υποχρεωμένη να αποκαταστήσει τα πράγματα στην αρχική τους κατάσταση.

### **16η Περίπτωση-1988**

**Δ.Ε.Ν. τόμος 44ος, τεύχος 1067, σελ. 404**

**Αρείου Πάγου 593/87**

Ο **A** στις 15-2-1969 προσλήφθηκε με σύμβαση εξαρτημένης εργασίας, από την τότε λειτουργούσα Υ.Ε.Ν.Ε.Δ., για να εργαστεί ως προϊστάμενος τμήματός της για δύο μήνες. Η σύμβαση αυτή μετατράπηκε στη συνέχεια σε αορίστου χρόνου, και στο **A** ανατέθηκαν καθήκοντα ελεγκτή εργασίας, τα οποία άσκησε από τότε συνεχώς μέχρι τον Ιανουάριο του 1980, οπότε με απόφαση της διεύθυνσης πολιτικού προσωπικού του Γ.Ε.Σ. μετατάχθηκε σε θέση συμβούλου προγραμμάτων και του ανατέθηκαν καθήκοντα προϊσταμένου του γραφείου προμηθειών. Στις 5-7-1983 με απόφαση της υπηρεσίας τοποθετήθηκε στο αρχείου ταινιών για άσκηση καθηκόντων συμβούλου προγραμμάτων, και αμέσως μετά στις 7-7-1983 με κοινή απόφαση των Υπουργών Προεδρίας και Εθνικής Άμυνας αποσπάσθηκε στο Υπουργείο Εθνικής Άμυνας, από το οποίο με απόφαση των ιδίων Υπουργών τοποθετήθηκε στην 441Α.Β.Υ.Υ.

Στην τελευταία αυτή υπηρεσία εμφανίστηκε στις 29-7-1983 και τοποθετήθηκε αμέσως στο τμήμα προγραμματισμού των αναγκών του λογιστηρίου της, χαρακτηριζόμενος ως εργατοτεχνίτης. Ο **A** προέρχεται από τις τάξεις των μονίμων αξιωματικών, είναι απόφοιτος της Στρατιωτικής Σχολής Ευελπίδων, εξελίχθηκε μέχρι του βαθμού του Υπολοχαγού και αποστρατεύθηκε γιατί τραυματίστηκε. Έχει πτυχίο Φαρμακοποιού και της Α.Σ.Ο.Ε.Ε., και διακρινόταν για την υπηρεσιακή

του απόδοσης. Η μετακίνηση του Α στην Α.Β.Υ.Υ. και η χρησιμοποίησή του σαν απλού υπαλλήλου, χαρακτηριζόμενου μάλιστα ως εργατοτεχνίτη, προκάλεσε την έντονη αντίδρασή του, και με έγγραφη πρόσκληση που κοινοποίησε στους αρμόδιους Υπουργούς Προεδρίας και Εθνικής Άμυνας διαμαρτυρήθηκε έντονα γι' αυτή τη μειωτική συμπεριφορά της υπηρεσίας, ζήτησε την αποκατάστασή του στην προηγούμενη θέση του, και μετά την διαμαρτυρία του άρχισε να απέχει από την άσκηση των καθηκόντων του, μη αποδεχόμενος τη μεταβολή που έγινε σε βάρος του.

Με βάση τα παραπάνω, το εφετείο δέχεται ότι η μετακίνηση του Α σε θέση φανερά κατώτερη, και η μείωση των αποδοχών του, αποτελεί έντονη μείωση της προσωπικότητάς του, και συνιστά μονομερή βλαπτική μεταβολή των όρων της εργασιακής του σύμβασης. Επίσης το γεγονός ότι στη σύμβασή του δεν υπήρχε πρόβλεψη για τέτοιου είδους μεταβολή, αποδεικνύει ότι αυτή είναι παράνομη και άκυρη γιατί εξέρχεται του διευθυντικού δικαιώματος, και προσκρούει στη συμβατική ευθύτητα, στην καλή πίστη και τα συναλλακτικά ήθη. Έκρινε επίσης το εφετείο, ότι αποτέλεσμα της παραπάνω προσβολής της προσωπικότητάς του, ήταν να υποστεί ο εργαζόμενος και ηθική βλάβη.

#### **17η Περίπτωση-1989**

**Δ.Ε.Ν. τόμος 45ος, τεύχος 1085, σελ. 182**

**Αρείου Πάγου 1953/87-Τμ.Δ'**

Ο Α προσλήφθηκε στις 5-9-1976 από την καλούμενη Ε.Ρ.Τ. Ι με σχέση εξαρτημένης εργασίας αορίστου χρόνου, ως έκτακτος συνεργάτης δημοσιογράφος της τηλεόρασης, με τις οριζόμενες από τις Σ.Σ.Ε. αποδοχές.

Στις 27-9-1977 τοποθετήθηκε στην υποδιεύθυνση Περιφερειακών Σταθμών, και ανέλαβε τα καθήκοντα του δημοσιογράφου- παρουσιαστή του δελτίου ειδήσεων του σταθμού Τηλεοράσεως Θεσ/νίκης. Η καθημερινή εργασία του ήταν η σύνταξη του ημερήσιου δελτίου των ειδήσεων, καθώς και η παρουσίασή του, σύμφωνα με το πρόγραμμα. Ο Α ακολουθεί ως προς το χρόνο και τον τρόπο εκτέλεσης της εργασίας του (με εξαίρεση αυτή που είναι καθαρά δημοσιογραφική), τις εντολές και τις οδηγίες της αρμόδιας υπηρεσίας, η οποία ασκεί την επίβλεψη και τον έλεγχο για την κανονική εκπλήρωση της εργασίας του, ιδίως από την άποψη της επιλογής, σειράς και σκοπιμότητας κατά την ανακοίνωση και παρουσίαση των εκάστοτε θεμάτων, τα οποία πρέπει να έχουν την έγκριση του διευθυντή και αρχισυντάκτη του δελτίου της Αθήνας. Μ' αυτό τον τρόπο ο Α πρόσφερε την εργασία του μέχρι τις 15-3-1982, ώσπου έλαβε εντολή να μετακινηθεί από την παραπάνω θέση, στη θέση του δημοσιογράφου ειδήσεων του Σταθμού Ραδιοφωνίας Θεσ/νίκης, και μάλιστα χωρίς να έχει καθοριστεί η εργασία που θα κάνει.

Αυτό έγινε προκειμένου ο Α και άλλοι τρεις συνάδελφοί του να αντικατασταθούν από άλλους, νέους στο επάγγελμα και την υπηρεσία, και οι οποίοι δεν ήταν καν μέλη της Ε.Σ.Η.Ε.Μ.Θ.

Η μεταβολή αυτή για τον Α ήταν καθαρός υποβιβασμός, οικονομική ζημιά (λόγω μείωσης των αποδοχών του), και μείωση της προσωπικότητάς του. Γιατί ενώ ήταν παλιός και έμπειρος δημοσιογράφος, που έχει διατελέσει και σαν προσωρινός προϊστάμενος του Σταθμού Τηλεόρασης Θεσ/νίκης, στη νέα θέση έχει προϊστάμενο που έχει προσληφθεί πρόσφατα, ο οποίος είναι δημοσιογράφος στο επάγγελμα, μόλις 22 ετών και χωρίς ανάλογη πείρα και προϋπηρεσία με αυτή του Α. Επίσης, από την μετακίνησή του αυτή περιορίζονται στο ελάχιστο οι δυνατότητες της επαγγελματικής του εξέλιξης ως δημοσιογράφου, αφού η απασχόληση στη νέα θέση είναι μηδαμινή, ώστε αυτός να γίνεται ουσιαστικά αργόμισθος.

Η μεταχείριση αυτή του Α και των τριών συναδέλφων του, προκάλεσε την αντίδραση του Σωματείου τους, το οποίο διαμαρτυρήθηκε γι' αυτήν έντονα και έκδωσε μάλιστα και σχετικό ψήφισμα από τη Γενική του Συνέλευση.

Μ' όλα αυτά ο Α σαφώς απέκρουσε τη μεταβολή σαν βλαπτική γι' αυτόν, και προτού η επιχείρηση επιμείνει, και για να τονίσει την αντίθεσή του, υπέβαλλε και έγγραφο παραίτησης που ζητά « να κάνουν αποδεκτή την αίτηση παραίτησής του, μετά από την κατάσταση που διαμορφώθηκε στο Κλιμάκιο Τηλεόρασεως Θεσ/νίκης». Μ' αυτά υπονοεί σαφώς ότι δεν δέχεται την επιχειρούμενη εις βάρος του υπηρεσιακή μεταβολή, και θεωρεί αυτήν ως άτακτη καταγγελία της σύμβασής του. Συνεπώς και η παραίτησή του μετά από την ήδη λύση της σύμβασης, σημαίνει απλώς τη θέληση του Α να παύσει να προσφέρει στο εξής τις υπηρεσίες του.

Από το Γενικό Κανονισμό Προσωπικού της επιχείρησης, με ισχύ νόμου, ο Γενικός Διευθυντής έχει το δικαίωμα να μετακινεί το προσωπικό από θέση σε θέση της ίδιας έδρας, οποτεδήποτε χωρίς διακρίσεις. Όμως στην περίπτωση αυτή η άσκηση του διευθυντικού δικαιώματος είναι καταχρηστική, και δεν δικαιολογείται η μετακίνηση ατόμου με την πείρα και τα προσόντα του Α. Μάλιστα, η αντικατάστασή του από άτομα λιγότερο έμπειρα και ικανά, τονίζει ακόμα περισσότερο αυτό το σημείο. Επομένως, η μετακίνηση αυτή προξένησε υλικές και ηθικές ζημιές στον εργαζόμενο, και το διευθυντικό δικαίωμα υπεβαίνει σαφώς τα όρια που βάζουν η καλή πίστη, τα χρηστά ήθη και ο οικονομικός και κοινωνικός σκοπός του δικαιώματος.

**18η Περίπτωση-1989****Δ.Ε.Ν. τόμος 45ος, τεύχος 1102, σελ. 1258****Αρείου Πάγου 36/89-Τμ. Β΄**

Στις 2-5-1968, προσλήφθηκε ο Α με σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου από την Ολυμπιακή Αεροπορία. Μετά τη λήξη της σύμβασης, στις 21-7-1968 συνέχισε να παρέχει την εργασία του, και η σύμβασή του μετατράπηκε σε αορίστου χρόνου. Στις 14-12-1973 του ανατέθηκαν καθήκοντα προϊσταμένου του τμήματος κινήσεως, και κατόπιν την 1-4-1977 αποσπάστηκε σε άλλη εταιρία, στην OLYMPIC CATERING OSA, και του ανατέθηκαν ανώτερα καθήκοντα προϊσταμένου υπηρεσίας. Στις 5-2-1982 επανήλθε στην Ολυμπιακή ως προϊστάμενος τμήματος τροφοδοσίας και καθαρισμού, και τελικά του ανατέθηκαν καθήκοντα θέσεως ΣΑΟ, τα οποία είναι κατώτερα από τα καθήκοντα που είχε κατά την διάρκεια της απόσπασής του.

Με αυτό τον τρόπο έγινε μονομερής βλαπτική μεταβολή της θέσης, και παράνομη προσβολή της προσωπικότητάς του. Το δικαστήριο με την απόφασή του υποχρέωσε την εταιρία να αναθέσει στον Α καθήκοντα προϊσταμένου, και να του καταβάλλει χρηματική αποζημίωση λόγω ηθικής βλάβης.

**19η Περίπτωση-1991****Δ.Ε.Ν. τόμος 47ος, τεύχος 1130, σελ. 220****Αρείου Πάγου 351/90-Τμ.Β΄**

Η Α προσλήφθηκε την 1-1-1985 από την επιχείρηση Β, ως ιματιοφύλακας με σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου. Αυτή ήταν απόφοιτος γυμνασίου και είχε πτυχίο της σχολής ψυχαγωγίας Κ.Ε.Φ.Κ. Σπουδών Θεσ/νίκης. Από την πρόσληψή της και μετά εκτελούσε καθήκοντα ιματιοφύλακα, τηρώντας τα απαραίτητα από τον κανονισμό βιβλία και εφοδιάζοντας τα διάφορα τμήματα με ιματισμό. Παράλληλα, συνόδευε τα παιδιά κατά τις εξόδους τους, και προορίζονταν για τη θέση της κοινωνικής λειτουργού.

Στις 19-5-1987 η διοίκηση της Β της ανακοίνωσε ότι της αναθέτει προσωρινά, χωρίς όμως να προσδιορίζει συγκεκριμένο χρονικό διάστημα, καθήκοντα τραπεζοκόμου, και ότι στη θέση της τοποθετείται η «Γ» η οποία μέχρι τότε εκτελούσε καθήκοντα τραπεζοκόμου. Σαν δικαιολογία της αλλαγής προβλήθηκε το γεγονός ότι η «Γ» ήταν βαρύκοη και διαμαρτύρονταν γι' αυτό οι τρόφιμοι του Ιδρύματος. Τα καθήκοντα της τραπεζοκόμου ήταν να ετοιμάζει την τραπεζαρία, να σερβίρει τα γεύματα και να βοηθάει στην κουζίνα. Για να εκτελεί κανείς όμως αυτά τα καθήκοντα, δεν είναι απαραίτητο να έχει οξεία ακοή. Είναι φανερό ότι το να γίνει η εργαζομένη από ιματιοφύλακας τραπεζοκόμος, αποτελεί μονομερή βλαπτική μεταβολή των όρων της σύμβασης εργασίας

της, διότι στην πρώτη προέχει το πνευματικό στοιχείο, ενώ στη δεύτερη το χειρωνακτικό. Εξάλλου η τραπεζοκόμος εργάζεται και τα Σαββατοκύριακα, ενώ αντίθετα η ιματιοφύλακας δεν εργάζεται. Η Α την παραπάνω μονομερή μεταβολή την θεώρησε ως βλαπτική γι' αυτήν, και αρνήθηκε να την αποδεχτεί. Δήλωσε μάλιστα στους εκπροσώπους της Β, ότι εξακολουθεί να προσφέρει τις υπηρεσίες της με βάση τους όρους με τους οποίους αρχικά προσλήφθηκε. Σε απάντηση αυτής της δήλωσης της Α, η Β στις 29-5-1987 κατήγγειλε τη σύμβαση εργασίας της. Η καταγγελία αυτή, εξαιτίας αυτών που προηγήθηκαν αυτής, υπερβαίνει προφανώς τα όρια που επιβάλλονται από την καλή πίστη, τα χρηστά ήθη και τον οικονομικό και κοινωνικό σκοπό του δικαιώματος, και σαν τέτοια είναι καταχρηστική και άκυρη.

Το δικαστήριο δέχτηκε τα παραπάνω και έκανε δεκτή την αγωγή, απορρίπτοντας την έφεση της Β, την οποία υποχρέωσε να καταβάλλει μισθούς λόγω υπερημερίας.

### **20η Περίπτωση-1992**

**Δ.Ε.Ν. τόμος 48ος, τεύχος 1169, σελ. 1294**

**Αρείου Πάγου 1141/92-Τμ. Β'**

Ο Α εργαζόταν ως προϊστάμενος του τμήματος ασφαλίσεων της επιχείρησης Β. Μάλιστα είχε οργανώσει ο ίδιος το τμήμα με τέτοιο τρόπο, ώστε να αποδεσμευτούν τέσσερις υπάλληλοι, από τους οκτώ που εργάζονταν στο τμήμα αυτό παλιότερα. Στις 20-4-1989 ο διευθυντής του, του έκανε γνωστό ότι η γενική διεύθυνση σκόπευε να τοποθετήσει προϊστάμενο στο τμήμα του, τον μέχρι τότε υφιστάμενό του Ρ.Κ. Ο Α τότε, με την από 21-4-1989 επιστολή του καθιστούσε γνωστό στη διεύθυνση ότι δε δεχόταν την πρωτοφανή αυτή μεταβολή των όρων της σύμβασής του. Στη συνέχεια η Β, του πρότεινε να τον δανείσει στη θυγατρική της εταιρία «Int. Ζημιών» που στεγαζόταν στο ίδιο κτίριο, μόνο και μόνο για να τοποθετηθεί στη θέση του ο Ρ.Κ. Ύστερα από την εύλογη άρνηση του Α να δεχθεί το δανεισμό του, αφού λόγω της ηλικίας του και της επερχόμενης συνταξιοδοτήσεώς του, δε θα ήταν εύκολο γι' αυτόν να προσαρμοστεί στις νέες συνθήκες εργασίας, επακολούθησε από την Β (η οποία παραγνώρισε τη μέχρι τότε προσφορά του), ο υποβιβασμός του. Έτσι ο παραπάνω διευθυντής, άρχισε να συνεργάζεται υπηρεσιακά με τον Ρ.Κ., αγνοώντας τον Α που περιορίστηκε μόνο στην υπογραφή εγγράφων, ενώ όλες οι δραστηριότητες περιήλθαν στον υφιστάμενό του.

Ο Α, ο οποίος ήταν τότε 60 ετών και σε δύο χρόνια θα έπαιρνε τη σύνταξή του, δεν είχε λόγο να προκαλέσει την απόλυσή του. Γι' αυτό αντέδρασε στον υποβιβασμό αυτό με τη δήλωση ότι θα προσφύγει στη δικαιοσύνη, χωρίς όμως να αδιαφορεί για την εργασία του.

Η Β θέλοντας να επιρρίψει ευθύνες στον Α για τον υποβιβασμό του, ισχυρίστηκε αβάσιμα ότι ο δανεισμός αποφασίστηκε στο πλαίσιο της αναδιοργάνωσης των υπηρεσιών της. Τελικά η Β λόγω της αντίδρασης του Α, στις 20-7-1989 κατήγγειλε τη σύμβαση εργασίας. Η υπό τις συνθήκες όμως αυτές καταγγελία, λόγω του ότι δεν υπήρξε αντισυμβατική συμπεριφορά του Α που να τη δικαιολογεί, υπερβαίνει προφανώς τα όρια που ορίζει το άρθρο 281 του Α.Κ. και είναι ως εκ τούτου άκυρη ως καταχρηστική.

### **21η Περίπτωση-1996**

**Δ.Ε.Ν. τόμος 52ος, τεύχος 1248, σελ.680**

**Μονομ. Πρωτ. Αθηνών 1685/95**

Ο Α είναι υπάλληλος της τράπεζας Β από το 1972. Κατέχει το βαθμό του Υποδιευθυντή Β', με βαθμολογική αρχαιότητα από την 1-1-1990. Τον Ιανουάριο του 1994 τοποθετήθηκε ως διευθυντής στη Διεύθυνση Προσωπικού, και παράλληλα είχε την εποπτεία της Διεύθυνσης Γραμματείας και Δημοσίων Σχέσεων της τράπεζας. Όμως με την από 18-11-1994 απόφαση του Προέδρου του Δ.Σ., η οποία κοινοποιήθηκε αμέσως σ' αυτόν, τον μετάθεσαν στο υποκατάστημα της Νέας Ερυθραίας στη θέση του Διευθυντή, και έπρεπε να αναλάβει υπηρεσία εκεί στις 21-11-1994. Ο Α αρνήθηκε να δεχτεί αυτή τη μεταβολή, γιατί ήταν βλαπτική γι' αυτόν, αφού στην ουσία υποβιβαζόταν από την επιτελική θέση του Διευθυντή Διευθύνσεως Προσωπικού από την οποία επόπτευε όλα τα υποκαταστήματα της τράπεζας, στη θέση του Διευθυντή υποκαταστήματος όπου θα είχε την εποπτεία 15 μόνο ατόμων. Ο υποβιβασμός αυτός θα ήταν μειωτικός για αυτόν από επαγγελματική, κοινωνική, ηθική αλλά και οικονομική άποψη, αφού η θέση εργασίας αποτελεί έννομο αγαθό που συνδέεται με την αξία του ανθρώπου, και ανάγεται στη σφαίρα της προσωπικότητας. Είναι φανερό ότι η εκτέλεση της παραπάνω απόφασης της Β, θα προκαλέσει ανεπανόρθωτη βλάβη στην προσωπικότητά του. Επομένως συντρέχει επείγουσα ανάγκη να ληφθεί το ζητούμενο από τον Α, ασφαλιστικό μέτρο για την εξασφάλισή του, και να αναγνωρισθεί ο μονομερής και βλαπτικός χαρακτήρας της μετάθεσης αυτής.

### **22η Περίπτωση-1996**

**Δ.Ε.Ν. τόμος 52ος, τεύχος 1248, σελ. 684**

**Μον.Πρωτ.Αθηνών 2614/94**

Ο Α προσλήφθηκε από τον Ο.Τ.Ε. με σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου στις 11-5-1972. Στις 20-6-1993 πήρε προαγωγή στο βαθμό του Διευθυντή, εξαντλώντας έτσι όλους τους βαθμούς ιεραρχίας. Στις 4-6-1993, συγκροτήθηκε επιτροπή αποτελούμενη από τέσσερα υπηρεσιακά

στελέχη, και ένα γραμματέα, με σκοπό την τροποποίηση ορισμένων διατάξεων του ΓΕΚΑΠ/ΟΤΕ και την μεταφορά τους στην δημοτική. Στις 13-12-1993 ο Πρόεδρος της επιτροπής έστειλε ενημερωτικό σημείωμα στον βοηθό του Γενικού Διευθυντή του Ο.Τ.Ε. αναφέροντας ότι από 4-10-1993 η επιτροπή θα ανέστειλε τις εργασίες της λόγω προεκλογικής περιόδου, και ότι είχαν επεξεργαστεί μόνο 40 άρθρα, και τέλος ότι για να λειτουργήσει η επιτροπή κανονικά θα έπρεπε να αποδεσμευτούν τα μέλη της από τις εργασίες τους για τα τρέχοντα θέματα. Μετά από αυτά, ο Γενικός Διευθυντής του Ο.Τ.Ε. με την από 30-12-1993 απόφασή του, έκανε ανασυγκρότηση της επιτροπής, η οποία πλέον θα αποτελούνταν από επτά υπηρεσιακά στελέχη, μεταξύ των οποίων και ο Α, χωρίς όμως γραμματέα. Επίσης στην παράγραφο 4 αυτής της απόφασης αναφερόταν ότι για όσο διάστημα θα χρειαζόταν για την ολοκλήρωση των εργασιών της επιτροπής, τα μέλη της θα απαλλάσσονταν εξ ολοκλήρου από τα κύρια καθήκοντά τους. Στη συνέχεια ακολούθησε το από 18-1-1994 έγγραφο της Διεύθυνσης Προσωπικού του Ο.Τ.Ε., στο οποίο αναφερόταν ότι την θέση του Α παίρνει ο «Χ» με καθήκοντα ανωτέρου βαθμού, και ότι ο Α θα υπάγεται πλέον διοικητικά στην Διεύθυνση Προσωπικού. Ο «Χ» όμως, ήταν νεότερος από τον Α κατά ένα βαθμό, αφού πριν κατείχε το βαθμό του Προϊσταμένου Υπηρεσίας.

