

ΤΕΧΝΟΛΟΓΙΚΟ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟ ΙΔΡΥΜΑ ΠΑΤΡΑΣ

ΣΧΟΛΗ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ ΚΑΙ ΟΙΚΟΝΟΜΙΑΣ

ΤΜΗΜΑ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ

**Το Διευθυντικό Δικαίωμα του Εργοδότη-
Θεωρητική Θεμελίωση και πρακτική εφαρμογή**

Εισηγήτρια: Σεβαστή Χατζησάββα

Επιβλέπουσα : Δρ Νίκη Γεωργιάδου – Επίκουρη Καθηγήτρια

ΠΑΤΡΑ, ΜΑΙΟΣ 2012

ΠΕΡΙΛΗΨΗ

Η σχέση της εργασίας περιλαμβάνει το σύνολο των προϋποθέσεων με τις οποίες αναλαμβάνει ο εργαζόμενος να εκτελεί την εργασία του. Δημιουργείται από την πραγματική απασχόληση του μισθωτού και είναι ανεξάρτητη από το κύρος της σύμβασης.

Σύμβαση εξαρτημένης εργασίας είναι η συμφωνία με την οποία ο εργαζόμενος αναλαμβάνει την υποχρέωση να προσφέρει τις υπηρεσίες του για ορισμένο ή αόριστο χρονικό διάστημα στον εργοδότη ,κάτω από τις οδηγίες και τον έλεγχο του οποίου εργάζεται έναντι παροχής μισθού.

Το διευθυντικό δικαίωμα, στο οποίο υπόκεινται οι εργαζόμενοι με την ανωτέρω σχέση εξαρτημένης εργασίας, αν και δε ρυθμίζεται από συγκεκριμένη διάταξη του νόμου, εντούτοις απορρέει από πλήθος διατάξεων και από την ίδια τη σύμβαση εργασίας και συνιστάται στη γενική εξουσία του εργοδότη να καθορίζει αυτός το είδος, τον τόπο, τον χρόνο και τις λοιπές συνθήκες παροχής της εργασίας, όπως αυτή ερμηνεύεται κατά την καλή πίστη κι τα συναλλακτικά ήθη και, βεβαίως, από τις κείμενες διατάξεις της εργατικής νομοθεσίας. Αποτελεί όμως παραλλήλως το δικαίωμα αυτό και εφαρμογή, στις εργασιακές σχέσεις, της εξουσίας του εργοδότη, ως διευθυντή της εκμετάλλευσης, να οργανώνει και να διευθύνει την επιχείρησή του κατά τον δυνατό προσφορότερο τρόπο. Βασικός περιορισμός του διευθυντικού δικαιώματος τίθεται από τα αντικειμενικά όρια του άρθρου 281 ΑΚ, το οποίο θέτει σαφή όρια στη άσκηση εκ μέρους του εργοδότη του διευθυντικού του δικαιώματος, ώστε ο εργοδότης να μην κάνει κατάχρηση του δικαιώματος αυτού. Επιπλέον όρια στην άσκηση του διευθυντικού δικαιώματος θέτει ο κανονισμός εργασίας της εκάστοτε επιχείρησης. Κατά συνέπεια κάθε τροποποίηση του όρου της σύμβασης εργασίας εκ μέρους του εργοδότη, η οποία δεν επιτρέπεται από τον νόμο ή τη σύμβαση , αποτελεί βλαπτική μεταβολή των όρων σε βάρος του εργαζόμενου και καταχρηστική άσκηση του διευθυντικού δικαιώματος του εργοδότη, υπόκειται δε σε δικαστικό έλεγχο.

Summary

The working relationship includes all the conditions under which the employee performs his work. It is created by the actual employment of the employee and it is independent of the validity of the contract.

A labour contract is an agreement whereby the employee undertakes the task to offer his services for a specified or indefinite period to the employer, under his guidance and his control. For his work salary is provided.

Employees with this specific labour contract are subject to the management right. This right although not governed by a specific provision of the law, however, stems from numerous provisions of the law and by the labour contract. This management right is the overall authority of the employer to control the nature, location, time and other conditions of work, as interpreted in good faith and usages and of course, by the relevant provisions of the labour legislation. But it is also the employers right as Director, to organize and to manage the business in the most appropriate manner possible. A basic limitation of the management right arises from the objective limits of article 281 of the Greek Civil code, which puts a clear limit on the employer's right so he won't make any abuse of it. Additional limits on the management right puts the labour regulation that each business has. Consequently, any change in the labour contract by the employer, which is not allowed by the law or by the labour regulation, is a harmful change against the employee and it is also an abuse of the employees rights. This behaviour is subject to judicial control.

Περιεχόμενα

Περίληψη (summary)	2
Περιεχόμενα	4
Εισαγωγή	7
Κεφάλαιο πρώτο	8
1.1 Έννοια της εργασίας	8
1.2 Η έννοια της εξαρτημένης εργασίας	9
1.2.1 Θεωρία της οικονομικής εξάρτησης	9
1.2.2 Θεωρία της νομικής εξάρτησης	10
1.2.3 Θεωρία της προσωπικής εξάρτησης.....	10
1.2.4 Θεωρία της ετερόνομης οργανωτικής εξάρτησης.....	10
1.3 Η θέση της Ελληνικής Νομοθεσίας.....	11
1.4 Στοιχεία που θεμελιώνουν την εξάρτηση.....	11
1.4.1 Η ανάπτυξη πρωτοβουλίας.....	12
1.4.2 Η ένταξη του εργαζομένου σε φορέα κοινωνικής ασφάλισης.....	12
1.4.3 Ο χαρακτηρισμός που προσδίδουν τα συμβαλλόμενα μέρη και άλλα τυπολογικά στοιχεία	12
1.4.4 Ο νομοθετικός χαρακτηρισμός της εργασιακής σχέσης.....	13
1.5 Απασχόληση στο πλαίσιο άλλων έννομων σχέσεων	13
1.5.1 Σχέση ανεξαρτήτων υπηρεσιών.....	13
1.5.2 Σχέση σύμβασης έργου.....	13
1.5.3 Σχέση εταιρίας.....	15
1.5.4 Σχέση εντολής.....	16

Κεφάλαιο Δεύτερο	17
2.1 Η έννοια και τα όρια του διευθυντικού δικαιώματος.....	17
2.2 Η οριοθέτηση του διευθυντικού δικαιώματος.....	18
Α) Περιορισμοί από την κρατική νομοθεσία	18
Β) Περιορισμοί από την επαγγελματική νομοθεσία	18
Γ) Περιορισμοί από τον κανονισμό εργασίας.....	18
Δ) Περιορισμοί από την ατομική σύμβαση εργασίας.....	19
 Κεφάλαιο Τρίτο	20
3.1 Ειδικότερες εκφάνσεις του διευθυντικού δικαιώματος	20
Α) Αλλαγή του τύπου εργασίας-μετάθεση.....	20
Β) Χρόνος εργασίας.....	21
Γ) Προαγωγές.....	22
Δ) Το ζήτημα της υποχρέωσης για πραγματική απασχόληση του μισθωτού.....	22
Ε) Αλλαγή αντικειμένου εργασίας- αφαίρεση καθηκόντων –αλλαγή θέσης εργασίας- τοποθέτηση προϊσταμένου.....	23
3.2 Υποχρέωση Πρόνοιας.....	24
 Κεφάλαιο Τέταρτο	25
4.1 Μονομερής Βλαπτική Μεταβολή των όρων εργασίας.....	25
4.2 Παραδείγματα εργοδοτικών συμπεριφορών υπό το πρίσμα της μονομερούς βλαπτικής μεταβολής των όρων εργασίας.....	30

4.3 Κανονισμοί εργασίας.....	31
4.3.1 Τρόποι κατάργησης κανονισμού εργασίας.....	32
4.4 Μεταβολή προσώπου του εργοδότη μεταβίβαση της επιχείρησης.....	33
Κεφάλαιο Πέμπτο.....	35
5.1 Νομολογία.....	35
Βιβλιογραφία.....	57

ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Τους τελευταίους είκοσι δύο μήνες έχουμε γίνει μάρτυρες ραγδαίων εξελίξεων στο χώρο της πολιτικής και της οικονομίας στη χώρα μας. Στην Ελλάδα του μνημονίου βιώνουμε, όχι μόνο μία κρίση χρηματοπιστωτική αλλά μία πραγματική κρίση, ίσως τη χειρότερη της μεταπολιτευτικής περιόδου, η οποία έχει προκαλέσει όχι μόνο οικονομική ύφεση αλλά και μία γενική κατάρρευση των αξιών και των αρχών με τις οποίες πορευόμασταν έως τώρα.

Κατοχυρωμένα συνταγματικά δικαιώματα όπως αυτό της εργασίας του άρθρου 22 αλλάζουν μορφή. Ενώ τα προηγούμενα χρόνια το σύνολο των διατάξεων της εργατικής νομοθεσίας χαρακτηριζόταν από έναν έντονα προστατευτικό χαρακτήρα τόσο της υπόστασης της σχέσης εργασίας όσο και των πάσης φύσεως αξιώσεων που απορρέουν από αυτήν με στόχο την προστασία του ασθενέστερου εργαζομένου έναντι του ισχυρότερου εργοδότη, μετά τη μνημόνιο εποχή οι συνθήκες και οι όροι εργασίας θα αλλάξουν ριζικά.

Στόχος της εργασίας αυτής είναι να μελετήσει τις σχέσεις εργασίας όπως αυτές προστατεύονταν έως τώρα από τον Έλληνα νομοθέτη ο οποίος έθετε περιορισμούς στην ενάσκηση των δικαιωμάτων του εργοδότη μέσα από το νόμο για τις Κλαδικές συμβάσεις και τους Κανονισμούς εργασίας, περιορίζοντας το «Διευθυντικό Δικαίωμα» ώστε να προστατεύεται ο μισθωτός.

Στο πρώτο Κεφάλαιο αναλύεται η έννοια της εργασίας και τα στοιχεία που τη προσδιορίζουν.

Στο δεύτερο κεφάλαιο γίνεται λόγος για το διευθυντικό δικαίωμα του εργοδότη τα όρια αυτού και οι πολλαπλοί περιορισμοί που δέχεται το δικαίωμα του αυτό από τη νομοθεσία και την κάθε ατομική σύμβαση που συνάπτεται με τους εργαζομένους.

Στο τρίτο κεφάλαιο περιγράφονται οι ειδικότερες εκφάνσεις του διευθυντικού δικαιώματος.

Στο τέταρτο κεφάλαιο αναλύονται περιπτώσεις καταχρηστικής άσκησης του δικαιώματος αυτού και

Στο τέλος γίνεται αναφορά στην ελληνική νομολογία με παράθεση πλήθους αποφάσεων Ελληνικών Δικαστηρίων που αφορούν το διευθυντικό δικαίωμα και τα όρια που τίθενται στην ενάσκησή του.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΠΡΩΤΟ

**Βιβλιογραφία :Καρακατσάνης/Γαρδίκας 1995, ``Ατομικό Εργατικό Δίκαιο``.
Λαναράς Κ. 2011, ``Εργατική και Ασφαλιστική Νομοθεσία``.**

1.1 Η έννοια της εργασίας

Εργασία αποτελεί κάθε δραστηριότητα του ανθρώπου με κάποιο σκοπό. Σκοπός της εργασίας μπορεί να είναι οποιοσδήποτε. Ως προς το είδος μπορεί να είναι πνευματική ή σωματική. Μπορεί ακόμη να είναι ενέργεια θετική ή απλή παρουσία. Ακόμη και η απλή δέσμευση του χρόνου κάποιου εργαζομένου χωρίς την απαραίτητη εγρήγορση των πνευματικών και σωματικών του δυνάμεων, μπορεί να θεωρηθεί εργασία.

Όμως το εργατικό δίκαιο δεν εξετάζει οποιαδήποτε εργασία παρά μόνο την εργασία που προσφέρεται στην υπηρεσία ενός προσώπου το οποίο τη χρησιμοποιεί και την εξουσιάζει στο πλαίσιο μιας ειδικής σχετικής έννομης σχέσης. Η εργασία που παρέχεται κατά αυτό τον τρόπο ονομάζεται εξαρτημένη. Η έννοια της εξαρτημένης εργασίας και ο τρόπος που αυτή ιδρύεται και λειτουργεί αποτελεί το αντικείμενο του εργατικού δικαίου, το οποίο εξετάζει την εργασιακή σχέση, τη θέση των μερών (εργοδότη-εργαζομένου) μέσα σε αυτήν, τα δικαιώματα και τις υποχρεώσεις τους και γενικά την ανέλιξη της σχέσης τους.

Ένας ορισμός της εξαρτημένης εργασίας θα μπορούσε να είναι ως εκείνη η διαρκής αμοτεροβαρής ενοχική σύμβαση ιδιωτικού δικαίου μεταξύ δύο συμβαλλομένων στο πλαίσιο της οποίας, ο μεν εργαζόμενος, που είναι πάντοτε φυσικό πρόσωπο υπόκειται στο διευθυντικό δικαίωμα του εργοδότη, ο οποίος μπορεί να είναι είτε φυσικό είτε νομικό πρόσωπο, αναλαμβάνει να διαθέτει εντός επαναλαμβανόμενων χρονικών ενότητων (στο πλαίσιο ενός ωραρίου) την εργασιακή του δύναμη στο δεύτερο συμβαλλόμενο, ο οποίος οφείλει να καταβάλλει ως αντιπαροχή για την παρεχόμενη εργασία ένα συγκεκριμένο περιουσιακό ωφέλημα (μισθός).

1.2 Η έννοια της εξαρτημένης εργασίας

Το άρθρο 648 ΑΚ ορίζει ότι « με τη σύμβαση εργασίας ο εργαζόμενος έχει υποχρέωση να παρέχει, για ορισμένο ή αόριστο χρόνο, την εργασία του στον εργοδότη και αυτός να καταβάλει το συμφωνημένο μισθό». Από τη διατύπωση αυτή συνάγεται ο αμοτεροβαρής χαρακτήρας της σύμβασης εργασίας και εξάγονται οι δύο κύριες αμοιβαίες υποχρεώσεις εργαζομένου και εργοδότη, που είναι η παροχή εργασίας και η αντιπαροχή μισθού. Η διάταξη βέβαια του 648 ΑΚ δεν αναφέρεται αποκλειστικά στις συμβάσεις εξαρτημένης εργασίας, αλλά καλύπτει εννοιολογικά και τις συμβάσεις παροχής ανεξάρτητων υπηρεσιών. Για την εννοιολογική συγκρότηση της σύμβασης εξαρτημένης εργασίας θα πρέπει να ληφθεί επίσης υπόψη και ένα τρίτο θεμελιακό στοιχείο αυτό της εξάρτησης του παρέχοντος την εργασία από τον αποδέκτη αυτής.

Έτσι σύμβαση εξαρτημένης εργασίας υπάρχει μόνο όταν υπάρχει ανάληψη υποχρέωσης για παροχή εργασίας υπό την έννοια της διάθεσης εκ μέρους του μισθωτού της εργασιακής του δύναμης εντός καθορισμένων και επαναλαμβανόμενων χρονολογικών ενοτήτων (ωράριο εργασίας) και της ανάληψης εκ μέρους του εργοδότη της υποχρέωσης καταβολής μισθού ως αντιπαροχής ενός οικονομικού ωφελήματος (μισθός) αδιάφορα από τη μορφή του. Δε μπορεί δηλαδή να υφίσταται σύμβαση εργασίας χωρίς τα συμβατικά στοιχεία της παροχής εργασίας και της αντιπαροχής μισθού. Όπου τα στοιχεία αυτά ελλείπουν προφανώς πρόκειται για συμβατική σχέση άλλου είδους (π.χ. άμισθη σύμβαση εντολής ή σύμβαση έργου κλπ.) και όχι σύμβαση εργασίας.

Κατά καιρούς έχουν διατυπωθεί διάφορες θεωρίες για το χαρακτηρισμό της εργασίας ως εξαρτημένης ή μη, παρατίθενται κατωτέρω:

1.2.1 Θεωρία της οικονομικής εξάρτησης

Ως χαρακτηριστικό της εξαρτημένης εργασίας είχε προταθεί η οικονομική εξάρτηση, δηλαδή η εξάρτηση του εργαζομένου οικονομικά από

τον εργοδότη, αφού ο εργαζόμενος διαβιώνει από το ποσό που λαμβάνει ως αντάλλαγμα για την εργασία που προσφέρει. Το κριτήριο όμως αυτό είναι απρόσφορο διότι υπάρχουν περιπτώσεις ελευθέρων επαγγελματιών οι οποίοι να μην ζουν από την εργασία τους αλλά ελλείπει το στοιχείο της εξαρτήσεως από κάποιον εργοδότη. Υπάρχουν επίσης περιπτώσεις όπου ο εργαζόμενος έχει εισοδήματα και περιουσία από άλλες πηγές, οπότε δεν εξαρτάται απόλυτα οικονομικά από το αντάλλαγμα της εργασίας του.

1.2.2 Θεωρία της νομικής εξαρτήσεως

Η θεωρία της νομικής εξαρτήσεως αναπτύχθηκε κυρίως στη Γαλλία . Σύμφωνα με αυτή τη θεωρία το χαρακτηριστικό στη σχέση εξαρτημένης εργασίας είναι ότι ο εργαζόμενος συνάπτει μία σύμβαση με τον εργοδότη του και κατά την εκτέλεση αυτής τίθεται στη διάθεση του εργοδότη του και υπόκειται στις οδηγίες και στον έλεγχο του.

1.2.3 Θεωρία της προσωπικής εξάρτησης

Η Γερμανική επιστήμη τάχθηκε υπέρ της θεωρίας της προσωπικής εξαρτήσεως. Σύμφωνα με τη θεωρία αυτή ουσιώδες είναι ότι η εργασία παρέχεται στην υπηρεσία άλλου προσώπου, οπότε υπάρχει και μάλιστα σε σημαντικό βαθμό, υποχρέωση του εργαζομένου να υπακούει στις εντολές και οδηγίες του εργοδότη σε ότι αφορά την παροχή εργασίας.

1.2.4 Θεωρία της ετερόνομης οργανωτικής εξαρτήσεως

Σύμφωνα με τη θεωρία αυτή η εξάρτηση δε προκύπτει από τη σχέση εργαζομένου-εργοδότη, αλλά από τη σχέση εργασίας – εκμεταλλεύσεως, μέσα στην οποία η ενοχική σχέση εργαζομένου – εργοδότη γίνεται σχέση οργανωτική, επιδεκτική εξουσιαστικής ρυθμίσεως. Η λειτουργική εξάρτηση της εργασίας μέσα στην οργάνωση της εκμεταλλεύσεως είναι αυτή που δημιουργεί την ανάγκη να ασκηθούν στην εργασιακή σχέση διευθυντικές εξουσίες. Το αποφασιστικό στοιχείο είναι το γεγονός ότι η οργάνωση της εκμεταλλεύσεως, ο σκοπός και η έννομη τάξη της βρίσκονται έξω από τον εργαζόμενο και την εργασία του. Η τάξη της εκμεταλλεύσεως είναι αντικειμενική, η δε προσφερόμενη εργασία είναι και θα είναι εξαρτημένη και

όταν ακόμη η τάξη αυτή διαμορφώνεται όχι μόνο από τον εργοδότη αλλά και με τη συμμετοχή των εργαζομένων ή και μόνο από τους εργαζομένους.

1.3 Η θέση της Ελληνικής Νομολογίας

Η Ελληνική επιστήμη και νομολογία αναφέρονται στο κριτήριο της νομικής ή της προσωπικής εξαρτήσεως χωρίς αυστηρή διάκριση μεταξύ τους. Σημασία έχει ότι ο εργαζόμενος είναι υποχρεωμένος να συμμορφώνεται με τις οδηγίες κι εντολές του εργοδότη, που σχετίζονται με την εργασία, και να δέχεται το έλεγχό του. Κατά πάγια νομολογία σχέση εξαρτημένης εργασίας υπάρχει, όταν ο εργοδότης έχει το δικαίωμα της διευθύνσεως και εποπτείας της εργασίας και καθορίζει το χρόνο, το τόπο, τον τρόπο και τις λοιπές συνθήκες της παροχής της, ο δε εργαζόμενος είναι υποχρεωμένος να συμμορφώνεται.

