



**ΤΕΧΝΟΛΟΓΙΚΟ ΙΔΡΥΜΑ ΚΑΛΑΜΑΤΑΣ**  
**ΣΧΟΛΗ ΔΙΟΙΚΗΣΗ ΟΙΚΟΝΟΜΙΑΣ**  
**ΤΜΗΜΑ ΧΡΗΜΑΤΟΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗΣ ΚΑΙ ΕΛΕΓΚΤΙΚΗΣ**

## **ΠΤΥΧΙΑΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ**

**ΘΕΜΑ: Η ατομική σύμβαση εργασίας και η μεταβολή των  
όρων της στην Ελλάδα**



**ΣΠΟΥΔΑΣΤΡΙΑ: ΑΓΓΕΛΙΚΗ ΜΠΟΥΡΑ**

**ΕΙΣΗΓΗΤΗΣ: ΑΛΕΞΑΝΔΡΟΣ ΛΥΓΓΙΤΣΟΣ**

**ΚΑΛΑΜΑΤΑ, 2008**

## ΠΙΝΑΚΑΣ ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΩΝ

ΕΙΣΑΓΩΓΗ.....	4
---------------	---

### ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1

#### Η ΕΝΝΟΙΑ ΤΩΝ ΟΡΩΝ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

1.1. Η έννοια των όρων εργασίας.....	6
1.2. Η ατομική σύμβαση εργασίας.....	6

### ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2

#### Η ΜΟΝΟΜΕΡΗΣ ΜΕΤΑΒΟΛΗ ΤΩΝ ΟΡΩΝ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

2.1. Η σύναψη σύμβασης εργασίας .....	10
2.2. Η μονομερής μεταβολή των όρων εργασίας .....	13
2.3. Ουσιώδεις όροι εργασίας.....	14
2.4. Μη ουσιώδεις όροι εργασίας.....	15
2.5. Η αποδοχή της μεταβολής.....	16
2.6. Τρόποι αντίδρασης του εργαζομένου απέναντι στη μονομερή βλαπτική μεταβολή.....	18

### ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3

#### ΤΟ ΔΙΕΥΘΥΝΤΙΚΟ ΔΙΚΑΙΩΜΑ

3.1. Το διευθυντικό δικαίωμα του εργοδότη.....	21
3.2. Όρια του διευθυντικού δικαιώματος .....	23
3.3. Η καταχρηστική άσκηση του διευθυντικού δικαιώματος .....	26

### ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4

#### Η ΤΡΟΠΟΠΟΙΗΤΙΚΗ ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΑ

4.1. Γενικά .....	29
4.2. Η έννοια και το περιεχόμενο της τροποποιητικής καταγγελίας.....	30
4.3. Οι τρόποι αντίδρασης του εργαζομένου.....	32
4.4. Ο εύλογος χρόνος για τη λήψη της απόφασεως.....	35
4.5. Η νομιμότητα της τροποποιητικής καταγγελίας.....	37
4.5.1.α) Οι λόγοι που προκαλούν την τροποποιητική καταγγελία.....	38
4.5.2.β) Οι προτεινόμενοι όροι εργασίας .....	40

4.5.3.γ) Επιλογή των μισθωτών με κοινωνικά κριτήρια .....	41
---	----

## **ΚΕΦΑΛΑΙΟ 5**

### **Ο ΔΙΚΑΣΤΙΚΟΣ ΕΛΕΓΧΟΣ**

5.1. Ο δικαστικός έλεγχος .....	43
5.1.1.α) Αντικείμενο του δικαστικού ελέγχου.....	43
5.1.2.β) Το βάρος της απόδειξης .....	46

## **ΚΕΦΑΛΑΙΟ 6**

### **ΣΧΕΣΗ ΤΡΟΠΟΠΟΙΗΤΙΚΗΣ ΚΑΙ ΚΟΙΝΗΣ ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΑΣ**

6.1. Σχέση τροποποιητικής και κοινής καταγγελίας- Η προτεραιότητα- Η αρχή της αναλογικότητας .....	48
--	----