Μετά την απαλλαγή του Α από τα υπηρεσιακά του καθήκοντα, και την υπαγωγή του διοικητικά σε συνάδελφό του νεώτερο σε βαθμό, τα μέλη της επιτροπής μαζί με τον Α έστειλαν στον Γενικό Διευθυντή το από 8-2-1994 ενημερωτικό σημείωμα, στο οποίο αναφέρουν ότι με τις παραπάνω ενέργειες θίγεται η υπηρεσιακή τους υπόσταση, προσβάλλεται βάνουσα η προσωπικότητά τους και παραβιάζεται η ιεραρχία. Για τον ίδιο λόγο διαμαρτυρήθηκαν και οι συνδικαλιστικές οργανώσεις των εργαζομένων, αφού θεώρησαν ότι οι ενέργειες αυτές έγιναν με σκοπό την δίωξη των μελών της επιτροπής, λόγω της ιδεολογικής τους τοποθέτησης. Επίσης, δεν προέκυψε κανένα αποδεικτικό στοιχείο για παρόμοιο περιστατικό απαλλαγής από υπηρεσιακά καθήκοντα, σε μέλη άλλων παλαιότερων επιτροπών, και ούτε προβλέπεται κάτι τέτοιο από τον Γενικό Κανονισμό Προσωπικού.

Από όλα αυτά προκύπτει ότι η τοποθέτηση του Α σαν μέλος της παραπάνω επιτροπής, με παράλληλη αφαίρεση των κυρίων καθηκόντων του σαν Διευθυντή Προσωπικού, δεν είναι τιμητική για αυτόν όπως ισχυρίστηκε ο Ο.Τ.Ε., αλλά αντιθέτως είχε σαν αποτέλεσμα την υπηρεσιακή του μείωση. Επομένως, η παραπάνω άσκηση του διευθυντικού δικαιώματος από τον Ο.Τ.Ε. είχε σαν αποτέλεσμα την μονομερή βλαπτική μεταβολή των όρων της σύμβασης του Α, και έγινε κατά παράβαση του άρθρου 281Α.Κ. Άρα η απόφαση αυτή, είναι άκυρη. Επίσης, οι ενέργειες του Ο.Τ.Ε. προκάλεσαν επαγγελματική και ηθική μείωση στον Α, καθώς και προσβολή της προσωπικότητάς του, με συνέπεια να υποστεί και ηθική βλάβη.



Κατόπιν αυτών, ο Ο.Τ.Ε. πρέπει να επανατοποθετήσει τον Α στη θέση του, να τον απασχολεί πραγματικά με απειλή χρηματικής ποινής για κάθε μέρα άρνησής του, και να του καταβάλλει και αποζημίωση για την ηθική βλάβη που του προκάλεσε.

**6.3. Συμπεράσματα:** Είναι πραγματικά εντυπωσιακό το γεγονός ότι οι περισσότερες περιπτώσεις μονομερούς βλαπτικής μεταβολής, έγιναν για αυτό το λόγο στο διάστημα από το 1955 μέχρι το 1996. Το δικαστήριο κρίνει με αυστηρότητα και αυτές τις περιπτώσεις, γιατί η βλάβη που προκαλείται στον μισθωτό δεν είναι μόνο υλική, αλλά κυρίως ηθική. Και αυτό το δικαστήριο το υπολογίζει πολύ περισσότερο.

Ιδιαίτερη εντύπωση μας έκαναν πέντε περιπτώσεις μέσα στο χρονικό διάστημα που εξετάσαμε, οι οποίες έχουν ένα κοινό χαρακτηριστικό. Και στις πέντε αυτές περιπτώσεις έχουμε υποβιβασμό Λογιστή, στη θέση του βοηθού Λογιστή, έτσι ώστε ο εργοδότης να αποφύγει την καταβολή των αυξημένων αποδοχών που προβλέπει ο νόμος για τους λογιστές. Ειδικά στην 5η Περίπτωση, ο εργοδότης απαίτησε από την εργαζομένη να δεχτεί τον υποβιβασμό, επειδή όλοι οι άλλοι συνάδελφοί της τον αποδέχτηκαν.

Ο νόμος οφείλει μέσω των πολιτικών δικαστηρίων να προστατεύει τον μισθωτό από τέτοια συμπεριφορά, και με τις κυρώσεις που επιβάλλει να αποθαρρύνει τους εργοδότες από πράξεις τέτοιου περιεχομένου.

Κάθε μισθωτός προσφέρει τη σωματική και πνευματική του εργασία καταβάλλοντας μεγάλη προσπάθεια, και επομένως πρέπει να γίνεται απόλυτα σεβαστή η προσφορά του στην εκπλήρωση των στόχων της κάθε επιχείρησης.



## ΚΕΦΑΛΑΙΟ 7ο ΜΟΝΟΜΕΡΗΣ ΒΛΑΠΤΙΚΗ ΜΕΤΑΒΟΛΗ ΓΙΑ ΛΟΓΟΥΣ ΕΚΔΙΚΗΣΗΣ

**7.1. Γενικά:** Πολλές φορές οι εργοδότες, χρησιμοποιώντας το διευθυντικό τους δικαίωμα για λόγους καθαρά μη δεοντολογικούς, μεταβάλλουν τους όρους εργασίας των εργαζομένων, έτσι ώστε να τους τιμωρήσουν έμμεσα για κάποια πράξη ή παράληψη. Τέτοιες περιπτώσεις έχουν συνήθως σαν αιτία την προσφυγή των εργαζομένων στις αρμόδιες υπηρεσίες για να υποχρεώσουν τους εργοδότες να τους καταβάλλουν κάποιες οφειλές ή όταν πηγαίνουν ως μάρτυρες σε δικαστήριο εναντίον του εργοδότη, ή ακόμα και όταν καταφεύγουν στα πολιτικά δικαστήρια για να υποχρεώσουν τον εργοδότη να τηρήσει τους όρους της σύμβασης εργασίας τους κ.λ.π.

Θα μπορούσαμε να αναφέρουμε πολλές ακόμα αιτίες που προκαλούν την εκδικητικότητα του εργοδότη, τις οποίες όμως σε καμμία περίπτωση δεν μπορούμε να δικαιολογήσουμε, και αποτελούν οπωσδήποτε μονομερή βλαπτική μεταβολή σε βάρος του μισθωτού, και την οποία αυτός μπορεί να θεωρήσει σαν άτακτη καταγγελία της σύμβασής του. Η καταγγελία αυτή, δίνει στον εργαζόμενο το δικαίωμα να ζητήσει τη νόμιμη αποζημίωση ή να απαιτήσει από τον εργοδότη μέσω της δικαστικής οδού, την τήρηση των όρων της εργασιακής του σύμβασης, όπως αυτοί ήταν προτού πραγματοποιηθεί η μεταβολή.

Στις περιπτώσεις που παραθέτουμε στις επόμενες σελίδες, γίνεται σαφής ο τρόπος με τον οποίο ο εργοδότης βλάπτει το μισθωτό, καθώς και τα αίτια που προκάλεσαν αυτού του είδους τη συμπεριφορά.

### 7.2. Ιστορικά Αποφάσεων Δικαστηρίων

#### 1η Περίπτωση-1969

Δ.Ε.Ν. τόμος 25ος, σελ. 823

Αρείου Πάγου 429/69-Τμ. Β'

Ο Α εργαζόταν στην επιχείρηση Β, από το 1952. Μετά την αποχώρηση του πατέρα του το 1958, τον οποίο διαδέχτηκε, του είχε ανατεθεί η επίβλεψη 300 περίπου εργατριών στην καπναποθήκη της επιχείρησης. Τους χειμερινούς μήνες, μετά το τέλος της επεξεργασίας του καπνού, του είχε ανατεθεί η μετάβαση στις καπνοπαραγωγικές περιφέρειες, για να κάνει δειγματοληψία και ποιοτικό έλεγχο των καπνών που προορίζονταν για αγορά. Για αυτή την εργασία έπαιρνε εκτός από το μισθό, και ένα

ποσό για έξοδα διανυκτερεύσεως, οδοιπορικά, έξοδα μετακινήσεως κ.λ.π.

Πριν το 1967 ο **A** μαζί με άλλους δύο συναδέλφους του, ζήτησε αύξηση αυτού του ποσού. Στις 2-1-1967 τους δώθηκε αύξηση η οποία ήταν ύψους 10 δρχ. ημερησίως, η οποία όμως φάνηκε ανεπαρκής στους ενδιαφερόμενους. Έτσι, στις 5-1-1967 με έγγραφη αναφορά ζήτησαν επιπλέον αύξηση.

Επειδή η επιχείρηση δεν έδωσε συνέχεια στο θέμα, στις 30-9-1967 με εξώδικη πρόσκληση, ο **A** ζήτησε αναδρομικά αμοιβή από το 1952, ισχυριζόμενος ότι κατά τους χειμερινούς μήνες πρόσφερε πρόσθετη εργασία πηγαίνοντας εκτός έδρας. Δήλωσε μάλιστα ότι θα ζητήσει την πληρωμή του μέσω της δικαστικής οδού.

Μετά από αυτό η **B** στις 11-11-1967, κάλεσε τον **A** να εργαστεί ως καταγραφέας και καταμετρητής των δεμάτων καπνού που προορίζονταν για εξαγωγή. Αυτός όμως αρνήθηκε, και την άρνησή του αυτή ακολούθησε έγγραφη διαμαρτυρία της **B**, η οποία όμως παρόλα αυτά συνέχισε να δέχεται τις υπηρεσίες του στην αρχική του θέση, μέχρι τις 18-12-1967. Τότε του ανάθεσε εκ νέου την εργασία του καταμετρητή, οπότε αυτός πάλι αρνήθηκε και τότε η **B** στις 21-12-1967 τον απέλυσε.

Με βάση τα παραπάνω είναι εύλογη η άρνηση του **A** να εργαστεί στη νέα θέση, η οποία θα αποτελούσε μονομερή βλαπτική μεταβολήτων όρων της σύμβασής του, καθώς θα τον μείωνε ηθικά στα μάτια των συναδέλφων του, αφού τα καθήκοντα της νέας αυτής θέσης είναι στην αρμοδιότητα του θυρωρού-φύλακα του εργοστασίου.

Επομένως, η καταγγελία της σύμβασης είναι άκυρη, γιατί είναι φανερό ότι έγινε για λόγους εκδίκησης, επειδή ο **A** ζήτησε να πληρωθεί αναδρομικά για τις υπηρεσίες που πρόσφερε από το 1952 στην επιχείρηση **B**.

## 2η Περίπτωση-1971

Δ.Ε.Ν. τόμος 27ος, τεύχος 667, σελ. 584

Εφετείο Θεσ/νίκης 281/70

Ο **A** είχε προσληφθεί το 1947 στον κυλινδρόμυλο της **B**, και εργάστηκε μέχρι το 1951, οπότε αυτός καταστράφηκε από φωτιά. Το 1955 η **B** έφτιαξε νέο κυλινδρόμυλο, και εκτιμώντας την ικανότητα, εργατικότητα και την ευσυνειδησία του **A**, τον προσέλαβε ξανά ως μυλεργάτη. Ήταν δηλαδή υπεύθυνος του τμήματος που γινόταν ο καθαρισμός του σιταριού, το πλύσιμο και η βελτίωσή του. Επίσης είχε πάντα και ένα βοηθό για να τον βοηθά στην εκτέλεση των καθηκόντων του.

Το 1968 η **B** οργισμένη με τον **A** επειδή είχε προκαλέσει την παρέμβαση των αρμοδίων αρχών για να την αναγκάσει να πληρώσει κάποιες οφειλές της προς αυτόν, σταμάτησε να του δίνει το επίδομα της θέσης, που οικειοθελώς του έδινε μέχρι τότε, και ύστερα για να τον

αναγκάσει να παραιτηθεί τον μετάθεσε σε άλλο κυλινδρόμυλο σε διαφορετικό σημείο της πόλης, και τον διέταξε να εργαστεί εκεί χωρίς βοηθό.

Η μονομερής αυτή μεταβολή, προκαλεί όχι μόνο ηθική μείωση στον Α, αλλά και υλική ζημιά. Γιατί θα έπρεπε να ξοδεύει 150 δρχ. το μήνα για έξοδα μεταφοράς. Συνεπώς, σωστά ο Α αρνήθηκε να δεχτεί αυτή τη βλαπτική μεταβολή, και δήλωσε και γραπτώς με την από 11-10-1968 ότι θα εξακολουθήσει να εργάζεται στην αρχική του θέση, με τους όρους που ίσχυαν ως τότε. Η Β επέμεινε στην απόφασή της, και γι' αυτό ο Α πήγε στην αρμόδια Επιθεώρηση Εργασίας. Αυτή αμέσως κάλεσε το νόμιμο εκπρόσωπο της Β, για να δώσει εξηγήσεις. Μόλις η Β έμαθε τις ενέργειες του Α, τον απέλυσε.

Επομένως από όλα αυτά τα πραγματικά περιστατικά, η απόλυση του Α, είναι αντίθετη με το άρθρο 281 Α.Κ., και άρα είναι άκυρη.

### **3η Περίπτωση-1981**

**Δ.Ε.Ν. τόμος 37ος, τεύχος 895, σελ. 55**

**Αρείου Πάγου 1418/80-Τμ. Β'**

Ο Α προσλήφθηκε με σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου από την Β στις 23-9-1976, για να εργαστεί ως υπάλληλος στο εργοστάσιό της, στο Νέο Ηράκλειο Αττικής. Του ανατέθηκαν καθήκοντα αποθηκάρου και προγραμματιστή της παραγωγής ορισμένων προϊόντων.

Στις 11-12-1976 η Β κατήγγειλε τη σύμβαση εργασίας, γιατί ο Α πήρε μέρος σε 2ήμερη απεργία, η οποία δεν είχε κυρηχθεί από τα νόμιμα επαγγελματικά σωματεία. Αυτή η καταγγελία ανακλήθηκε στις 17-12-1976 μετά από συμφωνία μεταξύ της Β και των οικείων επαγγελματικών σωματείων. Όμως, στις 29-12-1976 μετά από διάστημα 12 μόνο ημερών, η Β ανακοίνωσε στον Α ότι μετατίθεται στο κατάστημα που αυτή έχει στην οδό Αιόλου, χωρίς να έχει μεσολαβήσει άλλο περιστατικό που να διαταράζει τις σχέσεις τους.

Ο Α με την από 31-12-1976 εξώδικη δήλωσή του, απέκρουσε αυτή τη μετάθεση, και συνέχισε να παρέχει τις υπηρεσίες του στην αρχική του θέση. Όμως η Β αρνήθηκε να δεχτεί την εργασία του με τη δικαιολογία ότι τρεις υπάλληλοι είχαν πάρει μετάθεση από το κατάστημα της οδού Αιόλου, και η μετάθεση του Α ήταν αναγκαία γιατί είχαν διαταραχτεί οι σχέσεις του με τον Διευθυντή Προσωπικού, λόγω της συμμετοχής του στην παράνομη απεργία.

Όμως η μετάθεση του Α γινόταν όχι για την εξυπηρέτηση της επιχείρησης, αφού αποδείχτηκε ότι δεν είχαν μετατεθεί οι τρεις υπάλληλοι, ούτε είχαν διαταραχθεί οι σχέσεις του Α με τον παραπάνω Διευθυντή, αλλά για λόγους εκδίκησης επειδή πήρε μέρος στην παράνομη απεργία.

Είναι επομένως φανερό ότι η μετάθεση αυτή υπερβαίνει τα όρια που ορίζονται από την καλή πίστη, τα χρηστά ήθη κ.λ.π. όχι μόνο γιατί γίνεται για λόγους εκδίκησης, αλλά και εξαιτίας του βλαπτικού χαρακτήρα της μεταβολής, αφού ο Α θα ήταν πλέον υποχρεωμένος να πραγματοποιεί διαδρομή μιας ώρας και 10 λεπτών για να πάει στο κατάστημα της οδού Αιόλου, αντί για τα 10 μόνο λεπτά που χρειαζόνταν για να πάει στο Νέο Ηράκλειο. Επίσης θα εργαζόταν έξι μέρες την εβδομάδα αντί για πέντε που εργαζόταν ως τώρα. Τέλος εκτίθεται στα μάτια των συναδέλφων του, οι οποίοι γνωρίζουν ότι η μετάθεση αυτή είναι κατά κάποιο τρόπο πειθαρχική ποινή.

Το δικαστήριο έκρινε ότι η Β μη δεχόμενη τις υπηρεσίες του Α όπως αρχικά είχαν συμφωνήσει, γίνεται υπερήμερη.

#### **4η Περίπτωση-1986**

**Δ.Ε.Ν. τόμος 42ος, τεύχος 1021, σελ. 399**

**Μον. Πρωτ. Καλάματας 86/85**

Με σύμβαση εξαρτημένης εργασίας αορίστου χρόνου προσλήφθηκε ο Α από το Κ.Τ.Ε.Λ., αρχικά ως υπάλληλος που αντικαθιστά αυτούς που έχουν άδεια ή όσους εκδότες εισητηρίων βρίσκονται σε εβδομαδιαία ανάπαυση του υπεραστικού σταθμού λεωφορίων, και στη συνέχεια με απόφαση του Δ.Σ. του Κ.Τ.Ε.Λ., ορίστηκε σε αυτόν να προσφέρει εργασία ως εφεδρικός εισπράκτορας. Όμως, τελικά ποτέ δεν πρόσφερε αυτού του είδους την εργασία, αλλά από την αρχή απασχολήθηκε ως υπάλληλος στα γραφεία εκδόσεως των εισητηρίων (μέσω μιας νέας σιωπηρής συμφωνίας). Με αυτή την ιδιότητα ο Α εργαζόταν μέχρι τις 30-8-1985

Στις αρχές του Ιουνίου είχε εκλεγεί νέα διοίκηση του Κ.Τ.Ε.Λ., η οποία με το πρόσχημα της αναδιάρθρωσης των υπηρεσιών, αλλά ουσιαστικά για να εκδικηθεί τον Α επειδή ο πατέρας του, ο οποίος ήταν συνιδιοκτήτης λεωφορείου, ανέπτυξε συνδικαλιστική δράση υπέρ της αντιπάλου παράταξης, ανάθεσε στον Α καθήκοντα εφεδρικού εισπράκτορα, με σκοπό να τον αναγκάσει να παραιτηθεί..

Έτσι αυτός δικαιολογημένα λόγω της κακόπιστης άσκησης του διευθυντικού δικαιώματος, θεώρησε την μεταβολή αυτή βλαπτική, καθώς είναι φανερό ότι τον βλάπτει ηθικά και υλικά. Ο υποβιβασμός αυτός (από υπάλληλος έγινε εργάτης), τον μειώνει ηθικά, και ταυτόχρονα προκαλεί μείωση των αποδοχών του. Γι' αυτό ο Α αρνήθηκε να την δεχτεί, και την απέκρουσε με την από 1-9-1984 έγγραφη αναφορά που έκανε στην διοίκηση του Κ.Τ.Ε.Λ.. Σ' αυτή την αναφορά ο Α δήλωσε ότι δέχεται να προσφέρει την εργασία του με τον τρόπο που εργαζόταν ως τότε. Όμως η Διοίκηση επέμεινε στην απόφαση, και λόγω της άρνησης του Α να

δεχτεί να εργαστεί στη νέα θέση που του πρότεινε, βρήκε αφορμή για να τον απολύσει στις 17-9-1984.

Από αυτά τα πραγματικά περιστατικά, είναι φανερό ότι η καταγγελία της σύμβασης του Α από τη διοίκηση του Κ.Τ.Ε.Λ., υπερβαίνει σαφώς τα όρια του άρθρου 281 Α.Κ., και σαν τέτοια είναι άκυρη και θεωρήται σύμφωνα με τα άρθρα 174 και 180 Α.Κ. σαν να μην έχει γίνει. Επίσης, καταχρηστική σαν αδικαιολόγητη και προσβλητική είναι και η άρνηση να δεχθούν τις υπηρεσίες του εργαζομένου, ο οποίος όπως αποδείχθηκε ήταν τακτικός και αποδοτικός υπάλληλος, και με τον τρόπο αυτό τον εμποδίζουν να αξιοποιήσει την τριετή πείρα του. Επομένως η πράξη αυτή τον μειώνει και στα μάτια των συναδέλφων του, προκαλώντας ακόμα μεγαλύτερη ηθική βλάβη.

Άρα, αναγνωρίζεται ως βάσιμη η ακυρότητα της καταγγελίας, και συνεπάγεται ότι η Διοίκηση του Κ.Τ.Ε.Λ. έχει περιέλθει σε υπερημερία από τη μη αποδοχή της εργασίας του Α, και είναι υποχρεωμένη ή να δεχτεί την προσφερόμενη εργασία ή αλλιώς απειλείται με χρηματική ποινή και προσωπική κράτηση των νομίμων εκπροσώπων της. Επίσης μαζί με τους μισθούς υπερημερίας οφείλει και τους νόμιμους τόκους.

### **5η Περίπτωση-1989**

**Δ.Ε.Ν. τόμος 45ος, τεύχος 1100, σελ. 1105**

**Αρείου Πάγου 589/88-Τμ. Β**

Η Α με γνώσεις ελληνικής και αγγλικής στενογραφίας και με τετραετή προϋπηρεσία, προσλήφθηκε την 1-9-1969 με σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου, ως γραμματέας και τοποθετήθηκε αρχικά στη θέση της βοηθού του Προϊσταμένου της γραμματείας της επιχείρησης Β. Από την 1-1-1970 της ανατέθηκαν καθήκοντα της ιδιαιτέρας γραμματέας του αλλοδαπού τότε Γενικού Διευθυντή. Τον Δεκέμβριο του 1975 έγινε βοηθός του Γενικού Διευθυντή, με παράλληλη άσκηση των καθηκόντων γραμματέως για την τήρηση στενογραφιμένων πρακτικών της ειδικής 12μελούς ανακριτικής επιτροπής. Με αυτή την ιδιότητα εργάστηκε μέχρι 13-6-1977. Τότε τοποθετήθηκε ως Προϊσταμένη της γραμματείας της επιχείρησης Β, με παράλληλη άσκηση των καθηκόντων της γραμματέως του Διοικητικού Συμβουλίου. Στις 2 και 4 Αυγούστου του 1982 της ανακοινώθηκε προφορικά και γραπτά αντίστοιχα, ότι απομακρύνεται από την θέση της Προϊσταμένης που κατείχε από 14-6-1977, και ότι πλέον θα είναι Προϊσταμένη στο Μεταφραστικό Τμήμα της Β.

Η Α αρνήθηκε να δεχτεί αυτή τη μετακίνηση, και θεωρώντας την ως μονομερή βλαπτική μεταβολή των όρων της σύμβασής της, άσκησε κατά της Β αγωγή στις 12-10-1982, η οποία έγινε τελεσίδικη και αμετάκλητη, αφού η Β δεν την πρόσβαλε με ένδικα μέσα, και στην οποία αναγνωρίζεται ότι η παραπάνω μετακίνηση συνιστά μονομερή βλαπτική μεταβολή, γιατί η νέα θέση είναι υποδεέστερη από αυτή που αρχικά είχε.

και συνεπάγεται μείωση της επαγγελματικής υπόστασης της Α. και προκαλεί ηθική μείωση και διασυρμό γι' αυτή.