1.4 Στοιχεία που θεμελιώνουν την εξάρτηση

Γενικά

Η στοιχειοθέτηση του χαρακτήρα μιας εργασιακής σχέσης ως εξαρτημένης ή μη προκύπτει από τη συνδυαστική κάθε φορά συνδρομή μιας σειράς ειδικότερων κριτηρίων όπως το ωράριο, τη προσδιορισμένη από τον εργοδότη μέθοδο εργασίας, την ένταξη του εργαζομένου σε μια ιεραρχικά οργανωμένη υπηρεσία, τη δυνατότητα πειθαρχικού ελέγχου, το τρόπο και τη μέθοδο αμοιβής, την ασφαλιστική μεταχείριση του εργαζομένου, τη παροχή εργασίας σε συγκεκριμένο εργοδότη κ.α., τα οποία κριτήρια όμως δε χρειάζεται να συντρέχουν ταυτόχρονα σε κάθε εργασιακή σχέση προκειμένου αυτή να χαρακτηριστεί ως εξαρτημένη, ούτε είναι δυνατόν να ιεραρχηθούν κατά σπουδαιότητα με τρόπο αυστηρό. Αυτό συμβαίνει διότι σε σχέση εξαρτημένης εργασίας μπορεί να απασχολείται τόσο ένας ανειδίκευτος εργάτης όσο και ένας διευθύνων σύμβουλος, περιπτώσεις εργασιακών σχέσεων τόσο διαφορετικών μεταξύ τους ως προς το χαρακτήρα τους, ώστε ανάλογα με το χαρακτήρα αυτό, κάποιες φορές τα παραπάνω κριτήρια εμφανίζονται ιδιαίτερα ασθενή ή ακόμη ελλείπουν παντελώς (όπως π.χ. στη περίπτωση του διευθύνοντος υπαλλήλου που επιλέγει ο ίδιος τη μέθοδο εργασίας) ή όταν από το χαρακτήρα της παρεχόμενης εργασίας ο μισθωτός

είναι αδύνατον να ενταχθεί σε μια συγκεκριμένη οργανωμένη υπηρεσία ή εκμετάλλευση (π.χ στη περίπτωση του κατ' οίκον εργαζομένου ή του πλασιέ). Ας μη ξεχνάμε πως για το χαρακτηρισμό μιας σχέσης ως εξαρτημένης δεν είναι απαραίτητο η παροχή εργασίας να γίνεται κατά κύριο επάγγελμα

1.4.1 Η ανάπτυξη πρωτοβουλίας

Μολονότι ο εργοδότης κατευθύνει και ελέγχει τη παρεχόμενη εργασία αυτό δε σημαίνει πως στις περιπτώσεις όπου ο εργαζόμενος αναπτύσσει κάποια πρωτοβουλία, ότι ελλείπει το στοιχείο της εξάρτησης. Πολλές φορές η ανάπτυξη της πρωτοβουλίας από τον εργαζόμενο λειτουργεί προς το συμφέρον της επιχείρησης και πολλές φορές υπαγορεύεται ή επιβάλλεται απ' τους όρους της τεχνικής, της επιστήμης ή της τέχνης και διαβαθμίζεται ανάλογα με το είδος της εργασίας ή τη θέση του μισθωτού στην υπαλληλική ιεραρχία της επιχείρησης, τα παραπάνω βέβαια ισχύουν εφόσον ο εργαζόμενος δεν διαφεύγει του έλεγχου και της εποπτείας του εργοδότη για τη διαπίστωση της συμμόρφωσης προς τις δοθείσες οδηγίες. Επομένως δεν είναι δυνατό να γίνει λόγος για εξαρτημένη εργασία όταν η εργασία παρέχεται χωρίς κανένα απολύτως έλεγχο από τη πλευρά του εργοδότη.

1.4.2 Η ένταξη του εργαζομένου σε φορέα κοινωνικής ασφάλισης

Η ασφάλιση του εργαζομένου στο ΙΚΑ σε συνδυασμό με άλλα στοιχεία δημιουργεί ενδείξεις για την ύπαρξη σχέσεως εξαρτημένης εργασίας, χωρίς αυτό να σημαίνει πως η μη ασφάλιση του εργαζομένου στο ΙΚΑ και η υπαγωγή του σε κάποιο άλλο ασφαλιστικό φορέα αναιρεί το χαρακτήρα της σχέσεως εργασίας. Επομένως η ασφάλιση στο ΙΚΑ αποτελεί τεκμήριο μεν για την ύπαρξη εξάρτησης, μαχητό δε καθώς μπορεί να ανατραπεί από τα λοιπά συντρέχοντα στοιχεία. Δεν είναι λίγες οι φορές που η νομολογία δεν προχωρεί στον αυτόματο χαρακτηρισμό της σχέσης αλλά λαμβάνει υπόψη το σύνολο των συνθηκών υπό τις οποίες παρέχεται η εργασία.

1.4.3 Ο χαρακτηρισμός που προσδίδουν τα συμβαλλόμενα μέρη και άλλα τυπολογικά στοιχεία

Η ύπαρξη σχέσης εξαρτημένης εργασίας δεν έχει να κάνει με το εάν τα μέρη έχουν τα ίδια χαρακτηριστικά τη σχέση τους. Για να διαπιστωθεί κάθε φορά εάν υπάρχει ή όχι εξαρτημένη εργασία πρέπει να ερευνηθούν οι πραγματικές συνθήκες παροχής εργασίας. Επίσης δεν αποτελεί στοιχείο καθοριστικό της έννομης σχέσης αν η αμοιβή γίνεται με μηνιαίο μισθό ή ημερομίσθιο ή αμοιβή με ποσοστά κλπ. Καθώς σε όλες τις ως άνω περιπτώσεις μπορεί να υπάρχει εξαρτημένη εργασία.

1.4.4 Ο νομοθετικός χαρακτηρισμός της εργασιακής σχέσης

Κάποιες φορές ο νομοθέτης παρεμβαίνει ο ίδιος και χαρακτηρίζει μία έννομη σχέση ως εξαρτημένη ή ανεξάρτητη. Για παράδειγμα κατά τη διάταξη του άρθρου 37 του Ν. 1545/1985 «Ξεναγοί που έχουν τη προβλεπόμενη άδεια εξασκήσεως επαγγέλματος του ξεναγού και συμβάλλονται με ταξιδιωτικά-τουριστικά γραφεία συνδέονται σε σχέση εξαρτημένης εργασίας και υπάγονται στις σχετικές διατάξεις της ελληνικής εργατικής νομοθεσίας ως προς τις σχέσεις με τους εργοδότες τους». Εδώ ο νομοθέτης ευθέως χαρακτηρίζει την ανωτέρω σχέση εργασίας ως εξαρτημένη, μπορεί όμως να συμβεί και αντίθετο όπως για παράδειγμα στη περίπτωση του άρθρου 13 του Ν. 718/1997 όπου επιβάλλει το επάγγελμα του εκτελωνιστή να ασκείται ως ελεύθερο επάγγελμα.

Πάντως, όλες οι περιπτώσεις νομοθετικού χαρακτηρισμού της έννομης σχέσης δεν είναι ίδιες. Στη πρώτη περίπτωση για παράδειγμα ο νομοθέτης δεν απαγορεύει την παροχή των υπηρεσιών του ξεναγού με σχέση ανεξάρτητων υπηρεσιών, απλά θέτει ένα τεκμήριο το οποίο ενδεχομένως να μπορεί να ανατραπεί. Αντίθετα στη δεύτερη περίπτωση ο νομοθέτης ρητά απαγορεύει την παροχή εκτελωνιστικών υπηρεσιών με άλλη σχέση πλην αυτής των ανεξάρτητων υπηρεσιών.

1.5 Απασχόληση στο πλαίσιο άλλων έννομων σχέσεων

1.5.1 Σχέση ανεξάρτητων υπηρεσιών

Τη σχέση εξαρτημένης εργασίας τη χαρακτηρίζει η εξάρτηση με την έννοια της εξουσίας της εργασίας κατά την παροχή της από τον εργοδότη. Η παροχή δηλαδή της εργασίας υπόκειται στο διευθυντικό δικαίωμα του εργοδότη, ο οποίος έχει την εξουσία να καθορίζει ο ίδιος τις συνθήκες της εργασίας (το χρόνο, τον τρόπο και το τόπο), να δίνει εντολές και οδηγίες για την εκτέλεσή της, να την ελέγχει και να την εποπτεύει.

Όταν σε μία σχέση δε συντρέχουν αυτά τα στοιχεία της εξαρτήσεως και ο φορέας της εργασίας διατηρεί τη πρωτοβουλία και την ελευθερία να καθορίζει ο ίδιος τις συνθήκες εργασίας του, χωρίς να υπόκειται με τη νομική έννοια στον έλεγχο του εργοδότη κατά την εκτέλεσή της, τότε η σχέση είναι σχέση παροχής ανεξάρτητων υπηρεσιών. Τέτοια σχέση για παράδειγμα είναι αυτή που έχει ο περιοδεύων πωλητής (πλασιέ) ή ο λογιστής που διατηρεί γραφείο και εξυπηρετεί ως ελεύθερος επαγγελματίας έναν οι περισσότερους εντολείς.

1.5.2 Σχέση σύμβασης έργου

Σε αυτή τη σχέση κάποιος αναλαμβάνει την υποχρέωση να εκτελέσει ένα έργο με κάποια αμοιβή. Αντικείμενο της σύμβασης έργου δεν είναι η εργασία αλλά το αποτέλεσμα αυτής. Την εργασία μπορεί να την εκτελέσει είτε ο εργολάβος (αυτός που ανέλαβε το έργο) είτε κάποιος υπάλληλός του. Η βασική διαφορά ανάμεσα στη σχέση εξαρτημένης εργασίας και στη σύμβαση έργου είναι πως στη σύμβαση έργου το κίνδυνο της κατασκευής του έργου και μέχρι την παράδοσή του, αναλαμβάνει ο εργολάβος, στη σχέση εξαρτημένης εργασίας αντίθετα η εκτέλεση οποιουδήποτε "έργου" είναι ευθύνη του εργοδότη, ο οποίος δίνει και τις εντολές.

Ο χαρακτηρισμός μιας σύμβασης ως συμβάσεως εργασίας ή ως συμβάσεως έργου εξαρτάται από τα αντικειμενικά εννοιολογικά στοιχεία της, αδιάφορο ποιο νομικό χαρακτηρισμό επέλεξαν τα μέρη γι' αυτή τη συμβατική σχέση τους. Τούτο όμως δεν ισχύει, αν ο χαρακτηρισμός της συμβάσεως αυτής ως σύμβασης έργου απορρέει από νομοθετική επιταγή.

Μια πρόσθετη δυσκολία δημιουργείται από το ότι κατά το νόμο είναι δυνατή σύμβαση εργασίας με υπολογισμό του μισθού κατά μονάδα παρεχόμενης εργασίας ή κατ' αποκοπή, πράγμα που μπορεί να δώσει τη εντύπωση συμβάσεως εκτελέσεως διαδοχικών έργων. Σε τέτοια περίπτωση,

κατά το ίδιο άρθρο, υπάρχει σχέση εργασίας, όταν αυτός που την παρέχει «προσλαμβάνεται ή απασχολείται εφ' ωρισμένον ή αόριστον χρόνον». Όταν δηλαδή θέτει την εργασιακή του δύναμη στην υπηρεσία ενός άλλου κατά τρόπο διαρκή, οπότε η αμοιβή του κατά μονάδα εργασίας ή κατ' αποκοπή αποτελεί απλώς μέθοδο υπολογισμού του μισθού του, και δε μετατοπίζει το κίνδυνο του έργου, ούτε αλλάζει τίποτα στη σχέση του εργαζομένου με τον εργοδότη, η οποία έχει διαπλαστεί ως σχέση εργασίας.

Πάντως η σύμβαση έργου λήγει αυτομάτως όταν το έργο για το οποίο έχει συναφθεί, πραγματοποιηθεί. Δε χρειάζεται δηλαδή καταγγελία όπως στη σύμβαση εργασίας και κάθε σχετική σύμβαση σχέση των μερών παύει.

1.5.3 Σχέση εταιρίας

Κατά άρθρο 741 ΑΚ «διά της συμβάσεως της εταιρίας δύο ή πλείονες υποχρεούνται αμοιβαίως εις την δια κοινών εισφορών επιδίωξη κοινού σκοπού και ιδίως οικονομικού». Και αυτή η συμβατική σχέση πρέπει να διακριθεί από τη σχέση εργασίας, γιατί υπάρχει κίνδυνος συγχύσεως για τους εξής λόγους: Είναι δυνατό σε εταιρία οι εισφορές να συνίσταται σε εργασία των εταίρων, οπότε επιτρέπεται μάλιστα να συμφωνηθεί μη συμμετοχή ή μικρή συμμετοχή συγκριτικά με τους άλλους εταίρους στις ζημιές του εταίρου που προσφέρει μόνον εργασία. Ανεξάρτητα από αυτό, πολλές φορές οι εταίροι παρέχουν και την προσωπική τους εργασία για την προαγωγή του εταιρικού σκοπού όχι ως εισφορά αλλά είτε για να εξυπηρετήσουν τη δική τους υπόθεση, είτε για να διαχειριστούν τις εταιρικές υποθέσεις, αν δεν υπάρχει άλλη συμφωνία ανήκει σ' όλους τους εταίρους. Ας σημειωθεί, ότι για τη διαχείριση των εταιρικών υποθέσεων μπορεί να συμφωνηθεί και αμοιβή. Από το άλλο μέρος, στη σύμβαση εργασίας είναι δυνατό να συμφωνηθεί ο μισθός σε ποσοστό στα κέρδη, γεγονός που προσδίδει φαινομενικά στη σχέση εργασίας ένα στοιχείο τυπικό για την εταιρική ιδιότητα.

Σε κάθε περίπτωση η σχέση θα είναι εταιρία, όταν διαπιστώνεται πρόθεση εταιρικής συνεργασίας για επιδίωξη κοινού σκοπού με κοινή ανάληψη και των σχετικών κινδύνων και ισότιμη συνεργασία, απουσία δηλαδή σχέσεως εξαρτήσεως. Αντίθετα σύμβαση εργασίας θα υπάρχει όταν τα μέρη δεν επιδιώκουν κοινό σκοπό αλλά το καθένα αποβλέπει στην

αντιπαροχή του άλλου και η εργασία παρέχεται σύμφωνα με τις εντολές και με τον έλεγχο του μέρους, στη διάθεση του οποίου τίθεται. Σε περίπτωση όμως που ο εταιρικός δεσμός συνυπάρχει με τη σύμβαση εργασίας (περίπτωση που εταίρος ταυτόχρονα παρέχει στην ίδια εταιρία εργασία με βάση ορισμένη χωριστή σύμβαση εργασίας), τότε οι δύο σχέσεις αυτές λειτουργούν παράλληλα.

1.5.4 Σχέση εντολής

Με την εντολή άρθρο 713 ΑΚ «ο εντολοδόχος υποχρεούται να διεξαγάγει άνευ αμοιβής την ανατεθείσα σε αυτόν υπόθεση που του δόθηκε με την εντολή». Από τη διατύπωση της διατάξεως και μόνο προκύπτει το κριτήριο για τη διάκριση της σχέσεως εργασίας από την εντολή. Στην εντολή δεν υπάρχει υποχρέωση να καταβληθεί μισθός. Ενώ στη σύμβαση εργασίας είναι απαραίτητο. Επειδή όμως στις εμπορικές συναλλαγές συχνά υπάρχουν περιπτώσεις, όπου συμφωνείται αμοιβή (έμμισθη εντολή, αντιπρόσωποι) για την εργασία, τότε το κριτήριο για το διαχωρισμό της εντολής από τη σχέση εργασίας θα πρέπει να αναζητηθεί στο βαθμό που υπόκεινται τα πρόσωπα, που προσφέρουν τέτοιες υπηρεσίες, σε εξάρτηση και έλεγχο από την επιχείρηση. Συνήθης περίπτωση παροχής υπηρεσιών με τον τύπο της έμμισθης εντολής είναι αυτή του δικηγόρου με πάγια αντιμισθία.

Θα πρέπει εντούτοις να σημειωθεί πως ορισμένες διατάξεις για την εντολή, όπως αυτές για τη προκαταβολή δαπανών, απόδοση δαπανών, αποκατάσταση ζημίας του εντολοδόχου χωρίς πταίσμα του κατά η εκτέλεση της εντολής, εφαρμόζονται ανάλογα και στη σχέση εργασίας.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΔΕΥΤΕΡΟ

Βιβλιογραφία: Ληξουριώτης 2005, " Ατομικές Εργασιακές Σχέσεις ". Βαλμαντώνη Κ. 2009, " Τα όρια του Διευθυντικού Δικαιώματος και νομολογιακή αντιμετώπιση" Ελλ.Δικ/νη , σελ. 656-659. " Διευθυντικό δικαίωμα και μονομερής μεταβολή των όρων εργασίας",<http://lawblog.gr/2007/09/30/monomerhsblaptikh/>. " ΕΠΕ-Διευθυντικό δικαίωμα του εργοδότη- Ένωση Πληροφοριών Ελλάδας", www.epe.org.gr/showarticle.jsp?articleid=25. "Καταχρηστική Άσκηση Διευθυντικού Δικαιώματος",www.Capital.gr/NewsPrint.asp?id=613751

2.1 Η έννοια και τα όρια του διευθυντικού δικαιώματος

Μολονότι δεν υφίσταται συγκεκριμένη νομοθετική διάταξη που να αναφέρεται ευθέως στο διευθυντικό δικαίωμα, η αναγνώριση του δικαιώματος αυτού δεν τίθεται σε αμφιβολία, αφού θεωρείται σύμφυτο με την εξουσία του επιχειρηματία-εργοδότη να διαχειρίζεται, να οργανώνει, να διευθύνει και να διαμορφώνει την εκμετάλλευση της επιχείρησης του σύμφωνα με τα νόμιμα και εύλογα συμφέροντά αυτής.

Αυτό το δικαίωμα έχει δύο ειδικότερες διαστάσεις, αφενός καλύπτει την εξουσία της οικονομικής διεύθυνσης της επιχείρησης και αφετέρου την οργανωτική εξουσία διεύθυνσης του προσωπικού ελέγχου των μισθωτών που παρέχουν στην επιχείρηση. Μέρος της άσκησης του διευθυντικού δικαιώματος αποτελεί η ρυθμιστική εξουσία του εργοδότη για την επιβολή γενικών κανόνων επί του προσωπικού (θέσπιση του κανονισμού εργασίας) καθώς και η άσκηση της πειθαρχικής εξουσίας επί του προσωπικού. Καθώς δεν υπάρχει ειδική νομοθετική διάταξη για τη θέσπιση του διευθυντικού δικαιώματος η νομολογία και η θεωρία θεμελιώνουν την αναγνώριση του «διευθυντικού δικαιώματος» στα άρθρα 648 και 652ΑΚ που αποτελούν και τις βασικές διατάξεις από τις οποίες προκύπτουν οι εννοιολογικές συντεταγμένες της σύμβασης εξαρτημένης εργασίας.

Εάν επιθυμούμε να δώσουμε ένα "ορισμό" στο διευθυντικό δικαίωμα αυτός θα ήταν η ευχέρεια του εργοδότη να ρυθμίζει οποιοδήποτε θέμα ανάγεται στην οργάνωση και στη λειτουργία της επιχείρησης του προς επίτευξη των σκοπών αυτής και ειδικότερα η εξουσία αυτού να εξειδικεύει κάθε φορά την υποχρέωση του μισθωτού για εργασία καθορίζοντας το είδος, το τόπο, το χρόνο, τον τρόπο και

γενικά τις συνθήκες εργασίας των μισθωτών, με σκοπό την επίτευξη των σκοπών της επιχείρησης με το προσφορότερο τρόπο, εφόσον:

- α) Το δικαίωμά του αυτό δε παραβαίνει κάποια διάταξη νόμου (νόμο, συλλογική σύμβαση εργασίας κλπ)
- β) Δεν υπερβαίνει τα όρια του 281 ΑΚ, λαμβανομένου υπόψη ότι από τη φύση του διευθυντικού δικαιώματος προκύπτει πως δεν εξυπηρετεί μόνο τα ατομικά συμφέροντα της επιχείρησης αλλά και εξυπηρετεί και τη συνεργασία εργοδότη-εργαζομένου, στη σχέση των οποίων η καλή πίστη επιβάλλει την ευθύτητα, την εμπιστοσύνη και την εντιμότητα.
- γ) Δε παραβιάζει η διάταξη του άρθρου 371 ΑΚ, σύμφωνα με την οποία ο προσδιορισμός της παροχής από το μέρος από το οποίο ανατέθηκε αυτή, πρέπει να γίνεται κατά δίκαιη κρίση.

Είναι λοιπόν προφανές ότι το διευθυντικό δικαίωμα δέχεται πολλαπλούς περιορισμούς τόσο από κανόνες της κρατικής και επαγγελματικής νομοθεσίας καθώς και από το ίδιο το περιεχόμενο της κάθε συγκεκριμένης ατομικής σύμβασης.

2.2 Η οριοθέτηση του διευθυντικού δικαιώματος

A) Περιορισμοί από τη κρατική νομοθεσία

Το μεγαλύτερο μέρος της εργατικής νομοθεσίας, ως εκ του βασικού προστατευτικού της σκοπού, έχει αποτέλεσμα την οριοθέτηση του διευθυντικού δικαιώματος. Σε αυτό ακριβώς αποβλέπουν διάφοροι ειδικοί νόμοι αναγκαστικού δικαίου σχετικά με το περιεχόμενο των όρων της εργασιακής σχέσης και ιδίως οι διατάξεις για την αμοιβή εργασίας, το χρόνο εργασίας, τις άδειες κλπ. Αλλά και διατάξεις γενικότερης εφαρμογής όπως, οι περί προστασίας της προσωπικότητας (57-60ΑΚ), περί καλόπιστης εκπλήρωσης παροχής (288ΑΚ, περί απαγόρευσης καταχρηστικής άσκησης του δικαιώματος (281 ΑΚ).

B) Περιορισμοί από την επαγγελματική νομοθεσία

Το διευθυντικό δικαίωμα περιορίζεται επίσης από τους όρους των συλλογικών συμβάσεων ή των διαιτητικών αποφάσεων στις οποίες κάθε ατομική εργασιακή σχέση κάθε φορά υπόκειται.