## **ΚΕΦΑΛΑΙΟ 7**

### **ΜΕΡΙΚΗ ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΑ**

7.1. Μερική καταγγελία.....	53
-----------------------------	----

ΝΟΜΟΛΟΓΙΑ.....	54z
----------------	-----

## ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Το θέμα της πτυχιακής μου εργασίας είναι: Η ατομική σύμβαση εργασίας και η μεταβολή των όρων της στην Ελλάδα. Ξεκινώ την εργασία μου με την έννοια των όρων εργασίας, και τη σύμβαση εργασίας. Συγκεκριμένα, τα σύνολα των δικαιωμάτων και των υποχρεώσεων του εργαζομένου που καθορίζουν με λεπτομέρειες το περιεχόμενο της παροχής της εργασίας του, καθώς επίσης και τη συμπεριφορά του γενικότερα κατά το χρόνο της παραμονής του στην εκμετάλλευση, συνηθίζεται να ονομάζονται στο Εργατικό Δίκαιο "όροι εργασίας" και, ατομική σύμβαση εργασίας σύμφωνα με το άρθρο 648 παρ.1 ΑΚ είναι η σύμβαση με την οποία ο εργαζόμενος έχει την υποχρέωση να παρέχει για ορισμένο ή για αόριστο χρόνο την εργασία του στον εργοδότη και αυτός να καταβάλει το συμφωνημένο μισθό. Είναι αμφοτεροβαρής διαρκής ενοχική σύμβαση του ιδιωτικού δικαίου.

Αναφέρω επίσης τους όρους εργασίας και τα τρία βασικά στοιχεία της σύμβασης τα οποία είναι η ανάληψη υποχρέωσης για παροχή εργασίας, η καταβολή μισθού και το στοιχείο της διάρκειας.

Επιπλέον, εξηγώ πώς μπορούν οι όροι της σύμβασης να τροποποιηθούν με μια νέα σύμβαση εργασίας. Στη σύναψη σύμβασης εργασίας κρατεί συμβατική ελευθερία, δηλαδή ισχύει η αρχή της ελευθερίας των συμβάσεων. Ως προς τη σύναψη της σύμβασης εργασίας παρουσιάζονται οι εξής δυνατότητες: 1) ομαδική σύμβαση εργασίας, 2) σύμβαση δοκιμαστικής εργασίας, 3) πρόσληψη με διαγωνισμό. Ακόμη, για την έγκυρη κατάρτιση ατομικής σύμβασης εργασίας απαιτούνται οι προϋποθέσεις για την κατάρτιση κάθε σύμβασης στο Αστικό Δίκαιο οι οποίες είναι: η ικανότητα για δικαιοπραξία, βούληση για σύναψη της σύμβασης, πραγματική και σοβαρή δήλωση βούλησης, τύπος, συμφωνία με το νόμο και τα χρηστά ήθη και τέλος πρόσθετοι όροι. Στη συνέχεια της εργασίας μου εξηγώ πώς μπορεί να υπάρξει μονομερής μεταβολή των όρων εργασίας από τη μεριά του εργοδότη, και συγκεκριμένα η τροποποίηση οποιουδήποτε όρου μίας σύμβασης εξαρτημένης εργασίας μπορεί να γίνει νόμιμα με έναν από τους ακόλουθους τρόπους. Μπορεί, αρχικά, να την προτείνει ο εργοδότης, οπότε και η πραγματοποίησή της εξαρτάται από την αποδοχή της από το μισθωτό, μπορεί στη συνέχεια να την επιβάλλει στο μισθωτό κατά τρόπο νόμιμο, στα πλαίσια του διευθυντικού δικαιώματος, και μπορεί επίσης, να την εκβιάσει με τη λεγόμενη

«τροποποιητική καταγγελία. Και οι τρεις παραπάνω τρόποι είναι νόμιμοι και κανένας τους δεν αποτελεί, από αυστηρά νομική άποψη, αυτό που συνηθίζουμε να ονομάζουμε «μονομερή τροποποίηση των όρων εργασίας», γιατί όλοι τους στηρίζονται ή σε προϋπάρχουσα συναίνεση ή σε συναίνεση που προκύπτει τη στιγμή της πραγματοποίησής του και τέλος, εξηγώ το πώς μπορεί να αντιδράσει ο εργαζόμενος σ' αυτή τη μονομερή μεταβολή.

Άλλο ένα θέμα που ανέπτυξα είναι το διευθυντικό δικαίωμα του εργοδότη, δηλαδή η εξουσία του εργοδότη να προσδιορίζει και να εξειδικεύει την υποχρέωση προς παροχή εργασίας του μισθωτού καθορίζοντας το είδος, τον τρόπο, τον τόπο και το χρόνο εργασίας με σκοπό την προσφορότερη οργάνωση και λειτουργία της εκμεταλλεύσεως και την κατά το δυνατό καλύτερη αξιοποίηση της εργασίας. Επίσης, ανέπτυξα τα όρια του διευθυντικού δικαιώματος μέσα στα οποία ο εργοδότης μπορεί να μεταβάλλει τους μη ουσιώδεις όρους εργασίας της σύμβασης, χωρίς ωστόσο να υπάρχει μονομερής μεταβολή και καταχρηστική άσκηση του δικαιώματος αυτού.