Η Α, όταν η απόφαση έγινε τελεσίδικη, κοινοποίησε στην Β την από 14-3-1984 εξώδικη δήλωσή της, και την κάλεσε να συμμορφωθεί με την απόφαση και να την επαναφέρει από 16-3-1984 στην αρχική της θέση, αλλιώς θα κάνει επίσχεση εργασίας. Η Β όμως αντί να συμμορφωθεί, για εκδίκηση και επειδή η Α δε δεχόταν να εργαστεί στη νέα θέση που την είχε τοποθετήσει, προέβει την 1-6-1984 σε καταγγελία της σύμβασης.

Το εφετείο έκρινε ότι η καταγγελία αυτή είναι καταχρηστική και επομένως είναι άκυρη. Και η Β οφείλει να καταβάλλει στην Α, αποδοχές από 1-6-1984 μέχρι 30-11-1984.

### **6η Περίπτωση-1991**

**Δ.Ε.Ν. τόμος 47ος, τεύχος 1136, σελ. 580**

**Αρείου Πάγου 539/90-Τμ.Β**

Η Α προσλήφθηκε στις 4-8-1983 με σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου, από την επιχείρηση Β, για να εργαστεί ως υπάλληλος στο τμήμα κυλικίων της Ολυμπιακής Αεροπορίας. Μετά τη λήξη του χρόνου που είχε συμφωνηθεί αρχικά, η σύμβαση στις 4-8-1984, έγινε αορίστου χρόνου. Τα καθήκοντά της ήταν: α) η τήρηση καρτελών αποθήκης, β) η έκδοση τιμολογίων για πληρωμές της Ο.Α., και γ) η διαχείριση χρημάτων, τα οποία παραλάμβανε από τους ταμίες του εστιατορίου, τα κατέγραφε και στη συνέχεια τα κατέθετε στο λογαριασμό της εταιρίας. Επίσης η Α είχε το δικό της γραφείο.

Στις 3-6-1985 η Β αποφάσισε να μεταθέσει την Α σε άλλη υποδεέστερη θέση, και άφησε το από 3-6-1985 έγγραφό της πάνω στο γραφείο της, με το εξής περιεχόμενο: «Αφού λάβαμε υπόψιν τις ανάγκες της εταιρίας, σας μεταθέτουμε στο τμήμα Απογραφής από τις 3-6-1985 δοκιμαστικά». Στο τμήμα όμως αυτό, γραφείο έχει μόνο ο Προϊστάμενος του τμήματος. Εκεί φυλάγονται κυρίως υλικά με τα οποία εφοδιάζουν τα αεροπλάνα και διακινούν τους δίσκους φαγητού και τα μαχαιροπήρουνα.. Τα καθήκοντα της Α σ' αυτό το τμήμα θα ήταν: α) καταγραφή των δρομολογίων των Αεροπορικών Εταιριών από το εξωτερικό, β) η απογραφή του υλικού με το οποίο τροφοδοτούν τις ξένες αεροπορικές εταιρίες, και γ) η τοποθέτηση πιάτων και μαχαιροπήρουνων σε σιδερένια ντουλάπια, και η καταγραφή των δίσκων. Στη νέα αυτή θέση η Α θα έπρεπε να φοράει ποδιά κατά την εκτέλεση της εργασίας της, θα εργαζόταν σε δύο βάρδιες, με προοπτική να γίνουν τρεις, και θα εργαζόταν και τα σαββατοκύριακα. Επίσης, δεν θα είχε πλέον δικό της γραφείο.

Η Α αμέσως διαμαρτυρήθηκε στον Πρόεδρο του Δ.Σ. της Β, και για την εργασία που της ανάθεσαν και για την μετάθεση, και δήλωσε ότι

επιμένει στη σύμβαση με τους αρχικούς όρους. Στις 7-6-1985 έκανε προσφυγή στην αρμόδια Επιθεώρηση Εργασίας. Η Β όμως αρνήθηκε να δεχτεί την εργασία της με τους αρχικούς όρους, και κατήγγειλε εγγράφως την σύμβαση στις 24-6-1985.

Με βάση τα παραπάνω περιστατικά, το δικαστήριο έκρινε ότι η μετάθεση αυτή αποτελεί μονομερή βλαπτική μεταβολή των όρων της σύμβασης της Α, γιατί η εργασία που της ανάθεσαν ήταν σαφώς υποδεέστερη από εκείνη που αρχικά είχε. Επομένως η Β μη δεχόμενη την εργασία της Α, περιήλθε σε υπερημερία. Η από 24-6-1985 καταγγελία της σύμβασης, υπερβαίνει σαφώς τα όρια που θέτει το άρθρο 281 Α.Κ., είναι καταχρηστική γιατί έγινε για να εξουδετερώσει τα δικαιώματα της Α που προέκυψαν από τη μονομερή βλαπτική μεταβολή, και έγινε για εκδίκηση επειδή η Α διαμαρτυρήθηκε για τη δυσμενή μεταχείριση στην Επιθεώρηση Εργασίας.

### **7η Περίπτωση- 1991**

**Δ.Ε.Ν. τόμος 47ος, τεύχος 1129, σελ. 170**

**Αρείου Πάγου 224/90- Τμ. Β**

Η Α είναι πτυχιούχος της Σχολής Ξενοδοχειακών Επιχειρήσεων της Λαζάνης, και έχει εργαστεί σε μεγάλα ξενοδοχεία του εξωτερικού. Λόγω αυτής της πείρας της, όταν στις 15-6-1976 προσλήφθηκε με σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου από την επιχείρηση Β, τοποθετήθηκε στη θέση της Διευθύντριας και εργάστηκε με ζήλο και εργατικότητα. Αρμοδιότητά της ήταν να διαπραγματεύεται και να υπογράφει συμβόλαια, η σύνταξη και η εποπτεία του προϋπολογισμού πωλήσεων, οι εισηγήσεις για την αύξηση των πωλήσεων και των εσόδων της Β, οι μελέτες για την ίδρυση γραφείων στο εξωτερικό, η οργάνωση νέων ξενοδοχειακών μονάδων, η οργάνωση των ετήσιων συσκέψεων των στελεχών της επιχείρησης κ.λ.π. Επίσης αυτή συμμετείχε σε επιτροπές αγορών και αξιολογήσεως των αποτελεσμάτων εκμετάλλευσης, έδινε συνεντεύξεις ως εκπρόσωπος της επιχείρησης και τέλος είχε το δικαίωμα της Β' υπογραφής. Η επιχείρηση της είχε παραχωρήσει ευπρεπές γραφείο με προθάλαμο και βεράντα, που βρισκόταν στην πρόσοψη του κτιρίου, και της είχε διαθέσει και βοηθό γραμματέα.

Μ' αυτούς τους όρους εργάστηκε η Α για εννέα περίπου χρόνια. Όμως στις 10-2-1985 η Β της ανακοίνωσε ότι λόγω τροποποίησης του οργανογράμματός της, την μεταθέτει στο ξενοδοχείο «Γαλήνη», στα Καμμένα Βούρλα ως διευθύντρια. Όμως το ξενοδοχείο αυτό δεν περιλαμβάνεται στις μεγάλες ξενοδοχειακές μονάδες, στις οποίες εργαζόταν ως τότε η Α, και στις οποίες θα μπορούσε να μετατεθεί. Για το λόγο αυτό στις 11-3-1985 η Α έκανε αγωγή για να αποκρούσει αυτή τη μεταβολή.



Το Εφετείο Αθηνών με την 4185/85 απόφασή του την αναγνώρισε ως άκυρη. Πριν όμως ακόμα ανακοινωθεί αυτή η απόφαση, η Β την τοποθέτησε στη θέση του Συμβούλου Εκμεταλλεύσεως, στο κεντρικό της κτίριο. Οι αρμοδιότητές θα ήταν: Η μελέτη στατιστικών στοιχείων, η παρακολούθηση της ελληνικής τουριστικής αγοράς και των διεθνών εξελίξεων και τέλος η μελέτη των προοπτικών του τουριστικού τομέα. Η Β δημιούργησε αυτή τη θέση όταν τροποποίησε το οργανόγραμμα, για να μεταθέσει την Α, η οποία δέχτηκε αυτή τη θέση, ζήτησε όμως να αποσαφηνισθούν τα καθήκοντά της, να διευκρινισθεί η θέση της στην ιεραρχία, να της διαθέσουν πάλι βοηθό-γραμματέα, και τέλος να διατηρήσει το δικαίωμα της Β' υπογραφής και το γραφείο της.

Όλα τα παραπάνω τα εξέθεσε στους αρμόδιους, προφορικά και γραπτά, αλλά δεν έλαβε ικανοποιητικές απαντήσεις. Αντίθετα, τα όργανα της Β άρχισαν να την παραγκονίζουν, να την υποβαθμίζουν και να περιορίζουν το ρόλο που μέχρι τότε πραγματοποιούσε με επιτυχία.. Έτσι, αφού την απογύμνωσαν από κάθε ουσιαστική αρμοδιότητα, της ανάθεσαν αόριστα και γενικής φύσεως καθήκοντα, με τη συμπεριφορά τους παρεμπόδιζαν την άσκηση των καθηκόντων της και την έφεραν σε κατάσταση υποαπασχολήσεως. Συγκεκριμένα, δεν της παραχώρησαν βαθμό, δεν την ενημέρωναν για θέματα του τομέα της, δεν την καλούσαν σε συσκέψεις και δεν της έδιναν τα στατιστικά στοιχεία που χρειαζόταν για την εργασία της. Επίσης, την τοποθέτησαν σε άλλο γραφείο το οποίο αν και μεγάλο, βρισκόταν στο πίσω μέρος του κτιρίου με θέα στον ακάλυπτο.

Όλα αυτά έγιναν επειδή η Α αρνήθηκε να πάει στα Καμμένα Βούρλα, και αυτό προκάλεσε την ψυχρότητα στις σχέσεις τους. Το δικαστήριο, με βάση τα πραγματικά αυτά περιστατικά, έκρινε ότι η μετάθεση αυτή ήταν σαφώς βλαπτική για την εργαζομένη, αντισυμβατική και παράνομη, με συνέπεια την επαγγελματική μείωση και την ηθική βλάβη από την προσβολή της προσωπικότητάς της. Αναγνώρισε την ακυρότητα αυτής της μετάθεσης, και υποχρέωσε τη Β να δεχτεί την εργασία της Α στην θέση που αρχικά είχε, καθώς και να της καταβάλλει χρηματική αποζημίωση για την ηθική βλάβη που της προκάλεσε.

### **8η Περίπτωση-1993**

**Δ.Ε.Ν. τόμος 49ος, τεύχος 1179, σελ. 515**

**Αρείου Πάγου 25/92-Τμ. Β**

Ο Α εργαζόταν στο εργοστάσιο κονσερβοποιείας της επιχείρησης Β από τις 10-9-1976 ως ηλεκτροτεχνίτης-ηλεκτρολόγος, μέχρι τις 9-12-1989 που η επιχείρηση αυτή κατάγγειλε την σύμβαση εργασίας.

Η Β πρότεινε στον Α μέσω του προϊσταμένου του, να αναλάβει παράλληλα με την εργασία του ως ηλεκτροτεχνίτης και καθήκοντα μηχανικού, με πρόσθετη όμως αμοιβή. Την πρόταση αυτή την αρνήθηκε



ο Α. γιατί έκρινε ότι η αμοιβή που θα έπαιρνε για την εργασία του μηχανικού δεν ήταν ικανοποιητική, και η εργασία αυτή θα ήταν ιδιαίτερα κοπιαστική γι' αυτόν, αφού μάλιστα έχει μόνο εμπειρικές γνώσεις μηχανικού.

Η άρνηση αυτή συντέλεσε στο να αλλάξουν οι μέχρι τότε φιλικές διαθέσεις του παραπάνω Προϊσταμένου, και να δημιουργηθεί ένα κλίμα εχθρότητας προς το πρόσωπό του. Η απόλυσή του, έγινε με τη δικαιολογία ότι την προηγούμενη ημέρα από την καταγγελία, δηλαδή στις 8-12-1989, είχε αποχωρήσει από την εργασία του μαζί με άλλους δύο μόνιμους εργατοτεχνίτες, μετά το τέλος του νομίμου ωραρίου, αλλά χωρίς να ενημερώσει τους νομίμους εκπροσώπους της επιχείρησης ή τον Προϊστάμενό του. Εκτός αυτού δεν είχε τελειώσει και η παραγωγή της ημέρας αυτής, η οποία αναμενόταν να ολοκληρωθεί σε μισή ώρα.

Το περιστατικό αυτό όμως, αποτέλεσε απλώς την αφορμή για την καταγγελία. Η Β χρησιμοποίησε αυτό το γεγονός για να τιμωρήσει τον εργαζόμενο για παλιότερα παραπτώματά του. Αυτά ήταν: α) το 1985 χάραξε με στυλό, γραμμές στο πρόγραμμα εργασίας που είχε φτιάξει ο Προϊστάμενος και το οποίο είχε αναρτήσει σε ειδικό πίνακα του εργοστασίου, β) το 1983 αρνήθηκε να εργαστεί κάποιο Σάββατο, για την αντιμετώπιση έκτακτης και επείγουσας ανάγκης, γ) το 1986 αρνήθηκε να εκτελέσει εντολή του Προϊσταμένου και να συνδέσει μια μηχανή, και δ) στις 5-9-1986 αυθαίρετα κλείδωσε την πόρτα περιφράξεως του εργοστασίου. Τα παραπτώματα αυτά, σωστά αξιολογημένα και έχοντας υπόψιν τα συμφέροντα της Β, δεν είναι σημαντικά. Αφού μάλιστα ο Α, επί δέκα χρόνια ήταν άριστος υπάλληλος, με ήθος και υψηλή αποδοτικότητα. Η Β υποστήριξε ότι για το περιστατικό στις 8-12-1989 υπήρχε ο κίνδυνος να καταστραφεί η παραγωγή σε περίπτωση που θα γινόταν κάποια βλάβη, και αποτελεί εκδήλωση αδιαφορίας του Α προς τα καθήκοντά του και προς τα συμφέροντά της.

Το δικαστήριο δεν δέχτηκε αυτές τις απόψεις, αφού θεωρεί ότι το περιστατικό αυτό δεν δικαιολογεί την καταγγελία της σύμβασης, η οποία υπερβαίνει τα όρια που ορίζουν η καλή πίστη, τα χρηστά ήθη και ο οικονομικός και κοινωνικός σκοπός του δικαιώματος. Πραγματική αιτία της καταγγελίας, ήταν η εχθρότητα του εκπροσώπου της Β, επειδή ο Α αρνήθηκε να εργαστεί και ως μηχανικός. Άρα το περιστατικό της 8-12-1989 ήταν μόνο το πρόσχημα. Επιπλέον, η άρνηση του Α να εργαστεί και ως μηχανικός, δεν αποτελεί παραβίαση των συμβατικών του υποχρεώσεων, γιατί δεν ήταν υποχρεωμένος να δεχτεί αφού μάλιστα θεωρούσε τη μεταβολή αυτή βλαπτική, για λόγους οικονομικούς αλλά και για λόγους υγείας, καθώς πίστευε ότι η καταπόνηση του οργανισμού του θα ήταν μεγάλη.

### 9η Περίπτωση-1995

Δ.Ε.Ν. τόμος 51ος , τεύχος 1234, σελ. 1317

Αρείου Πάγου 805/95-Τμ. Β

Η Α προσλήφθηκε στις 8-5-1982 από τον Β με σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου, σαν βοηθός Λογιστή και Ταμία. Με αυτή την ιδιότητα εργάστηκε ομαλά μέχρι το 1991. Στα τέλη του 1991 ο Β ζήτησε από αυτήν να ασχοληθεί με την παράδοση φαρμάκων στους πελάτες του. Η Α αρνήθηκε να εργαστεί στη νέα αυτή θέση. Ο εκπρόσωπος του Β μετά την άρνησή της, έδωσε έγγραφη εντολή ότι αν δεν συμφωνήσει, θα απολυθεί. Υπό την απειλή της απόλυσης, η Α ανέλαβε τα νέα καθήκοντα. Όμως ο Β λόγω της αρχικής άρνησής της, στις 2-6-1992 κατήγγειλε τη σύμβαση εργασίας, δίνοντάς της τη νόμιμη αποζημίωση, επικαλούμενος μείωση του προσωπικού για οικονομικούς λόγους. Η Α απέκρουσε αμέσως την καταγγελία με την από 3-6-1992 εξώδικη δήλωση, την οποία κοινοποίησε στον Β, επικαλούμενη μεταξύ άλλων ότι δεν της επιδείχθηκε όπως ζήτησε η πληρεξουσιότητα του υπογράφοντος την καταγγελία δικηγόρου, και ότι έθεσε την εργασία της στην διάθεση της επιχείρησης.

Το δικαστήριο έκρινε ότι η παραπάνω μεταβολή στην εργασία της Α, είναι βλαπτική γιατί η εργασία της παράδοσης των φαρμάκων είναι υποδεέστερη από εκείνη που είχε, και επιπλέον η καταγγελία της σύμβασης είναι καταχρηστική γιατί έγινε για λόγους εκδίκησης, και υπερβαίνει τα όρια που ορίζει το άρθρο 281 Α.Κ.

### 10η Περίπτωση-1995

Δ.Ε.Ν. τόμος 51ος, τεύχος 1233, σελ. 1272

Εφετείο Αθηνών 7075/95

Ο Α προσλήφθηκε από τον οργανισμό Β με σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου, στις 21-4-1991 ως οδηγός αυτοκινήτου, αμοιβόμενος με μηνιαίο μισθό, και απασχολήθηκε με πλήρες ωράριο και 5ήμερη εργασία, μέχρι 30-5-1994, οπότε τα αρμόδια όργανα του οργανισμού έπαψαν να δέχονται τις υπηρεσίες του ως οδηγού, και του ζήτησαν να εργαστεί στη διαλογή των δελτίων διαγωνισμού ΠΡΟ-ΠΟ, πραγματοποιώντας όμως λιγότερα ημερομίσθια.

Αυτός αρνήθηκε να δεχτεί αυτή τη μεταβολή, και διαμαρτυρήθηκε πολλές φορές. Ο λόγος αυτής της μεταβολής ήταν ότι ο Α εμφανίστηκε ως μάρτυρας εναντίον του Β, σε ένσταση σχετική με την καταβολή των εισφορών του Ι.Κ.Α., και έτσι από αντίδραση ο Β έκανε την παραπάνω μεταβολή των όρων της σύμβασής του.

Με βάση τα παραπάνω περιστατικά, η εργασιακή σύμβαση μεταξύ του Α και του Β, δεν καταρτίστηκε για κάλυψη προσωρινών αναγκών, αλλά μόνιμων, οι οποίες θα υπήρχαν και μετά την απομάκρυνσή του. Για το λόγο αυτό άλλωστε, ο Β προσέλαβε αργότερα όπως αποδείχτηκε άλλους οδηγούς.

Εφόσον λοιπόν η σύμβαση του Α ήταν αορίστου χρόνου, και η εργασία του προσφερόταν υπό την εποπτεία και τις οδηγίες των οργάνων του Β, με μηνιαίο μισθό και πλήρες ωράριο, η μεταβολή αυτή των όρων της σύμβασής του είναι βλαπτική, αφού δεν έχει σχέση με την καλύτερη οργάνωση του Β και επιφέρει και σημαντική μείωση των αποδοχών του. Άρα, αφού ο οργανισμός Β δεν δέχεται τη συμφωνημένη εργασία του Α ως οδηγού, περιήλθε σε υπερημερία, και οφείλει μισθούς υπερημερίας για όλο το χρονικό διάστημα αυτής της άρνησης.

**7.3. Συμπεράσματα :** Είναι πραγματικά λυπηρό το γεγονός ότι ο κάθε άνθρωπος έχει πολλές αδυναμίες, τις οποίες δυστυχώς μεταφέρει ακόμα και στο χώρο της εργασίας του. Ακόμα πιο λυπηρό είναι όταν ο άνθρωπος αυτός είναι εργοδότης, ο οποίος απασχολεί ανθρώπους που έχουν ανάγκη την εύνοιά του, και που η οικονομική τους κατάσταση εξαρτάται από αυτόν. Ας μην ξεχνάμε ότι ουσιαστικά η οικονομική κατάσταση των περισσότερων ανθρώπων συνδέεται με την εργασία τους, και ότι αυτή είναι που καθορίζει τις συνθήκες ζωής, καθώς και την ποιότητα του βιοτικού επιπέδου. Όταν λοιπόν έχουν να αντιμετωπίσουν ένα εργοδότη άδικο, ο οποίος χρησιμοποιεί την προνομιούχα θέση του για να εκδικηθεί και να τιμωρήσει ανθρώπους που εργάζονται γι' αυτόν, είναι φανερό ότι δημιουργείται μια κατάσταση κάθε άλλο παρά ευχάριστη.

Για το χρονικό διάστημα που αποτέλεσε το πεδίο της έρευνάς μας, ανακαλύψαμε δέκα περιπτώσεις κατά τις οποίες έγινε μονομερής βλαπτική μεταβολή για λόγους εκδίκησης. Βέβαια, για ένα διάστημα περίπου σαράντα χρόνων, το ποσοστό είναι ευτυχώς αρκετά χαμηλό. Όμως το ιδανικό θα ήταν να μην είχαμε καθόλου τέτοιου είδους περιστατικά..

Τα πολιτικά δικαστήρια, όταν ο βλαπτόμενος μισθωτός καταφύγει σ' αυτά, προσπαθούν με αντικειμενικότητα να προσδιορίσουν μέσω της εξέτασης των γεγονότων που τους παραθέτουν και οι δύο πλευρές, τα αίτια που προκάλεσαν τη μεταβολή. Αν τα γεγονότα αποδείξουν ότι η μεταβολή έγινε για λόγους εκδίκησης, τότε τα δικαστήρια θεωρούν την μεταβολή ή την καταγγελία αν ο εργοδότης απέλυσε τον μισθωτό, σαν να μην έγινε. Μάλιστα, υποχρεώνουν τον εργοδότη να επαναφέρει τον μισθωτό, στη θέση που είχε πριν τη μεταβολή, και σε αρκετές περιπτώσεις επιβάλλουν και χρηματική ποινή στον εργοδότη που δεν δέχεται τις υπηρεσίες του μισθωτού.

**ΚΕΦΑΛΑΙΟ 8ο**  
**ΜΟΝΟΜΕΡΗ ΒΛΑΠΤΙΚΗ ΜΕΤΑΒΟΛΗ ΤΩΝ ΟΡΩΝ**  
**ΕΡΓΑΣΙΑΣ**  
**ΛΟΓΩ ΣΥΝΔΙΚΑΛΙΣΤΙΚΗΣ ΔΡΑΣΗΣ**

**8.1. Γενικά :** Ο νόμος 1264/82 ορίζει σαφέστατα ότι ο εργοδότης ή οι νόμιμοι εκπρόσωποί του, απαγορεύεται να προβαίνουν σε πράξεις ή παραλήψεις, που έχουν σαν σκοπό την παρεμπόδιση του μισθωτού να ασκήσει τα συνδικαλιστικά του δικαιώματα. Δεν έχει το δικαίωμα να ασκήσει επιρροή για την ίδρυση ή όχι συνδικαλιστικής οργάνωσης, να επιβάλλει ή να παρεμποδίσει την προσχώρηση του μισθωτού σε ορισμένη συνδικαλιστική οργάνωση, να επέμβει στη διοικητική λειτουργία ή στη δράση των συνδικαλιστικών οργανώσεων, ή τέλος να μεταχειρίζεται με ευμένεια ή δυσμένεια τους μισθωτούς ανάλογα με τη συμμετοχή τους σε ορισμένη οργάνωση.