Γ) Περιορισμοί από το κανονισμό εργασίας

Ανεξαρτήτως του τρόπου με τον οποίο θεσπίζονται και του συμβατικού ή κανονιστικού χαρακτήρα της δέσμευσης που παράγουν, ενώ από τη μια μεριά αποτελούν μία από τις πηγές εκδήλωσης του διευθυντικού δικαιώματος, από την άλλη μεριά θέτουν σημαντικούς περιορισμούς στην άσκηση του δικαιώματος αυτού, αφού οι όροι τους δεν επιβάλλουν μόνο υποχρεώσεις προς τη πλευρά των εργαζομένων σχετικά με τα ζητήματα που ρυθμίζουν αλλά καθορίζουν και τα όρια εντός των οποίων αναπτύσσεται το διευθυντικό δικαίωμα.

Δ) Περιορισμοί από την ατομική σύμβαση εργασίας

Τέλος τα περιθώρια ανάπτυξης του διευθυντικού δικαιώματος καθορίζονται από την ίδια τη σύμβαση εργασίας, σε συνάρτηση με το βαθμό εξειδίκευσης των διαφόρων όρων που αυτή περιλαμβάνει. Όσο περισσότερο περιγράφονται και συγκεκριμενοποιούνται στην ατομική σύμβαση εργασίας οι διάφοροι όροι της παροχής εργασίας τόσο περισσότερο περιορίζεται η ευχέρεια του εργοδότη να αναπτύξει ως προς αυτούς τους όρους το διευθυντικό του δικαίωμα.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΤΡΙΤΟ

Βιβλιογραφία : Επιθεώρηση ΙΚΑ – Ασφαλιστικού και Εργατικού Δικαίου 1994 σελ 429., Ληξουριώτης 2005, `` Ατομικές Εργασιακές Σχέσεις ``. Μετσητάκου-Καρατζά 1997, “Υποχρεώσεις και δικαιώματα εργοδοτών”.

3.1 Ειδικότερες Εκφάνσεις του Διευθυντικού Δικαιώματος

Α)Αλλαγή του τόπου εργασίας-μετάθεση

Συνήθως ο τόπος που θα προσφέρει τις υπηρεσίες του ο μισθωτός, προκύπτει αυτομάτως από την εκ της συμβάσεως εργασίας καθοριζόμενη θέση του μισθωτού στην εκμετάλλευση και από το είδος της εργασίας του. Αν αυτό δεν προκύπτει σαφώς από τη σύμβαση εργασίας, τον κανονισμό κλπ, καταρχήν και εφόσον δεν προσκρούει σε απαγορευτικές διατάξεις, θα πρέπει να δεχθούμε ότι δύναται ο εργοδότης να καθορίζει τον τόπο παροχής εργασίας του μισθωτού του. Για παράδειγμα εάν στην ατομική σύμβαση εργασίας προσδιορίζεται ως τόπος απασχόλησης μία συγκεκριμένη πόλη, απόκειται στη διακριτική ευχέρεια του εργοδότη στο πλαίσιο άσκησης του διευθυντικού του δικαιώματος να απαιτήσει από τον εργαζόμενο να συνεχίσει να παρέχει την εργασίας του σε άλλη εγκατάσταση της επιχείρησης που βρίσκεται εντός της ίδιας πόλης, χωρίς αυτό να θεωρηθεί μονομερής βλαπτική μεταβολή των όρων της εργασίας¹.

Επιπλέον το άρθρο 7 Ν. 2112/20 προβλέπει ρητή διάταξη που ν’ απαγορεύει τη μετάθεση του μισθωτού σε άλλο τόπο, προκειμένου για μετάθεση μισθωτού στο εξωτερικό, από την οποία προκύπτει ότι απαιτείται συγκατάθεση του υπαλλήλου. Επίσης το άρθρο 14 παρ. 8 του Ν. 1264/82 καθορίζει τις προϋποθέσεις και όρους μετάθεσης των συνδικαλιστικών στελεχών. Σε κάθε περίπτωση, το δικαίωμα του εργοδότη να καθορίζει τον τόπο εργασίας και να μεταθέτει τον μισθωτό, πρέπει να ασκείται κατά δίκαια κρίση και όχι επί βλάβη του μισθωτού και καθ’ υπέρβαση του κοινωνικού και οικονομικού σκοπού του δικαιώματος. Τέτοια κατάχρηση δικαιώματος υπάρχει, όταν μετατίθεται ο μισθωτός χωρίς λόγο, με σκοπό τον εξαναγκασμό τους σε παραίτηση, ή λόγω εκδικήσεως, ή χωρίς να συντρέχει αξιόλογο συμφέρον της επιχείρησης². Σε αυτή τη περίπτωση εφόσον η γεωγραφική μετακίνηση

του εργαζομένου γίνεται καθ' υπέρβαση των ορίων που θέτει η διάταξη του 281 Α, δικαιούται ο μισθωτός ν' αξιώσει εμμένοντας στη σύμβαση, να αποδέχεται ο εργοδότης τη Προσφερόμενη εργασία υπό τους πριν από τη μεταβολή όρους κι αν αυτός δεν την αποδέχεται να απαιτήσει τους αντίστοιχους μισθούς υπερημερίας³.

B) Χρόνος Εργασίας

Η ρύθμιση του χρόνου εργασίας, λόγω του εντόνου κοινωνικού χαρακτήρα που εμφανίζει το θέμα, αποτελεί ένα από τα σοβαρότερα θέματα που απασχολούν το εργατικό δίκαιο, γι αυτό διάφοροι νόμοι, μερικοί των οποίων έχουν κυρώσει και διεθνείς συμβάσεις εργασίας, καθόρισαν με αυστηρότητα τα χρονικά πλαίσια και τις κυρώσεις που συνεπάγεται η παραβίασή τους.

Μόνο σε περιπτώσεις που δεν υφίστανται σχετικές διατάξεις και δεν μπορεί να συναχθεί σιωπηρή συμφωνία, όπως π.χ. επί οικιακών υπηρετών, αγροτικών εργατών κλπ, ο εργοδότης δύναται μέσα στα πλαίσια της καλής πίστης και συναλλακτικών ηθών και εντός των ορίων της εύλογης κρίσεως να ορίζει χρονικά όρια εργασίας, ασκώντας έτσι το διευθυντικό του δικαίωμα. Σε καμία όμως περίπτωση δεν μπορεί να απασχολεί τον μισθωτό, μέχρι εξαντλήσεως των σωματικών του δυνάμεων.

Υπέρβαση του καθορισμένου χρόνου εργασίας είναι δυνατή, εφόσον τούτο επιτρέπει ο νόμος και πάντοτε μέσα στα πλαίσια του άρθρου 659 Α.Κ.⁴

1. Το γεγονός ότι απλώς δυσχεραίνει η μετάβαση και η επιστροφή του εργαζομένου από την εργασία στην οικία του δε μπορεί να θεωρηθεί υποβιβασμός (ΑΠ1428/2002).

2. Ακόμη και αν εκ των προτέρων έχει συμπεριληφθεί στη σύμβαση εργασίας μία «ρήτρα γεωγραφικής κινητικότητας», για να ενεργοποιηθεί αυτή θα πρέπει ο εργοδότης να στηρίζει την αποφασισθείσα μετακίνηση του μισθωτού στα εύλογα συμφέροντα της επιχείρησης, άλλως μπορεί να κριθεί η ανωτέρω ενέργεια καταχρηστική.

3. Καταχρηστική έχει κριθεί η περίπτωση όταν κατά τη λήψη απόφασης για τη μετακίνηση του μισθωτού, ο εργοδότης αδιαφορήσει για την οικογενειακή κατάσταση του μισθωτού και μολονότι θα μπορούσε να μετακινήσει άλλους μισθωτούς, επιλέγει το συγκεκριμένο εργαζόμενο, κατά προφανή υπέρβαση των ορίων που επιβάλλουν η καλή πίστη και τα χρηστά ήθη. Δε μπορεί όμως να θεωρηθεί καταχρηστική η μετακίνηση του μισθωτού η οποία αποσκοπεί στην αποκατάσταση της εύρυθμης λειτουργίας της επιχείρησης ή όταν η αιτία της μετακίνησης είναι η πλημμελής εκπλήρωση των καθηκόντων από τη πλευρά του μισθωτού.

4. Με βάση μάλιστα τα ανωτέρω και υπό το προϊσχύον σχετικό με το ωράριο εργασίας νομοθετικό καθεστώς είχε γίνει δεκτό ότι δεν είναι καταχρηστική η καταγγελία της σύμβασης εργασίας μισθωτού όταν αυτός αρνείται να παράσχει την αιτούμενη από τον εργοδότη πέραν των 40 ωρών και μέχρι 48 ωρών εργασία, γιατί την εργασία αυτή μπορούσε να την απαιτήσει ο εργοδότης βάσει του διευθυντικού του δικαιώματος, ήταν δε υποχρεωτική για το μισθωτό ακόμη και για τις συνήθεις ανάγκες της επιχείρησης, γιατί επρόκειτο για εκτέλεση εργασίας εντός νομίμου εργασίας (Εφ.Θες 1873/1989 ΔΕΝ 46,1990, 24).

Το ανωτέρω διευθυντικό δικαίωμα του εργοδότη δεν είναι ούτε απεριόριστο ούτε ανεξέλεγκτο, γιατί καταρχήν περιορίζεται από τους όρους της ατομικής σύμβασης εργασίας και παράλληλα υπάγεται στους περιορισμούς που προβλέπονται από την

κείμενη νομοθεσία, την οικεία Συλλογική Σύμβαση, τον Κανονισμό Εργασίας της επιχείρησης και τέλος υπόκειται στον έλεγχο των πολιτικών δικαστηρίων.

Γ) Προαγωγές

Στο πλαίσιο μιας συγκροτημένης επιχειρησιακής μονάδας, οι μισθωτοί μπορούν να εξελιχθούν μισθολογικά ή βαθμολογικά. Το δίκαιο των προαγωγών δεν είναι ρυθμισμένο κατά τρόπο γενικό και ενιαίο, αλλά οι όροι, οι προϋποθέσεις και η διαδικασία πραγματοποίησης αυτών ορίζονται συνήθως με κανονισμούς εργασίας, σπανιότερα δε μπορεί να προβλέπονται με την ατομική σύμβαση εργασίας ή είναι δυνατόν να έχουν καθιερωθεί στο πλαίσιο διαμορφωμένης επιχειρησιακής πρακτικής ή να έχουν τη μορφή οικειοθελούς παροχής εκ μέρους του εργοδότη.

Εξάλλου, σε ορισμένες περιπτώσεις, το σύστημα και η διαδικασία προαγωγών κάποιων κατηγοριών εργαζομένων ορίζεται και με ειδικές νομοθετικές διατάξεις. Τη κρίση περί προαγωγής μπορεί να την εκφέρει ο ίδιος ο εργοδότης είτε ατομικά είτε με τα νόμιμα συλλογικά όργανά του, όπως π.χ. το Δ.Σ. της εταιρείας, μετά από κάποια εισήγηση υπηρεσιακού παράγοντα στο πλαίσιο άσκησης του γενικότερου διευθυντικού του δικαιώματος. Τη κρίση αυτή μπορεί επίσης να την εκφέρει κάποιο ειδικό συλλογικό όργανο που μπορεί να έχει και συμμετοχικό χαρακτήρα (με την εκπροσώπηση σε αυτό των εργαζομένων της επιχείρησης), όπως συμβαίνει με τα διάφορα «υπηρεσιακά συμβούλια» που λειτουργούν σε πολλές επιχειρήσεις του ιδιωτικού ή και του ευρύτερου δημόσιου τομέα (τράπεζες, οργανισμούς δημόσιας ωφέλειας κλπ).

Δ) Το ζήτημα της υποχρέωσης για πραγματική απασχόληση του μισθωτού

Διαθέτοντας ο εργοδότης με βάση το διευθυντικό του δικαίωμα την εξουσία να ρυθμίζει όλα τα θέματα που ανάγονται στην οργάνωση και λειτουργία της επιχείρησής του για την επίτευξη των σκοπών αυτής, δεν έχει κατ' αρχήν υποχρέωση να απασχολεί το μισθωτό. Τούτο σημαίνει ότι η μη αποδοχή εκ μέρους του εργοδότη των υπηρεσιών που προσφέρει ο μισθωτός δεν έχει άλλες συνέπειες, εκτός από εκείνες που επέρχονται από την υπερημερία του, δηλαδή οφείλει απλώς να του καταβάλει τον οφειλόμενο μισθό.

Γενικότερα, κατά παγίως κρατούσα νομολογία, μπορεί μεν ο εργοδότης να έχει την υποχρέωση να καταβάλει στον εργαζόμενο τον συμφωνηθέντα ή τον

ειθισμένο μισθό έναντι της παρεχόμενης από αυτόν εργασίας, αλλά ως πιστωτής της παροχής αυτής, έχει κατ' αρχήν δικαίωμα και όχι υποχρέωση να την αποδέχεται πράγμα που σημαίνει ότι γενικώς δεν υφίσταται εργοδοτική υποχρέωση πραγματικής απασχόλησης του μισθωτού.

Η κατ' αρχήν νόμιμη άρνηση του εργοδότη να αποδέχεται την εργασία του μισθωτού αποβαίνει παράνομη όταν είναι καταχρηστική, δηλαδή όταν υπερβαίνει προφανώς τα κριτήρια που θέτει το άρθρο 281 ΑΚ, όπως στη περίπτωση που εντελώς αδικαιολόγητα επηρεάζει την αμοιβή του εργαζομένου⁵ ή θίγει άλλα υλικά ή ηθικά συμφέροντά του ή ως εκ του είδους της απασχόλησης και του έντονου ενδιαφέροντος του μισθωτού για πραγματική απασχόλησή του, προσβάλλεται χωρίς λόγο η προσωπικότητά του⁶.

Ε) Αλλαγή αντικειμένου εργασίας - αφαίρεση καθηκόντων-αλλαγή θέσης εργασίας-τοποθέτηση προϊστάμενου

Ο εκ μέρους του εργοδότη προσδιορισμός των συγκεκριμένων καθηκόντων τα οποία οφείλει να εκτελεί ο μισθωτός και ειδικότερα η αφαίρεση από αυτόν των καθηκόντων ορισμένης θέσης ανήκει στο διευθυντικό δικαίωμα, εκτός αν ορίζεται διαφορετικά από σύμβαση ή από διάταξη νόμου. Ο εργοδότης ασκώντας το διευθυντικό του δικαίωμα μπορεί να προβαίνει στην τοποθέτηση προϊστάμενου ενός τμήματος και να αντικαθιστά ή να παραλείπει να τοποθετήσει έναν άλλο εργαζόμενο στη θέση αυτή.

Η άσκηση ωστόσο του δικαιώματος αυτού καθίσταται καταχρηστική, εφόσον υπερβαίνει προφανώς τα όρια που επιβάλλουν η καλή πίστη, τα συναλλακτικά ήθη, καθώς και ο κοινωνικός ή οικονομικός σκοπός του δικαιώματος.

5. Εργαζόμενος ο οποίος αμειβεται κατ' αποκοπή ή κατά μονάδα εργασίας (ΑΠ 820/1983 ΕΕργΔ 43,99).

6. Χαρακτηριστική περίπτωση παραβίασης της υποχρέωσης απασχόλησης που μπορεί να θεωρηθεί και προσβολή της προσωπικότητας, αποτελούν η παράνομη άρνηση του εργοδότη να δεχθεί τις υπηρεσίες μισθωτού που έχει τοποθετηθεί στην επιχείρησή του αναγκαστικώς ως προστατευόμενο πρόσωπο από το Ν. 2643/1998, λ.χ. λόγω σωματικής αναπηρίας και η απασχόλησή του ήταν υποχρεωτική κατά το νόμο αυτό. Το ίδιο συμβαίνει και όταν ο εργοδότης αρνείται να προσλάβει και να απασχολήσει πραγματικά το μισθωτό, ο οποίος επέτυχε σε διαγωνισμό και συνεπώς καταρτίστηκε η σύμβαση εργασίας του και κατέστη αυτοδικαίως οριστικός υπάλληλος του εργοδότη που προκήρυξε το διαγωνισμό. Με τον ίδιο τρόπο προστατεύεται και το συνδικαλιστικό στέλεχος τις υπηρεσίες του οποίου δεν αποδέχεται ο εργοδότης καθιστώντας αυτόν αργόμισθο και προσβάλλοντας τη προσωπικότητά του (ΑΠ1209/1988 ΕΕργΔ 48,1014).

Μόνη όμως η υπεροχή του μη τοποθετηθέντος μισθωτού έναντι του παραληφθέντος, ακόμη και εάν είναι καταφανής, δεν καθιστά, χωρίς τη συνδρομή και άλλων περιστατικών, την άσκηση του διευθυντικού δικαιώματος καταχρηστική, γιατί δε πρόκειται για βαθμολογική ή μισθολογική προαγωγή αλλά για απόφαση που αφορά προεχόντως στην οργάνωση και διεύθυνση της επιχείρησης. Εξάλλου, το γεγονός ότι στη νέα θέση ο εργαζόμενος δεν έχει υφιστάμενους, όπως συνέβαινε στην προηγούμενη θέση, δεν αποτελεί άνευ άλλου λόγου για να θεωρηθεί δυσμενής η νέα τοποθέτηση και συνεπώς ως μονομερής βλαπτική μεταβολή (ΑΠ 1044/1992 ΔΕΝ 49,1993,421).

3.2 Υποχρέωση Πρόνοιας

Η γενικότερη υποχρέωση πρόνοιας εκφράζεται ιδίως με τις ειδικότερες εργοδοτικές υποχρεώσεις για σεβασμό κάθε στοιχείου της προσωπικότητας του εργαζομένου(επαγγελματική και προσωπική τιμή, ιδιωτική ζωή κ.α), για λήψη των κατάλληλων μέτρων προς αποφυγή εργατικού ατυχήματος και βλάβης της ζωής και της υγείας των μισθωτών, αλλά και γενικότερα για άσκηση του διευθυντικού του δικαιώματος μέσα στα όρια της νομιμότητας, της ευπρέπειας και της ευθυδικίας.

Μεταξύ των παραπάνω ειδικότερων υποχρεώσεων, η υποχρέωση εξασφάλισης υγιεινών και ασφαλών συνθηκών εργασίας, η προστασία της σωματικής και ψυχικής υγείας του εργαζομένου με τη χορήγηση ετήσιας άδειας ή χρόνου εβδομαδιαίας ανάπαυσης.

Επίσης από την υποχρέωση πρόνοιας προκύπτει και η ειδικότερη υποχρέωση του εργοδότη να προστατεύει τη προσωπικότητα του μισθωτού από προσβολές συναδέλφων του και από σεξουαλικές παρενοχλήσεις.

Στη περίπτωση παράβασης της υποχρέωσης πρόνοιας, ακόμη και αν δε θεμελιώνονται με άλλες διατάξεις ειδικότερες αξιώσεις, ο μισθωτός δικαιούται: α) να ασκήσει το δικαίωμα επίσχεσης της εργασίας μέχρι ο εργοδότης να παύσει την επιλήψιμη συμπεριφορά του, β) να καταγγείλει τη σύμβαση εργασίας λόγω μονομερούς βλαπτικής μεταβολής των όρων εργασίας, γ) να απαιτήσει την αποκατάσταση οποιασδήποτε βλάβης και ενδεχομένως να απαιτήσει χρηματική ικανοποίηση εφόσον από τη συμπεριφορά αυτή υπέστη ηθική βλάβη.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΤΕΤΑΡΤΟ

Βιβλιογραφία: Καρακατσανης-Γαρδικας 1995, “Ατομικό εργατικό δίκαιο”. Κουκιάδης 1995, “Εργατικό δίκαιο -ατομικές εργασιακές σχέσεις και η κοινωνική πολιτική”. Μάθε τα δικαιώματά σου <http://www.somtechnik.gr/Pravo/SxesiErg.htm> .

4.1 Μονομερής Βλαπτική Μεταβολή των όρων Εργασίας

Από τη διάταξη του άρθρου 7 του Ν. 2112/1920, κατά την οποία "πάσα μονομερής μεταβολή των όρων της υπαλληλικής συμβάσεως βλάπτουσα τον υπάλληλο θεωρείται ως καταγγελία ταύτης, δι' ην ισχύουσιν αι διατάξεις του παρόντος νόμου" προκύπτει ότι, η υπό του εργοδότη μονομερής και βλαπτική για τον εργαζόμενο μεταβολή των όρων της συμβάσεώς του δεν επιφέρει τη λύση αυτής, ούτε υποχρεώνει τον μισθωτό να αποχωρήσει από την εργασία του, αλλά παρέχει σ' αυτόν το δικαίωμα είτε να αποδεχθεί τη μεταβολή και να παραμείνει στην εργασία του, είτε να θεωρήσει τη μεταβολή ως άτακτη καταγγελία της συμβάσεως από τον εργοδότη και αποχωρώντας από την εργασία του να αξιώσει την οφειλόμενη αποζημίωση, είτε να αποκρούσει τη μεταβολή και να συνεχίσει να προσφέρει την εργασία του υπό τους αρχικούς όρους αξιώνοντας την τήρηση αυτών, οπότε, αν ο εργοδότης αποκρούσει την παροχή εργασίας με τους όρους αυτούς, καθίσταται υπερήμερος και ο μισθωτός δικαιούται να απαιτήσει μισθούς υπερημερίας.