Στο επίκεντρο της εργασίας αυτής βρίσκεται η τροποποιητική καταγγελία, η οποία αποτελεί το σύνηθες τρόπο μεταβολής των όρων εργασίας. Τροποποιητική καταγγελία είναι η καταγγελία που συνδυάζεται με πρόταση για τροποποίηση των όρων της συμβάσεως εργασίας. Η νομιμότητά της όμως εξαρτάται από τους λόγους που την προκαλούν, τους προτεινόμενους όρους και από την επιλογή των μισθωτών με κοινωνικά κριτήρια, όπως είναι η οικονομική και οικογενειακή κατάσταση του μισθωτού, η αρχαιότητα στην επιχείρηση, η ηλικία, η υγεία κ.ο.κ.

Κλείνοντας την εργασία μου, αναφέρω με λίγα λόγια σχετικά για τη σχέση τροποποιητικής καταγγελίας και κοινής καταγγελίας, όπου τόσο η κοινή όσο και η τροποποιητική υποβάλλονται σε δικαστικό έλεγχο, καθώς και τη μερική καταγγελία.

## **ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΠΡΩΤΟ**

### **Η ΕΝΝΟΙΑ ΤΩΝ ΟΡΩΝ ΕΡΓΑΣΙΑΣ**

#### **1.1 Η ΕΝΝΟΙΑ ΤΩΝ ΟΡΩΝ ΕΡΓΑΣΙΑΣ**

Τα σύνολα των δικαιωμάτων και των υποχρεώσεων του εργαζομένου που καθορίζουν με λεπτομέρειες το περιεχόμενο της παροχής της εργασίας του, καθώς επίσης και τη συμπεριφορά του γενικότερα κατά το χρόνο της παραμονής του στην εκμετάλλευση, συνηθίζεται να ονομάζονται στο εργατικό δίκαιο "όροι εργασίας".

Στην εργασιακή σχέση, όπως και σε κάθε διαρκή έννομη σχέση ανακύπτει συχνά, κατά τη διάρκεια της λειτουργίας της, η ανάγκη προσαρμογής των όρων εργασίας στις μεταβαλλόμενες συνθήκες. Η ανάγκη αυτή είναι εντονότερη στην εργασιακή σχέση, γιατί οι συνθήκες λειτουργίας της επιχείρησης είναι εξαρτώμενες από ποικίλους οικονομικούς και άλλους παράγοντες οι οποίοι μεταβάλλονται συνεχώς και η μεταβολή αυτή έχει άμεση ή έμμεση επίδραση στους όρους εργασίας<sup>1</sup>.

Στην πράξη, η μεταβολή των όρων εργασίας μπορεί να στοχεύει είτε στη βελτίωση είτε στη χειροτέρευσή τους. Ζήτημα τίθεται, ιδίως στην δεύτερη περίπτωση, εάν ο εργαζόμενος είναι υποχρεωμένος να δεχθεί την όποια μεταβολή ή όχι και με ποιους τρόπους μπορεί να αντιδράσει. Για να απαντηθεί αυτό το ζήτημα πρέπει να εξετάσουμε με ποιον τρόπο επέρχεται η μεταβολή, αν είναι μονομερής εκ μέρους του εργοδότη, αν γίνεται στα πλαίσια του διευθυντικού δικαιώματος του ή αν προτείνεται μέσω τροποποιητικής καταγγελίας.

#### **1.2. Η ΑΤΟΜΙΚΗ ΣΥΜΒΑΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ**

Σύμφωνα με το άρθρο 648 ΑΚ είναι η σύμβαση με την οποία ο εργαζόμενος έχει την υποχρέωση να παρέχει για ορισμένο ή για αόριστο χρόνο την εργασία του στον εργοδότη και αυτός να καταβάλλει το συμφωνημένο μισθό. Με τον όρο σύμβαση εργασίας εννοείται κυρίως η αρχική σύμβαση πρόσληψης που ιδρύει τη σχέση εργασίας. Η σύμβαση εργασίας είναι αμφοτεροβαρής διαρκής ενοχική σύμβαση του ιδιωτικού δικαίου. Ειδικότερα τα στοιχεία της είναι:

---

<sup>1</sup> Άρθρο 1ν 2112/1920, εκτός αν συντρέχουν οι προθέσεις του άρθρου 8ν 212/1920

α) Η ανάληψη υποχρεώσεως για παροχή εργασίας.