Η εργασία αποτελεί δικαίωμα, και προστατεύεται από το κράτος. Οι μισθωτοί και οι συνδικαλιστικές οργανώσεις τους, προστατεύονται κατά την άσκηση κάθε συνδικαλιστικού δικαιώματος εκτός και εντός του χώρου της εργασίας τους, αρκεί να μην παρεμποδίζει την εργασία τους.

Από όλα τα παραπάνω, είναι φανερό ότι ο εργοδότης δεν έχει το δικαίωμα να απολύσει μισθωτό λόγω της συνδικαλιστικής του δράσης, ή να μεταβάλλει τους όρους εργασίας του. Κάτι τέτοιο θα αποτελούσε μονομερή βλαπτική μεταβολή, και δίνει στον μισθωτό το δικαίωμα να κινήσει τις νόμιμες διαδικασίες, για να προστατέψει τα δικαιώματά του.

## **8.2. Ιστορικά Αποφάσεων Δικαστηρίων**

### **1η Περίπτωση-1962**

**Δ.Ε.Ν. τόμος 18ος, σελ. 231**

**Πρωτ. Αθηνών 21993/1961**

Ο Α εργαζόταν ως τεχνίτης ρυθμιστής ηλεκτρονικών οργάνων, μετά από εκπαίδευση από ξένους τεχνικούς, χωρίς να έχει ποτέ τιμωρηθεί ή ελεγχθεί για πλημμελή εκτέλεση υπηρεσίας.

Το Σεπτέμβριο του 1960, πρωτοστάτησε στην ίδρυση σωματείου, γεγονός που έβρισκε αντίθετη την επιχείρηση Β, στην οποία εργαζόταν, για άγνωστους λόγους. Λόγω αυτής της πρωτοβουλίας του, η επιχείρηση τον απέλυσε, μαζί και με άλλους συναδέλφους του. Όμως αυτή η απόλυση κηρύχθηκε άκυρη λόγω της κατάχρησης του δικαιώματος εκ μέρους της Β. Όταν επέστρεψε στην εργασία του όμως, η Β δεν του ανάθεσε

εργασία, αλλά προτίμησε να τον πληρώνει χωρίς αυτός να εργάζεται. Αυτή η κατάσταση κράτησε μέχρι τις 22-2-1961, οπότε η **B** εποφελούμενη από ένα αυτοκινητιστικό δυστοίχημα που στοίχισε τη ζωή δύο εργαζομένων από τις εγκαταστάσεις των Μεγάρων, τον τοποθέτησε στην εκεί θέση από την ίδια μέρα, με την ιδιότητα του συντηρητή των εγκαταστάσεών της.

Όμως ο **A**, δεν μπορούσε να εργαστεί σε αυτή τη θέση γιατί ήταν ανειδίκευτος εργάτης, και δεν είχε τις απαιτούμενες ειδικές τεχνικές γνώσεις. Απέκρουσε λοιπόν την τοποθέτηση αυτή με τη νόμιμη κοινοποίηση, με την από 27-2-1961 εξώδικη δήλωσή του, στην οποία διαμαρτυρόταν για τη βλαπτική μεταβολή των όρων της σύμβασής του, αφού είχε σαν σκοπό να τον εκδικηθεί η επιχείρηση για τη συνδικαλιστική του δράση.

Εκτός από τα παραπάνω όμως, πρέπει να αναφέρουμε και το γεγονός ότι ενώ ο **A** εργαζόταν ως τότε στον Ασπρόπυργο, η νέα θέση που του επιβάλλουν, είναι στα Μέγαρα, όπου για να μεταβεί εκεί χρειάζεται 1 1/2 ώρες ημερησίως, ενώ η επιχείρηση δεν καλύπτει τα έξοδα μετάβασής του. Επιπλέον, με την παραπάνω μετάθεση τοποθετήτε σε θέση που πριν κατείχε απλός εργάτης με ημερομίσθιο 85-90 δρχ., και ο εκεί Προϊστάμενος παίρνει μισθό μικρότερο από αυτόν που έπαιρνε ο **A**. Είναι λοιπόν φανερό ότι η μετάθεση αυτή βλάπτει τον μισθωτό, όχι μόνο υλικά, αλλά και ηθικά.

Το σημαντικότερο όμως είναι, ότι η μετάθεση αυτή παρεμποδίζει την άσκηση των καθηκόντων του ως Προέδρου του Σωματείου Εργαζομένων, στην ίδρυση του οποίου πρωτοστάτησε.

Ο ισχυρισμός της **B** ότι η μετάθεση αυτή οφείλεται σε γενικό μέτρο, έτσι ώστε το προσωπικό να ειδικεύεται σε περισσότερες θέσεις για να μπορούν να καλύψουν τυχόν κενά, είναι αβάσιμος. Γιατί, αν ήταν έτσι, η ανακατάταξη θα είχε ευρύτερη έκταση, και δεν θα περιοριζόταν όπως αποδείχθηκε από τα περιστατικά μόνο στα ιδρυτικά μέλη του σωματείου. Επίσης, δύσκολα μπορεί να θεωρηθεί ως σύμπτωση το γεγονός ότι πήραν την απόφαση αυτή, μετά από την ακύρωση της προαναφερόμενης απόλυσης από το δικαστήριο. Τέλος, την μετάθεση δεν δικαιολογεί ούτε ο ισχυρισμός ότι λόγω του δυστοίχημα ανέκυψε ανάγκη κάλυψης των παραπάνω θέσεων. Και αυτό γιατί, θα μπορούσαν να τοποθετήσουν εκεί κάποιον από τους εκατοντάδες υπαλλήλους τους, και όχι κάποιον με τις ειδικές γνώσεις του **A**.

Με αυτά τα δεδομένα, βεβαιώνεται πλήρως σύμφωνα με την κρίση του δικαστηρίου, ότι η μετάθεση του **A**, αποτελεί μονομερή βλαπτική μεταβολή των όρων της εργασιακής του σύμβασης, και καταχρηστική άσκηση του διευθυντικού δικαιώματος, που έγινε λόγω της συνδικαλιστικής δράσης του μισθωτού.

### 2η Περίπτωση-1968

Δ.Ε.Ν. τόμος 24ος, σελ. 845

Πρωτ. Αθηνών 14519/67

Η Α εργαζόταν στην επιχείρηση της Β, όταν η δεύτερη έπαψε να της αναθέτει εργασία, χωρίς όμως να σταματήσει και τη μισθοδοσία της. Με τον τρόπο αυτό την έκανε αργόμισθη, με αποτέλεσμα να προσβάλει την προσωπικότητά της. Δεδομένου μάλιστα της συνδικαλιστικής ιδιότητας της Α, και του κύρους που αυτή διέθετε στον κύκλο των εργαζομένων, η προσβολή αυτή πήρε ακόμα μεγαλύτερες διαστάσεις, όταν την τοποθέτησε στη θέση της υπαλλήλου αποθήκης. Θέση στην οποία η Α δεν θα είχε δυνατότητες εξέλιξης, αφού δεν διέθετε τις απαραίτητες γραμματικές γνώσεις. Επιπλέον, με τη μετάθεση αυτή η επιχείρηση σκοπό είχε να την απομακρύνει από τις υπόλοιπες εργάτριες.

Είναι λοιπόν φανερό, ότι αυτή η πράξη της Β αποτελεί μονομερή βλαπτική μεταβολή εις βάρος της εργαζομένης, και σωστά το δικαστήριο αποφάσισε την χρηματική ικανοποίησή της, με ποσό ανάλογο της περιουσιακής και κοινωνικής κατάστασης της επιχείρησης, και του βαθμού του πταίσματος και της προσβολής.

Επιπλέον, η επιχείρηση είναι υποχρεωμένη να δεχτεί την προσφερόμενη εργασία της Α, στη θέση που αρχικά είχαν συμφωνήσει, με απειλή χρηματικής ποινής αν αρνηθεί.

### 3η Περίπτωση-1982

Δ.Ε.Ν. τόμος 38ος, τεύχος 922, σελ. 171

Αρείου Πάγου 1527/81

Ο Α προσλήφθηκε από την τράπεζα Β, στις 4-4-1977 ως κλητήρας, με σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου, για το κατάστημα Αθηνών. Την 1-9-1977 μετατέθηκε στον ταμιακό κλάδο της τράπεζας, και από τότε εργάστηκε ως ταμίας στο ίδιο κατάστημα.

Στις 16-10-1978 η Β του γνωστοποίησε ότι τον μεταθέτει στο Υποκατάστημα Χανίων. Αυτός διαμαρτυρήθηκε εγγράφως στην Β, εκθέτοντας ως λόγους αρνήσεως οικογενειακούς, οικονομικούς και λόγους σπουδών. Ο Α θεώρησε βλαπτική αυτή τη μεταβολή των όρων της εργασιακής του σύμβασης, όπως και πραγματικά είναι, γιατί μπορεί η Β να έχει το διευθυντικό δικαίωμα να τον μεταθέσει, δεν μπορεί όμως να πραγματοποιήσει μια τέτοια απόφαση εαν επέρχεται μείωση των αποδοχών του. Γιατί είναι λογικό ότι ο Α, θα έχει πολύ μεγαλύτερα έξοδα εαν μεταφερθεί για εργασία στα Χανιά. Εκτός αυτού όμως, η μετάθεση αυτή θα στερήσει από τον Α το δικαίωμα να συνεχίσει τις σπουδές του.

Όμως, όπως φάνηκε από τα γεγονότα, η μετάθεση του Α δεν έγινε για λόγους υπηρεσιακούς, αλλά λόγω της συνδικαλιστικής του δράσης.

Αυτός λάβαινε μέρος στις Γενικές συνελεύσεις των εργατικών σωματείων, και ασκούσε βαριά κριτική κατά της διοίκησης της τράπεζας.

Η σύμβαση του **A**, όριζε ρητά ότι ο τόπος παροχής της εργασίας του ήταν η Αθήνα, γιατί έτσι μπορούσε να συνδιάσει τις σπουδές και τη φροντίδα του υπερήλικα πατέρα του.

Για αυτούς τους λόγους αρνήθηκε να δεχτεί την παραπάνω βλαπτική μεταβολή. Η **B** όμως του ζήτησε να παρουσιαστεί αμέσως στο υποκατάστημα των Χανίων.

Το δικαστήριο έκρινε ότι ο **A** αποκρούοντας αυτή τη μεταβολή ορθά έπραξε, και ότι αν η **B** δεν δεχτεί την εργασία του, θα περιέλθει σε υπερημερία. Μ' αυτή την απόφαση επικυρώνεται η όμοια απόφαση του Μονομελούς Πρωτοδικείου, το οποίο είχε ορίσει ότι του οφείλονται μισθοί υπερημερίας για το χρονικό διάστημα από 1-11-1978 μέχρι 1-4-1979.

#### **4η Περίπτωση-1984**

**Δ.Ε.Ν. τόμος 40ος, τεύχος 985, σελ. 943**

**Μον. Πρωτ. Κατερίνης 353/84**

Ο **A** προσλήφθηκε με σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου την 1-2-1979 από την επιχείρηση **B**, ως χειριστής πίνακα. Μ' αυτή την ιδιότητα εργάστηκε μέχρι τα μέσα του Οκτωβρίου του 1982. Τότε η επιχείρηση τον μετάθεσε στη θέση του Βοηθού Προϊσταμένου της τεχνικής διεύθυνσης του εργοστασίου, χωρίς όμως να του ανατεθεί και ανάλογο αντικείμενο εργασίας. Τον υποχρέωσαν να παραμένει μέσα σε ένα γραφείο για όλη τη διάρκεια του ωραρίου που έπρεπε να εργάζεται, χωρίς καμιά απασχόληση.

Η **B** το έκανε αυτό, για να μειώσει τον **A** έναντι των υπολοίπων συναδέλφων του, εξαιτίας της αντίθεσής της, στη νόμιμη συνδικαλιστική δράση του, έξω από το χώρο της εργασίας του. Η ενέργεια αυτή της **B**, μαζί με άλλες απολύσεις του εργατοτεχνικού προσωπικού της, είχε σαν αποτέλεσμα να περιέλθει ο έλεγχος της Διεύθυνσης του σωματείου των εργαζομένων στις τελευταίες εκλογές, στην αντίθετη συνδικαλιστική παράταξη, από αυτή που ανήκε ο **A**. Ο οποίος, ενώ μετείχε στο προηγούμενο Διοικητικό Συμβούλιο, και μάλιστα με την ιδιότητα του Προέδρου, δεν επανεκλέχθηκε αυτή τη φορά ούτε καν σαν μέλος.

Ο **A**, από την πρώτη στιγμή αντιτάχθηκε στην παραπάνω βλαπτική μεταβολή, και ζήτησε επανειλημένα από την **B**, να του αναθέσει εργασία ανάλογη με τη θέση του. Αυτή όμως, με αναβλυτική τακτική, του υποσχόταν τη ρύθμιση του ζητήματος, χωρίς όμως και να πραγματοποιεί την υπόσχεσή της.

Είναι λοιπόν φανερό, ότι από την αρχή δεν είχε σκοπό να του αναθέσει καθήκοντα Βοηθού τεχνικού Διευθυντή, αλλά απέβλεπε στο να του στερήσει το δικαίωμα να εργάζεται και να αξιοποιεί τις τεχνικές του



γνώσεις, ως πτυχιούχου ηλεκτρολόγου, και παράλληλα να τον εμποδίσει να αναπτύξει την προσωπικότητά του στο κοινωνικό και επαγγελματικό του περιβάλλον.

Ο ισχυρισμός της **B** ότι ο **A** ζήτησε την αντικατάστασή του, δε θεωρήθηκε πιθανός. Αντίθετα, προέκυψε ότι ο **A**, μαζί με άλλον ένα συνεργάτη του, ζήτησαν με το από 13-8-1982 κοινό έγγραφό τους, από τη Διεύθυνση του εργοστασίου, επιπλέον αμοιβή για «νόμιμο ποσοστό υπευθυνότητας», για την αυξημένη τους ευθύνη από την χρήση του μηχανολογικού εξοπλισμού, και απέκρουσαν τους ισχυρισμούς της **B** ότι έκαναν λάθη κατά την εκτέλεση της εργασίας τους.

Επίσης δεν θεωρήθηκε πιθανός ούτε ο ισχυρισμός της **B**, ότι η μη απασχόλησή του οφειλόταν στη βαθμιαία κάμψη των εργασιών, αφού αυτή είναι μια από τις μεγαλύτερες εξαγωγικές βιομηχανίες της χώρας.

Με βάση τα παραπάνω πραγματικά περιστατικά, η μονομερής βλαπτική μεταβολή των όρων της εργασίας του **A** που επιχείρησε η **B**, χωρίς να έχει το δικαίωμα από τη σύμβαση ή το νόμο, είναι άκυρη και χωρίς αποτέλεσμα. Ο **A** που έχει υποστεί προσωπική και υπηρεσιακή μείωση από την παραπάνω συμπεριφορά, έχει δικαίωμα να ζητήσει να παρέχει την εργασία του, με τους όρους που ίσχυαν πριν τη μεταβολή. Επιπλέον, δεν υπήρξε ανοχή του **A** στην παράνομη αυτή συμπεριφορά της **B**, και το γεγονός ότι δεν έκανε αμέσως προσφυγή στο δικαστήριο, οφείλεται στην αναβλυτική τακτική που αυτή χρησιμοποίησε, και η οποία δεν μπορεί να επικαλεστεί τον ίδιο δόλο για να αποκρούσει τις αξιώσεις του **A**.

### **5η Περίπτωση-1985**

**Δ.Ε.Ν. τόμος 41ος, τεύχος 1011, σελ.1143**

**Μον. Πρωτ. Αθηνών 435/8**

Ο **A** προσλήφθηκε στις 10-1-1984 με σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου από την επιχείρηση **B** ως εργατοτεχνίτης. Λίγες μέρες μετά από την πρόσληψή του, του ανατέθηκε να ασκεί καθήκοντα εργοδηγού, στο τμήμα Προφίλ Αλουμινίου. Στις 12-7-1984 με απόφαση της **B**, υποβιβάστηκε στη θέση του εργάτη λύτη του Προφίλ Αλουμινίου.

Αυτή τη μονομερή βλαπτική μεταβολή των όρων της σύμβασής του, ο **A** την απέκρουσε αμέσως ρητά, και την ίδια μέρα έκανε προσφυγή στην Επιθεώρηση Εργασίας. Στις 19-7-1984, έγινε η συζήτηση της προσφυγής, στην οποία παρουσιάστηκε και ο εκπρόσωπος της **B**. Σ' αυτή τη συζήτηση ο **A** αξίωσε την τήρηση της σύμβασής του με τους αρχικούς όρους, και ζήτησε να επιστρέψει στην αρχική του θέση.

Ο παραπάνω υποβιβασμός του **A**, λειτούργησε ως επιπλέον ποινή για ένα πειθαρχικό παράπτωμα που είχε κάνει στις 12-7-1984, και για το οποίο του είχε ήδη επιβληθεί ποινή. Επίσης, ο υποβιβασμός αυτός μείωσε τον **A** στα μάτια των συναδέλφων του, καθώς είναι συνδικαλιστής,



και μάλιστα με την ιδιότητα του Προέδρου του σωματείου. Επομένως είναι φανερό ότι η παραπάνω πράξη της Β, αποτελεί μονομερή βλαπτική μεταβολή. Η πράξη αυτή δεν δικαιολογείται, και περικλύει τον κίνδυνο να διαταραχτεί η ειρήνη μέσα στον εργασιακό χώρο, και άρα να διασαλευτεί η εύρυθμη λειτουργία της επιχείρησης. Η Β έδειξε αδικαιολόγητη αυστηρότητα και μάλιστα υπέρμετρη, στο πρόσωπο του εργαζομένου, ο οποίος είναι και ο νόμιμος εκπρόσωπος των εργαζομένων της.

### **6η Περίπτωση-1986**

**Δ.Ε.Ν. τόμος 42ος, τεύχος 1015, σελ. 88**

**Μον. Πρωτ. Αθηνών 7106/84**

Με σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου, που υπογράφηκε στις 20-11-1982, προσλήφθηκε ο Α από την επιχείρηση Β, ως πωλητής οδηγός. Η σύμβαση έγραφε μεταξύ άλλων τα εξής : «Η εταιρία διαθέτει οργανωμένο τμήμα πωλήσεων, το οποίο προγραμματίζει την καθημερινή δράση των πωλητών, τις περιοχές ευθύνης, και ελέγχει την εργασία των πωλητών. Η περιοχή δράσης κάθε πωλητή, δεν είναι μόνιμου χαρακτήρα, ούτε αποτελεί κεκτημένο δικαίωμα του πωλητή. Η εταιρία μπορεί, εφόσον το απαιτούν οι ανάγκες της αγοράς, να μεταφέρει τον πωλητή από μια περιοχή σε άλλη. Η εργασία των πωλητών-οδηγών είναι: Λήψη παραγγελιών, εκτέλεση παραγγελιών, έκδοση των στοιχείων που απαιτούν οι φορολογικοί νόμοι, είσπραξη των πωλουμένων προϊόντων, φόρτωση και επιστροφή προϊόντων, παράδοση και παραλαβή των προϊόντων. Αυτά εκτελούνται αποκλειστικά και μόνο από τους πωλητές-οδηγούς, χωρίς τη βοήθεια τρίτων». Ο Α πρόσφερε την εργασία του στην Β, με τους παραπάνω όρους, και μάλιστα με εξαιρετική αποδοτικότητα.

Στις 22-10-1983, ο Α εκλέχτηκε μέλος του Δ.Σ. του σωματείου εργαζομένων της Β. Στις 6-8-1984, η Β έδωσε στον Α εξώδικη δήλωση με την οποία του έκανε γνωστό ότι από τις 7-8-1984, θα ήταν υποχρεωμένος να εκτελεί την εργασία του με βάση τις οδηγίες και το πρόγραμμα που θα του έδινε ο Προϊστάμενός του. Ο τελευταίος όμως, στις 16-8-1984 απαγόρευσε στον Α να εργάζεται με τον τρόπο που εργαζόταν ως τότε. Πιο συγκεκριμένα, του απαγόρευσε να παίρνει παραγγελίες ο ίδιος και να τις εκτελεί, και του ανάθεσε την εκτέλεση παραγγελιών που η επιχείρηση είχε ήδη κλείσει με τους πελάτες της, από διάφορες περιοχές. Δηλαδή, του αφείρεσε την πρωτοβουλία δραστηριότητας, και τον μετέτρεψε σε οδηγό που εκτελεί μεταφορές. Όμως η θέση του τυπικά συνέχισε να είναι αυτή του πωλητή-οδηγού, με τις ίδιες αποδοχές. Αυτό όμως το έκανε η Β για να καλύψει τη μονομερή βλαπτική μεταβολή που έκανε εις βάρος του.

Είναι φανερό ότι η θέση του οδηγού, είναι σαφώς υποδεέστερη από αυτή του πωλητή, και προκαλεί ηθική βλάβη στον Α. Αποξενώνεται από

Είναι φανερό ότι η θέση του οδηγού, είναι σαφώς υποδεέστερη από αυτή του πωλητή, και προκαλεί ηθική βλάβη στον Α. Αποξενώνεται από τους πελάτες του και το σύστημα της αγοράς, στερείται το δικαίωμα να εργαστεί ως πωλητής, πράγμα που του προκαλεί και υλική ζημιά. Βέβαια, η Β του επέτρεπε να αναζητεί νέους πελάτες, όμως ο Α μετά την εκτέλεση των εργασιών που του ανέθεταν, δεν είχε το χρόνο να κάνει κάτι τέτοιο. Αυτό όμως σημαίνει ότι αφού δεν εργάζεται πλέον ως πωλητής, χάνει τις ικανότητές του.

Για όλα αυτά, ο Α έκανε αμέσως εξώδικη δήλωση (17-8-1984), αποκρούοντας τη μεταβολή αυτή και αξιώνοντας την τήρηση των συμβατικών όρων. Όμως, η Β αρνήθηκε να δεχτεί την προσφερόμενη εργασία του, και μάλιστα από 16-8-1984 μέχρι 31-8-1984 δεν του έδωσε μισθό. Με τον τρόπο όμως αυτό, περιήλθε σε υπερημερία, και του οφείλει τις αντίστοιχες αποδοχές.