Προϋπόθεση για τα παραπάνω είναι η μονομερής ενέργεια εκ μέρους του εργοδότη, η οποία δεν συντρέχει όταν με τη σύμβαση εργασίας έχει συμφωνηθεί εκ των προτέρων ότι ο εργοδότης δικαιούται να προβεί μονομερώς σε μεταβολή των όρων της συμβάσεως και τα όρια αυτά της μεταβολής καθορίζονται επακριβώς, μέσα δε στα όρια αυτά ο εργοδότης προβαίνει στη μεταβολή των όρων της συμβάσεως, έστω και σε βάρος του εργαζομένου, διότι τότε πρόκειται όχι για μονομερή αλλά για συμφωνημένη μεταβολή, η οποία είναι νόμιμη, εφόσον δεν προσκρούει σε ειδική απαγορευτική διάταξη και εφόσον κατά την άσκηση του σχετικού διευθυντικού δικαιώματος του εργοδότη δεν γίνεται υπέρβαση των ορίων που θέτει η διάταξη του άρθρου 281 ΑΚ.

Βλαπτική μεταβολή των όρων εργασίας αποτελεί και η υποχρέωση του υπαλλήλου για παροχή εργασίας για λιγότερο χρόνο από εκείνο που συμφωνήθηκε με αντίστοιχη μείωση των αποδοχών του και η άρνηση του εργοδότη να συνεχισθεί η

υπερωριακή εργασία, όταν έχει συμφωνηθεί αυτή, εκ του λόγου ότι παρείχετο επί σειρά ετών σταθερώς, τακτικώς και μονίμως. Η καταγγελία της συμβάσεως εργασίας που γίνεται ένεκα της αρνήσεως του εργαζομένου να αποδεχθεί μονομερή σε βάρος του βλαπτική μεταβολή των συμβατικών όρων είναι καταχρηστική και ως εκ τούτου απαγορευμένη και άκυρη.

Από τις διατάξεις των άρθρων 7 παρ. του ν. 2112/1920, 548, 652, και 656 του ΑΚ προκύπτει ότι, βλαπτική μεταβολή των όρων εργασίας υπάρχει όταν ο εργοδότης επιχειρεί δυσμενή για τον εργαζόμενο τροποποίηση των όρων αυτών, χωρίς τη συγκατάθεση του τελευταίου και χωρίς να έχει τέτοια ευχέρεια από τη σύμβαση ή το νόμο. Σε μια τέτοια περίπτωση ο εργαζόμενος έχει τις εξής εναλλακτικές δυνατότητες:

- α) να θεωρήσει τη μεταβολή αυτή ως άτακτη καταγγελία της συμβάσεώς του και να απαιτήσει την καταβολή της νόμιμης αποζημιώσεως,
- β) να αποδεχθεί ρητώς ή σιωπηρώς τη μεταβολή, οπότε συνάπτεται νέα σύμβαση τροποποιητική της αρχικής, η οποία είναι έγκυρη εφόσον δεν αντιβαίνει σε απαγορευτική διάταξη νόμου ή στα χρηστά ήθη.
- γ) να εμείνει στην τήρηση των συμβατικών όρων, προσφέροντας τις υπηρεσίες του, σύμφωνα με τους πριν από τη μεταβολή όρους, οπότε η μη αποδοχή τους από τον εργοδότη τον καθιστά υπερήμερο δανειστή και επέρχονται οι συνέπειες του άρθρου 656 ΑΚ (καταβολή μισθών υπερημερίας).

Αν ο εργαζόμενος συμμορφωθεί προς τους νέους όρους εργασίας, διατηρεί τα δικαιώματά του από τη σύμβαση μόνο αν στη συμμόρφωση αυτή προέβη με την επιφύλαξη των εν λόγω δικαιωμάτων του. Τέτοια δε επιφύλαξη συνιστά και η διαμαρτυρία του εργαζομένου να παράσχει την εργασία του με τους νέους όρους και η προσφυγή του στο δικαστήριο ζητώντας να υποχρεωθεί ο εργοδότης του να τον απασχολεί σύμφωνα με τους πριν από τη μεταβολή όρους, ακόμη δε και αποζημίωση για τη μονομερή από τον εργοδότη βλαπτική μεταβολή των όρων αυτών, όταν η συμπεριφορά του εργοδότη περιέχει και τα στοιχεία της αδικοπραξίας, όπως λ.χ. στην περίπτωση που η μεταβολή αυτή δεν αντίκειται μεν στη σύμβαση ή το νόμο αλλά η εκ μέρους του εργοδότη άσκηση του διευθυντικού δικαιώματος είναι καταχρηστική.

Από το συνδυασμό των διατάξεων των άρθρων 648, 652, 656, 281 Α.Κ. και 7 παρ. 1 του Ν. 2112/1920 συνάγεται ότι στον εργοδότη ανήκει το δικαίωμα να

εξειδικεύει τις υποχρεώσεις του μισθωτού και ειδικότερα, να καθορίζει το είδος, τον τρόπο, το χρόνο και τις άλλες συνθήκες παροχής της εργασίας αυτού για την αρτιότερη οικονομοτεχνική οργάνωση της επιχειρήσεως προς επίτευξη των σκοπών της.

Όμως, κατά την ενάσκηση του διευθυντικού αυτού δικαιώματος, δεν επιτρέπεται να προκαλείται υλική ή ηθική βλάβη στο μισθωτό κατά παράβαση διατάξεως νόμου ή της ατομικής συμβάσεως εργασίας ή κατά καταχρηστική άσκηση του δικαιώματος, η οποία υπάρχει, όταν η μονομερής μεταβολή γίνεται από τον εργοδότη σύμφωνα με τους όρους της συμβάσεως ή του νόμου, αλλά καθ' υπέρβαση των ορίων, που επιβάλλονται από την καλή πίστη ή τα χρηστά ήθη ή τον κοινωνικό ή οικονομικό σκοπό του δικαιώματος.

Στις ανωτέρω περιπτώσεις υπάρχει μονομερής βλαπτική μεταβολή των όρων της εργασίας, η οποία παρέχει στο μισθωτό, εφόσον δεν αποδέχεται τη μεταβολή αυτή, το δικαίωμα είτε να τη θεωρήσει ως άτακτη καταγγελία της συμβάσεως και να αξιώσει τη νόμιμη αποζημίωση είτε, εμμένοντας στη σύμβαση, να απαιτήσει από τον εργοδότη να αποδέχεται την προσφερόμενη εργασία υπό τους υφισταμένους όρους πριν από τη μεταβολή, καθιστώντας διαφορετικά αυτόν υπερήμερο περί την αποδοχή της εν λόγω εργασίας. Τέτοια μονομερής βλαπτική μεταβολή των όρων της εργασιακής συμβάσεως από τον εργοδότη είναι και η μείωση των αποδοχών συνεπεία της παροχής της εργασίας κατά τη διάρκεια της ημέρας και όχι κατά βάρδιες.

Κατά το άρθρο 652 ΑΚ, ο εργοδότης έχει το διευθυντικό δικαίωμα να ρυθμίσει κάθε θέμα που ανάγεται στην οργάνωση και τη λειτουργία της επιχειρήσεώς του προκειμένου να επιτύχει τους εν γένει σκοπούς της, περιοριζόμενος μόνο από τους όρους της συμβάσεως, όπως αυτή ερμηνεύεται κατά την καλή πίστη και τα συναλλακτικά ήθη και από το νόμο.

Συνεπώς, κάθε τροποποίηση όρου της συμβάσεως εργασίας εκ μέρους του εργοδότη, η οποία δεν επιτρέπεται σ' αυτόν από το νόμο ή τη σύμβαση, αποτελεί βλαπτική μεταβολή των όρων της συμβάσεως εις βάρος του εργαζομένου.

Η μεταβολή όμως, αυτή δεν επιφέρει αυτοδικαίως τη λύση της συμβάσεως εργασίας ούτε υποχρεώνει τον εργαζόμενο να την αποδεχθεί ή να αποχωρήσει από την υπηρεσία του, αλλά εάν μεν η σύμβαση είναι αορίστου χρόνου, του παρέχει το δικαίωμα να θεωρήσει τη μεταβολή, κατά το άρθρο 7 του ν. 2112/1920 ως

καταγγελία της συμβάσεως εκ μέρους του εργοδότη και να ζητήσει την προβλεπόμενη από το νόμο αποζημίωση, εάν δε η σύμβαση είναι ορισμένου χρόνου, οπότε δεν έχει εφαρμογή ο ν. 2112/1920 και ειδικότερα το άρθρο 7 αυτού, παρέχεται στον εργαζόμενο το δικαίωμα να καταγγείλει τη σύμβαση κατά το άρθρο 627 ΑΚ για σπουδαίο λόγο, τον οποίο συνιστά η παράβαση όρου της συμβάσεως και να ζητήσει από τον αθετήσαντα τους όρους της συμβάσεως εργοδότη την καταβολή αποζημιώσεως, συνισταμένης στους μισθούς του από της Εκτός τούτων ο εργαζόμενος, ανεξάρτητα αν συνδέεται με τον εργοδότη με σύμβαση αορίστου ή ορισμένου χρόνου, απέναντι στη μονομερή μεταβολή μπορεί να εμείνει στην τήρηση των συμβατικών όρων προσφέροντας τις υπηρεσίες του σύμφωνα με τους πριν από τη μεταβολή όρους. Αν δε η εν λόγω μεταβολή συνεπάγεται και τη μείωση των αποδοχών, μπορεί ο εργαζόμενος να ζητήσει και την καταβολή των αποδοχών που ελάμβανε πριν από τη μεταβολή.

Εξάλλου, και η άσκηση του δικαιώματος μεταβολής των όρων εργασίας που παρέχει στον εργοδότη η σύμβαση, υπόκειται σε δικαστικό έλεγχο με βάση τη γενική ρήτρα της απαγορεύσεως της καταχρήσεως δικαιώματος και εφόσον κριθεί ότι η άσκηση του δικαιώματος υπερβαίνει προφανώς τα αντικειμενικά όρια που θέτει η διάταξη του άρθρου 281 ΑΚ, τότε η μεταβολή αυτή θεωρείται μονομερής, οπότε ο εργαζόμενος έχει όλα τα δικαιώματα που η νομοθεσία του παρέχει σε κάθε περίπτωση μονομερούς βλαπτικής μεταβολής των όρων εργασίας.

Δεν αποτελεί, όμως, μεταβολή των όρων της εργασιακής συμβάσεως, και κατά συνέπεια δεν μπορεί να γίνει λόγος περί βλαπτικής ή μη μεταβολής αυτών, η μετά τη λήξη της θητείας του εργαζομένου ως προϊσταμένου τμήματος ή υπηρεσίας της επιχειρήσεως, που η διάρκειά της καθορίστηκε συμβατικά, μη ανανέωση της θητείας αυτής για περαιτέρω χρόνο, καθόσον στην περίπτωση αυτή οι όροι εργασίας του εργαζομένου ως προϊσταμένου τμήματος ή υπηρεσίας έπαυσαν αυτοδικαίως με τη λήξη της θητείας του στην εν λόγω θέση. Δε νοείται δε μεταβολή ανύπαρκτων συμβατικών όρων εργασίας.

Από τη διάταξη του άρθρου 281 ΑΚ συνάγεται ότι η καταχρηστική άσκηση του δικαιώματος συνιστά παράνομη συμπεριφορά αφού αντίκειται στην απαγόρευση της παραπάνω διατάξεως με την οποία σκοπεύει η προστασία όχι μόνο του γενικότερου κοινωνικού αλλά και του προσωπικού συμφέροντος εκείνου κατά του οποίου ασκείται το δικαίωμα στο να μην υποστεί τις καταγγελίας μέχρι τη λήξη της

συμβάσεως χρονικού διαστήματος. δυσμενείς συνέπειες της καταχρηστικής ασκήσεως.

Επομένως, ενόψει των διατάξεων των άρθρων 57 και 59 του ίδιου Κώδικα, με τις οποίες εξειδικεύεται η προστασία της αξίας του ανθρώπου, παράνομη προσβολή υφίσταται η προσωπικότητα και από την καταχρηστική άσκηση ορισμένου δικαιώματος, εφόσον με αυτή πλήττεται το πρόσωπο του ανθρώπου σε οποιαδήποτε από τις συνιστώσες της αξίας του, στις οποίες περιλαμβάνεται και η πνευματική και σωματική εργασία. Ειδικότερα, τέτοια προσβολή συντρέχει και όταν ο εργοδότης κατά κατάχρηση του διευθυντικού του δικαιώματος, υποβιβάζει τον εργαζόμενο, τοποθετώντας αυτόν σε θέση υποδεέστερη εκείνης που κατείχε προηγουμένως, με αποτέλεσμα να υφίσταται ηθική και επαγγελματική μείωση. Στην περίπτωση αυτή ο μισθωτός δικαιούται να ζητήσει χρηματική ικανοποίηση προς αποκατάσταση της ηθικής βλάβης που υπέστη, χωρίς να αποκλείεται και η αξίωση αποζημίωσης σύμφωνα με τις διατάξεις για τις αδικοπραξίες.

Συμπερασματικά θα λέγαμε πως:

Μονομερής μεταβολή των όρων εργασίας υπάρχει όταν ο εργοδότης, χωρίς τη συγκατάθεση του εργαζομένου, επιχειρεί τροποποίηση των όρων της εργασιακής σύμβασης, χωρίς να έχει τέτοιο δικαίωμα από τη σύμβαση, τον νόμο ή τον τυχόν υπάρχοντα κανονισμό εργασίας της επιχείρησης.

Βλαπτική δε μεταβολή των όρων εργασίας υπάρχει όταν αυτή προκαλεί στον εργαζόμενο άμεσα ή έμμεσα υλική ή και ηθική μόνο ζημία. Όταν η μονομερής μεταβολή γίνεται σύμφωνα με τους όρους της συμβάσεως ή του νόμου, αλλά καθ' υπέρβαση των ορίων που επιβάλλονται από την καλή πίστη ή τα χρηστά ήθη ή τον κοινωνικό ή οικονομικό σκοπό του δικαιώματος υπάρχει καταχρηστική άσκηση του διευθυντικού δικαιώματος του εργοδότη.

Ειδικότερα ο μονομερής προσδιορισμός των όρων εργασίας, που επιχειρεί ο εργοδότης με βάση το διευθυντικό του δικαίωμα, πρέπει να υπηρετεί τους σκοπούς του δικαιώματος αυτού, δηλαδή την κατά το δυνατόν καλύτερη αξιοποίηση της εργασίας και την προσφορότερη οργάνωση της επιχείρησης.

Αν ο μονομερής προσδιορισμός της παροχής εργασίας δεν αποβλέπει στην πραγματοποίηση των παραπάνω σκοπών, αλλά άσχετων με αυτούς επιδιώξεων του εργοδότη, τότε υπάρχει κατάχρηση του διευθυντικού δικαιώματος. Και αυτό γιατί η

καλή πίστη επιβάλλει στον φορέα του δικαιώματος να λαμβάνει υπόψη κατά την άσκησή του, κατά το μέτρο που επιβάλλουν οι περιστάσεις, τα δικαιολογημένα συμφέροντα και τις δικαιολογημένες προσδοκίες του άλλου μέρους.

Στην περίπτωση που ο εργοδότης προβεί σε μονομερή βλαπτική για τον μισθωτό μεταβολή των όρων εργασίας, ο μισθωτός μπορεί:

α) να αποδεχθεί τη μεταβολή, οπότε συνάπτεται νέα σύμβαση τροποποιητική της αρχικής, η οποία είναι έγκυρη, εφόσον δεν αντιβαίνει σε απαγορευτική διάταξη νόμου ή στα χρηστά ήθη,

β) να θεωρήσει τη μονομερή βλαπτική μεταβολή ως καταγγελία από την πλευρά του εργοδότη και να αποχωρήσει από την εργασία αξιώνοντας την καταβολή της νόμιμης αποζημίωσης απόλυσης,

γ) να εμείνει στη σύμβαση και να ζητήσει την τήρηση των συμβατικών όρων και

δ) να αξιώσει χρηματική ικανοποίηση λόγω ηθικής βλάβης.

4.2 Παραδείγματα εργοδοτικών συμπεριφορών υπό το πρίσμα της μονομερούς βλαπτικής μεταβολής των όρων εργασίας.

1. Αφαίρεση ή αλλαγή καθηκόντων

Η αφαίρεση καθηκόντων από υπάλληλο κατά κατάχρηση διευθυντικού δικαιώματος θεωρείται μονομερές βλαπτική μεταβολή, γιατί επιφέρει ηθική μείωση αυτού. Η τοποθέτηση του μισθωτού σε άλλη θέση εργασίας λόγω του ότι η παλαιά θέση καταργήθηκε στο πλαίσιο αναδιοργάνωσης και ανασυγκρότησης των τμημάτων της επιχείρησης προκειμένου αυτή να εκσυγχρονιστεί και να αντιμετωπίσει των ανταγωνισμό δε μπορεί να θεωρηθεί ως καταχρηστική άσκηση του διευθυντικού δικαιώματος.

2. Μετακίνηση του ωραρίου

Η απλή μετακίνηση του ωραρίου στο πλαίσιο της ημερήσιας λειτουργίας της επιχείρησης χωρίς αλλαγή της διάρκειας της και χωρίς μεταβολή της αμοιβής, δε μπορεί να θεωρηθεί μονομερές βλαπτική μεταβολή. Ειδικότερα, η μη ουσιώδης μεταβολή του χρόνου μετάβασης στο τόπο εργασίας δε την καθιστά βλαπτική, ιδιαίτερα όταν αποφασίζεται στο πλαίσιο αναδιάρθρωσης της επιχείρησης.

3. Μετάθεση - αλλαγή τόπου απασχόλησης

Η μετάθεση που προβλέπεται από τη σύμβαση εργασίας ή που διενεργείται από τον εργοδότη βάσει κανονισμού δε μπορεί να θεωρηθεί μονομερής βλαπτική μεταβολή ακόμη και αν στη νέα θέση ο μισθωτός χάνει το διευθυντικό τίτλο και στερείται σημαντικών επιδομάτων εφόσον βέβαια η λήψη των ανωτέρω (επιδομάτων) συνδεόταν άμεσα με τη παλαιά θέση και όχι με το πρόσωπο και τις ικανότητες του μισθωτού.

4. Μείωση των αποδοχών

Έχει γίνει δεκτό ότι, στο μέτρο που το ύψος αυτής αλλά και ο τρόπος του υπολογισμού της προβλέπεται στην ατομική σύμβαση εργασίας, δε μπορεί μονομερώς ο εργοδότης να μεταβάλλει τα κριτήρια χορήγησής της, ακόμη και εάν το συνολικό ποσό που λαμβάνει ο μισθωτός δε θίγεται. Μονομερή βλαπτική μεταβολή συνιστά η διακοπή πρόσθετης παροχής που χορηγήθηκε από τον εργοδότη στο μισθωτό από ελευθεριότητα και η οποία εξομοιώνεται με μισθό.

5. Παραβίαση της υποχρέωσης προνοίας

Ως μονομερής βλαπτική μεταβολή των όρων της σύμβασης εργασίας έχει θεωρηθεί και η κατά παράβαση της υποχρέωσης προνοίας παράλειψη του εργοδότη να προστατεύει τη προσωπικότητα του μισθωτού και να τον διαφυλάξει από προσβολές συναδέλφων του, όπως και από ερωτικές παρενοχλήσεις ή η έλλειψη μέριμνας για τη προστασία του προσώπου του μισθωτού σύμφωνα με τις κρατούσες κοινωνικές αντιλήψεις, όπως είναι η παράλειψη κοινωνικής ασφάλισής του.

4.3 Κανονισμός Εργασίας

Γενικά

Περιορισμό στο διευθυντικό δικαίωμα του εργοδότη θέτει επίσης ο Κανονισμός Εργασίας. Κανονισμός εργασίας ονομάζεται το εγγράφως διατυπωμένο σύνολο όρων, οι οποίοι θεσπίζονται είτε μονομερώς από τον εργοδότη, είτε με συλλογική ρύθμιση εργασίας, είτε με συμμετοχική συμφωνία, είτε ακόμη με νόμο ή διοικητική πράξη και που έχει ως βασικό σκοπό στην επιχείρηση ή στην εκμετάλλευση μιας οργανωμένης τάξης στη σχέση συγκεκριμένου εργοδότη και μισθωτών της συγκεκριμένης εργασιακής ενότητας καθώς και των μισθωτών μεταξύ

τους, ώστε να καθίσταται αφενός δυνατή η επίτευξη του επιχειρηματικού σκοπού και αφετέρου να εξασφαλίζονται κατά την εκτέλεση της εργασίας όροι ομοιόμορφοι και ενιαίοι για τους μισθωτούς.