Αντικείμενο της συμβάσεως εργασίας είναι η εργασία, η εργασιακή δύναμη του ανθρώπου ως ενέργεια, όχι το αποτέλεσμα της.

Στη σύμβαση εργασίας το αντικείμενο της υποχρεώσεως παροχής εργασίας μπορεί να προσδιορίζεται είτε με τρόπο γενικό, είτε να περιγράφεται λεπτομερέστερα. Το ίδιο το είδος της εργασίας, όταν δεν συγκεκριμενοποιείται στη σύμβαση, θα συνάγεται με άλλο τρόπο. Αν όμως πρόκειται να παρέχονται διαφορετικών ειδών εργασίας, ειδική μνεία θα πρέπει να γίνεται στη σύμβαση.

Υποχρέωση για παροχή εργασίας μπορεί να αναλάβει κάθε άνθρωπος, ανεξάρτητα από το φύλλο ή όποια άλλη διάκριση. Η ελευθερία εργασίας και το δικαίωμα εργασίας ανήκουν σε όλους. Υπάρχουν ωστόσο ορισμένοι περιορισμοί για τους ανηλίκους και τις γυναίκες, που αποβλέπουν στην προστασία τους.

Έτσι οι σχετικές διατάξεις<sup>2</sup> απαγορεύουν την απασχόληση ανηλίκων σε διάφορες εργασίες, που θεωρούνται επικίνδυνες γι' αυτούς. Η ρύθμιση είναι λεπτομερειακή και τα όρια ηλικίας, που απαιτούνται για τις αντίστοιχα ορισμένες εργασίες, κλιμακώνονται (από 12 έως 18 ετών) ανάλογα με το βαθμό επικινδυνότητας των εργασιών.

Η χώρα μας έχει κυρώσει τη διεθνή σύμβαση εργασίας 138/1973 (ν. 1182/1981), που αναφέρεται στην εργασία ανηλίκων. Σύμφωνα με αυτήν το κατώτατο όριο ηλικίας για να αρχίσει η απασχόληση ανηλίκου δεν πρέπει να είναι μικρότερο από την ηλικία περί περατώσεως της υποχρεωτικής εκπαίδευσης, και πάντως όχι κατώτερο από το 15<sup>ο</sup> έτος. Για εργασίες που είναι δυνατόν να παραβιάσουν την υγεία, τη σωματική ακεραιότητα ή την ηθική των νέων, το όριο μετατίθεται στο 18<sup>ο</sup> έτος. Προβλέπονται εξαιρέσεις, όταν η εργασία συνδέεται με την επαγγελματική εκπαίδευση παιδιών ή εφήβων, καθώς και για ελαφρές εργασίες, οπότε το όριο μπορεί να μετατεθεί στο 13-15<sup>ο</sup> έτος. Εξαιρέσεις προβλέπονται επίσης σε μεμονωμένες περιπτώσεις και για τη συμμετοχή ανηλίκων σε θεατρικές παραστάσεις και ανάλογες άλλες καλλιτεχνικές εκδηλώσεις. Ο νόμος, που κύρωσε αυτή τη διεθνή σύμβαση προβλέπει σύμφωνα με τις σχετικές εξουσιοδοτήσεις, που παρέχονται σ' αυτήν, την έκδοση προεδρικών διαταγμάτων, τα οποία θα καθορίζουν το κατώτατο όριο ηλικίας, που σημειώθηκαν πιο πάνω, τις κατηγορίες των εργασιών με επικίνδυνο χαρακτήρα, στις οποίες θα απαγορεύεται η απασχόληση σε πρόσωπα

<sup>2</sup> Ν. ΔΚΘ/1912, β.δ. 14/26.8.1913, β.δ. 16.3.1923, π.δ. 18/23.12.1926 π.δ. 11/17.10.1932, β.δ. 10.9.1937, β.δ. 464/1968, όπως τροποποιήθηκαν με το άρθρο 11 του Ν. 1414/1984

κάτω των 18 ετών ή θα επιτρέπεται σε πρόσωπα άνω των 16 ετών, τους όρους απασχολήσεως νεαρότερων προσώπων για εκπαιδευτικούς σκοπούς κ.α. Στο άρθρο 3 προβλέπονται ποινικές κυρώσεις για τους εργοδότες που παραβαίνουν τις διατάξεις της διεθνούς συμβάσεως και των διαταγμάτων, που εκδίδονται σε εκτέλεση αυτού του νόμου.