Στις 31-8-1984, ο Α δέχτηκε να προσφέρει τις υπηρεσίες του με το νέο βλαπτικό καθεστώς, μέχρι να λυθεί το ζήτημα δικαστικά. Όμως η Β δε δέχτηκε ούτε αυτή την πρόταση. Επομένως, είναι προφανές ότι η Β έκανε την παραπάνω βλαπτική μεταβολή, για να τον αναγκάσει να παραιτηθεί, λόγω της συνδικαλιστικής του δράσης. Άλλωστε, για τον ίδιο λόγο είχε απολύσει πρόσφατα τριάντα περίπου εργαζομένους, και είχε απασχολήσει τις αρμόδιες υπηρεσίες του Υπουργείου Εργασίας. Η καταγγελία της σύμβασης του Α, είναι σύμφωνα με το άρθρο 14 του Ν.1264/82 ανεπίτρεπτη, αν δεν ισχύουν οι προϋποθέσεις του άρθρου αυτού. Άλλωστε αυτός ήταν καλός και αποδοτικός υπάλληλος, πράγμα που παραδέχεται και η ίδια η επιχείρηση. Η οποία ισχυρίστηκε αβάσιμα ότι αναγκάστηκε να αλλάξει τον τρόπο εργασίας του Α, γιατί αυτός είχε παρουσιάσει από τις αρχές του 1984, μείωση της αποδοτικότητάς του. Όμως, η αποδοτικότητά του μειώθηκε επειδή του αφαιρέσαν το δικαίωμα, να διαθέτει τα προϊόντα της Β σε *super market*, καθώς και γιατί τοποθετήθηκε στην ίδια περιοχή και δεύτερος πωλητής.

Το δικαστήριο δεν πείστηκε από τις ένορκες βεβαιώσεις των μαρτύρων της Β, ούτε από τις έγγραφες αναφορές των υπαλλήλων και των πελατών της, γιατί είναι προφανής η εξάρτηση των παραπάνω ατόμων από αυτήν. Άρα η παραπάνω μεταβολή που έγινε με δόλιο και συγκεκαλυμένο τρόπο είναι παράνομη. Η Β είναι υποχρεωμένη να καταβάλει χρηματική αποζημίωση στον Α, λόγω της ηθικής βλάβης που του προκάλεσε, από την προσβολή της προσωπικότητάς του, και να δεχτεί τις υπηρεσίες του όπως αυτές προσφέρονταν πριν την παραπάνω μεταβολή.

### 7η Περίπτωση-1993

Δ.Ε.Ν. τόμος 49ος, τεύχος 1174, σελ. 244

Εφετείο Αθηνών 5672/92

Ο Α προσλήφθηκε με σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου το 1985, από την επιχείρηση Β ως υπάλληλος. Αρχικά τον απασχόλησε ως απλό υπάλληλο (διανομέα και διακομιστή φακέλλων, παραγγελιών κ.λ.π.), και το 1986 τον έκανε διακομιστή αεροδρομίου, και στις 19-9-1988 εκτιμώντας τον ιδιαίτερο ζήλο και την εργατικότητα του, τον έκανε Προϊστάμενο διανομέα κλήσεων και παραγγελιών στο τμήμα αεροδρομίου, καθιστώντας τον υπεύθυνο για όλες τις εργασίες που γίνονταν στο τμήμα αυτό. Από τότε (Σεπτ. 1988), αναφέρεται στις καταστάσεις μισθοδοσίας ως « Προϊστάμενος».

Το συντονισμό και τη γενική ευθύνη του τμήματος αεροδρομίου είχαν αναλάβει τέσσερις Προϊστάμενοι, μεταξύ των οποίων και ο Α, οι οποίοι εργάζονταν το Σαββατοκύριακο εκ περιτροπής. Τον Ιούνιο του 1989 αυτοί αποφάσισαν να εκτελεί μόνο ένας την εργασία του Σαββατοκύριακου, και επέλεξαν τον Α, ο οποίος δέχτηκε. Ανακοίνωσαν αυτή την απόφαση στη Β, η οποία δεν είχε καμμία αντίρηση. Έτσι, με το από 26-6-1989 έγγραφο του Δ/ντή Παραγωγής, ο Α διορίστηκε «Συντονιστής Σαββατοκύριακου του Σταθμού Αθηνών», και «Υπεύθυνος για την διανομή εντός του αεροδρομίου και την εξυπηρέτηση πελατών κατά το Σαββατοκύριακο».

Ο Α ήταν ενεργό μέλος του σωματίου εργαζομένων της Β, το οποίο μετά από απόφαση της Γενικής του Συνέλευσης, κύρηξε 24ωρη προειδοποιητική απεργία στις 8-2-1990 και 48ωρη στις 12/13-2-1990, και μάλιστα Πανελλαδική. Σ' αυτήν έλαβε μέρος και ο Α (από τους ελάχιστους Προϊσταμένους), με αποτέλεσμα την πρώτη μέρα να μην λειτουργήσει, και τη δεύτερη να υπολειτουργήσει το τμήμα Αεροδρομίου. Από τότε άρχισε να διακρίνεται ένα κλίμα ψυχρότητας εκ μέρους της Β, ή οποία άρχισε να μεθοδεύει την απομάκρυνσή του. Συγκεκριμένα, με την πρόφαση αναδιοργάνωσης του τμήματος, του κοινοποίησε με την από 17-9-1990 επιστολής της, ότι δεν δέχεται πλέον τις υπηρεσίες του ως Προϊσταμένου στο παραπάνω τμήμα, και του πρότεινε να δεχτεί τη θέση του Προϊσταμένου διανομής στη Λάρισα, όπου έχει υποκατάστημα, με τις ίδιες αποδοχές, ή τη θέση του διανομέα στον τομέα τραπεζών, ή τέλος αν δεν τον ικανοποιεί καμμία από τις παραπάνω θέσεις, να αποχωρήσει από την εταιρία.

Ο Α τότε ήταν παντρεμένος με ένα παιδί, ενώ η σύζυγός του ήταν τότε και πάλι έγκυος. Επομένως, η μετάθεση στη Λάρισα ήταν δυσμενής, αφού τα έξοδα που θα του κόστιζε η μετακίνηση, θα προκαλούσε μείωση των αποδοχών του. Όσο αφορά την θέση του διανομέα, αυτή ήταν καθαρά υποβιβασμός.

Για όλους τους παραπάνω λόγους, ο Α στις 25-9-1990 πήγε στην Επιθεώρηση Εργασίας. Η Β δήλωσε ότι επιμένει στις εναλλακτικές

λύσεις που του πρότεινε, και τότε ο Α με την από 28-9-1990 εξώδικη δήλωσή του τις απέκρουσε, δηλώνοντας ότι θέλει να συνεχίσει την εργασία του με τους αρχικούς όρους. Η Β τότε κατήγγειλε τη σύμβαση εργασίας, και έβαλε προθεσμία μέχρι τις 6-11-1990 για να επιλέξει μια από τις εναλλακτικές λύσεις. Έτσι ο Α αναγκάστηκε να δεχτεί τη θέση στη Λάρισα. Σε συνάντηση που είχε όμως με την Δ/ση της Β, του ανακοίνωσαν ότι δεν θα του δώσουν πρόσθετες παροχές (επίδομα ενοικίου, αποζημίωση για εκτός έδρας εργασία κ.α.). Αν έχει αντίρηση γι' αυτό θα απολυθεί.

Πράγματι, ο Α αρνήθηκε να δεχτεί αυτή τη μονομερή βλαπτική μεταβολή, και τότε η Β κατήγγειλε τη σύμβαση και αποζημίωσε τον Α για την μέχρι τότε εργασία του. Ο Α όμως με ένδικη αγωγή που άσκησε εμπρόθεσμα, ζήτησε μισθούς υπερημερίας λόγω της μη αποδοχής της εργασίας του από την επιχείρηση.

**8.3. Συμπεράσματα :** Κάθε μισθωτός έχει το δικαίωμα να προστατεύει τα δικαιώματά του, ή να προσπαθεί να καλυτερέψει τις συνθήκες εργασίας του. Όλα αυτά μπορεί να τα πραγματοποιήσει ευκολότερα μέσω των συνδικαλιστικών οργανώσεων, σκοπός των οποίων είναι η προστασία των εργαζομένων. Ο εργοδότης, σε καμμία περίπτωση δεν έχει το δικαίωμα, να εμποδίσει τη συμμετοχή του εργαζομένου στις δραστηριότητες αυτών των οργανώσεων ή να απολύσει τον εργαζόμενο εξαιτίας της συνδικαλιστικής του δράσης.

Τα δικαστήρια, περιφρουρούν το δικαίωμα αυτό του εργαζομένου, αφού υπάρχει και ο νόμος 1264/82 που ορίζει σαφέστατα περί του θέματος. Στις περιπτώσεις που εξετάσαμε, παρακολουθήσαμε ότι ο εργοδότης προσπαθώντας να καλύψει το γεγονός ότι απολύει τον εργαζόμενο, λόγω της συνδικαλιστικής του δράσης, μεταβάλλει μονομερώς και βλαπτικά τους όρους της εργασιακής του σύμβασης, έτσι ώστε να εξαναγκάσει το μισθωτό να παραιτηθεί. Δηλαδή, ο εργοδότης πάνω στην προσπάθεια να ξεπεράσει το εμπόδιο που του βάζει ο νόμος 1264/82, αλλάζει τους όρους εργασίας του μισθωτού, με αποτέλεσμα να προκαλεί μονομερή βλαπτική μεταβολή, και να περιορίζεται από τα άρθρα του νόμου 2112/20. Στις αποφάσεις δικαστηρίων που μελετήσαμε, ήταν φανερό ότι σε καμμία περίπτωση δεν άφησαν ατιμώρητη τέτοιου είδους συμπεριφορά. Αντίθετα, με τις αποφάσεις δικαιώνεται ο εργαζόμενος, και αποκτά το δικαίωμα να θεωρήσει ότι έγινε άτακτη καταγγελία της σύμβασής του, και να ζητήσει τη νόμιμη αποζημίωση. Επίσης, όπως σε όλες τις περιπτώσεις μονομερούς βλαπτικής μεταβολής, έχει το δικαίωμα να αξιώσει την τήρηση των όρων της σύμβασης όπως αυτοί ήταν πριν τη μεταβολή, και να διατηρήσει τη θέση που αρχικά είχε.

## ΚΕΦΑΛΑΙΟ 9ο

### ΜΟΝΟΜΕΡΗ ΒΛΑΠΤΙΚΗ ΜΕΤΑΒΟΛΗ ΤΩΝ ΟΡΩΝ ΤΗΣ ΣΥΜΒΑΣΗΣ ΜΕΤΑ ΑΠΟ ΔΙΚΑΙΟΛΟΓΗΜΕΝΗ ΑΔΕΙΑ

**9.1. Γενικά :** Ανατρέχοντας πάλι στο νόμο 2112/1920 τον οποίο παραθέτουμε στην αρχή αυτής της εργασίας, και συγκεκριμένα στο άρθρο 5 παράγραφο 3, αναφέρεται ξεκάθαρα ότι η απουσία μιας εργαζομένης γυναίκας από την εργασία της λόγω εγκυμοσύνης και τοκετού, ακόμα και εαν πρόκειται για μεγάλο χρονικό διάστημα, δεν θεωρήτε ως λόγος ικανός να δικαιολογήσει την καταγγελία της σύμβασης. Αυτή έχει το δικαίωμα, μετά το τέλος της άδειάς της να επιστρέψει κανονικά στην εργασία της, χωρίς να αλλάξουν οι όροι με βάση τους οποίους εργαζόταν μέχρι τότε. Σε καμία περίπτωση δεν έχει ο εργοδότης το δικαίωμα, να αντικαταστήσει αυτήν από άλλο συνάδελφό της, ή να αλλάξει τους όρους εργασίας της χωρίς να συντρέχει άλλος σοβαρός λόγος.

Όσον αφορά τον εργαζόμενο που πρέπει να αποχωρήσει από την εργασία του, για να πραγματοποιήσει την στρατιωτική του θητεία, και γι' αυτόν έχει προβλέψει ο νόμος, ότι εαν έχει εργαστεί στον ίδιο εργοδότη για τουλάχιστον έξι μήνες πριν τη στράτευσή του, τότε αυτός έχει το δικαίωμα μετά το τέλος της θητείας του, να επιστρέψει στη θέση που είχε. Ο εργοδότης, θα πρέπει με τη σειρά του, να δεχτεί την εργασία του μισθωτού, και να τον τοποθετήσει στην θέση που είχε, και να τον απασχολεί πραγματικά.

Στις επόμενες σελίδες, ακολουθούν περιπτώσεις που αναφέρονται και στις δύο παραπάνω κατηγορίες, και θα μας κατατοπίσουν καλύτερα επί του θέματος.

#### 9.2. Ιστορικά Αποφάσεων Δικαστηρίων

##### 1η Περίπτωση- 1955

Δ.Ε.Ν. τόμος 11ος, σελ. 358

Πρωτ. Αθηνών 480/55

Ο Α προσλήφθηκε τον Απρίλιο του 1948, με σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου, στο κατάστημα του Β ως βοηθός σερβιτόρου, και κατόπιν από το 1950 μέχρι και τις 15-10-1953 σαν σερβιτόρος. Τότε έπρεπε να εγκαταλήψει την εργασία του, για να υπηρετήσει την στρατιωτική του θητεία.

Όταν ολοκλήρωσε την θητεία του, παρουσιάστηκε εμπρόθεσμα (17-10-1954) στην εργασία του, όμως ανακάλυψε ότι είχε αλλάξει ο εργοδότης. Όμως ο νέος εργοδότης είχε αναλάβει όλες τις υποχρεώσεις

του παλαιότερου. Όμως, παρόλα αυτά, αρνήθηκε να δεχτεί τις υπηρεσίες του Α. Να σημειώσουμε όμως, ότι η αλλαγή στο πρόσωπο του εργοδότη είχε γίνει ένα μόλις μήνα πριν, το Σεπτέμβριο του 1954.

Με βάση τα πραγματικά αυτά περιστατικά, συν του γεγονότος ότι απαγορεύεται η λύση της σύμβασης κατά την περίοδο της στρατιωτικής θητείας, και ότι η μεταβολή στο πρόσωπο του εργοδότη δεν θίγει τα δικαιώματα του στρατευμένου μισθωτού (άρθρο 6 του Ν.2112/20 και άρθρο 8 του Ν.3514), κρίνεται ότι ο υπάλληλος απολύθηκε όχι από δική του υπαιτιότητα, και πριν πάρει την οφειλούμενη σ' αυτόν άδεια. Δικαιούται λοιπόν αποζημίωση ίση με τις αποδοχές που θα έπαιρνε, μαζί με την άδεια.

### **2η Περίπτωση-1958**

**Δ.Ε.Ν. τόμος 14ος, σελ. 366**

**Πρωτ. Αθηνών 1530/58**

Ο Α προσλήφθηκε ως λογιστής, και στη συνέχεια χρησιμοποιήθηκε ως μέλος του Τεχνικού Συμβουλίου, του οποίου μέλη ήταν οι Διευθυντές της επιχείρησης. Μετά το τέλος της στρατιωτικής του θητείας, η επιχείρηση του έδωσε μετάθεση από την Αθήνα που πρόσφερε την εργασία του ως τότε, για το υποκατάστημά της στη Λαμία. Όμως, την διαχείριση των υποθέσεων της επιχείρησης στη Λαμία, είχε ουσιαστικά αναλάβει ο έμπορος Ε.. Κ., ο οποίος έναντι ορισμένης προμήθειας, αντιμετώπιζε όλες τις δαπάνες (έξοδα προσωπικού, γραφείου κ.λ.π.), χωρίς να υπάρχει λόγος να χρησιμοποιηθεί προσωπικό της επιχείρησης.

Επομένως, δεν υπήρχε λόγος να μετατεθεί στη Λαμία, υπάλληλος με την ειδικότητα του Α. Η μετάθεση αυτή αποτελεί καταχρηστική άσκηση του διευθυντικού δικαιώματος, και επιπλέον προκαλεί την ηθική μείωση του Α. Αποτελεί λοιπόν μονομερή βλαπτική μεταβολή η πράξη αυτή, και ισούται με καταγγελία της εργασιακής σύμβασης, που επιφέρει την υποχρέωση καταβολής αποζημίωσης, ίση με αποδοχές έξι μηνών.

### **3η Περίπτωση-1962**

**Δ.Ε.Ν. τόμος 18ος, σελ. 646**

**Πρωτ. Αθηνών 4449/62**

Το Σεπτέμβριο του 1959, προσλήφθηκε ο Α από την επιχείρηση της Β, (στην οποία είχε εργαστεί και στο παρελθόν ως μεταφορέας των προϊόντων της), ως υπάλληλος του γραφείου πωλήσεων και ειδικότερα του τμήματος διανομών, με καθήκοντα Προϊσταμένου του τμήματος. Αυτός παρείχε την εργασία του μέχρι που στρατεύθηκε στις 12-4-1961, και με σκοπό να συνεχίσει να εργάζεται και μετά το τέλος της θητείας του, τον Απρίλιο του 1962. Η εργασία του ως Προϊσταμένου, περιλάμβανε την εποπτεία των παλλήλων του τμήματος διανομών, την

παροχή οδηγιών και εντολών προς τους παραγγελιολήπτες των εμπορευμάτων της Β κ.λ.π.

Μετά το τέλος της θητείας του, όταν εμφανίστηκε στην Β για να αναλάβει υπηρεσία τον Απρίλιο του 1962, οι νόμιμοι εκπρόσωποί της, του δήλωσαν ότι καταργήθηκε η θέση του, και τον τοποθέτησαν στη θέση του εκκαθαριστή στο τμήμα πωλήσεων του γραφείου διανομών. Εκεί του ανάθεσαν την εκκαθάριση των ημερήσιων δοσοληψιών των διανομέων και των παραγγελιοληπτών, καθώς και την εκτέλεση στοιχειώδους γραφικής εργασίας, πράξεις με τις οποίες ασχολούνταν νεοδιοριζόμενοι υπάλληλοι.

Ο Α αρνήθηκε αυτή τη μεταβολή, και στις 9-5-1962 κοινοποίησε στην Β εξώδικη δήλωση. Η πρόσληψη του Α ως Προϊσταμένου του τμήματος διανομών, βεβαιώνεται από τις καταθέσεις των μαρτύρων του Α αλλά και της Β, και οι οποίοι κατάθεσαν μεταξύ άλλων ότι ο Α είχε θέση Υπευθύνου παραγγελιοληπτών, και ότι είχε υπό των εντολών του 50 εργαζομένους.

Ο υποβιβασμός που έγινε εις βάρος του Α, σαφώς δεν περιλαμβάνεται στα όρια του Διευθυντικού Δικαιώματος. Η μετάταξή του από τη θέση του Προϊσταμένου, στη θέση του απλού εκκαθαριστή, έστω και χωρίς μείωση των αποδοχών, αποτελεί μονομερή βλαπτική μεταβολή των όρων της σύμβασης, και επιφέρει ηθική μείωση. Η πράξη αυτή, μπορεί να θεωρηθεί ως καταγγελία της σύμβασης, και εαν η Β δεν δεχτεί την προσφερόμενη από τον Α εργασία, περιέρχεται σε υπερημερία.

#### **4η Περίπτωση-1988**

**Δ.Ε.Ν. τόμος 44ος, τεύχος 1071, σελ. 641**

**Αρείου Πάγου 842/87-Τμ. Β**

Η Α προσλήφθηκε την 1-9-1982 με σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου από την επιχείρηση Ξένων Γλωσσών της Β, ως γραμματέας. Την 1-5-1983, μετά από νεώτερη συμφωνία άρχισε να εργάζεται ως καθηγήτρια αγγλικών, κατά τις απογευματινές ώρες. Στις 2-7-1984 ζήτησε άδεια για λόγους εγκυμοσύνης, και κατόπιν στις 29-8-1984, άδεια τοκετού. Όταν στις 11-10-1984 έληξε η άδεια τοκετού, πήρε κανονική άδεια η οποία έληξε στις 11-11-1984. Την επόμενη μέρα από το τέλος της κανονικής της άδειας, δεν εμφανίστηκε στα γραφεία της επιχείρησης για να εργαστεί, γιατί είχε πρόβλημα υγείας εξαιτίας του τοκετού, ο οποίος είχε γίνει με καισαρική τομή στις 28-8-1984. Πιο συγκεκριμένα, αυτή είχε υψηλό πυρετό και άλλες επιπλοκές. Τα προβλήματα αυτά τα γνωστοποίησε στον νόμιμο εκπρόσωπο της Β, λίγες μέρες μετά το τέλος της κανονικής της άδειας, τηλεφωνικά.

Όταν αποκαταστάθηκε η υγεία της, παρουσιάστηκε στις 3-12-1984 για να συνεχίσει την εργασία της. Την επόμενη όμως μέρα, ο νόμιμος εκπρόσωπος της Β, της δήλωσε ότι θεώρησε την μη εμφάνισή της μετά

το τέλος της άδειάς της, ως αδικαιολόγητη και οικειοθελή αποχώρηση από την εργασία της. Εάν επιθυμεί να συνεχίσει να εργάζεται, θα πρέπει να υπογράψει νέα σύμβαση εργασίας. Η Α αρνήθηκε, αλλά ο εκπρόσωπος της Β επέμενε ότι η αρχική σύμβαση έχει σταματήσει να ισχύει, και εάν δεν δεχτεί να υπογράψει νέα σύμβαση θα πρέπει να αποχωρήσει αμέσως, γιατί δεν θα δεχτούν πλέον την εργασία της. Παρόλα αυτά, η εργαζομένη δεχόταν να εργαστεί με βάση την υπάρχουσα σύμβαση.

Από τα παραπάνω το δικαστήριο έκρινε ότι η απουσία της Α επί 20 εργάσιμες ημέρες λόγω τοκετού, ήταν δικαιολογημένη και δεν περιλάμβανε βούληση για λύση της σύμβασης. Η αξίωση της Β για σύναψη νέας σύμβασης, συνιστά καταγγελία η οποία δεν έγινε νομότυπα, έτσι ώστε να επιφέρει τη λύση της ισχύουσας σύμβασης εργασίας, με αποτέλεσμα να περιέλθει η Β σε υπερημερία, και να οφείλει τις αντίστοιχες αποδοχές.

### **5η Περίπτωση-1988**

**Δ.Ε.Ν. τόμος 44ος, τεύχος 1075, σελ. 891**

**Εφετείο Θεσ/νίκης 1855/87**

Η Α είναι απόφοιτη λυκείου και πτυχιούχος της σχολής Λογιστών. Προσλήφθηκε νόμιμα από τον Γεωργικό Συνεταιρισμό Β, την 1-3-1982 με σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου, σαν πωλήτρια του καταστήματος που αυτός διατηρούσε.

Την 1-7-1982 με απόφαση του Δ.Σ. του Β, τοποθετήθηκε ως γραμματέας στον συνεταιρισμό, και συγχρόνως της ανατέθηκαν καθήκοντα λογίστριας. Μ' αυτή την ιδιότητα εργάστηκε η Α μέχρι τις 17-9-1984, οπότε έλαβε άδεια εγκυμοσύνης και τοκετού. Όταν επέστρεψε στην εργασία της στις 15-2-1985, της ανακοινώθηκε από τον νόμιμο εκπρόσωπο του Β, ότι τη θέση της κατέλαβε άλλος υπάλληλος, ο οποίος την αντικαθιστούσε όσο καιρό ήταν σε άδεια, και ότι αυτή θα εκτελούσε στο εξής τα δικά του καθήκοντα. Δηλαδή, καθήκοντα παραλήπτη, διακινητή και τροφοδότη του καταστήματος του συνεταιρισμού.