Με τον κανονισμό εργασίας καθορίζονται συνήθως ζητήματα όπως η διαδικασία πρόσληψης, τα καθήκοντα των μισθωτών και η περιγραφή των διαφόρων υποχρεώσεων του προσωπικού σχετικά με την εκτέλεση της εργασίας και την εν γένει συμπεριφορά στον εργασιακό χώρο, οι όροι και οι διαδικασίες για τη μετακίνηση, απόσπαση, μετάταξη ή τη μισθολογική ή προαγωγική εξέλιξη του προσωπικού, θέματα αδειών, ζητήματα υγιεινής, θέματα που αφορούν πειθαρχικά παραπτώματα και τη διαδικασία επιβολής πειθαρχικών κυρώσεων, καθώς και θέματα που αφορούν τη λύση της εργασιακής σχέσης.

4.3.1 Τρόποι Κατάρτισης Κανονισμού εργασίας

A. Με επιχειρησιακή συλλογική σύμβαση εργασίας

Στη περίπτωση αυτή ο κανονισμός εργασίας έχει τη κανονιστική ισχύ που έχει Συλλογική Σύμβαση που τον περιέχει (ΑΠ 560/2001 ΕΕργΔ62).

B. Με συναπόφαση συμβουλίου εργαζομένων και εργοδότη

Εάν έχει ήδη καταρτιστεί κανονισμός εργασίας με επιχειρησιακή σ.σ.ε. δεν υφίσταται πλέον δυνατότητα για κατάρτιση του με κοινή απόφαση συμβουλίου και εργοδότη.

Γ. Μονομερώς από τον εργοδότη

Η ευχέρεια αυτή του εργοδότη προβλέπεται από το Ν.Δ. 3789/1957 όπως αυτό σήμερα ισχύει αλλά και με άλλες διατάξεις.

Δ. Με νόμο ή δυνάμει διαφόρων εξουσιοδοτικών νομοθετικών διατάξεων.

Υπάρχει δυνατότητα να καταρτισθεί κανονισμός Εργασίας απευθείας με νομοθετική ρύθμιση ή κατόπιν νομοθετικής εξουσιοδότησης με πράξη της διοίκησης. Σε περίπτωση του κανονισμού εργασίας με ισχύ νόμου, οι όροι αυτού αποτελούν

υποχρεωτικό περιεχόμενο της ατομικής σύμβασης εργασίας. Χαρακτηριστικό παράδειγμα είναι ο Γενικός κανονισμός προσωπικού του ΟΤΕ.

4.4 Μεταβολή προσώπου του εργοδότη – μεταβίβαση επιχείρησης

Η μεταβολή στο πρόσωπο του εργοδότη δημιουργεί ζήτημα μεταβίβασης της αξίωσης για παροχή εργασίας του μισθωτού, πράγμα που κατ' αρχήν απαγορεύεται από το άρθρο 651 ΑΚ. Έτσι στο πλαίσιο ενός περιστατικού μεταβολής του προσώπου του εργοδότη, δημιουργείται ζήτημα αφενός προστασίας της ίδιας εργασιακής σχέσης και αφετέρου της διασφάλισης των συγκεκριμένων δικαιωμάτων που ο μισθωτός είχε αποκτήσει με βάση τη σύμβαση εργασίας του και τους λοιπούς ρυθμιστικούς παράγοντες υπό τον παλιό εργοδότη το νέο εργασιακό περιβάλλον που προκύπτει από την είσοδο στην εργασιακή σχέση του διάδοχου εργοδότη.

Στην ελληνική θεωρία και νομολογία επικρατεί η άποψη ότι σε περίπτωση μεταβολής του προσώπου του εργοδότη με οποιοδήποτε τρόπο και αν επέρχεται, αναγνωρίζονται δύο βασικές αρχές **α) η μεν σύμβαση εργασίας δεν λύεται αυτοδικαίως, β) οι υφιστάμενοι κατά την μεταβολή του προσώπου του εργοδότη όροι εργασίας διατηρούνται ως έχουν υπό τον διάδοχο εργοδότη.**

Επομένως σε περίπτωση αλλαγής του προσώπου του εργοδότη, οι εργασιακές σχέσεις δεν λύονται λόγω της μεταβίβασης, αλλά αντίθετα ο νέος εργοδότης αυτοδικαίως υπεισέρχεται στα δικαιώματα και στις υποχρεώσεις που πηγάζουν από τις εργασιακές σχέσεις που υφίστανται κατά την ημερομηνία της μεταβίβασης. Η «μεταφορά» του προσωπικού στο πρόσωπο του νέου εργοδότη γίνεται παρά την ενδεχομένως αντίθετη βούληση των εργαζομένων, για το λόγο αυτό η νομολογία δέχεται πως απαιτείται συναίνεσή τους. Γι' αυτό και δεν δύναται να θεωρηθεί μονομερής βλαπτική μεταβολή των όρων εργασίας μόνο το γεγονός της αλλαγής της διοίκησης.

Ο εργοδότης που διαδέχεται τον μεταβιβάζοντα την επιχείρηση αναλαμβάνει όλες τις υφιστάμενες κατά το χρόνο της μεταβίβασης εργασιακές σχέσεις όπως ακριβώς αυτές είχαν διαμορφωθεί κατά το χρόνο αυτό ⁷. Επομένως ο διάδοχος εργοδότης δεν μπορεί, στο πλαίσιο του διευθυντικού δικαιώματος, να τροποποιεί τους όρους εργασίας που είχε διαμορφώσει ο αρχικός εργοδότης (π.χ. ως προς το ωράριο, τον τόπο εργασίας κα.).

Ο ανωτέρω κανόνας περί μη μεταβολής των εργασιακών συνθηκών στη περίπτωση μεταβολής του προσώπου του εργοδότη προστατεύει όλους τους εργαζομένους που συνδέονται με την επιχείρηση με σύμβαση εξαρτημένης εργασίας, καθώς και οι απασχολούμενοι σε θέση διευθύνοντος υπαλλήλου. Επομένως, δεν υπάγονται στη σχετική προστασία οι συνδεδεμένοι με την επιχείρηση με άλλης μορφής σχέση (σύμβαση έργου, ανεξάρτητων υπηρεσιών, πρόσωπα Διοίκησης) ή όσοι απασχολούνται μεν κατά το χρονικό σημείο της μεταβίβασης στην επιχείρηση, αλλά συνδέονται με εργασιακή σχέση με τρίτο εργοδότη, ο οποίος για παράδειγμα τους είχε δανείσει στην μεταβιβασθείσα επιχείρηση.

7. Σύμφωνα με το άρθρο 4 & 1 εδ' β του Π.Δ. 178/2002, ο μεταβιβάζων μία επιχείρηση και μετά τη μεταβίβαση ευθύνεται αλληλεγγύως και εις ολόκληρον με τον διάδοχο για τις υποχρεώσεις που προέκυψαν από τη σύμβαση ή σχέση εργασίας μέχρι το χρόνο που αναλαμβάνει ο διάδοχος.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΠΕΜΠΤΟ

Βιβλιογραφία: www.nomos.gr

5.1 ΝΟΜΟΛΟΓΙΑ

13/2012

Άρειος Πάγος

B1 Πολιτικό Τμήμα

ΠΡΑΓΜΑΤΙΚΑ ΠΕΡΙΣΤΑΤΙΚΑ

Με το άρθρο 1 του ν. 1730/1987 ιδρύθηκε, με τη μορφή ΝΠΔ για την ελληνική ραδιοφωνία και τηλεόραση, η Α ανώνυμη εταιρεία με την επωνυμία "ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΡΑΔΙΟΦΩΝΙΑ - ΤΗΛΕΟΡΑΣΗ Α.Ε." και το διακριτικό τίτλο "ΕΡΤ - ΑΕ", στην οποία συγχωνεύθηκαν, εκτός των άλλων, η Ε.Ρ.Τ.1 και η Ε.Ρ.Τ.2, τη λειτουργία των οποίων συνεχίζει αυτή, ως καθολική, διάδοχός τους, ενώ το προσωπικό τους που υπηρετούσε, ως τακτικό προσωπικό ή με σύμβαση εξαρτημένης εργασίας ορισμένου ή αορίστου με σύμβαση έμμισθης εντολής, αυτοδικαίως, θεωρήθηκε δικό της προσωπικό και συνέχισε να παρέχει τις υπηρεσίες του σ' αυτήν με την ίδια σχέση εργασίας και με την ίδια ειδικότητα (άρθρ. 12 και 15 του ως άνω ιδρυτικού της νόμου). Ο Β, ο οποίος είναι κάτοχος δυο πτυχίων τριτοβάθμιας εκπαίδευσης, προσέφερε τις υπηρεσίες του στη, μετέπειτα συγχωνευθείσα στην Α, ΕΡΤ-2 από το έτος 1984. Από 1985 προσέφερε τις υπηρεσίες του σε διάφορες θέσεις ευθύνης και δη έως τις 5-6-1985, ως Προϊστάμενος του τμήματος Ελέγχου Προγράμματος και από τις 6-6-1985 έως τις 26-11-1985, ως Διευθυντής Προγραμμάτων στην ΕΡΤ 2. Ακολούθως εις εκτέλεση της από 13-11-1985 ΚΥΑ του Υπουργού Πολιτισμού και του Υφυπουργού Προεδρίας της Κυβέρνησης αποσπάστηκε σε προσωρινή θέση στο πολιτικό γραφείο του Υφυπουργού Πολιτισμού Γεωργίου Α. Παπανδρέου, όπου παρέμεινε έως τις 11-4-1991 οπότε και τοποθετήθηκε ως μέλος της Επιτροπής Κοστολογίου της ΕΤ2. Ήδη, μετά τη συγχώνευση στην Α της πρώην ΕΡΤ-2, ο Β, εντάχθηκε από 1-5-1989, στο μεταβατικό κλάδο ΤΕΠ- Μ2 : Σχεδιαστών - Ελεγκτών Προγραμμάτων. Έως τις 30-5-1995 του ανατέθηκαν καθήκοντα

Διευθυντή Γραφείου Προέδρου Διευθύνοντος Συμβούλου του Δ.Σ. της Α, ενώ στις 2-6-1995, τοποθετήθηκε στην ιεραρχικά ανώτατη θέση του Γενικού Διευθυντή της Ε Τ 1, και ακολούθως, στις 9-5-1996, τοποθετήθηκε Προϊστάμενος του γραφείου Προέδρου του Δ.Σ., παρέμεινε δε στη θέση αυτή μέχρι τις αρχές Απριλίου 2002. Με την υπ` αριθμ. πρωτ. 15348/22- 4- 2002 απόφαση της Γενικής Διεύθυνσης της Α του ανατέθηκαν καθήκοντα Συντονιστή του Τηλεοπτικού και του Ραδιοφωνικού Προγράμματος της ΕΡΤ, με έμφαση σε εκείνα που απευθύνονται στον απόδημο Ελληνισμό και ειδικότερα του ανατέθηκαν τα καθήκοντα του Συντονιστή του ενημερωτικού, επιμορφωτικού και ψυχαγωγικού προγράμματος της ΕΡΤ-SAT (Διεύθυνση Διεθνών Τηλεοπτικών Εκπομπών) και της ΕΡΑ 5 (Διεύθυνση Διεθνών Ραδιοφωνικών Εκπομπών), ενώ με την ίδια απόφαση αποφασίστηκε η καταβολή σ` αυτόν του ειδικού επιδόματος αυξημένης ευθύνης, όπως αυτό είχε καθοριστεί με την υπ` αριθ. πρωτ. 335/14-3-2002 απόφαση του Προέδρου Δ.Σ- Διευθύνοντος Συμβούλου της εκκαλούσας. Στις 7-4-2005, με την 2495/2005 απόφαση των Γενικών Διευθυντών Τηλεόρασης και Ραδιοφωνίας της Α, εν σχέσει με τα καθήκοντα του Β, αποφασίστηκε να ανατεθούν τα καθήκοντα του Β σε Γ πρόσωπο. Ακολούθως, με την 310.483/13-6-2005 απόφαση του Γενικού Διευθυντή Ραδιοφωνίας, ανακλήθηκε η προηγούμενη υπ. αριθ. 2495/2005 απόφαση από 15-6-2005, οπότε ο Β απηλλάγη των ως άνω καθηκόντων του και τοποθετήθηκε πλέον ως υπάλληλος βάσης, ενώ έκτοτε έπαυσε η προς αυτόν καταβολή του ειδικού επιδόματος αυξημένης ευθύνης. Με το από 30-6-2005 έγγραφό του προς τον Πρόεδρο του Δ.Σ. και Διευθύνοντα Σύμβουλο της Α ο Β διαμαρτυρήθηκε για την ενέργεια αυτή του Γενικού Διευθυντή Ραδιοφωνίας, θεωρώντας ότι έχει υποβιβαστεί για λόγους μη υπηρεσιακούς, αλλά καθαρά πολιτικούς, επιπλέον αδρανοποιήθηκε πλήρως, καθώς επί τέσσερις μήνες δεν του είχε ανατεθεί οποιοδήποτε εργασιακό αντικείμενο και δεν διέθετε δικό του γραφείο, ακολούθως, δε, τοποθετήθηκε, ως βασικό προσωπικό, στη Διεύθυνση Δημοσίων Σχέσεων της Α χωρίς να προκύπτει το ακριβές αντικείμενο της εργασίας του.

NOMIKΕΣ ΣΚΕΨΕΙΣ

Το Δικαστήριο έκρινε ότι η απαλλαγή του Β από τα ως άνω καθήκοντα του Συντονιστή, η αδρανοποίησή του επί τέσσερις μήνες και κυρίως η εν συνεχεία ανάθεση σ` αυτόν, ως ανήκοντος πλέον στο βασικό προσωπικό, καθηκόντων, καταφανώς υποδεέστερων, έγινε από αυτήν, με βάση μεν το διευθυντικό της δικαίωμα, χωρίς, όμως, να εξυπηρετεί τους σκοπούς του δικαιώματος αυτού, δηλαδή την κατά το δυνατόν καλύτερη αξιοποίηση της εργασίας και την προσφορότερη οργάνωση των υπηρεσιών της, καθώς η μη αξιοποίηση από την Α της μη αμφισβητούμενης απ` αυτόν ευδόκιμης υπηρεσίας του και της πολύχρονης εμπειρίας του σε υψηλές θέσεις της ιεραρχίας, δεν εξυπηρετούσε καμία υπηρεσιακή της ανάγκη ή σκοπό, αλλά υπαγορεύθηκε από λόγους εμπάθειας, λόγω της γνωστής πολιτικής του τοποθέτησης και της

ιδιότητάς του ως στελέχους του κόμματος της αξιωματικής αντιπολίτευσης. Χαρακτηριστικό είναι ότι η εκκαλούσα δεν αμφισβητεί την εμπειρία του ενάγοντος, ούτε καταλογίζει σ' αυτόν οποιαδήποτε πλημμέλεια ή ανεπάρκεια ως προς την άσκηση των καθηκόντων του. Η ως άνω μετακίνησή του και ο εξ αυτής υποβιβασμός του, αποτέλεσε αντικείμενο συζητήσεων και δημιούργησε κλίμα αμφισβήτησης και δυσπιστίας στο πρόσωπό του στον κύκλο των συναδέλφων του, των οποίων μέχρι πρότινος και επί μακρόν προΐστατο.

ΚΡΙΣΗ ΔΙΚΑΣΤΗΡΙΟΥ

Το Δικαστήριο κατέληξε, ότι η μετακίνησή του από τη θέση του Συντονιστή του Ραδιοφωνικού Προγράμματος της Α στο βασικό προσωπικό της, υπερβαίνουσα προφανώς τα όρια τα επιβαλλόμενα από την καλή πίστη, τα χρηστά ήθη και τον κοινωνικό και οικονομικό σκοπό του δικαιώματος, συνιστά καταχρηστική άσκηση του διευθυντικού δικαιώματος της τελευταίας, με συνέπεια την πρόκληση ηθικής και περιουσιακής ζημίας του ,Β και αποτελεί μονομερή από την εκκαλούσα βλαπτική μεταβολή των όρων της συμβάσεως εργασίας και προσβολή της προσωπικότητας του Β ως προς την επαγγελματική της έκφανση.

1558/2011

Αρειος Πάγος

Β1` Πολιτικό Τμήμα

ΠΡΑΓΜΑΤΙΚΑ ΠΕΡΙΣΤΑΤΙΚΑ

Ο Κ εργαζόταν στην εταιρία Ε. Το 2007 προκηρύχθηκαν θέσεις στάθμης και συγκεκριμένα: α) Τομεάρχη Περιφερειακού Τομέα Νοτίου Ελλάδας της Διεύθυνσης Συστήματος Μεταφοράς (ΔΣΜ) και β) Τομεάρχη Εργαστηρίων και Συνεργείων της Διεύθυνσης Συστήματος Μεταφοράς (ΔΣΜ). Ο Κ δεν επιλέχθηκε για καμία από τις δύο θέσεις για τις οποίες είχε θέσει υποψηφιότητα αντιθέτως επιλέχθηκαν συνάδελφοί του έναντι των οποίων κατά τους ισχυρισμούς του υπερεπόρευε. Άσκησε αγωγή κατά της Ε ισχυριζόμενος ότι η μη τοποθέτηση του σε μία από τις προκηρυχθείσες θέσεις συνιστούσε καταχρηστική άσκηση του Διευθυντικού δικαιώματος της Ε.

NΟΜΙΚΕΣ ΣΚΕΨΕΙΣ

Ο εργοδότης, ασκώντας το διευθυντικό του δικαίωμα, έχει την εξουσία να προσδιορίσει το περιεχόμενο της υποχρέωσης του μισθωτού για παροχή εργασίας καθορίζοντας τους όρους της παροχής της, εφόσον οι όροι αυτοί δεν έχουν προσδιοριστεί από κανόνες δικαίου ή την εργασιακή σύμβαση. Έχει, δηλαδή, ο εργοδότης ως διευθυντής της εκμετάλλευσης την εξουσία να οργανώνει και να διευθύνει την επιχείρησή του με βάση τα θεωρούμενα από αυτόν ως πλέον αποτελεσματικά δι' αυτήν κριτήρια. Το παραπάνω δικαίωμα του εργοδότη δεν επιτρέπεται να ασκείται καταχρηστικά. Δεν είναι όμως καταχρηστική, κατά την έννοια της διατάξεως του άρθρου 281 ΑΚ, η άσκηση του δικαιώματος του εργοδότη να τοποθετεί συγκεκριμένο εργαζόμενο ως προϊστάμενο ενός τμήματος της επιχειρήσεώς του κατά παράλειψη άλλου μισθωτού, ο οποίος υπερέχει, έστω και καταφανώς, σε τυπικά και ουσιαστικά προσόντα έναντι του τοποθετηθέντος. Και τούτο διότι δεν πρόκειται για απλή βαθμολογική ή μισθολογική προαγωγή, που εντάσσεται στα εκ της εργασίας δικαιώματα του μισθωτού, τα οποία ευλόγως συνδέονται με τις αντικειμενικώς εκτιμώμενες ικανότητες αυτού, αλλά για επιλογή του έχοντος την εκμετάλλευση εργοδότη που αφορά αποφασιστικώς την οργάνωση και διεύθυνση της επιχειρήσεως. Για να είναι καταχρηστική στην περίπτωση αυτή η άσκηση του διευθυντικού δικαιώματος του εργοδότη απαιτείται η συνδρομή και άλλων πραγματικών περιστατικών, όπως είναι η ειδική γνώση του αντικειμένου, η διοικητική ικανότητα, η εξαιρετική κρίση και αντίληψη, η ικανότητα αντιμετώπισης υπηρεσιακών προβλημάτων και η μεθοδικότητα επίλυσής τους, η μεγάλη εμπειρία και το συντονιστικό πνεύμα συνεργασίας και επικοινωνίας, τα οποία, σε συνδυασμό με την καταφανή υπεροχή του παραλειφθέντος, να θεμελιώνουν προφανή υπέρβαση από μέρους του εργοδότη των ορίων που επιβάλλουν η καλή πίστη ή τα χρηστά ήθη ή ο κοινωνικός ή οικονομικός σκοπός του δικαιώματος. Στη συγκεκριμένη περίπτωση ο Κ, άσκησε καθήκοντα αναπληρωτή Τομεάρχη του Περιφερειακού Τομέα Νότιας Ελλάδας, τα χρονικά διαστήματα από 22-5-2006 έως 31-12-2006 και από 16-2-2007 έως 10-5-2007, κατά τη διάρκεια των οποίων αναπλήρωσε τον Τομεάρχη σε όλες τις αρμοδιότητές του, συμπεριλαμβανομένων και των οικονομικών, με πλήρη επιτυχία. Έτσι, ο Κ διέθετε εμπειρία και πλήρη γνώση του αντικειμένου εργασιών και ευθύνης της ανωτέρω θέσης του Τομεάρχη Περιφερειακού Τομέα Νότιας Ελλάδας της

Διεύθυνσης Συστήματος Μεταφοράς, για την οποία είχε υποβάλει υποψηφιότητα, εμπειρία και γνώση την οποία δεν διέθεταν οι συνάδελφοί του, Γ. Λ. και Π. Α.. Επομένως, από τη σύγκριση των παραπάνω τυπικών και ουσιαστικών προσόντων των τοποθετηθέντων στις παραπάνω θέσεις Γ. Λ. και Π. Α. και του Κ, προκύπτει ότι η υπεροχή του τελευταίου έναντι και των δύο συναδέλφων του, είναι καταφανής.

ΚΡΙΣΗ ΔΙΚΑΣΤΗΡΙΟΥ

Τα παραπάνω πραγματικά περιστατικά, δηλαδή η πολύχρονη εμπειρία του ενάγοντος σε θέση ευθύνης (Υποτομεάρχης) και η επιτυχής για αρκετό χρονικό διάστημα άσκηση από αυτόν των καθηκόντων του ως άνω προϊσταμένου (Τομεάρχης), σε συνδυασμό με την καταφανή υπεροχή του έναντι των παραπάνω τοποθετηθέντων συναδέλφων του, καθιστούν την άσκηση του διευθυντικού δικαιώματος της εναγομένης εργοδότης, καταχρηστική. Δέχτηκε την αγωγή.

Αριθμός 1138/2010

ΑΡΕΙΟΣ ΠΑΓΟΣ

Β2` Πολιτικό Τμήμα

ΠΡΑΓΜΑΤΙΚΑ ΠΕΡΙΣΤΑΤΙΚΑ

Κατά το χρονικό διάστημα από 8-10-1978 μέχρι 20-5-2005, συνεχώς, δυνάμει προφορικής συμβάσεως ιδιωτικού δικαίου εξαρτημένης εργασίας αορίστου χρόνου και με μεταβολή στο πρόσωπο του εργοδότη, την 23-12-1999, η Ε απησχολείτο, ως υπάλληλος γραφείου, στην Κ ομόρρυθμη εμπορική εταιρία Ψ2 - Ψ3 ΟΕ, ομόρρυθμα μέλη της οποίας, κατά το καταστατικό της, είναι Ο1 και Ο2 . Ειδικότερα η Ε είχε προσληφθεί, την 8-10-1978, αντικείμενο της επιχειρηματικής δραστηριότητας της Κ ήταν η εισαγωγή, εξαγωγή, εμπορία, μεταποιήσις ψιλικών ειδών και η συμφωνημένη απασχόληση της Ε συνίστατο στην παρακολούθηση του λογιστηρίου (επεξεργασία και καταχώρηση εμπορικών στοιχείων, τακτοποίηση, μέτρηση εμπορευμάτων και λογιστικών εγγραφών, είσπραξη χρημάτων εντός και εκτός της επιχειρήσεως, παραλαβή αντικαταβολών από τον ταχυδρόμο, σε μετρητά ή επιταγές), στην εκτέλεση όλων των τραπεζικών εργασιών, που αφορούσαν την επιχείρηση (είσπραξη επιταγών, πληρωμή οφειλών της επιχειρήσεως), στη διεκπεραίωση των υποθέσεων της επιχειρήσεως με την εφορία (πληρωμή Φ.Π.Α., λήψη φορολογικής ενημερότητας, πληρωμή

του φόρου μισθωτών υπηρεσιών, θεώρηση στοιχείων), στην εγγραφή των καταστάσεων στο Ι.Κ.Α. και στην πληρωμή των ενσήμων των υπαλλήλων. Οι συμφωνημένες μηνιαίες τακτικές

αποδοχές της, ανέρχονταν στο ποσό των 1.127,23 ευρώ. Τις ημερομηνίες 27.4.2005, 5.5.2005, 6.5.2005, 9.5.2005, 10.5.2005 και στο χρονικό διάστημα

11.5.2005 - 20.5.2005, η Κ είχε άδεια, λόγω ασθένειας. Κατά τους ισχυρισμούς της το 2005, στα γραφεία της Κ οι ομόρρυθμοί έταίροι (εργοδότες) μία μέρα άρχισαν να την εξυβρίζουν και να εκτοξεύουν πτύσματα στο πρόσωπο της, άνευ λόγου και αιτίας, ενώπιον όλων των συναδέλφων και την αποκάλεσαν μεταξύ άλλων κατηγοριών και κλέφτρα, οπότε αναγκάστηκε και έφυγε. Κατόπιν της κοινοποίησαν, με δικαστικό επιμελητή, ένα έγγραφο - οικειοθελή παραίτηση από την εργασία της και μία επιταγή ποσού 2.400 ευρώ περίπου, για το μισθό Απριλίου, το επίδομα αδειάς και την άδεια, όμως, αρνήθηκε να υπογράψει και να παραλάβει το έγγραφο, έτσι, ο δικαστικός επιμελητής αποχώρησε μαζί με το έγγραφο και την επιταγή. Οι βρισιές και οι συκοφαντίες συνεχίστηκαν ενώπιον και τρίτων προσώπων. Η Ε θεωρεί ως βλαπτική, σε βάρος της, μεταβολή των όρων της συμβάσεως εργασίας, την ανωτέρω συμπεριφορά και διαμαρτύρεται για τη βλαπτική μεταβολή, δηλώνει ότι εκλαμβάνει αυτή τη συμπεριφορά ως άτακτη καταγγελία και με την αγωγή της αιτείται να της καταβληθεί η νόμιμη αποζημίωση καταγγελίας.

NΟΜΙΚΕΣ ΣΚΕΨΕΙΣ

Από, από το συνδυασμό των άρθρων 648, 652, 656 και 349 - 351 Α.Κ., 7 Ν. 2112/1920 και 5 παρ. 3 Ν. 3198/1955 προκύπτει ότι στον εργοδότη ανήκει το δικαίωμα να εξειδικεύει τις υποχρεώσεις του μισθωτού και ειδικότερα να καθορίζει το είδος, τον τόπο, το χρόνο και τις άλλες συνθήκες παροχής της εργασίας του μισθωτού για την αρτιότερη οικονομοτεχνική οργάνωση της επιχειρήσεως προς επίτευξη των σκοπών της. Έχει, δηλονότι, ο εργοδότης, ως διευθυντής της εκμετάλλευσής την εξουσία να οργανώνει και να διευθύνει την επιχείρηση του με βάση τα κρινόμενα από αυτόν ως πλέον αποτελεσματικά για αυτή κριτήρια (Ολ.ΑΠ 25/2003). Δεν επιτρέπεται όμως κατά την ενάσκηση του διευθυντικού αυτού δικαιώματος να προκαλείται υλική ή ηθική βλάβη στο μισθωτό κατά παράβαση διατάξεως νόμου ή της ατομικής συμβάσεως εργασίας ή κατά καταχρηστική άσκηση του δικαιώματος υπό την έννοια του άρθρου 281 Α.Κ., δηλαδή κατά προφανή υπέρβαση των ορίων που επιβάλλονται από την καλή πίστη ή τα χρηστά ήθη ή από τον κοινωνικό ή οικονομικό σκοπό του δικαιώματος. Στις περιπτώσεις αυτές υπάρχει μονομερής βλαπτική μεταβολή των όρων εργασίας, που παρέχει στο μισθωτό, αν δεν αποδέχεται τη μεταβολή, το δικαίωμα είτε να τη θεωρήσει ως άτακτη καταγγελία της συμβάσεως και να αξιώσει τη νόμιμη αποζημίωση είτε,

εμμένοντας στη σύμβαση, να απαιτήσει από τον εργοδότη να αποδέχεται την προσφερόμενη εργασία υπό τους πριν από τη μεταβολή όρους, καθιστώντας αυτόν διαφορετικά υπερήμερο περί την αποδοχή της εργασίας αυτής. Είναι δε βλαπτική για τον εργαζόμενο η μεταβολή των εργασιακών όρων όχι μόνον όταν προκαλεί υλική ζημία, αλλά και όταν επιφέρει ηθική βλάβη, πράγμα που συμβαίνει, ενόψει και του κατ'εξοχήν προσωπικού χαρακτήρα της σχέσεως εργασίας, και στην περίπτωση συμπεριφοράς του εργοδότη (ή του προσώπου που τον αντιπροσωπεύει στην διεύθυνση της επιχειρήσεως του) βάνουσης ή προσβλητικής της προσωπικότητας του εργαζομένου, προς την οποία ο εργοδότης οφείλει σεβασμό, μεταξύ άλλων και ως εκδήλωση της υποχρεώσεως πρόνοιας που υπέχει έναντι του μισθωτού του. Η ηθική ζημία του μισθωτού υφίσταται έστω και αν η ανοίκεια συμπεριφορά του εργοδότη δεν εκπορεύεται από δόλια προαίρεση του τελευταίου για βλαπτική μεταβολή των όρων εργασίας ή για εξαναγκασμό του εργαζομένου σε αποχώρηση από την υπηρεσία. Αρκεί το ότι η συμπεριφορά αυτή δημιούργησε τέτοιες συνθήκες ώστε, κατά αντικειμενική κρίση και σύμφωνα με την καλή πίστη, να μην είναι πλέον δυνατή η παροχή της εργασίας του μισθωτού με πνεύμα αμοιβαίας κατανοήσεως και συνεργασίας, ή επέφερε τέτοια ηθική μείωση στην προσωπικότητα του εργαζομένου, ώστε η εξακολούθηση της εργασίας του στο χώρο επιχειρήσεως του εργοδότη να αποβαίνει αδύνατη ή εκτάκτως δυσχερής.

ΚΡΙΣΗ ΔΙΚΑΣΤΗΡΙΟΥ

Από τα προσκομιζόμενα αποδεικτικά στοιχεία δεν απεδείχθη η υβριστική και βάνουση συμπεριφορά των εργοδοτών. Επομένως δε συντρέχει περίπτωση μεταβολής των εργασιακών όρων ούτε και περίπτωση προσβολής της προσωπικότητας της Ε. Απορρίπτει την αγωγή.

1059/2010

Μονομελές Πρωτοδικείο Αθηνών

ΠΡΑΓΜΑΤΙΚΑ ΠΕΡΙΣΤΑΤΙΚΑ

Η Ε εκθέτει στην υπό κρίση αγωγή της, ότι στις 11.1.1989 προσλήφθηκε από

το νόμιμο εκπρόσωπο της εναγομένης ανώνυμης εταιρίας, που διατηρεί και εκμεταλλεύεται καταστήματα παιδικών υποδημάτων ανά την Ελλάδα, με το διακριτικό τίτλο «.....», προκειμένου να εργαστεί με σύμβαση εξαρτημένης εργασίας αορίστου χρόνου, ως πωλήτρια στο υποκατάστημα της

τελευταίας στο Ψυχικό Αττικής και ότι, πράγματι, από την ανωτέρω ημερομηνία πρόσληψης της απασχολήθηκε με την παραπάνω ειδικότητά της, αρχικά στο υποκατάστημα της εναγομένης στο Ψυχικό και κατόπιν στο υποκατάστημα στην Κηφισιά, ακολούθως στο

υποκατάστημα της Νέας Ερυθραίας Αττικής και έπειτα για 3 μήνες στο υποκατάστημα Ρόδου και μετά στο υποκατάστημα της Πατησίων Αθηνών και από το Σεπτέμβριο του 1999 απασχολείται στο υποκατάστημα στο Ψυχικό Αττικής, αντί μηνιαίου μισθού 1.154,49 ευρώ και ότι, ενώ η εργασιακή της σχέση με την εναγομένη εξελισσόταν ομαλά και η εργοδότης της ήταν ικανοποιημένη με την απόδοσή της, εκφράζοντας τους επαίνους της προς αυτήν, από τα μέσα Μαρτίου 2008, η εναγομένη, δια του νομίμου εκπροσώπου της, της γνωστοποίησε τη μετάθεσή της στο υποκατάστημα στη Γλυφάδα Αττικής, μεταβάλλοντας κατά τρόπο αυτό μονομερώς και βλαπτικά για αυτήν τους όρους απασχόλησής της, διότι η νέα θέση εργασίας της βρίσκεται μακριά από τον τόπο κατοικίας που είναι στην Κηφισιά Αττικής, γεγονός για το οποίο διαμαρτυρήθηκε η ενάγουσα, ζητώντας να μετατεθεί σε άλλο υποκατάστημα της εναγομένης, σε κοντινή απόσταση από τον τόπο κατοικίας της, αίτημα, όμως, στο οποίο η εναγομένη δεν ανταποκρίθηκε, αν και υπήρχαν κενές θέσεις πωλήτριας σε καταστήματα πλησιέστερα στον τόπο κατοικίας της ενάγουσας, στα οποία είχε την ευχέρεια να την τοποθετήσει, δίχως να θίγεται το επιχειρηματικό της συμφέρον, όπως στο υποκατάστημα της οδού και του εμπορικού κέντρου «.....» στο Μαρούσι, αποσκοπώντας με αυτόν τον τρόπο να την εξαναγκάσει να αποχωρήσει οικειοθελώς και να μην της καταβάλλει τη νόμιμη αποζημίωση απόλυσης της, πράγμα που έκανε η Ε, η οποία, στις 24.3.2008 προσήλθε στα γραφεία της εναγομένης στο Περιστέρι Αττικής και υπέγραψε αναγγελία οικειοθελούς αποχώρησής της. Με αυτό το ιστορικό, η Ε ζητά να υποχρεωθεί η εταιρία να της καταβάλλει τη νόμιμη αποζημίωση απόλυσης της.

ΝΟΜΙΚΕΣ ΣΚΕΨΕΙΣ

Ο εργοδότης που διατηρεί περισσότερα καταστήματα σε διάφορους τόπους, μπορεί να μεταθέσει το μισθωτό σε άλλο τόπο από εκείνον όπου υπηρετεί, αν δεν εμποδίζεται από την ατομική σύμβαση, αφού λάβει υπόψη και τα συμφέροντα του μισθωτού, άλλως η σχετική απόφαση είναι άκυρη. Ποια νοούνται ως συμφέροντα του μισθωτού και δικαιώματα αυτού επί άκυρης άσκησης του δικαιώματος μετάθεσης. Αυτός μπορεί να θεωρήσει τη μεταβολή ως άτακτη καταγγελία εκ μέρους του εργοδότη και, αποχωρώντας από την εργασία του, να αξιώσει την οφειλόμενη αποζημίωση. Προϋποθέσεις που απαιτούνται για την εφαρμογή του άρθρου 8 εδ. α του ν.3198/1955 και την επιδίκαση του ημίσεως της αποζημίωσης απόλυσης. Στην ένδικη υπόθεση είχε συμφωνηθεί ότι ο εργαζόμενος θα παρείχε την εργασία του σε οποιοδήποτε κατάστημα του εργοδότη στον ίδιο νομό. Αρνηση της ενάγουσας να δεχθεί τη μετακίνησή της σε κατάστημα που δεν εξυπηρετούσε τα συμφέροντά της, λόγω της απόστασης από την κατοικία της και της οικονομικής επιβάρυνσης αυτής, με συνέπεια την αποχώρησή της από την εργασία της.

ΚΡΙΣΗ ΔΙΚΑΣΤΗΡΙΟΥ

Η μετάθεση αυτή δεν συνιστά μονομερή μεταβολή των όρων εργασίας, ασκήθηκε νόμιμα το διευθυντικό δικαίωμα, αφού εκτελέστηκε συμφωνηθείς όρος και δεν επήλθε υποβιβασμός, υλικός ή ηθικός, της εργαζόμενης, η οποία θα μπορούσε να χρησιμοποιεί για τη μετακίνησή της τα μέσα μαζικής μεταφοράς και όχι το αυτοκίνητό της. Η ενέργεια του εργοδότη δεν έγινε εκβιαστικά. Η ενάγουσα όμως δικαιούται να λάβει το ήμισυ της αποζημίωσης, αφού είχε συμπληρώσει υπηρεσία άνω των 15 ετών στον ίδιο εργοδότη και παραιτήθηκε με τη σιωπηρή, πλην όμως σαφή, συγκατάθεση της εναγομένης.

171/2009

ΑΡΕΙΟΣ ΠΑΓΟΣ

B2 Πολιτικό Τμήμα

ΠΡΑΓΜΑΤΙΚΑ ΠΕΡΙΣΤΑΤΙΚΑ

Ο Α, ο οποίος είναι πτυχιούχος μηχανολόγος ηλεκτρολόγος μηχανικός του ΕΜΠ, προσελήφθη από την ΔΕΗ στις 25.2.1976, με σύμβαση εξαρτημένης εργασίας στην κατηγορία Τ1 στο μ.κ. 6 και τοποθετήθηκε στη διεύθυνση εκμετάλλευσης - παραγωγής - μεταφοράς - κέντρο κατανομής φορτίου. Στις 1.11.1978 εντάχθηκε στο τακτικό προσωπικό της επιχείρησης στην κατηγορία Τ1 και στο 6ο μισθολογικό κλιμάκιο. Στις 1.5.1983 ανέλαβε καθήκοντα προϊσταμένου Ομάδας Εκμετάλλευσης του Εθνικού Κέντρου κατανομής φορτίου και στη συνέχεια με την απόφαση του γενικού διευθυντή της ΔΕΗ, ανέλαβε καθήκοντα διευθυντού στο γενικό διευθυντή. Μετά την ολοκλήρωση της διαδικασίας των προκηρύξεων για την επιλογή των διευθυντών ΒΟΚ, και μετά την από 26.3.2001 ανάθεση των καθηκόντων τους,

κατ' εφαρμογή των ρυθμίσεων της απόφασης του διευθύνοντος συμβούλου, ο Α, που δεν επελέγη για τη θέση του διευθυντή ΒΟΚ, συνέχισε να ασκεί τα ήδη από το 1995 ανατεθέντα σ' αυτόν καθήκοντα, αφού μετονομάστηκε από "διευθυντής στον γενικό διευθυντή" σε επιτελικό διευθυντή ΒΟΚ, ενώ συνεχίστηκε η καταβολή σ' αυτόν του επιδόματος των 45.000 δραχμών, το οποίο μετονομάστηκε σε ειδικό επίδομα επιτελικού στελέχους. Ως επιτελικό στέλεχος, εκτελούσε τα ως άνω καθήκοντα, χωρίς να έχει όμως συμμετοχή από τη θέση του αυτή στην καθημερινή διοικητική λειτουργία της εταιρείας. Ο Α ήγειρε αγωγή ισχυριζόμενος ότι η μη πραγματική απασχόληση του αποτελεί προσβολή της προσωπικότητάς του.

ΝΟΜΙΚΕΣ ΣΚΕΨΕΙΣ

Από τις διατάξεις των άρθρων 648, 652, 653, 656 και 361 ΑΚ προκύπτει ότι ο

εργοδότης διαθέτοντας, με βάση το διευθυντικό του δικαίωμα, την εξουσία να

ρυθμίζει όλα τα θέματα που ανάγονται στην οργάνωση και λειτουργία της επιχειρήσεώς του για την επίτευξη των σκοπών της, δεν έχει κατ' αρχήν, εκτός από αντίθετη συμφωνία, υποχρέωση να απασχολεί τον μισθωτό και η μη αποδοχή εκ μέρους του των προσφερομένων υπηρεσιών αυτού δεν έχει κατά τις εν λόγω διατάξεις άλλες συνέπειες εκτός από εκείνες που επέρχονται από την υπερημερία του. Η κατ' αρχήν όμως νόμιμη άρνηση του εργοδότη να αποδεχθεί την εργασία του μισθωτού καθίσταται παράνομη όταν υπερβαίνει προφανώς τα κριτήρια που θέτει το άρθρο 281 ΑΚ και αποβαίνει έτσι καταχρηστική, όπως όταν θίγει υλικά ή ηθικά συμφέροντα του εργαζομένου ή επιφέρει χωρίς λόγο προσβολή της προσωπικότητάς του κατά τα άρθρα 59, 914 και 932 ΑΚ, οπότε παρέχεται σ' αυτόν αξίωση για την άρση της προσβολής και την παράλειψή της στο μέλλον, καθώς και για χρηματική ικανοποίηση λόγω ηθικής βλάβης.

ΚΡΙΣΗ ΔΙΚΑΣΤΗΡΙΟΥ

Η μη απασχόληση του Α δεν συνιστά προφανή υπέρβαση, εκ μέρους της εταιρίας, των ορίων, των αρχών και των φραγμών που επιβάλλουν η καλή πίστη, τα χρηστά ήθη, ο κοινωνικός και οικονομικός σκοπός του δικαιώματός της, να επιλέγει και να τοποθετεί συγκεκριμένο εργαζόμενο ως προϊστάμενο, προς άσκηση διοικήσεως, κατά παράλειψη άλλου. Τέλος δέχτηκε ότι η συμπεριφορά της εταιρίας εν σχέσει με την αποδοχή των υπηρεσιών του Α και την εν γένει απασχόλησή του με βάση τις ιδιαίτερες ιδιότητες και τα προσόντα του, δεν προσκρούει στις αρχές και τα επιβαλλόμενα όρια εκ του άρθρου 281 ΑΚ και ότι δεν προσβάλλει την προσωπικότητά του, καθόσον δεν φέρεται να γίνεται υπό περιστάσεις που συνιστούν παρά το νόμο προσβολή της προσωπικότητάς του και δη εκ προθέσεως και κατά τρόπο αντίθετο προς τα χρηστά ήθη και με το σκοπό να προσβάλλουν το δικαίωμά του στην ανάπτυξη της προσωπικότητάς του και της συμμετοχής του στην οικονομική ζωή. Απορρίπτει την αγωγή.