Η Α απέκρουσε αυτή τη μεταβολή, κάνοντας προσφυγή στην Επιθεώρηση Εργασίας, καθώς και με εξώδικη δήλωση, γιατί την θεώρησε μονομερή και βλαπτική γι' αυτήν. Ο Β, μετά από αυτά, και με το από 23-2-1985 έγγραφό του προς αυτήν, της ανάθεσε καθήκοντα ταμίας. Η Α διαμαρτυρήθηκε ρητά και απέκρουσε και τη νέα αυτή μεταβολή, ως μονομερή και βλαπτική για τους όρους της σύμβασης εργασίας της, και δήλωσε ότι θα επιδιώξει τη δικαστική αναγνώριση των δικαιωμάτων της έναντι του συνεταιρισμού.

Πραγματικά, η θέση του ταμίας είναι σαφώς κατώτερη από τη θέση γραμματέα-λογίστριας, την οποία κατείχε για μεγάλο χρονικό διάστημα. Η αντικατάστασή της δε από τον άλλο υπάλληλο, ο οποίος υστερεί σε



προσόντα και πείρα σε σχέση μ' αυτήν, δεν έγινε για κάποιο σοβαρό και σπουδαίο λόγο. Επιπλέον, οι συνθήκες εργασίας της θέσης του ταμιά είναι δυσμενέστερες από αυτές της γραμματέως-λογίστριας, αφού σαν ταμίας θα έχει διακεκομμένο ωράριο και δήμερη εργασία. Εκτός αυτού, θα είναι υποχρεωμένη να μεταφέρει εμπορεύματα, να καθαρίζει το πάτωμα και τα ράφια του καταστήματος, ενώ στη προηγούμενη θέση, είχε συνεχές ωράριο, 5ήμερη εργασία, και δεν ασχολιόταν με την καθαριότητα του καταστήματος.

Επομένως, η ανάθεση στην Α καθηκόντων ταμιά, υπερβαίνει σύμφωνα με τις προαναφερόμενες ειδικές περιστάσεις, τα όρια που επιβάλλουν η καλή πίστη, τα χρηστά ήθη και ο οικονομικός και κοινωνικός σκοπός του διευθυντικού δικαιώματος του Β. Δεδομένου μάλιστα ότι η αντικατάστασή της από άλλον υπάλληλο έγινε σε χρόνο που αυτή απουσίαζε από την εργασία της λόγω εγκυμοσύνης και τοκετού, τονίζεται ακόμα περισσότερο το γεγονός ότι η μεταβολή αυτή ήταν μονομερής και βλαπτική. Επίσης δεν αποδεικνύεται συνδρομή σπουδαίου λόγου που να οφείλεται σε υπαιτιότητα της Α, που να δικαιολογεί τη μεταβολή αυτή. Αντίθετα προέκυψε ότι η Α ήταν συνεπής στην εργασία της, τηρούσε τα βιβλία του συνεταιρισμού σωστά, ακόμα και κατά το διάστημα της άδειάς της λόγω της έλλληψης πείρας του αντικαταστάτη της. Ο ισχυρισμός του Β ότι η παραπάνω μεταβολή έγινε λόγω ακαταλληλότητας και ανεπάρκειας της Α σαν λογίστριας, είναι αβάσιμος.

Απο όλα αυτά, είναι φανερό ότι η Α υπέστη μονομερή βλαπτική μεταβολή και δικαιούται να απαιτήσει να τηρηθούν οι όροι της σύμβασής της. Όμως το αίτημα της Α για χρηματική αποζημίωση λόγω ηθικής βλάβης, που προκλήθηκε σ' αυτήν από τη συμπεριφορά του Β, δεν είναι βάσιμο, γιατί τα περιστατικά που αυτή επικαλείται δεν είναι δυνατόν να προσβάλουν την προσωπικότητά της.

**9.3. Συμπεράσματα :** Από τις παραπάνω περιπτώσεις, είναι φανερό ότι τα δικαστήρια απαγορεύουν ρητά την μεταβολή των όρων της εργασιακής σύμβασης ή την καταγγελία αυτής, για το διάστημα που ο εργαζόμενος ή η εργαζομένη, απουσιάζει για λόγους στράτευσης ή για λόγους εγκυμοσύνης και τοκετού. Ο νόμος καλύπτει απόλυτα την απουσία για τους παραπάνω λόγους( άρθρο 5 παράγραφος 3 του Ν.2112/20), και υποχρεώνει τον εργοδότη μετά το τέλος αυτής της άδειας, να συνεχίσει να απασχολεί τον εργαζόμενο ή την εργαζομένη στη θέση που αρχικά είχαν συμφωνήσει και με τους ίδιους όρους εργασίας.

Στις περιπτώσεις που ο εργοδότης παρόλη την απαγόρευση του παραπάνω νόμου, μετάβαλλε μονομερώς και βλαπτικά τους όρους της σύμβασης, τα δικαστήρια θεώρησαν ότι ο εργαζόμενος έχει το δικαίωμα να απαιτήσει την τήρηση των όρων της σύμβασής του ή να θεωρήσει τη

μεταβολή αυτή σαν άτακτη καταγγελία της σύμβασης, που επιφέρει την υποχρέωση καταβολής της νόμιμης αποζημίωσης.

Είναι πραγματικά άξιο απορίας το γεγονός ότι συμβαίνουν περιπτώσεις σαν τις παραπάνω, σε μια χώρα όπως είναι η δική μας. Και αυτό το λέμε, γιατί γνωρίζοντας ότι η χώρα μας βρίσκεται συνεχώς σε κατάσταση τυπικής επιστράτευσης, και ότι αντιμετωπίζει πολύ σημαντικό πρόβλημα υπογεννητικότητας, θα έπρεπε κανονικά να υπάρχει η πλέον ευνοϊκή αντιμετώπιση για τους νέους που αφήνουν την εργασία τους για να υπηρετήσουν την στρατιωτική τους θητεία, αλλά και για τις γυναίκες που ετοιμάζονται να φέρουν στον κόσμο ένα παιδί.

**ΚΕΦΑΛΑΙΟ 10ο**  
**ΜΟΝΟΜΕΡΗΣ ΒΛΑΠΤΙΚΗ ΜΕΤΑΒΟΛΗ ΤΩΝ**  
**ΟΡΩΝ ΕΡΓΑΣΙΑΣ**  
**ΜΕ ΣΚΟΠΟ ΤΟΝ ΕΞΑΝΑΓΚΑΣΜΟ ΣΕ**  
**ΠΑΡΑΙΤΗΣΗ**

**10.1. Γενικά :** Με βάση το άρθρο Ι του Ν. 2112/1920, εάν ο εργοδότης θελήσει να διακόψει τη σύμβαση αορίστου χρόνου του μισθωτού, θα πρέπει να τον προειδοποιήσει εγγράφως για την καταγγελία της σύμβασης. Το διάστημα προειδοποίησης θα πρέπει να είναι ανάλογο με το χρόνο που ο μισθωτός πρόσφερε την εργασία του στο συγκεκριμένο εργοδότη. Επιπλέον, θα πρέπει να του καταβάλλει και την νόμιμη αποζημίωση.

Πολλές φορές όμως, ο εργοδότης προκειμένου να αποφύγει αυτή την διαδικασία, μεταβάλλει έμμεσα τους όρους εργασίας του μισθωτού, έτσι ώστε να τον εξαναγκάσει να υποβάλλει την παραίτησή του. Αυτό θα είχε σαν αποτέλεσμα, η σύμβαση να λυθεί με υπαιτιότητα του μισθωτού, και να μειωθεί με αυτόν τον τρόπο το ύψος την αποζημίωσης που θα έπρεπε να του καταβάλλει.

Η πράξη αυτή του εργοδότη, αποτελεί μονομερή βλαπτική μεταβολή των όρων της σύμβασης εργασίας του εργαζομένου, και σαν τέτοια μπορεί να θεωρηθεί ως άτακτη καταγγελία της σύμβασης που επιφέρει την καταβολή της νόμιμης αποζημίωσης, ή να ασκηθεί αγωγή από τον εργαζόμενο με την αξίωση να τηρηθούν οι όροι της σύμβασής του. Εάν ο εργοδότης αρνηθεί την προσφερόμενη εργασία του μισθωτού, τότε περιέρχεται σε υπερημερία, και οφείλει τις αντίστοιχες αποδοχές.

**10.2. Ιστορικά Αποφάσεων Δικαστηρίων**

**1η Περίπτωση-1970**

**Δ.Ε.Ν. τόμος 26ος, σελ. 915**

**Πρωτ. Αθηνών 567/1970**

Η Α προσλήφθηκε από το νοσοκομείο Β στις 15-6-1960, με σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου, σαν Προϊσταμένη αδερφή νοσοκόμα, αμειβόμενη, με το μισθό που αντιστοιχεί στον 6ο βαθμό της δημοσιούπαλληλικής ιεραρχίας. Εργάστηκε με αυτή την ιδιότητα μέχρι τον Ιούλιο του 1966, οπότε το Β υπερβαίνοντας τα όρια που καθορίζουν τα διευθυντικά του δικαιώματα, την μετάθεσε από το τμήμα Εξωτερικών Ιατρείων που εργαζόταν, στο τμήμα Λοιμωδών Νόσων.

Στο τμήμα αυτό, η Α διέτρεχε άμεσο κίνδυνο για τη ζωή της, γιατί αυτή πάσχει από φαρμακευτική αλλεργία, την οποία το Β γνώριζε. Εάν η

Ἄ προσβαλόταν από κάποια ασθένεια, δεν θα μπορούσε να υποβληθεί σε θεραπεία με αντιβιοτικά φάρμακα, γιατί η αλλεργία από την οποία υποφέρει, δεν της επιτρέπει κάτι τέτοιο.

Είναι λοιπόν φανερό, ότι το Β προέβει σε αυτή τη μεταβολή, για να εξαναγκάσει την Α να υποβάλλει την παραίτησή της, έτσι ώστε να αποφύγει να της καταβάλλει τη νόμιμη αποζημίωση.

Παρόλες τις διαμαρτυρίες της Α (έγγραφες και προφορικές), το Β επέμεινε στην απόφασή του για τη μεταβολή, πράγμα που η εργαζομένη αρνήθηκε να δεχτεί, και του δήλωσε ότι δέχεται να εργαστεί σε οποιοδήποτε άλλο τμήμα, εκτός όμως από το τμήμα των Λοιμωδών Νοσημάτων. Όμως ούτε αυτό το αίτημά της δεν έγινε δεκτό.

Άρα, ορθά η Α ζήτησε την επιδίκαση καταβολής σ' αυτήν αποδοχών, από μισθούς και δώρα εορτών, καθώς και μισθούς λόγω υπερημερίας του Β.

## **2η Περίπτωση-1978**

**Δ.Ε.Ν. τόμος 34ος, τεύχος 823, σελ. 56**

**Εφετείο Αθηνών 1886/77**

Η Α εργαζόταν στην επιχείρηση Β, με σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου από το 1970. Λόγω της εργατικότητάς της, της ευσυνειδησίας της και της αποδοτικότητάς της, της ανατέθηκε η θέση της Υπεύθυνης του τμήματος στο οποίο ως τότε εργαζόταν.

Το Νοέμβριο του 1975, παρουσιάστηκε η ανάγκη να μεταφερθούν τα γραφεία της επιχείρησης σε άλλο κτίριο. Όταν στις 10-11-1975 πήγαν οι υπάλληλοι να εργαστούν στο νέο κτίριο, βρήκαν τα γραφεία τους τοποθετημένα σε διαφορετική διάταξη (το ένα πίσω από το άλλο). Ανάμεσα σε αυτά ήταν και το γραφείο της Α, η οποία όμως σαν Προϊσταμένη έχει το δικαίωμα το γραφείο της να έχει κάποια διακριτική θέση ανάμεσα στα άλλα. Αντιθέτως, το γραφείο ενός νεοπροσληφθέντος υπαλλήλου (με αμερικανική υπηκοότητα), τοποθετήθηκε από το Γενικό Διευθυντή (ο οποίος ήταν από το Βέλγιο), σε διακριτική θέση μεταξύ των γραφείων των άλλων υπαλλήλων, παρόλο που αυτός δεν είχε καμμία ιεραρχική διαφορά από τους υπόλοιπους εργαζομένους.

Αυτή η διαφορετική αντιμετώπιση, προκάλεσε την έντονη αντίδραση του προσωπικού αλλά και της Α. Ακολούθησε έντονος διάλογος μεταξύ της Α και των υπόλοιπων υπαλλήλων με τον Αμερικανό υπάλληλο, με αποτέλεσμα ο τελευταίος να χτυπήσει έναν από τους υπαλλήλους. Αυτή η φοβερή αναστάτωση, προκάλεσε την παρέμβαση του Βέλγου Γενικού Διευθυντή, καθώς και του Διευθύνοντος Συμβούλου, οι οποίοι προσπάθησαν να δικαιολογήσουν τη στάση του αμερικανού υπαλλήλου. Αυτό προκάλεσε τη διαμαρτυρία της Α. Τότε ο μεν Διευθύνων Σύμβουλος

τους κατηγόρησε ότι ζηλεύουν τον αμερικανό συνάδελφό τους, ενώ ο Βέλγος Γενικός Διευθυντής τους είπε : « Κάνετε σαν μικρά παιδιά και θα σας φέρω πιπίλες από το σπίτι μου, έχω αρκετές».

Στις 11-11-1975, η Α με δική της πρωτοβουλία τοποθέτησε σε κάπως διακριτική θέση το γραφείο της, γεγονός που δέχτηκαν οι ανώτεροι παράγοντες της Β. Όμως στις 12-11-1975, την επέπληξαν για αυτή τη συμπεριφορά, χαρακτηρίζοντάς την ως «Επαναστάτρια». Μετά από αυτό, η Α επέστρεψε το γραφείο της στην αρχική του θέση. Το απόγευμα όμως της ίδιας μέρας, την κάλεσε ο Γενικός Διευθυντής στο γραφείο του, μαζί με άλλον ένα συνάδελφό της. Εκεί μετά από έντονη συζήτηση, την αποκάλυψε ακατάλληλη για συνεργασία, και στη συνέχεια με έντονο ύφος της είπε : «Να φύγεις. Να φύγεις τώρα, και να υποβάλλεις την παραίτησή σου». Η Α έφυγε, αλλά δεν παραίτηθηκε.

Το δικαστήριο έκρινε, ότι τα παραπάνω πραγματικά περιστατικά, αποτελούν παραβίαση της αρχής της καλής πίστης, και της υποχρέωσης πρόνοιας του εργοδότη, καθώς και της αρχής της καλής συμπεριφοράς μεταξύ των μερών της σύμβασης. Εύλογα θεωρήθηκε η παραπάνω συμπεριφορά ως μονομερή βλαπτική μεταβολή των όρων της εργασιακής σύμβασης, που ισούται με καταγγελία που επιφέρει την καταβολή της νόμιμης αποζημίωσης.

### **3η Περίπτωση-1978**

**Δ.Ε.Ν. τόμος 34ος, τεύχος 827, σελ. 231**

**Αρείου Πάγου 1510/77-Τμ. Β**

Ο Α το Μάϊο του 1972, προσλήφθηκε με σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου, ως σερβιτόρος από την ομόρρυθμη εταιρία Β, στο κατάστημα που αυτή διατηρεί στην περιφέρεια της Πρωτεύουσας με τον αριθμό Νο5, μέχρι τις 3-10-1974.

Εκείνη την ημέρα ο Α εξυπηρετούσε κάποιους πελάτες, όταν η μία από τους εταίρους τον φώναξε να πάει να κόψει τυρί. Αυτός αρνήθηκε, με την δικαιολογία ότι εξυπηρετεί πελάτες. Τότε αυτή τον έδιωξε.

Η απόλυση όμως αυτή, επειδή δεν τηρήθηκαν οι απαραίτητες διατυπώσεις είναι άκυρη, και η Β οφείλει να δεχτεί τις υπηρεσίες του Α, και να του καταβαλλει και μισθούς υπερημερίας για το διάστημα που δεν τις δεχόταν. Μετά από προσφυγή του Α στο αρμόδιο γραφείο Επιθεώρησης Εργασίας, συμφωνήθηκε στις 7-10-1974 να επιστρέψει αυτός στην εργασία του.

Πραγματικά, πήγε αυτός να αναλάβει εργασία, όμως τον διέταξαν να πάει σ' άλλο κατάστημα της Β, το Νο1. Εκεί όμως, λόγω της υγρασίας και του κρύου, η κίνηση των πελατών ήταν μικρότερη, με αποτέλεσμα να μειωθούν οι αποδοχές του. Συγκεκριμένα, στις 7-10-1974 και πρώτη μέρα της εργασίας του στο νέο κατάστημα, το νόμιμο ποσοστό του από το ταμείο ήταν μόνο 137δρχ., και ο ταμίας του δήλωσε ότι η επιχείρηση θα

συμπληρώσει το υπόλοιπο ποσό, για να καλύψει το νόμιμο ελάχιστο όριο που είναι 210δρχ.. Όμως, στην προηγούμενη θέση που είχε, το ημερομίσθιό του ξεπερνούσε τις 500δρχ.

Αυτή η μετάθεση του Α, έγινε με σκοπό να τον εξαναγκάσει να παραιτηθεί, ώστε να μην του καταβάλλουν αποζημίωση λόγω της απόλυσης. Αποτελεί μονομερή βλαπτική μεταβολή των όρων της σύμβασης εργασίας του Α, γιατί η παραπάνω άσκηση του διευθυντικού δικαιώματος, προκάλεσε μείωση των αποδοχών του εργαζομένου, αφού τον μετάθεσαν από το κερδοφόρο κατάστημα που είχε ποσοστά επί των εισπράξεων, σε άλλο μη κερδοφόρο.

Έτσι, στις 8-10-1974 ο Α απέκρουσε αυτή τη μεταβολή, και έκανε πάλι προσφυγή στο αρμόδιο γραφείο της Επιθεώρησης Εργασίας, δηλώνοντας ότι δεν μπορεί να συνεχίσει να εργάζεται με τους νέους όρους. Η Επιθεώρηση Εργασίας κάλεσε την Β να εμφανιστεί στις 10-10-1974 για να συζητήσουν το παραπάνω ζήτημα. Όμως τότε εμφανίστηκε μόνο ο Α, ενώ από την πλευρά της Β, μόνο ο ένας εταίρος επικοινωνήσε τηλεφωνικώς λέγοντας ότι γι' αυτούς δε υπάρχει θέμα. Με αυτόν τον τρόπο η Β δείχνει σαφώς ότι επιμένει στη μεταβολή, και άρα γίνεται υπερήμερη λόγω της άρνησης να δεχτεί την εργασία του Α, και του οφείλει τις αντίστοιχες αποδοχές, και είναι υποχρεωμένη να δεχτεί την προσφερόμενη εργασία του μισθωτού.

#### **4η Περίπτωση-1989**

**Δ.Ε.Ν. τόμος 45ος, τεύχος 1094, σελ. 735**

**Αρείου Πάγου 1875/88-Τμ. Β'**

Η Α ήταν υπάλληλος στο λογιστήριο της επιχείρησης Β. Προσλήφθηκε στις 27-2-1985, και από τότε πρόσφερε τις υπηρεσίες του επί πέντε μήνες σε βοηθητικές εργασίες, ενώ στη συνέχεια ανέλαβε την διαχείριση του ταμείου. Εργαζόταν με «εξαιρετικό ζήλο και αφοσίωση». Όταν στις 16-8-1985 επέστρεψε από την κανονική της άδεια, ο Προϊστάμενός της μετά από εντολή του Προέδρου της Β, δεν της επέτρεψε να εγκατασταθεί στο γραφείο της, ούτε όμως και της ανάθεσε καμμία εργασία, αλλά την υποχρέωσε να καθίσει στην αίθουσα αναμονής της επιχείρησης, περιμένοντας εντολές. Στις 10:00π.μ. περίπου, ο Προϊστάμενος μετά από τηλεφωνική εντολή του, την «έδιωξε» από την δουλειά με την εντολή να επανέλθει τη Δευτέρα 19-8-1985. Όταν αυτή πήγε στην εργασία της, βρήκε άλλη υπάλληλο να έχει εγκατασταθεί στο γραφείο της, ενώ αυτήν την ανάγκασαν να καθίσει στα καθίσματα των επισκεπτών.

Τα παραπάνω είχαν σαν αποτέλεσμα να κλονιστεί το νευρικό σύστημα της Α, και να κριθεί από γιατρό του Ι.Κ..Α. ως ανίκανη να εργαστεί «για ορισμένες μέρες». Στις 4-9-1985, μετά από την ανάρωσή της, ο λογιστής της επιχείρησης την εγκατάστησε σε ένα μεταλλικό

γραφείο στο διάδρομο της Β, ο οποίος δεν αεριζόταν σωστά ούτε και φωτιζόταν επαρκώς, και το γραφείο βρισκόταν στην είσοδο των αποχωρητηρίων, και το οποίο ως τότε το χρησιμοποιούσαν για να τοποθετούν διάφορα πράγματα. Επίσης όλη την ημέρα της έδινε εργασία η οποία απαιτούσε απασχόληση δέκα λεπτών. Εξαιτίας αυτής της συμπεριφοράς η Α έπαθε υστερική κρίση με λιποθυμία, και οδηγήθηκε τελικά στο νοσοκομείο όπου της συνέστησαν να εξεταστεί από νευροψυχίατρο.

Στις 5-9-1985 αυτή αποφάσισε να πάει στην Επιθεώρηση Εργασίας και να κάνει καταγγελία στην Β, για «εξαναγκασμό σε παραίτηση, ανάρμοστη συμπεριφορά, αλλαγή καθηκόντων και για μη καταβολή αμοιβής υπερωριών και εργασίας Σαββάτων και Κυριακών».

Ως ημέρα συζήτησης της παραπάνω προσφυγής, ορίστηκε η 9-9-1985. Τότε ο δικηγόρος της Α διευκρίνησε ότι «η ανάρμοστη συμπεριφορά της Β, περιλαμβάνει τη μονομερή βλαπτική μεταβολή των συνθηκών εργασίας, και η Α έχει το δικαίωμα να θεωρήσει αυτή τη μεταβολή ως αιτία καταγγελίας της σύμβασης εργασίας εκ μέρους της Β». Ύστερα από αίτηση του δικηγόρου της Β, η συζήτηση αναβλήθηκε για τη μεθεπόμενη μέρα. Τότε οι εκπρόσωποι της Β υποστήριξαν μεταξύ άλλων, ότι η Α όταν παρέδωσε το ταμείο κατά τη διάρκεια της άδειάς της, διαπίστωσαν παραβάσεις και διαχειριστικές παραλήψεις, για τις οποίες αυτή έδωσε ανεπαρκείς εξηγήσεις, και γι' αυτό τέθηκε σε διαθεσιμότητα και μετακινήθηκε σε άλλη εργασία, μέχρι να βγει η απόφαση. Δήλωσαν επίσης ότι η Α μπορεί να «προσέλθει στην εργασία της σε γραφείο της εκλογής της, και να εκτελέσει την εργασία της ως βοηθός λογιστή».