1205/2009

Άρειος Πάγος

(B1 Πολιτικό τμήμα)

ΠΡΑΓΜΑΤΙΚΑ ΠΕΡΙΣΤΑΤΙΚΑ

Ο ενάγων (αναιρεσίβλητος) προσελήφθη από την εναγομένη ΔΕΗ ΑΕ (αναιρεσείουσα) την ...-3-1986 ως μηχανολόγος-οικονομολόγος μηχανικός με την κατηγορία και ειδικότητα Τ1/Α και τοποθετήθηκε στην Διεύθυνση Εναλλακτικών Μορφών Ενέργειας (ΔΕΜΕ) και υπηρέτησε σ' αυτήν μέχρι την ...-11-1996, όταν τοποθετήθηκε στην Διεύθυνση Περιφέρειας Νήσων, στην οποία από ...-6-1998 ανατέθηκαν σ' αυτόν προσωρινά τα καθήκοντα του προϊσταμένου στο Κλιμάκιο Ηπίων Μορφών Ενέργειας (ΚΗΜΕ) με αντικείμενο την εξασφάλιση της ομαλής λειτουργίας των Ανανεώσιμων Πηγών Ενέργειας (ΑΠΕ) που παραδίδονταν σε λειτουργία από την ΔΕΜΕ, ειδικότερα δε τον συντονισμό, έλεγχο και προγραμματισμό της εκμετάλλευσης των Αιολικών και Ηλιακών Σταθμών Παραγωγής Ηλεκτρικής Ενέργειας όλων των Διευθύνσεων Περιφερειών Διανομής, την επιμέλεια και τον προγραμματισμό της προμήθειας των ανταλλακτικών και λοιπών υλικών που είναι αναγκαία για την εκμετάλλευση των ως άνω σταθμών παραγωγής και την διεκπεραίωση αιτημάτων των αυτοπαραγωγών, ότι πριν από την πρόσληψή του από την εναγομένη ο ενάγων εργάστηκε σε διάφορες εταιρείες, όπως στην Διεύθυνση Δοκιμαστηρίων Κινητήρων της Γενικής Διεύθυνσης Έρευνας και Ανάπτυξης της εταιρείας με αντικείμενο την βελτίωση της λειτουργίας και την αύξηση της απόδοσης των κινητήρων, στην Γενική Διεύθυνση "Τεχνική Βιομηχανική Οικονομία" του χαλυβουργείου με αντικείμενο

την εκπόνηση οικονομοτεχνικών μελετών και βελτιώσεων της παραγωγικής διαδικασίας, στην ως βοηθός Γεν. Διευθυντή, στην ΔΕΦΑ ως Γενικός Διευθυντής, στην ως Διευθυντής Βιομηχανικής Παραγωγής, είχε δε διατελέσει και μέλος του Δ.Σ. των Ελληνικών Δωλιστατηρίων Ασπροπύργου (ΕΛΔΑ) και της Δημόσιας Επιχείρησης Αερίου (ΔΕΠΑ) έχοντας αποκτήσει από τις παραπάνω απασχολήσεις του αξιόλογη εμπειρία και εξειδικευμένες γνώσεις και ικανότητες, ότι από τις αρχές της υπηρεσίας του στην εναγομένη και λόγω των υπευθύνων θέσεων που κατείχε συμμετείχε με την έγκριση του Γενικού Διευθυντή αυτής σε ημερίδες, συνέδρια και σεμινάρια, ελληνικά και παγκόσμια, σχετικά με τον Τομέα Αξιοποίησης Ανανεώσιμων Πηγών Ενέργειας και με την ενέργεια γενικότερα, ότι κατά τη διάρκεια της υπηρεσίας του στο Κλιμάκιο Ηπίων Μορφών Ενέργειας (ΚΗΜΕ) παρήγαγε σημαντικό έργο με την σταδιακή επαναλειτουργία των εκτός λειτουργίας ανεμογεννητριών και την διατήρησή τους σε συνεχή λειτουργία, αποφέροντας σημαντικό

όφελος στην Διεύθυνση Περιφέρειας Νήσων της εναγομένης, ότι κατά την υπηρεσία του στο ως άνω κλιμάκιο και κάθε φορά που παρίστατο ανάγκη απουσίας του, όπως επί 4 μήνες το καλοκαίρι του 2001 και 2 μήνες την άνοιξη του 2002, αναπληρωνόταν από τον Π1, Τομεάρχη του Τεχνικού Τομέα του Κλάδου Διανομής και πρώην προϊσταμένου του ΚΗΜΕ κατά την περίοδο 1996-1998, τον οποίο είχε διαδεχθεί σ' αυτό ο ενάγων, ότι μεταξύ του

ενάγοντος και του Π1 είχαν προκύψει προβλήματα τόσο κατά την διάρκεια της συνεργασίας τους όσο και κυρίως κατά την διάρκεια της ως άνω αναπλήρωσης του ενάγοντα λόγω της διαφωνίας του τελευταίου ιδίως σχετικά με την ανάθεση έργων σε εργολάβους κατ' αποκοπή κατά την απουσία του ενάγοντος, που κατά την άποψή του έπρεπε ν' ανατεθούν σε τεχνίτες υπό την επίβλεψη του προσωπικού της εναγομένης προς περιστολή περιττών εξόδων και επίτευξη καλύτερης ποιότητας των έργων, ότι ενόψει των προβλημάτων αυτών ο ενάγων διαμαρτυρήθηκε προς την εναγομένη με το από 23-12-2002 υπηρεσιακό σημείωμά του προς τις αρμόδιες υπηρεσίες, εκθέτοντας τις απόψεις και τις διαφωνίες του για τις βλαπτικές ενέργειες της ιεραρχίας της εναγομένης και την ζημία που επέφεραν στην επιχείρησή της, τουλάχιστον όπως ο ίδιος πίστευε, ότι την 3-1-2003 με απόφαση του Διευθυντή Περιφέρειας Νήσων ο ενάγων μετατέθηκε από το ΚΗΜΕ στον Τομέα Ανάπτυξης και Λειτουργίας Δικτύου της Περιφέρειας Νήσων στο γραφείο του Διευθυντή στον Τομέα Υποστήριξης υπό τον Τομεάρχη Διοικητικού της Διεύθυνσης Περιφέρειας Νήσων, δηλ. σε διαφορετικό Τομέα της ίδιας Διεύθυνσης, ότι τα νέα καθήκοντά του ήταν η εποπτεία και παρακολούθηση των παγίων της Διεύθυνσης της Περιφέρειας Νήσων (ΔΠΝ), η εποπτεία και

παρακολούθηση του κτηματολογίου σε συνεργασία με τους πολιτικούς μηχανικούς της ΔΠΝ, η εποπτεία και παρακολούθηση του ηλεκτρολογικού εξοπλισμού των κτιριακών εγκαταστάσεων της ΔΠΝ, των τηλεπικοινωνιακών έργων εσωτερικού Δικτύου και των προγραμμάτων ανάπτυξης των πληροφοριακών συστημάτων της ΔΠΝ, ότι η νέα θέση στην οποία τοποθετήθηκε ο ενάγων είναι εμφανώς υποδεέστερη από εκείνη που τον είχε τοποθετήσει η εναγομένη από το 1998, ότι ειδικότερα με την τοποθέτηση στη νέα θέση υποβιβάσθηκε σε θέση υπαλλήλου και του ανατέθηκαν από τον αρμόδιο Διευθυντή καθήκοντα εκτός της ειδικότητας και του επιστημονικού του πεδίου σε ένα τομέα με διοικητικές και οικονομικές δραστηριότητες και η εναγομένη ουσιαστικά τον αδρανοποίησε, Ο ενάγων ισχυρίστηκε ότι ο πραγματικός λόγος της μετακίνησης του δεν ήταν η αναδιοργάνωση της επιχείρησης της εναγομένης.

ΝΟΜΙΚΕΣ ΣΚΕΨΕΙΣ

Από τις διατάξεις των αρ. 648 και 652 ΑΚ προκύπτει, ότι στην σύμβαση εργασίας η ρύθμιση κάθε θέματος που ανάγεται στην οργάνωση και λειτουργία της επιχείρησης για την επίτευξη των σκοπών της ανήκει στον εργοδότη και αποτελεί εκδήλωση του διευθυντικού

δικαιώματος αυτού. Έτσι ο εργοδότης δικαιούται να καθορίζει το είδος, τον τόπο, τον χρόνο, τις συνθήκες εργασίας και γενικά τους όρους αυτής, εκτός εάν το δικαίωμα αυτό, πλην των άλλων, ασκείται καθ' υπέρβαση των αξιολογικών ορίων του αρ. 281 ΑΚ. Επομένως η άσκηση του διευθυντικού δικαιώματος του εργοδότη κατά τρόπο που υπερβαίνει προφανώς τα όρια που επιβάλλουν η καλή πίστη ή τα χρηστά ήθη ή ο κοινωνικός ή οικονομικός σκοπός του δικαιώματος, δηλ. κατά κατάχρηση αυτού, συνιστά

μονομερή βλαπτική μεταβολή της σύμβασης εργασίας του μισθωτού κατά την έννοια του αρ. 7 ν. 2112/1920. Τέτοια περίπτωση μονομερούς βλαπτικής μεταβολής της σύμβασης εργασίας κατά κατάχρηση του διευθυντικού δικαιώματος συντρέχει και όταν ο εργοδότης στα πλαίσια της οργανωτικής αναδιάρθρωσης της επιχείρησής του τοποθετεί τον μισθωτό σε άλλη υπηρεσία σε σχέση με εκείνη, στην οποία είχε τοποθετηθεί προηγουμένως, και με άλλο αντικείμενο απασχόλησης, εφόσον τα νέα αυτά καθήκοντα είναι υποδεέστερα για τον

εργαζόμενο και συνεπάγονται άμεση ή έμμεση υλική ζημία ή ηθική βλάβη με την προσβολή της προσωπικότητάς του ως προς την επαγγελματική αξία του. Στην τελευταία αυτή περίπτωση ο μισθωτός δικαιούται να ζητήσει, εκτός των άλλων, όπως προκύπτει από τον συνδυασμό των διατάξεων των αρ. 57, 59, 281, 648, 652, 914 και 932 ΑΚ, 7 ν. 2112/1920 και 2 και 22 του Συντάγματος χρηματική ικανοποίηση για την ηθική βλάβη που υπέστη από τον υποβιβασμό του.

ΑΠΟΦΑΣΗ

Το Δικαστήριο έκανε δεκτή την αγωγή καθότι δεν αποδείχθηκε ότι η ως άνω μετακίνηση του ενάγοντος ήταν αναγκαία και δεν μπορούσε να καλυφθεί με άλλο υπάλληλο της εναγομένης, ότι κατά συνέπεια η μετάθεση αυτή του ενάγοντος σε θέση καταφανώς υποδεέστερη συνιστώσα μονομερή βλαπτική μεταβολή των όρων της σύμβασης εργασίας του έγινε κατά κατάχρηση του διευθυντικού δικαιώματος της εναγομένης, ότι ειδικότερα αυτός από την νευραλγική θέση του προϊσταμένου του ΚΗΜΕ με εξειδικευμένες γνώσεις, εμπειρία και κατάρτιση στην συγκεκριμένη υπηρεσία υποβαθμίστηκε σε υπάλληλο απασχολούμενο με την εποπτεία και παρακολούθηση των παγίων, του κτηματολογίου, του ηλεκτρολογικού εξοπλισμού, των κτιριακών εγκαταστάσεων και των Τηλεπικοινωνιακών Εργων της Δ.Π.Ν. χωρίς αποφασιστικές αρμοδιότητες και ότι από τη μετάθεση αυτή ο ενάγων προσεβλήθη στην προσωπικότητά του, μειώθηκε η επαγγελματική και επιστημονική υπόληψή του, αφού από προϊστάμενος σε έναν τομέα ζωτικής σημασίας, όπου αναλάμβανε

πρωτοβουλίες και ελάμβανε αποφάσεις που αξιοποιούσαν τις εξειδικευμένες γνώσεις του, τα προσόντα και τις ικανότητές του, μετακινήθηκε σε θέση υπαλλήλου σε έναν τομέα, στον οποίο δεν μπορούσε ν' αξιοποιήσει τα ως άνω προσόντα του και στον οποίο ουσιαστικά

αδρανοποιήθηκε γεγονός που αποτέλεσε προσβολή της προσωπικότητάς του ως προς την επαγγελματική αξία του.

558/2009

Άρειος Πάγος

(B1 Πολιτικό Τμήμα)

ΠΡΑΓΜΑΤΙΚΑ ΠΕΡΙΣΤΑΤΙΚΑ

Ο ενάγων, ο οποίος είναι καθηγητής μαθηματικός, προσλήφθηκε από την εναγομένη εταιρία, η οποία διατηρεί το ιδιωτικό εκπαιδευτήριο με την επωνυμία "....." στα Γλυκά Νερά Αττικής, την 2-4-1978 με έγγραφη σύμβαση εξαρτημένης εργασίας ορισμένου χρόνου, που μετατράπηκε αυτοδικαίως μετά από τέσσερα έτη σε σύμβαση αόριστου χρόνου, προκειμένου να διδάσκει στους μαθητές του Σχολείου της (γυμνασίου και λυκείου) το μάθημα των μαθηματικών. Ο ενάγων, λόγω των προσόντων του κυρίως διοικητικών και της καλής συνεργασίας με τους εκπροσώπους της εταιρίας, διετέλεσε διευθυντής του γυμνασίου αυτής από το σχολικό έτος 1986 - 1987 έως και το σχολικό έτος 2004-2005, συνεχώς, διοριζόμενος κάθε έτος με απόφαση το προϊσταμένου της Διεύθυνσης Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης μετά από πρόταση του Προέδρου του Διοικητικού Συμβουλίου της εναγομένης. Με την έναρξη όμως του σχολικού έτους 2005-2006 η εναγομένη δεν τον πρότεινε για τη θέση του Διευθυντή του γυμνασίου, αλλά πρότεινε τον νεότερο αυτού τόσο στην επετηρίδα των ιδιωτικών εκπαιδευτικών όσο και στην ιεραρχία των καθηγητών του συγκρινομένου σχολείου ..., καθηγητή Θεολόγο, ο οποίος μέχρι τότε ασκούσε καθήκοντα αναπληρωτή Διευθυντή, ο οποίος και διορίστηκε στη θέση του Διευθυντή του Γυμνασίου της μετά από σχετική απόφαση του Επιθεωρητή, ενώ ο ενάγων επανήλθε στην άσκηση των καθηκόντων του ως καθηγητή μαθηματικών, θέση την οποία δεν αποδέχθηκε, εμμένοντας στη σύμβαση να αποδέχεται ο εργοδότης την προαναφερόμενη εργασία του υπό τους πριν από την μεταβολή όρους. Η μη πρόταση του ενάγοντος από την εναγομένη για τη θέση του Διευθυντή του γυμνασίου της κατά το σχολικό έτος έγινε λόγω των οικονομικών αξιώσεων που προέβαλλε από το προηγούμενο σχολικό έτος, διεκδικώντας πρόσθετες αμοιβές για τις ώρες διδασκαλίας τόσο του ίδιου όσο και της συζύγου του, καθηγήτριας καλλιτεχνικών που εργαζόταν στο ίδιο σχολείο και προς τούτο είχε προσφύγει στην Προϊσταμένη Αρχή του Υπουργείου Παιδείας, προκειμένου να ελεγχθεί το σχολείο ως προς τις υποβληθείσες γι' αυτούς ώρες απασχόλησης και να πληροφορηθεί τα δικαιώματά του. Η ενέργεια αυτή του ενάγοντος για

διεκδίκηση των νόμιμων δικαιωμάτων του από την εργασιακή σχέση, αν και νόμιμη, ήταν μη αρεστή στην εναγομένη - εργοδότη, και συνεπεία αυτής η τελευταία εκδικητικά και προκειμένου να τον τιμωρήσει δεν τον πρότεινε για τη θέση του διευθυντή του γυμνασίου της. Έτσι ο ενάγων δεν διορίστηκε στη θέση του Διευθυντή του σχολείου της εναγομένης από τη Διεύθυνση Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης, από την οποία αν προτεινόταν, ενόψει του ότι πληρούσε τις νόμιμες προϋποθέσεις διορισμού του κατ' άρθρο 34 παρ. 3 ν. 682/1977, κατά τη συνήθη πορεία των πραγμάτων από την μέχρι τότε διαμορφωθείσα κατάσταση που επί 19 συνεχή έτη διοριζόταν Διευθυντής και δεν υπήρχε κάποιο δυσμενές σχολείο σε βάρος του, θα διοριζόταν.

ΝΟΜΙΚΕΣ ΣΚΕΨΕΙΣ

Η μη πρόταση και συνακόλουθα ο μη διορισμός του ενάγοντος από την αρμόδια Διεύθυνση στη θέση του διευθυντή του εν λόγω σχολείου, έγινε από την εναγομένη, με βάση το διευθυντικό της δικαίωμα, χωρίς να εξυπηρετεί τους σκοπούς του δικαιώματος αυτού, δηλαδή την κατά το δυνατόν καλύτερη αξιοποίηση της εργασίας και την προσφορότερη οργάνωση της επιχείρησης, αλλά από εμπάθεια και εκδικητικά, χωρίς υπαιτιότητα του ενάγοντος, εξαιτίας προηγούμενης νόμιμης ενέργειας αυτού μη αρεστής σ' εκείνη. Από τη συμπεριφορά δε αυτή της εναγομένης προκλήθηκε ζημία στον ενάγοντα τόσο υλική, όσο και ηθική, δεδομένου ότι, η επί 19 έτη συνεχώς και αδιαλείπτως ανανεούμενη θητεία στη θέση του Διευθυντή, συνέδεσε το πρόσωπό του με τη θέση αυτή στη συνείδηση της μαθητικής κοινότητας του σχολείου αυτού και η μη ανανέωση της θητείας του και η αντικατάστασή του από τον μέχρι τότε υφιστάμενο και νεότερό του καθηγητή, δημιούργησε κλίμα αμφισβήτησης και δυσπιστίας στο πρόσωπό του τόσο στο στενό και περιοριστικό κύκλο των μαθητών του και των γονέων τους όσο και στον κύκλο των συναδέλφων του, των οποίων μέχρι πρότινος και επί μακρόν προΐστατο.

ΑΠΟΦΑΣΗ

Ενόψει αυτών, το Εφετείο ορθώς έκρινε ότι η μη πρόταση της εναγομένης για τη θέση του Διευθυντή του σχολείου της και ακολούθως ο μη διορισμός του ενάγοντος στη θέση αυτή από την αρμόδια Διεύθυνση Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης, συνιστά καταχρηστική άσκηση του διευθυντικού δικαιώματος της εναγομένης και αποτελεί μονομερή από την εναγομένη βλαπτική μεταβολή των όρων της συμβάσεως εργασίας και προσβολή της προσωπικότητας του ενάγοντος.

48/2011**Άρειος Πάγος (περίληψη)**

(Α΄ ΔΗΜΟΣΙΕΥΣΗ ΝΟΜΟΣ)

Τοποθέτηση εργαζομένου ως προϊσταμένου τμήματος, κατά αντίστοιχη παράλειψη τοποθέτησης συναδέλφου του με περισσότερα προσόντα. Κρίση ότι μόνη η υπεροχή δεν καθιστά την τοποθέτηση καταχρηστική, εφόσον δεν πρόκειται για βαθμολογική ή μισθολογική προαγωγή. Πότε θεωρείται καταχρηστική. Δικαιώματα του παραλειφθέντος στην περίπτωση αυτή. Πλήρωση θέσεων των Προϊσταμένων σε Υπηρεσιακές Λειτουργίες στάθμης του ΟΤΕ. Λήψη υπόψη μόνο των εργαζομένων που είχαν υποβάλει σχετική αίτηση. Δεν είναι καταχρηστική η μη τοποθέτηση του ενάγοντος έναντι συναδέλφων του με κατώτερα προσόντα, εφόσον δεν είχε καταθέσει σχετική αίτηση, ούτε εκθέτει αναλυτικά τα συγκεκριμένα προσόντα του ίδιου και των ως άνω συναδέλφων του, ώστε να είναι δυνατή η σύγκριση μεταξύ τους, ούτε και άλλες περιστάσεις που τυχόν συνέτρεχαν και καθιστούσαν μόνον αυτόν κατάλληλο για τη θέση. Έξοδα κινήσεως και παραστάσεως. Δεν αποτελούν μισθολογική παροχή και καταβάλλονται μόνο εφόσον ασκήθηκαν πραγματικά τα σχετικά καθήκοντα. (Απορρίπτει αναίρεση κατά της υπ' αριθμ. 3624/2007 ΕφΑθηνών).

46/2006**Άρειος Πάγος (περίληψη)**

(Α΄ ΔΗΜΟΣΙΕΥΣΗ ΝΟΜΟΣ, ΔΕΕ 2006/811, ΔΦΟΡΝ 2006/1558, Δ/ΝΗ 2006/1397)

Μονομερής μεταβολή θεωρείται κάθε τροποποίηση των όρων εργασίας από τον εργοδότη, που γίνεται κατ' αθέτηση της εργασιακής σύμβασης, ανεξάρτητα αν αυτή είναι επωφελής ή βλαπτική για τον εργαζόμενο. Για να θεωρηθεί όμως η ανωτέρω μεταβολή ως βλαπτική, κατά την έννοια του άρθρου 7 Ν. 2112/1920, απαιτείται η μονομερής μεταβολή των όρων εργασίας να είναι βλαπτική για τον εργαζόμενο, δηλαδή να προκαλεί σ' αυτόν άμεση ή έμμεση υλική ή ηθική ζημία. Εάν μονομερής μεταβολή γίνεται κατ' ενάσκηση του

διευθυντικού δικαιώματος του εργοδότη, ο εργαζόμενος δεν προστατεύεται μόνο από την ανωτέρω διάταξη, αλλά και από την ΑΚ 281. Εάν ο μονομερής προσδιορισμός της παροχής εργασίας δεν αποβλέπει στην κατά το δυνατόν καλύτερη αξιοποίηση της εργασίας και την προσφορότερη οργάνωση της εργοδοτικής επιχειρήσεως, αλλά στην εκπλήρωση άλλων ασχέτων προς τις ανωτέρω επιδιώξεις του εργοδότη, τότε δεν υπάρχει χρήση αλλά κατάχρηση του διευθυντικού δικαιώματος. Δικαιώματα τα οποία ο νόμος παρέχει στον εργαζόμενο, υπό καθεστώς εργασιακής σχέσεως αορίστου χρόνου, στην περίπτωση κατά την οποία ο εργοδότης, εάν ο εργοδότης προβεί σε μονομερή βλαπτική για τον εργαζόμενο μεταβολή των όρων εργασίας. Περιστατικά. Απόρριψη λόγου αναιρέσεως εκ της ΚΠολΔ 559 αρ. 20. Παραδοχή λόγου αναιρέσεως εκ της ΚπολΔ 559 αρ. 8 (αναιρεί την Εφετείου Αθηνών 3170/2003).

701/2010

Άρειος Πάγος

ΠΡΑΓΜΑΤΙΚΑ ΠΕΡΙΣΤΑΤΙΚΑ

Η ένδικη διαφορά άρχισε με την από 27-9-2004 αγωγή του ήδη αναιρεσιβλήτου, που κατατέθηκε στο Μονομελές Πρωτοδικείο Αθηνών. Η αναιρεσείουσα που είναι αστική μη κερδοσκοπική εταιρία και συνεστήθη στις 21-6-1995 από τη Γενική Συνομοσπονδία Επαγγελματιών, Βιοτεχνών, Εμπόρων Ελλάδας και τις Ομοσπονδίες Νομού Ηρακλείου, Αχαΐας και Θεσσαλονίκης με σκοπό, μεταξύ άλλων, την οργάνωση, υλοποίηση προγραμμάτων επαγγελματικής κατάρτισης και την διαχείριση πόρων για το σκοπό αυτό, προσέλαβε τον αναιρεσίβλητο με την από 31-12-1995 έγγραφη σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου, προκειμένου να προσφέρει τις υπηρεσίες του ως Διευθυντής του υπό ίδρυση Κέντρου Επαγγελματικής Κατάρτισης (Κ.Ε.Κ.) με αντικείμενο εργασίας τη δημιουργία υποδομής του Κ.Ε.Κ. και τη διεύθυνση των διοικητικών του υπηρεσιών. Με νεώτερη σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου που καταρτίστηκε στις 19-4-1997 μεταξύ των διαδίκων, η οποία αποτελεί συνέχεια της από 1-12-1995, έχουσα αναδρομική από 1-1-1997 ισχύ, τα καθήκοντα εργασίας του αναιρεσιβλήτου ως Διευθυντή εξειδικεύτηκαν. Ο αναιρεσίβλητος ο οποίος είναι οικονομολόγος πτυχιούχος ΑΣΟΕΕ και στο παρελθόν είχε διατελέσει μεταξύ

άλλων, σύμβουλος και αντιπρόεδρος του Βιοτεχνικού Επιμελητηρίου Αθηνών, μέλος της Ελληνικής Αντιπροσωπίας της Οικονομικής και Κοινωνικής Επιτροπής στις Βρυξέλλες και μέλος της οργανωτικής επιτροπής της διεθνούς εκθέσεως Θεσσαλονίκης, από της προσλήψεως του προσέφερε τις υπηρεσίες του στην αναιρεσεύουσα αναλαμβάνοντας τα καθήκοντα που του ανετέθηκαν με συνέπεια και ευσυνειδησία με απώτερο σκοπό τη δημιουργία των υποδομών για τη συγκρότηση και λειτουργία του Κ.Ε.Κ.. Ενώ, όμως μέχρι και το έτος 2000 ασκούσε τα ανωτέρω καθήκοντα με επιμέλεια έχοντας την οικονομική και διοικητική διεύθυνση καθώς και την εποπτεία των εκπαιδευτικών προγραμμάτων της αναιρεσεύουσας και υλοποιώντας τις αποφάσεις της Γενικής Συνέλευσης και του Διοικητικού της Συμβουλίου, η τελευταία κατά τη συνεδρίαση της 2-7-2000 με την 1299/2000 απόφαση της αποφάσισε να τον απαλλάξει από τα καθήκοντα του έργου της έδρας και των παραρτημάτων και να του αναθέσει υπό την εποπτεία του Δ.Σ. το έργο της

προετοιμασίας και της υποβολής των σχετικών αιτήσεων για την πιστοποίηση όλων των δομών του Κ.Ε.Κ. καθώς και την ευθύνη για τα γενικότερα θέματα που αφορούν τη συντήρηση και βελτίωση των κτιριακών δομών της εταιρίας. Ο ισχυρισμός της αναιρεσεύουσας περί πλημμελούς εκ μέρους του αναιρεσιβλήτου εκτελέσεως των καθηκόντων του, τον οποίο προβάλλει ως δικαιολογητικό λόγο για την αφαίρεση του συνόλου των διευθυντικών του αρμοδιοτήτων τροποποιώντας μονομερώς και κατά τρόπο βλαπτικό για τον αναιρεσιβλήτο τους όρους της συμβάσεως εργασίας του, δεν αποδείχτηκε, καθόσον στις προσκομιζόμενες αποφάσεις του Δ.Σ. της αναιρεσεύουσας που προηγήθηκαν της τελικής αποφάσεως αυτής για την απαλλαγή του αναιρεσιβλήτου εκ των συμβατικών του καθηκόντων δεν αναφέρονται οι λόγοι πλημμελούς εκτελέσεως των καθηκόντων του, της ακαταλληλότητας και μειωμένης αποδοτικότητας του, αλλά ούτε προσδιορίζονται από το Δ.Σ. ποιές είναι οι δυσμενείς συνέπειες που επήλθαν στην εύρυθμη λειτουργία και οργάνωση της αναιρεσεύουσας από την αντισυμβατική συμπεριφορά του αναιρεσιβλήτου όπως αβάσιμα ισχυρίζεται η αναιρεσεύουσα.

ΝΟΜΙΚΕΣ ΣΚΕΨΕΙΣ

Από το συνδυασμό των άρθρων 648, 652, 656 και 349 - 351 Α.Κ., 7 Ν. 2112/1920 και 5 παρ. 3 Ν. 3198/1955 προκύπτει ότι στον εργοδότη ανήκει το δικαίωμα να εξειδικεύει τις υποχρεώσεις του μισθωτού και ειδικότερα να καθορίζει το είδος, τον τόπο, το χρόνο και τις άλλες συνθήκες παροχής της εργασίας του μισθωτού για την αρτιότερη οικονομοτεχνική οργάνωση της επιχειρήσεως προς επίτευξη των σκοπών της. Εχει, δηλονότι, ο εργοδότης, ως

διευθυντής της εκμετάλλευσης την εξουσία να οργανώνει και να διευθύνει την επιχείρησή του με βάση τα κρινόμενα από αυτόν ως πλέον αποτελεσματικά δι' αυτήν κριτήρια. Δεν επιτρέπεται όμως κατά την ενάσκηση του διευθυντικού αυτού δικαιώματος να προκαλείται υλική ή ηθική βλάβη στο μισθωτό κατά παράβαση διατάξεως νόμου ή της ατομικής συμβάσεως εργασίας ή κατά καταχρηστική άσκηση του δικαιώματος υπό την έννοια του άρθρου 281 Α.Κ., δηλ. κατά προφανή υπέρβαση των ορίων που επιβάλλονται από την καλή πίστη ή τα χρηστά ήθη ή από τον κοινωνικό ή οικονομικό σκοπό του δικαιώματος. Στις περιπτώσεις αυτές υπάρχει μονομερής βλαπτική μεταβολή των όρων εργασίας, που παρέχει στο μισθωτό, αν δεν αποδέχεται τη μεταβολή, το δικαίωμα, είτε να τη θεωρήσει ως άτακτη καταγγελία της συμβάσεως και να αξιώσει τη νόμιμη αποζημίωση είτε, εμμένοντας στη σύμβαση να απαιτήσει από τον εργοδότη να αποδέχεται την προσφερόμενη εργασία υπό τους πριν από τη μεταβολή όρους, καθιστώντας αυτόν διαφορετικά υπερήμερο περί την αποδοχή της εργασίας αυτής. Εξάλλου, από τα άρθρα 669 παρ. 2 του ΑΚ, 1 του Ν. 2112/1920 και 1 και 5 του Ν. 3198/1955 προκύπτει ότι η καταγγελία της συμβάσεως εργασίας αορίστου χρόνου είναι μονομερής αναιτιώδης δικαιοπραξία και συνεπώς το κύρος αυτής δεν εξαρτάται από την ύπαρξη ή την ελαττωματικότητα της αιτίας για την οποία έγινε, αλλά αποτελεί δικαίωμα του εργοδότη και του εργαζόμενου. Η άσκηση όμως του δικαιώματος αυτού, όπως και κάθε δικαιώματος, υπόκειται στον περιορισμό του άρθρου 281 ΑΚ, δηλαδή της μη υπερβάσεως των ορίων που

επιβάλλει η καλή πίστη ή τα χρηστά ήθη ή ο κοινωνικός ή οικονομικός σκοπός του δικαιώματος, η υπέρβαση δε των ορίων αυτών καθιστά άκυρη την καταγγελία, σύμφωνα με τα άρθρα 174 και 180 του ΑΚ. Εξάλλου, η καταγγελία της συμβάσεως εργασίας από τον εργοδότη είναι άκυρη, ως καταχρηστική, όταν υπαγορεύεται από ταπεινά ελατήρια που δεν εξυπηρετούν τον σκοπό του δικαιώματος, όπως συμβαίνει στις περιπτώσεις που η καταγγελία οφείλεται σε εμπάθεια, μίσος ή έχθρα ή σε λόγους εκδικήσεως, συνεπεία προηγηθείσας νόμιμης, αλλά μη αρεστής στον εργοδότη, συμπεριφοράς του εργαζόμενου. Δεν συντρέχει, όμως, περίπτωση καταχρηστικής καταγγελίας όταν δεν υπάρχει γι' αυτή κάποια αιτία, αφού, ενόψει των όσων εκτέθηκαν για τον αναιτιώδη χαρακτήρα της καταγγελίας και την άσκηση αυτής καθ' υπέρβαση των ορίων του άρθρου 281 ΑΚ, για να θεωρηθεί η καταγγελία άκυρη ως καταχρηστική, δεν αρκεί ότι οι λόγοι που επικαλέστηκε

γι' αυτή ο εργοδότης ήταν αναληθείς ή ότι δεν υπήρχε καμία εμφανής αιτία, αλλά απαιτείται η καταγγελία να οφείλεται σε συγκεκριμένους λόγους - που πρέπει να επικαλεστεί και να αποδείξει ο εργαζόμενος - εξαιτίας των οποίων η άσκηση του σχετικού δικαιώματος του εργοδότη υπερβαίνει προφανώς τα όρια που επιβάλλει το άρθρο 281.

ΑΠΟΦΑΣΗ

Απέρριψε την έφεση της αναιρεσεύουσας κατά της πρωτόδικης απόφασης η οποία είχε κρίνει ομοίως. Με την κρίση του αυτή το Εφετείο ορθά ερμήνευσε τις προαναφερόμενες ουσιαστικού δικαίου διατάξεις και περιέλαβε πλήρεις σαφείς και χωρίς αντιφάσεις αιτιολογίες, τόσο ως προς τους συμφωνηθέντες όρους της συμβάσεως εργασίας του αναιρεσιβλήτου, όσο και ως προς τη μονομερή βλαπτική μεταβολή των όρων αυτών, καθώς και ως προς την καταχρηστική άσκηση του δικαιώματος από την αναιρεσεύουσα της καταγγελίας συμβάσεως του αναιρεσιβλήτου.

169/1997

Άρειος Πάγος

(Β' Πολιτικό τμήμα)

ΠΡΑΓΜΑΤΙΚΑ ΠΕΡΙΣΤΑΤΙΚΑ

Η Μ είναι υπάλληλος της τράπεζας Β από τις 4-4-1976 και εξελίχθηκε ομαλά έως το βαθμό τμηματάρχη Α', τον οποίο έλαβε στις 30-8-1990. Από το έτος 1978 υπηρετούσε στο κατάστημα Χανίων σε διάφορα τμήματα και από 1-7-1993 ασκούσε καθήκοντα προϊσταμένης λογιστηρίου. Κατά το χρόνο της θητείας της στη θέση αυτή, αλλά και κατά το χρόνο θητείας της ως προϊσταμένης του γραφείου χορηγήσεων (10-4-1992 έως 30-6-1993), παρατηρήθηκαν στο προαναφερόμενο κατάστημα δανειοδοτήσεις πελατών με δάνεια εξωγεωργικού τομέα μεγάλου ύψους ως επί το πλείστον, οι οποίοι δεν πληρούσαν τις προϋποθέσεις χορηγήσεις δανείων, με την προσκόμιση μεταχρονολογημένων επιταγών, των οποίων οι εκδότες ήσαν οι ίδιοι οι κομιστές ή συγγενικά τους πρόσωπα ή μέλη των δανειοδοτούμενων επιχειρήσεων, εικονικές πιστώσεις σε λογαριασμούς όψεως πελατών που δεν είχαν κάλυμμα για την εξόφληση των επιταγών τους, μη σφράγιση ακάλυπτων επιταγών και άλλες παραβάσεις του κανονισμού της τράπεζας με συνέπεια να υποστεί η τελευταία μεγάλη οικονομική ζημία, αλλά και να κλονιστεί η εμπιστοσύνη του κοινού. Διατάχθηκε έλεγχος και οι ελεγκτές επιθεωρητές με την από 16-3-1994 έκθεσή τους απέδωσαν ευθύνες και στην Μ για τις αντικανονικές πράξεις και χρηματοδοτήσεις. Συγκεκριμένα οι ελεγκτές διαπίστωσαν ότι από τη θέση της προϊσταμένης χορηγήσεων, καθώς και της προϊσταμένης λογιστηρίου, δεν ενδιαφέρθηκε στον επιβαλλόμενο βαθμό για την αποτροπή των αντικανονικών ενεργειών του διευθυντή του καταστήματος και ειδικότερα δεν παρακολουθούσε όπως έπρεπε τις εργασίες του καταστήματος με αποτέλεσμα να σημειωθούν μεγάλες καθυστερήσεις στη λογιστική ενημέρωση και στις συμφωνίες των λογαριασμών, καθώς και παραλείψεις στην παρακολούθηση των αξιών για είσπραξη και

αντικανονικές κινήσεις των λογαριασμών όψεως. Επίσης οι επιθεωρητές σημειώνουν ότι από πλευράς λογιστικής παρακολούθησής των λογαριασμών η εικόνα που παρουσίαζαν ήταν τραγική και ότι αν η Μ είχε αντιδράσει, όπως είχε υποχρέωση να πράξει, ενημερώνοντας και τις κεντρικές υπηρεσίες, σύμφωνα με το άρθρο 82 παρ. 1β του Οργανισμού, θα είχαν αποφευχθεί ή τουλάχιστον θα είχαν περιοριστεί σημαντικά οι δυσμενείς συνέπειες για την Τράπεζα. Οι επιθεωρητές περαιτέρω σημειώνουν ότι η Μ δεν είχε την υπηρεσιακή κατάρτιση και τις ικανότητες που χρειάζεται να έχει ο προϊστάμενος λογιστηρίου για να ανταποκριθεί στις απαιτήσεις καταστήματος πρώτης κατηγορίας και εισηγούνται, εκτός από τον πειθαρχικό έλεγχο, την μετάθεσή της σε άλλη υπηρεσιακή μονάδα μικρότερου κύκλου εργασιών. Το πειθαρχικό υπηρεσιακό συμβούλιο της τράπεζας στη συνέχεια κατά τη συνεδρίαση στις 14-7-1994 (απόφαση 11/14-7-1994) συμφώνησε με την πρόταση των επιθεωρητών για μετάθεση της Μ, λαμβάνοντας υπόψη ότι ήδη είχε ασκηθεί εις βάρος της πειθαρχική δίωξη (απόφαση 5/23-6-1994 του ίδιου συμβουλίου) και πρότεινε την μετάθεσή της στο κατάστημα Κίσαμου στην εκεί θέση της προϊσταμένης λογιστηρίου, η δε διοίκηση της Β με την 321/18-7-1994 απόφασή της προέβη στη μετάθεση αυτής, η οποία μετά ταύτα τιμωρήθηκε από το αρμόδιο υπηρεσιακό συμβούλιο με γραπτή επίπληξη (απόφαση 3/22.2.1995). Με αυτό το ιστορικό η Μ ήγειρε αγωγή κατά της Β ζητώντας να αναγνωριστεί άκυρη η μετάθεσή της.

ΝΟΜΙΚΕΣ ΣΚΕΨΕΙΣ ΔΙΚΑΣΤΗΡΙΟΥ

Ενόψει του άρθρου 93 παρ. 12 του ως άνω Οργανισμού, η τράπεζα έχει πάντοτε το δικαίωμα να μεταθέτει τους υπαλλήλους της από την κεντρική στην περιφερειακή της υπηρεσία και αντιθέτως, καθώς και από μία σε άλλη περιφερειακή υπηρεσία υπό τα εκτιθέμενα στην αγωγή περιστατικά η ως άνω μετάθεση (εφόσον δεν αποτελούσε καταχρηστική άσκηση του διευθυντικού δικαιώματός της) δεν αποτελεί βλαπτική μεταβολή των όρων εργασίας, ούτε παράβαση της αρχής της ίσης μεταχειρίσεως καθώς η απόφαση της Τράπεζας υπαγορεύτηκε από υπηρεσιακούς λόγους, εφόσον οι παράνομες και αντικανονικές χρηματοδοτήσεις στις οποίες είχε συμμετοχή και η Μ κατά τον τρόπο που αναπτύχθηκε στο ιστορικό, είχαν ως συνέπεια μεγάλη οικονομική ζημία της, καθώς και την δημιουργία κλίματος καχυποψίας μεταξύ των πελατών της, ενώ εξάλλου ελήφθη υπόψη η σημείωση των επιθεωρητών ότι η Μ δεν είχε τις ικανότητες να ανταποκριθεί στα καθήκοντα προϊσταμένου λογιστηρίου καταστήματος πρώτης κατηγορίας. "Έτσι δεν μπορεί να θεωρηθεί καταχρηστική η μετάθεσή της στο κατάστημα Κίσαμου σε ομοιοβάθμη θέση με την κατεχόμενη στο κατάστημα Χανίων, αφού τα αίτια της αποφάσεως του διοικητή είναι η πλημμελής εκπλήρωση των καθηκόντων της και στόχος η αποκατάσταση της εύρυθμης

λειτουργίας του Καταστήματος Χανίων και του κλίματος εμπιστοσύνης μεταξύ των πελατών.

ΑΠΟΦΑΣΗ

Κατά τη κρίση του Δικαστηρίου η απόφαση της διοίκησης της Τράπεζας περί της μεταθέσεως της Μ στο κατάστημα Κίσαμου ήταν σύννομη και υπαγορεύτηκε αποκλειστικά από υπηρεσιακούς λόγους και σίγουρα δε συνιστούσε μονομερή βλαπτική μεταβολή των όρων εργασίας.

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

1. Καρακατσάνης–Γαρδίκας 1995, “Ατομικό Εργατικό Δίκαιο”.
2. Λαναράς Κ. 2011, “Εργατική και Ασφαλιστική Νομοθεσία”.
3. Ληξουριώτης 2005, “Ατομικές Εργασιακές Σχέσεις”.
4. Κουκιάδης 1995, “Εργατικό δίκαιο -ατομικές εργασιακές σχέσεις
- 5.Μετζητάκου-Καρατζά 1997, “Υποχρεώσεις και δικαιώματα εργοδοτών”.

ΑΡΘΡΟ

1. Βαλμαντώνη Κ. 2009, “Τα όρια του Διευθυντικού Δικαιώματος και νομολογιακή αντιμετώπιση”, *Ελλ. Δικ/νη*, 656-659.

ΔΙΑΔΙΚΤΥΟ

- 1.Καταχρηστική Άσκηση Διευθυντικού Δικαιώματος, άρθρο στο διαδίκτυο (www.Capital.gr/NewsPrint.asp?id=613751)
2. Διευθυντικό Δικαίωμα του Εργοδότη, άρθρο στο διαδίκτυο (www.epe.org.gr./showarticle.jsp?articleid=25)
- 3.Νομολογία- Διευθυντικό δικαίωμα του εργοδότη
www.nomos.gr
- 4.Διευθυντικό δικαίωμα και μονομερής μεταβολή των όρων εργασίας
[http://lawblog.gr/2007/09/30monomerhsblaptikh/.](http://lawblog.gr/2007/09/30monomerhsblaptikh/)
- 5.Μάθε τα δικαιώματα σου
<http://www.somtechnik.gr/Pravo/SxesiErg.htm>