Το δικαστήριο κρίνοντας το αποδεικτικό υλικό, καθώς και τις παραλήψεις που αποδώθηκαν στην Α, έβγαλε το συμπέρασμα ότι η Β έκανε μονομερή βλαπτική μεταβολή εις βάρος της εργαζομένης, και έτσι δικαιολογημένα αυτή θεώρησε τη συμπεριφορά αυτή ως άτυπη καταγγελία της σύμβασής της.

### **5η Περίπτωση-1996**

**Δ.Ε.Ν. τόμος 52ος, τεύχος 1248, σελ. 677**

**Εφετείο Θεσ/νίκης 831/95**

Οι Α και Β προσλήφθηκαν με σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου, στις 6-6-1988 και 30-3-1989 αντίστοιχα, από την επιχείρηση Γ η οποία διατηρεί στη Θεσ/νίκη εγκαταστάσεις για την έκδοση εφημερίδας. Θα εργάζονταν εκεί, στις θέσεις των τεχνικών Μοντάζ. Όμως στις 13-9-1989 η Γ κατήγγειλε τη σύμβαση εργασίας τους, επειδή αυτές έλαβαν μέρος σε 2ωρη στάση εργασίας. Έτσι αυτές άσκησαν αγωγή, για την οποία εκδόθηκε η υπ' αριθμό 39/91 απόφαση δικαστηρίου, με την οποία κρίθηκε ως άκυρη η καταγγελία, και η Γ υποχρεώθηκε: α) να πληρώσει αποδοχές υπερημερίας από 12-9-1989 μέχρι και 12-12-1989, και β) να τις

απασχολεί πραγματικά με απειλή χρηματικής ποινής. Η έφεση της Γ απορρίφθηκε.

Οι εργαζόμενες έδωσαν την απόφαση αυτή στην Γ στις 27-3-1992, και ταυτόχρονα πήγαν να εργαστούν. Όμως η Γ αρνήθηκε να τις απασχολήσει πραγματικά, και τις διατηρούσε σε μειωτική για την προσωπικότητά τους αργομισθία, μη αναθέτοντάς τους καμία εργασία, και πληρώνοντας μόνο τους μισθούς υπερημερίας από 1-4-1992 έως και 30-6-1992, προφασιζόμενη πληρότητα του τεχνικού προσωπικού. Στην πραγματικότητα όμως επιδίωκε να τις απαγοητεύσει, ώστε να αποχωρήσουν χωρίς αποζημίωση.

Με βάση τα πραγματικά αυτά περιστατικά, που αποδείχθηκαν στο δικαστήριο, κρίθηκε ότι η Γ με τη συμπεριφορά της εκδήλωσε την θέλησή της να λύσει τις συμβάσεις εργασίας τους, καταγγέλοντάς τις σιωπηρά. Επομένως νόμιμα αυτές ζήτησαν με την αγωγή τους την καταβολή της νόμιμης αποζημίωσης. Και άρα το Πρωτοβάθμιο δικαστήριο δεν έσφαλε στην κρίση του, όταν επιδίκασε την αποζημίωση με την αιτιολογία ότι η συμπεριφορά αυτή της Γ μέχρι τις 13-8-1992, αποτελεί μονομερή βλαπτική μεταβολή των όρων της εργασίας τους.

**10.3. Συμπεράσματα:** Και σε αυτήν την κατηγορία περιπτώσεων μονομερούς βλαπτικής μεταβολής, παρατηρήσαμε ότι σπουδαίο ρόλο παίζει η ανθρώπινη ιδιοσυγκρασία. Για ακόμα μία φορά, βλέπουμε ότι ο εργοδότης προσπαθεί να καλύψει τις πραγματικές διαθέσεις του, με σκοπό να υποχρεώσει το μισθωτό να παραιτηθεί, έτσι ώστε να μην αναγκαστεί να τον απολύσει ο ίδιος. Αφού κάτι τέτοιο θα είχε σαν αποτέλεσμα να υποχρεωθεί να του καταβάλλει αποζημίωση απολύσεως ανάλογη με το χρόνο που αυτός πρόσφερε τις υπηρεσίες του. Φανταζόμαστε λοιπόν, ότι η αποζημίωση που θα έπρεπε να καταβάλλει ο εργοδότης σε κάποιο υπάλληλο που εργάζεται πάρα πολύ καιρό, θα ήταν ένα ποσό αρκετά υψηλό. Έτσι λοιπόν για να αποφύγει αυτήν την διαδικασία, μεταβάλλει τους όρους εργασίας του μισθωτού, για να τον υποχρεώσει να υποβάλλει από μόνος του την παραίτησή του, αφού σε αυτή την περίπτωση το ύψος της αποζημίωσης είναι μικρότερο.

Τα δικαστήρια, από τις περιπτώσεις που μελετήσαμε παραπάνω, είναι φανερό ότι όταν αποδειχτεί από τα γεγονότα ότι ο εργοδότης μετέβαλλε τους όρους εργασίας με σκοπό να εξαναγκάσει τον μισθωτό σε παραίτηση, θεωρούν τη μεταβολή αυτή ως μονομερή και βλαπτική, και ότι γίνεται παραβίαση των αρχών της καλής πίστης, της υποχρέωσης πρόνοιας του εργοδότη για το μισθωτό, καθώς και της καλής συμπεριφοράς των μελών της σύμβασης μεταξύ τους. Επίσης αυτού του είδους η συμπεριφορά, σαφώς μειώνει την προσωπικότητα του μισθωτού.



και ορθά θεωρήτε από αυτόν σαν άτακτη καταγγελία της σύμβασης που επιφέρει τη νόμιμη αποζημίωση.

## ΚΕΦΑΛΑΙΟ 11ο ΜΟΝΟΜΕΡΗΣ ΒΛΑΠΤΙΚΗ ΜΕΤΑΒΟΛΗ ΤΩΝ ΟΡΩΝ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΛΟΓΩ ΑΣΚΗΣΕΩΣ ΒΙΑΣ

**11.1. Γενικά:** Πρωταρχική υποχρέωση του εργοδότη απέναντι στον μισθωτό αποτελεί η προστασία της προσωπικότητάς του, αλλά και της σωματικής του ακεραιότητας μέσα στο χώρο που αυτός παρέχει την εργασία του. Επομένως, είναι λογικό ότι κάθε πράξη βίας (σωματικής ή ψυχολογικής), που αυτός θα πραγματοποιήσει εναντίον του μισθωτού θεωρήτε ανεπίτρεπτη και ανήκουστη.

Μια τέτοια πράξη προκαλεί αναμφισβήτητα μείωση της προσωπικότητας του μισθωτού, μεγάλου μεγέθους ηθική βλάβη, και σε πολλές περιπτώσεις όπως θα δούμε στη συνέχεια από τα ιστορικά των αποφάσεων των δικαστηρίων, και σωματική βλάβη.

Ο εργοδότης είναι υποχρεωμένος να προστατεύει τον μισθωτό, και να του παρέχει κάθε βοήθεια για τη σωστή διεκπεραίωση της εργασίας του. Είναι απαράδεκτη η άσκηση κάθε είδους βίας, αφού εκτός των παραπάνω θα δημιουργούσε πρόβλημα και στην ομαλή εξακολούθηση της εργασίας του μισθωτού.

Σύμφωνα με το άρθρο 7 του Ν.2112/1920, ο μισθωτός έχει το δικαίωμα να θεωρήσει αυτού του είδους την πράξη, ως άτακτη καταγγελία της σύμβασης εργασίας, που επιφέρει την υποχρέωση καταβολής αποζημίωσης, καθώς επίσης και επιπλέον χρηματική αποζημίωση για λόγους ηθικής βλάβης.

### 11.2. Ιστορικά Αποφάσεων Δικαστηρίων

#### 1η Περίπτωση-1970

Δ.Ε.Ν. τόμος 26ος, σελ. 450

Μον. Πρωτ. Αθηνών 672/70

Η Α προσλήφθηκε στις 17-4-1967 από τον Β, με σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου, σαν βοηθός λογιστή, και εργαζόταν με αυτή την ιδιότητα μέχρι 3-10-1969. Εκείνη την ημέρα ο Β χτύπησε την Α στο πρόσωπο, και της προκάλεσε «οιδηματώδη εκχυμωτικό μώλωπα», στο αριστερό μέρος, επειδή αυτή αρνήθηκε δικαιολογημένα να εκτελέσει μια εργασία που της ανάθεσε. Η εργασία αυτή αποτελούσε μονομερή μεταβολή των όρων της σύμβασής της, και για το λόγο αυτό, αυτή αρνήθηκε να την εκτελέσει. Συγκεκριμένα, της ζήτησε να καταμετρήσει και να συσκευάσει κιβώτια, πράγμα που δεν είχε καμμία σχέση με την εργασία που αυτή παρείχε ως βοηθός λογιστή.

Αυτή η μονομερής βλαπτική μεταβολή, την οποία η Α απέκρουσε, είναι σύμφωνα με το άρθρο 7 του Ν.2112/20 άτακτη καταγγελία της σύμβασης εργασίας της, η οποία επιφέρει την υποχρέωση καταβολής αποζημίωσης. Επιπλέον, αποδείχθηκε ότι η παραπάνω παράνομη πράξη του εργοδότη, πρόσβαλε οπωσδήποτε την προσωπικότητα της Α, και δημιουργεί το δικαίωμα να ζητήσει αυτή χρηματική αποζημίωση για την ηθική βλάβη που της προκάλεσε.

### **2η Περίπτωση-1987**

**Δ.Ε.Ν. τόμος 43ος, τεύχος 1046, σελ. 464**

**Αρείου Πάγου 878/86-Τμ. Β΄**

Η Α προσλήφθηκε την 1-10-1966 ως χειρήστρια δαντελομηχανής, και με την ιδιότητα αυτή παρείχε την εργασία της στην βιοτεχνία του Β, μέχρι τις 26-9-1983. Εκείνη τη χρονολογία, και πιο συγκεκριμένα στις αρχές Σεπτεμβρίου, διαταράχτηκαν οι σχέσεις της Α και του Β, γιατί αυτή είχε υποβάλλει διάφορες καταγγελίες στο Ι.Κ.Α. και στην Επιθεώρηση Εργασίας.

Στις 26-9-1983 η Α, εξαιτίας μιας αιφνιδιαστικής αδιαθεσίας, επισκέφτηκε τη σύζυγο του Β, η οποία ως αντιπρόσωπός του είχε την διεύθυνση του εργοστασίου, και ασκούσε την επίβλεψη του προσωπικού, και της ζήτησε άδεια για να επισκεφθεί γιατρό. Η σύζυγος του Β αρνήθηκε να ικανοποιήσει το αίτημά της, και γι' αυτόν το λόγο άρχισαν να λογομαχούν. Κατά τη διάρκεια αυτής της λογομαχίας, η σύζυγος και αντιπρόσωπος του Β, επιτέθηκε στην Α, και την τραυμάτισε σοβαρά στον αυχένα. Λόγω του τραυματισμού αυτού, η Α αρώστησε και ήταν ανίκανη για εργασία μέχρι τις 20-10-1983, δηλαδή για 25ημέρες.

Το δικαστήριο έκρινε ότι λόγω των συνθηκών που πραγματοποιήθηκε η παραπάνω βάνουση συμπεριφορά της αντιπροσώπου του Β, το γεγονός αυτό αποτελεί μονομερή βλαπτική μεταβολή των όρων της σύμβασης εργασίας της Α, η οποία νόμιμα θεώρησε το γεγονός αυτό ως άτακτη καταγγελία, αφού εξαιτίας αυτής της συμπεριφοράς, που προκάλεσε και βλάβη της υγείας της καθώς και ηθική μείωση, η εξακολούθηση της εργασίας της στην βιοτεχνία του Β έγινε δυσχερής.

### **3η Περίπτωση-1990**

**Δ.Ε.Ν. τόμος 46ος, τεύχος 1108, σελ. 233**

**Εφετείο Θεσ/νίκης 2019/89**

Ο Α προσλήφθηκε στις 2-1-1982 με σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου από την ομόρρυθμη επιχείρηση Β, που λειτουργεί στα Γιαννιτσά. Από την πρόσληψή του και μετά εργαζόταν ως τεχνίτης επιπλοποιός, και με αυτή την ιδιότητα εργάστηκε ανελλιπώς μέχρι τις 28-5-1987. Εκείνη την ημέρα, ένας από τους ομόρρυθμους εταίρους φώναξε

τον Α για μια δουλειά. ενώ αυτός ήταν απασχολημένος με την κατασκευή μιας πόρτας. Στην αρχή ο Α δεν τον άκουσε, γιατί ήταν βαρύκομος, μετά όμως τον αντιλήφθηκε και του απάντησε : «Τελειώνω και έρχομαι». Τότε τον πλησίασε ο εργοδότης τον χτύπησε στο κεφάλι, τον απείλησε, τον έβρισε, βλασφήμισε και τελικά του δήλωσε ότι τον απολύει. Μάλιστα του είπε : «Φύγε, δε σε θέλω», και του πρόσφερε και 50.000δρχ. που του όφειλε λέγοντας : «Πάρε 50.000δρχ. και φύγε». Ο Α δεν δέχτηκε την προσφορά του, και απάντησε ότι αν θέλει, να τον απολύσει κανονικά με έγγραφο και με καταβολή της νόμιμης αποζημίωσης, πράγμα που ο εργοδότης δέχτηκε και τον κάλεσε να πάει το απόγευμα να του δώσει το έγγραφο της απόλυσής του.

Πραγματικά το απόγευμα ο Α πήγε με την μητέρα του στο εργοστάσιο, όπου εκεί ήταν και οι δύο εταίροι, αλλά δεν του έδωσαν ούτε έγγραφη απόλυση ούτε αποζημίωση, γιατί διαφώνησαν και ενώ ο πρώτος έλεγε στο δεύτερο «δώσε του την απόλυση να φύγει», ο δεύτερος τον κάλεσε να επιστρέψει στην εργασία του. Ο Α όμως αισθανόταν μειωμένος γιατί δάρθηκε και εξυβρίστηκε ενώπιον τρίτων, από τον εργοδότη του, και δεν ήταν σε θέση να συνεχίσει την εργασία του υπό αυτές τις συνθήκες. Θεώρησε ότι τα παραπάνω αποτελούν μονομερή βλαπτική μεταβολή εις βάρος του, εκ μέρους της επιχείρησης, πράγμα που είναι αλήθεια. Εκτός από αυτό, κανένας δε μπορεί να εγγυηθεί ότι ο εργοδότης του, δεν θα χειροδικούσε και πάλι, όπως και την προηγούμενη μέρα, και μάλιστα χωρίς να υπάρχει αιτία.

Η μονομερής αυτή μεταβολή των όρων της εργασίας του, ισούται με καταγγελία της σύμβασης, η οποία για να είναι έγκυρη, θα έπρεπε να είναι έγγραφη και να του καταβληθεί και η νόμιμη αποζημίωση, πράξεις που δεν έγιναν στην προκειμένη περίπτωση. Λόγω των ελλείψεων αυτών, η καταγγελία της σύμβασής του είναι άκυρη ως παράνομη, με αποτέλεσμα να περιέλθει η Β σε υπερημερία, και να οφείλει σ' αυτόν τα αντίστοιχα ημερομίσθια από 28-5-1987 μέχρι 28-8-1987.

#### **4η Περίπτωση-1991**

**Δ.Ε.Ν. τόμος 47ος, τεύχος 1142, σελ. 932**

**Αρείου Πάγου 967/91-Τμ. Β'**

Ο Α προσλήφθηκε στις 28-11-1987, με σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου, από την επιχείρηση Β, ως υπάλληλος για την διεκπεραίωση εξωτερικών εργασιών, καθώς και για το πλύσιμο των λουλουδιών της επιχείρησης. Ασχολήθηκε με αυτή την ιδιότητα μέχρι και τις 20-6-1988.

Από την αρχή της εκτελέσεως της σύμβασης, ο διευθυντής και εκπρόσωπος της Β, συμπεριφερόταν στον Α με ειρωνική και καταφρονητική διάθεση, η οποία όσο περνούσε ο καιρός χειροτέρευε. Τον ειρωνευόταν και τον έβριζε με τις λέξεις : «ηλίθιε», «φίδι», «αδερφή», «μ.....», και μερικές φορές του έδινε και καταφρονητικά χτυπήματα στον αυχένα. Η απρόκλητη προς χάριν διασκεδάσεως (καζούρα) συμπεριφορά, του εκπροσώπου της Β προς τον Α, αποτελεί μονομερή βλαπτική μεταβολή των όρων της σύμβασής του, την οποία ο Α θεώρησε ως άτακτη καταγγελία εκ μέρους της Β. Συνέπεια δε της βάνουσης αυτής συμπεριφοράς, ήταν η μείωση της προσωπικότητας του Α, με αποτέλεσμα να του δημιουργηθεί και ηθική βλάβη.

#### 5η Περίπτωση-1994

Δ.Ε.Ν. τόμος 50ος, τεύχος 1199, σελ. 403

Αρείου Πάγου 1227/93-Τμ. Β΄

Η Α προσλήφθηκε στις 23-1-1984 με σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου, από την επιχείρηση Β, ως υπάλληλος γραφείου. Μέχρι τις 2-3-1990, οι σχέσεις τους ήταν ομαλές, ώσπου ο Διευθύνων Σύμβουλος έμαθε από τη γυναίκα του ότι η Α διάδωσε γι' αυτόν ότι διατηρούσε σχέσεις με κάποια πελάτισσά του. Για το λόγο αυτό βρισκόταν σε διάσταση με τη σύζυγό του. Στη συνέχεια έγινε επεισόδιο μεταξύ αυτού και της Α, παρουσία και άλλων υπαλλήλων, κατά το οποίο αυτή αρνήθηκε ότι έκανε τις διαδώσεις και αυτός την έβρισε. Μετά από αυτό το περιστατικό, η Α αποχώρησε από την εργασία της, επέστρεψε πάλι στις 13-3-1990 κι εργάστηκε μέχρι τις 15-3-1990. Στις 16-3-1990 παρουσιάστηκε στα γραφεία της Β μαζί με τον σύζυγό της (ο οποίος ήταν πρώην μισθωτός της Β), και ζητούσαν την καταβολή οφειλομένων σ' αυτούς. Για την οφειλή αυτή είχαν προσφύγει στην Επιθεώρηση Εργασίας την 1-3-1990 και 7-3-1990. Συμφώνησαν λοιπόν με τον προαναφερόμενο Διευθύνων Σύμβουλο να εξοφληθούν και οι δύο, η μεν Α στις 14-3-1990 και ο σύζυγός της στις 16-3-1990. Στις 16-3-1990 η Β αρνήθηκε να πληρώσει και ακολούθησε επεισόδιο, το οποίο έληξε με την επέμβαση της αστυνομίας, και αφού προηγήθηκε η εξόφληση των οφειλομένων. Μετά από αυτά η Α αποχώρησε από την εργασία της, και ποτέ πλέον δεν εμφανίστηκε σ' αυτήν.

Το δικαστήριο έκρινε ότι η Α οικιοθελώς αποχώρησε από την εργασία της, και επομένως η σύμβαση λύθηκε από δική της θέληση. Μάλιστα, απέριψε την αγωγή της για καταβολή αποζημίωσης. Όμως μ' αυτό τον τρόπο η απόφαση στερείται νόμιμης βάσης, γιατί δεν εξετάστηκε για πιο λόγο λύθηκε η σύμβαση. Πιο συγκεκριμένα, ενώ αναφέρθηκαν περιστατικά τα οποία προσβάλλουν την προσωπικότητά της, και ενώ η εξακολούθηση της εργασίας της στην Β θα ήταν δυσχερής, το δικαστήριο δεν διευκρίνισε γιατί η αποχώρησή της ήταν

Τ.Ε.Ι. ΠΑΤΡΑΣ  
ΒΙΒΛΙΟΘΗΚΗ

δυσχερής, το δικαστήριο δεν διευκρίνισε γιατί η αποχώρησή της ήταν οικιοθελής, ή εαν υπάρχει αιτιώδη συνάφεια με την συμπεριφορά του Διευθύνοντα Συμβούλου, και πιο συγκεκριμένα με το περιστατικό στις 16-3-1990. Επομένως η απόφαση πρέπει να αναιρεθεί.

**11.3. Συμπεράσματα :** Δεν υπάρχει πιο απαράδεκτη συμπεριφορά από αυτήν που περιγράφουν οι παραπάνω περιπτώσεις. Εδώ, θα ήταν προτιμότερο οι ποινές που επιβάλλουν τα δικαστήρια να ήταν αυστηρότερες. Δεν επιτρέπεται σε μια πολιτισμένη κοινωνία να λαμβάνουν χώρο τέτοιες πράξεις, οι οποίες υποβιβάζουν τον εργαζόμενο σαν προσωπικότητα, αλλά και γενικότερα σαν ελεύθερο άνθρωπο. Δεν είναι δυνατόν ο εργοδότης να χρησιμοποιεί βία για να αναγκάσει τον μισθωτό να κάνει κάτι παρά την θέλησή του, ειδικά εαν αυτό δεν περιλαμβάνεται μέσα στους όρους της σύμβασής του.

Οι αποφάσεις των δικαστηρίων καταδικάζουν αυτού του είδους τις πράξεις, και θεωρούν ότι πρόκειται για άτακτη καταγγελία της σύμβασης εργασίας, αφού η εξακολούθηση της εργασίας μετά από ένα τέτοιο περιστατικό δεν είναι εύκολο να συνεχιστεί ομαλά. Επίσης σε αρκετές περιπτώσεις επιδίκασαν και χρηματική αποζημίωση στον μισθωτό, για την ηθική βλάβη που προκλήθηκε στον μισθωτό.

**ΚΕΦΑΛΑΙΟ 12ο**  
**ΜΟΝΟΜΕΡΗΣ ΒΛΑΠΤΙΚΗ ΜΕΤΑΒΟΛΗ ΤΩΝ**  
**ΟΡΩΝ ΕΡΓΑΣΙΑΣ**  
**ΛΟΓΩ ΑΔΙΚΑΙΟΛΟΓΗΤΗΣ ΠΕΙΘΑΡΧΙΚΗΣ**  
**ΠΟΙΝΗΣ**

**12.1. Γενικά :** Το άρθρο 5 παράγραφος 2 του Ν.2112/1920, αναφέρει ότι ο υπάλληλος που απαλάχτηκε με βούλευμα ή δικαστική απόφαση από αξιόποινη πράξη, έχει δικαίωμα να ζητήσει την αποζημίωση που ορίζει το άρθρο 3 του ίδιου νόμου.

Είναι φανερό ότι εφόσον ο εργαζόμενος κατηγορήθηκε άδικα για κάτι, και αθώωθηκε με νόμιμες διαδικασίες, η απόλυσή του του δίνει το δικαίωμα να απαιτήσει αποζημίωση, γιατί είναι άδικη αφού δεν υφίσταται λόγος που να την δικαιολογεί, και επιπλέον προκαλεί μείωση της προσωπικότητάς του.

Ο εργοδότης δεν έχει το δικαίωμα να μεταβάλλει μονομερώς και βλαπτικά τους όρους εργασίας του μισθωτού, με σκοπό να του επιβάλλει πρόσθετη πειθαρχική ποινή για παράπτωμα για το οποίο έχει ήδη τιμωρηθεί ή αθωωθεί.

**12.1. Ιστορικά Αποφάσεων Δικαστηρίων**

**1η Περίπτωση-1982**

**Δ.Ε.Ν. τόμος 38ος, τεύχος 931 & 932, σελ. 720**

**Αρείου Πάγου 264/82-Τμ. Β'**

Η Α προσλήφθηκε στις 24-3-1976, με σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου, σαν αδελφή νοσοκόμα, από την Β η οποία έχει ιδιωτική κλινική, αμοιβόμενη με τις νόμιμες αποδοχές. Στα μέσα περίπου του Νοεμβρίου του 1978, κάποιος νοσηλευόμενος στην κλινική, πρόσφερε στην Α ένα άδειο καλάθι φρούτων ευτελούς αξίας, το οποίο αυτή δέχτηκε μετά από πολλές πιέσεις από αυτόν. Μετά από λίγες μέρες όμως, η Διευθύντρια της κλινικής απέδωσε στην Α την κατηγορία της παράνομης αφαίρεσης του παραπάνω καλάθιού, και την κάλεσε για έγγραφη απολογία. Παρά όμως τις έγγραφες εξηγήσεις της Α, η Διευθύντρια στις 17-11-1978 της επέβαλε πειθαρχική ποινή.

Όμως η Α μετά την τιμωρία της, υπέβαλε την ίδια μέρα αίτηση στον Εισαγγελέα Πλημμελειοδικών Αθηνών, ζητώντας την ένορκη εξέταση του παραπάνω ασθενή. Πράγμα το οποίο έγινε δεκτό. Ο ασθενής πραγματικά κατάθεσε ένορκα ότι οικειοθελώς πρόσφερε το καλάθι στην εργαζόμενη, και ότι αυτή δεν το έκλεψε.

Μετά από αυτήν την κατάθεση, η Α κοινοποίησε στην Β στις 3-1-1979, την από 29-12-1978 εξώδικη διαμαρτυρία και πρόσκληση, με

αντίγραφο της κατάθεσης του ασθενή, και στην οποία διαμαρτύρεται για την πειθαρχική ποινή που της επέβαλλαν, για κάτι που δεν είχε κάνει, και ζητούσε την ανάκληση της ποινής, καθώς και την ηθική της αποκατάσταση. Όμως τα αρμόδια όργανα της Β δεν ανακάλεσαν την πειθαρχική ποινή.

Με βάση τα πραγματικά αυτά περιστατικά, το δικαστήριο σωστά έκανε δεκτό το αίτημα της Α για την επιδίκαση αποζημίωσης λόγω άτακτης καταγγελίας.

## 2η Περίπτωση-1982

Δ.Ε.Ν. τόμος 38ος, τεύχος 937, σελ. 1006

Μον. Πρωτ. Αθηνών 11315/82

Από το 1964 ο Α είναι διοικητικός υπάλληλος της Β με σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου. Στις 22-1-1982 η Β, με εξώδικη δήλωση που δώθηκε στον Α την ίδια μέρα, τον μετάθεσε δυσμενώς και βλαπτικά, σε μικρής σημασίας θέσεις διαδοχικά, και τελικά στις 13-5-1982 τον μετάθεσε στην Κοζάνη.

Στη συνέχεια, στις 15-6-1982 η επιχείρηση κατήγγειλε τη σύμβαση εργασίας του μισθωτού, χωρίς να καταβάλλει τη νόμιμη αποζημίωση, επειδή αυτός αρνήθηκε να πάει στην Κοζάνη. Η καταγγελία αυτή όμως, είναι άκυρη λόγω της καταχρηστικής άσκησης του διευθυντικού δικαιώματος, που έγινε κατά παράβαση των άρθρων 281 Α.Κ. και 26 παρ. 3 του Ν.330/76. Στη συνέχεια ο Α, επικαλούμενος επείγουσα ανάγκη ρύθμισης της κατάστασής του, γιατί δεν άντεχε τα έξοδα διαβίωσης γι' αυτόν και την οικογένειά του αφού ήταν πλέον άνεργος και άπορος, ζήτησε από το δικαστήριο την προσωρινή ρύθμιση της εργασιακής του σχέσης, με σκοπό να αναγνωριστεί ως άκυρη η παραπάνω πράξη.

Από τη συζήτηση της υπόθεσης, θεωρήθηκε πιθανό ότι τα αρμόδια όργανα της Β, μετάβαλλαν βλαπτικά τους όρους εργασίας του Α λόγω δικής του υπαιτιότητας. Οι διαδοχικές όμως αυτές βλαπτικές μεταβολές, έγιναν κατά παράβαση θεμελιωδών αρχών του εργατικού δικαίου, και πιο συγκεκριμένα: *Της αρχής της αναλογικότητας στο πειθαρχικό δίκαιο*, γιατί α) επέβαλλαν την υπηρεσιακή μείωση του Α χωρίς δικό του πταίσμα, β) δεν τον κάλεσαν σε απολογία για να δώσει τις απαραίτητες εξηγήσεις και γ) αν ήθελαν να τον τιμωρήσουν πειθαρχικά για κάποιο αδίκημα, έπρεπε να τηρηθεί αναλογία στην επιβολή της τιμής και όχι αμεσώς να τον υποβιβάσουν και να τον διαγράψουν. *Της αρχής του σεβασμού της υπαλληλικής ιεραρχίας*, με την έννοια ότι εφόσον δεν υπάρχει πταίσμα η μετάθεση να γίνει σε θέση ισόβαθμη. *Της αρχής της χρηστής διοικήσεως*, γιατί ο Α διαγράφηκε από το προσωπικό, επειδή άσκησε το νόμιμο δικαίωμά του. Και *της αρχής της μὴ καταχρηστικής άσκησης του*



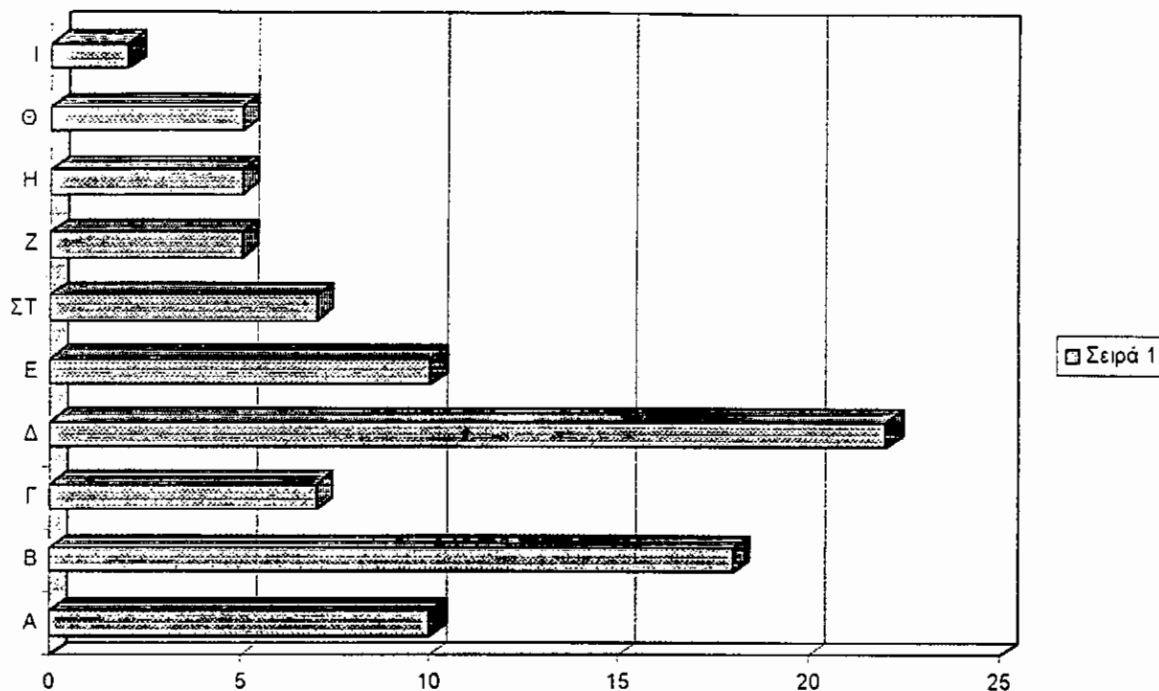
δικαιώματος, γιατί η Β άσκησε καταχρηστικά το διευθυντικό της δικαίωμα.

Για όλα αυτά, το δικαστήριο έκανε δεκτή την αίτηση του Α και αναγνωρίζει ως προσωρινά άκυρες την από 13-5-1982 απόφαση και την από 15-6-82 διαγραφή του από το προσωπικό. Επίσης υποχρεώνει προσωρινά την Β μέχρι την έκδοση της τελεσίδικης απόφασης, να δέχεται την εργασία του Α δίνοντας του τις νόμιμες αποδοχές.

**12.3. Συμπεράσματα :** Στην κατηγορία αυτή των περιπτώσεων μονομερής βλαπτικής μεταβολής, βρήκαμε δύο μόνο περιπτώσεις. Από τις περιπτώσεις αυτές ήταν φανερό ότι ο εργοδότης, σε περίπτωση που κατηγορήσει άδικα τον μισθωτό για κάτι, θα πρέπει να αποσύρει τις κατηγορίες και να αποκαταστήσει ηθικά αυτόν για τη βλάβη που του προκάλεσε. Επίσης, ο εργοδότης δεν έχει το δικαίωμα να μεταβάλλει τους όρους της εργασίας του μισθωτού, με σκοπό να τον τιμωρήσει για κάτι που είχε κάνει στο παρελθόν, και για το οποίο έχει ήδη τιμωρηθεί με πειθαρχική ποινή.

Είναι λογικό ότι σε περίπτωση που ο μισθωτός κατηγορηθεί άδικα για κάτι, και ο εργοδότης παρόλο που έχει αποδειχτεί η αθωότητά του, εξακολουθεί να επιμένει στην τιμωρία του, τότε σαφώς αυτό θα έχει σαν αποτέλεσμα την προσβολή της προσωπικότητάς του, και σύμφωνα με την κρίση των πολιτικών δικαστηρίων έχει το δικαίωμα ο μισθωτός να θεωρήσει την πράξη αυτή ως μονομερή βλαπτική μεταβολή. Άλλωστε το άρθρο 5 παράγραφος 2 του νόμου 2112/20, είναι σαφέστατο, και δεν αφήνει περιθώρια αμφιβολιών για την ορθή κρίση του δικαστηρίου.

ΚΑΤΗΓΟΡΙΕΣ ΠΕΡΙΠΤΩΣΕΩΝ ΜΟΝΟΜΕΡΗΣ ΒΛΑΠΤΙΚΗΣ ΜΕΤΑΒΟΛΗΣ



**Α.** Αλλαγή του αντικειμένου εργασίας

**Β.** Αλλαγή των όρων πληρωμής

**Γ.** Αλλαγή του ωραρίου

**Δ.** Υποβιβασμός σε υποδεέστερη θέση

**Ε.** Αλλαγή για λόγους εκδίκησης

**ΣΤ.** Αλλαγή λόγω συνδικαλιστικής δράσης

**Ζ.** Αλλαγή των όρων εργασίας μετά από δικαιολογημένη άδεια

**Η.** Αλλαγή όρων για εξαναγκασμό σε παραίτηση

**Θ.** Αλλαγή όρων μέσω ασκήσεως βίας

**Ι.** Αλλαγή λόγω αδικαιολόγητης πειθαρχικής ποινής

## ΕΠΙΛΟΓΟΣ

Όταν ξεκινούσαμε αυτή την πτυχιακή εργασία, οφείλουμε να ομολογήσουμε ότι το θέμα, μας είχε φανεί δύσκολο και δυσνόητο. Το βλέπαμε με πολύ επιφύλαξη και πιστεύαμε ότι θα ήταν πολύ δύσκολη η διεκπεραίωσή του.

Όμως στην πορεία, μας προκάλεσε έκπληξη η σταδιακή αύξηση του ενδιαφέροντός μας. Ξεφυλλίζοντας το Δελτίο Εργατικής Νομοθεσίας αρχίσαμε να εξοικειονόμαστε με την έννοια της Μονομερής Βλαπτικής Μεταβολής, και σε κάθε νέα περίπτωση που διαβάζαμε ανακαλύπταμε κάτι καινούργιο, που μεγάλωνε το ενδιαφέρον μας, και πρόσθετε στις γνώσεις μας επί του θέματος. Είδαμε ότι το φαινόμενο αυτό, δεν είναι κάτι σπάνιο, και ότι υπάρχει μεγάλη πιθανότητα να συμβεί και σε εμάς. Έτσι, ταυτόχρονα με την έρευνά μας, μάθαμε και εμείς οι ίδιοι τα δικαιώματα που θα έχουμε όταν θα βρεθούμε σε ένα εργασιακό χώρο σαν εργαζόμενοι και αντιμετωπίσουμε μια τέτοια κατάσταση. Ίσως τελικά θα έπρεπε όλα αυτά να τα διδασκόμαστε και να τα ξέρουμε προτού αρχίσουμε να εργαζόμαστε. Και αυτό το λέμε γιατί σίγουρα υπάρχουν πολλοί εργαζόμενοι που δεν γνωρίζουν αυτό το δικαίωμά τους, και υπομένουν αυτού του είδους την πράξη, από το φόβο μην χάσουν την εργασία τους.

Η μελέτη των περιπτώσεων από το Δ.Ε.Ν., μας έδωσε την ιδέα να μην χρησιμοποιήσουμε για την συγγραφή της εργασίας μας, έτοιμες απόψεις περί του θέματος από νομικά ή άλλα βιβλία, αλλά να βγάλουμε μόνοι μας τα συμπεράσματά μας μέσα από το υλικό που έχουμε συγκεντρώσει. Ακριβώς γι' αυτόν τον λόγο, ελπίζουμε να μην σας φανούν απλοϊκά αυτά που γράφουμε, καθώς δεν είχαμε τις απαιτούμενες νομικές γνώσεις για να περιγράψουμε το φαινόμενο αυτό με την κατάλληλη νομική ορολογία.

Ελπίζουμε να εκτιμήσετε την προσπάθειά μας, και να δείξετε κατανόηση.

## ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

ΔΕΛΤΙΟ ΕΡΓΑΤΙΚΗΣ ΝΟΜΟΘΕΣΙΑΣ (1955-1996)

ΑΤΟΜΙΚΟ ΕΡΓΑΤΙΚΟ ΔΙΚΑΙΟ (Αλ. Καρακατσάνης)

ΤΑ ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΑ ΤΟΥ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΥ (Μαρ. Αγγουρίδου)

ΝΟΜΟΘΕΣΙΑ ΕΡΓΑΤΙΚΗ ΚΑΙ ΑΣΦΑΛΙΣΤΙΚΗ (Κων. Λαναράς)

ΕΡΓΑΤΙΚΟ ΔΙΚΑΙΟ (Μιλτ. Λεοντάρης)

ΕΡΓΑΤΙΚΗ ΝΟΜΟΘΕΣΙΑ (Χαρ. Γκούτου-Γεωρ. Λεβέντη)

ΣΤΟΙΧΕΙΑ ΕΡΓΑΤΙΚΟΥ ΔΙΚΑΙΟΥ (Ιωαν. Παναγόπουλου)

<b>ΠΙΝΑΚΑΣ ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΩΝ</b>
-----------------------------

Εισαγωγικό σημείωμα.....σελ. 3

Εισαγωγή.....σελ. 4

## **ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1ο**

### **ΜΕΤΑΒΟΛΗ ΤΗΣ ΣΧΕΣΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ**

1.1 Νόμος 2112/20.....σελ. 5

1.2. Βασιλικό Διάταγμα 16 Ιουλίου 1920.....σελ. 9

## **ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2ο**

### **Η ΜΟΝΟΜΕΡΗΣ ΒΛΑΠΤΙΚΗ ΜΕΤΑΒΟΛΗ**

2.1 Η έννοια του όρου.....σελ. 14

2.2. Μονομερής βλαπτική μεταβολή από τον εργοδότη ειδικότερα.....σελ. 14

2.3. Δικαιώματα του βλαπτόμενου μισθωτού.....σελ. 15

2.4. Ο σκοπός της εργασίας μας.....σελ. 16

Σχεδιαγράμματα.....σελ. 18

## **ΚΑΤΗΓΟΡΙΕΣ ΠΕΡΙΠΤΩΣΕΩΝ ΜΟΝΟΜΕΡΗΣ ΒΛΑΠΤΙΚΗΣ ΜΕΤΑΒΟΛΗΣ**

## **ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3ο**

### **ΒΛΑΠΤΙΚΗ ΜΕΤΑΒΟΛΗ ΛΟΓΩ ΑΛΛΑΓΗΣ ΤΩΝ ΟΡΩΝ ΤΟΥ**

#### **ΑΝΤΙΚΕΙΜΕΝΟΥ ΕΡΓΑΣΙΑΣ**

3.1. Γενικά.....σελ. 20

3.2. Ιστορικά αποφάσεων Δικαστηρίων.....σελ. 20

3.3. Συμπεράσματα.....σελ. 27

**ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4ο****ΒΛΑΠΤΙΚΗ ΜΕΤΑΒΟΛΗ ΛΟΓΩ ΑΛΛΑΓΗΣ ΤΩΝ ΟΡΩΝ ΠΛΗΡΩΜΗΣ**

4.1. Γενικά.....	σελ.28
4.2. Ιστορικά αποφάσεων Δικαστηρίων.....	σελ.28
4.3. Συμπεράσματα.....	σελ.40

**ΚΕΦΑΛΑΙΟ 5ο****ΒΛΑΠΤΙΚΗ ΜΕΤΑΒΟΛΗ ΛΟΓΩ ΑΛΛΑΓΗΣ ΟΡΩΝ ΕΡΓΑΣΙΑΣ****ΣΧΕΤΙΚΩΝ ΜΕ ΤΟ ΩΡΑΡΙΟ**

5.1. Γενικά.....	σελ.41
5.2. Ιστορικά αποφάσεων Δικαστηρίων.....	σελ.42
5.3. Συμπεράσματα.....	σελ.46

**ΚΕΦΑΛΑΙΟ 6ο****ΒΛΑΠΤΙΚΗ ΜΕΤΑΒΟΛΗ ΤΩΝ ΟΡΩΝ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΛΟΓΩ ΥΠΟΒΙΒΑΣΜΟΥ****ΣΕ ΥΠΟΔΕΕΣΤΕΡΗ ΘΕΣΗ**

6.1. Γενικά.....	σελ.47
6.2. Ιστορικά αποφάσεων Δικαστηρίων.....	σελ.47
6.3. Συμπεράσματα.....	σελ.63

**ΚΕΦΑΛΑΙΟ 7ο****ΜΟΝΟΜΕΡΗΣ ΒΛΑΠΤΙΚΗ ΜΕΤΑΒΟΛΗ ΤΩΝ ΟΡΩΝ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΓΙΑ****ΛΟΓΟΥΣ ΕΚΔΙΚΗΣΗΣ**

7.1. Γενικά.....	σελ.64
7.2. Ιστορικά αποφάσεων Δικαστηρίων.....	σελ.64
7.3. Συμπεράσματα.....	σελ.74

**ΚΕΦΑΛΑΙΟ 8ο****ΜΟΝΟΜΕΡΗΣ ΒΛΑΠΤΙΚΗ ΜΕΤΑΒΟΛΗ ΤΩΝ ΟΡΩΝ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΛΟΓΩ  
ΣΥΝΔΙΚΑΛΙΣΤΙΚΗΣ ΔΡΑΣΗΣ**

8.1. Γενικά.....	σελ. 75
8.2. Ιστορικά αποφάσεων Δικαστηρίων.....	σελ. 75
8.3. Συμπεράσματα.....	σελ. 83

**ΚΕΦΑΛΑΙΟ 9ο****ΜΟΝΟΜΕΡΗΣ ΒΛΑΠΤΙΚΗ ΜΕΤΑΒΟΛΗ ΤΩΝ ΟΡΩΝ ΤΗΣ ΣΥΜΒΑΣΗΣ  
ΜΕΤΑ ΑΠΟ ΔΙΚΑΙΟΛΟΓΗΜΕΝΗ ΑΔΕΙΑ**

9.1. Γενικά.....	σελ. 84
9.2. Ιστορικά αποφάσεων Δικαστηρίων.....	σελ. 84
9.3. Συμπεράσματα.....	σελ. 88

**ΚΕΦΑΛΑΙΟ 10ο****ΜΟΝΟΜΕΡΗΣ ΒΛΑΠΤΙΚΗ ΜΕΤΑΒΟΛΗ ΤΩΝ ΟΡΩΝ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΜΕ  
ΣΚΟΠΟ ΤΟΝ ΕΞΑΝΑΓΚΑΣΜΟ ΣΕ ΠΑΡΑΙΤΗΣΗ**

10.1. Γενικά.....	σελ. 90
10.2. Ιστορικά αποφάσεων Δικαστηρίων.....	σελ. 90
10.3. Συμπεράσματα.....	σελ. 95

**ΚΕΦΑΛΑΙΟ 11ο****ΜΟΝΟΜΕΡΗΣ ΒΛΑΠΤΙΚΗ ΜΕΤΑΒΟΛΗ ΤΩΝ ΟΡΩΝ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΛΟΓΩ  
ΑΣΚΗΣΕΩΣ ΒΙΑΣ**

11.1. Γενικά.....	σελ. 97
11.2. Ιστορικά αποφάσεων Δικαστηρίων.....	σελ. 97
11.3. Συμπεράσματα.....	σελ. 101

## ΚΕΦΑΛΑΙΟ 12ο

### ΜΟΝΟΜΕΡΗΣ ΒΛΑΠΤΙΚΗ ΜΕΤΑΒΟΛΗ ΤΩΝ ΟΡΩΝ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΛΟΓΩ ΑΔΙΚΑΙΟΛΟΓΗΤΗΣ ΠΕΙΘΑΡΧΙΚΗΣ ΠΟΙΝΗΣ

12.1. Γενικά.....	σελ. 102
12.2. Ιστορικά αποφάσεων Δικαστηρίων.....	σελ. 102
12.3. Συμπεράσματα.....	σελ. 104

### ΠΙΝΑΚΑΣ ΚΑΤΗΓΟΡΙΩΝ ΠΕΡΙΠΤΩΣΕΩΝ ΜΟΝΟΜΕΡΗΣ

#### ΒΛΑΠΤΙΚΗΣ ΜΕΤΑΒΟΛΗΣ.....σελ. 105

Επίλογος .....σελ. 106

Βιβλιογραφία.....σελ. 107

Πίνακας Περιεχομένων.....σελ. 108