Σύμφωνα με τη διεθνή σύμβαση 138, ο ν. 1414/1984 αναφέρει σειρά εργασιών που απαγορεύονται κατά περίπτωση σε ανήλικους κάτω των 15, 16 ή 18 ετών.

Τρεις ακόμα διεθνείς συμβάσεις σχετικές με την εργασία ανηλίκων, οι 77/146, 78/1946 και 124/1965, κυρώθηκαν με τους 1171/1981, 1173/1981 και 1175/1981 αντίστοιχα. Προβλέπουν την ιατρική εξέταση της ικανότητας των παιδιών και των νεαρών προσώπων που πρόκειται να απασχοληθούν στη βιομηχανία, σε μη βιομηχανικές εργασίες και σε υπόγειες εργασίες, σε ορυχεία και λατομεία.

Ανάλογοι προστατευτικοί περιορισμοί αφορούν και στην εργασία γυναικών.

Επίσης, για κατηγορίες εργαζομένων και σειρά εργασιών απαιτούνται κατά περίπτωση ορισμένες προϋποθέσεις, όπως λ.χ. για τους αλλοδαπούς, που θέλουν να εργαστούν, προηγούμενη άδεια του Υπουργείου Εργασίας ώστε να μην περιορίζεται η δυνατότητα απασχολήσεως των Ελλήνων εργαζομένων, ή για τους εργαζόμενους σε εστιατόρια, ξενοδοχεία κ.τ.λ, βιβλιάρια υγείας για λόγους προστασίας της δημόσιας υγείας.

### β) Η καταβολή μισθού

Η καταβολή μισθού είναι επίσης ουσιαστικό στοιχείο της συμβάσεως εργασίας. Ο μισθός είναι η αντιπαροχή του εργοδότη για την εργασία που προσφέρει ο μισθωτός στο πλαίσιο της αμοτεροβαρούς σύμβασης εργασίας. Μισθό αποτελεί κάθε παροχή του εργοδότη οποιασδήποτε μορφής ή ονομασίας ή ειδικότερης αιτίας που χορηγείται ως αντάλλαγμα για την εργασία, την απασχόληση του μισθωτού. Ο μισθός καταβάλλεται από τον εργοδότη στο χρόνο (σε τακτά χρονικά διαστήματα ) και στον τόπο που πρέπει (συνήθως είναι ο τόπος παροχής της εργασίας). Από τον μισθό του μισθωτού, που υπάγεται στη κοινωνική ασφάλιση, παρακρατούνται από τον εργοδότη οι ασφαλιστικές εισφορές του, οι οποίες αποτελούν μέρος των νόμιμων αποδοχών του, καθώς επίσης ο φόρος εισοδήματος και το ανάλογο τέλος χαρτοσήμου.



### γ) Το στοιχείο της διάρκειας

Με τη σύμβαση εργασίας ιδρύεται σχέση διαρκείας με επαναλαμβανόμενες τακτικά στο χρόνο τις αντίστοιχες παροχές και αντιπαροχές. Η διάρκεια μπορεί να είναι ορισμένη ή αόριστη. Στη πρώτη περίπτωση γίνεται λόγος για σύμβαση ορισμένου χρόνου, στη δεύτερη για σύμβαση αορίστου χρόνου.

Σύμβαση ορισμένου χρόνου: Η σύμβαση εργασίας είναι ορισμένου χρόνου όταν έχει συμφωνηθεί ότι θα έχει ορισμένη διάρκεια ή ότι θα λήξει σε ορισμένο χρονικό σημείο ή όταν η σύναψη της σχέσης έγινε για συγκεκριμένο έργο. Κατά τη διάρκεια του ορισμένου χρόνου τα μέρη δεσμεύονται και δεν μπορούν κατ' αρχήν να λύσουν τη σχέση εργασίας αλλά πρέπει να περιμένουν τη λήξη της.

Σύμβαση αορίστου χρόνου: Εάν ο μισθωτός εξακολουθεί να εργάζεται και μετά τη πάροδο του χρόνου λήξης χωρίς να εναντιώνεται ο εργοδότης, θεωρείται ότι η σύμβαση παρατείνεται για αόριστο χρόνο. Δεν παράγεται το αποτέλεσμα αυτό σε μικρής διάρκειας απασχόληση ( π.χ για την τακτοποίηση εκκρεμοτήτων). Επίσης αορίστου χρόνου θεωρείται η σύμβαση που συμφωνήθηκε ως ορισμένου χρόνου, αν ο καθορισμός της διάρκειάς της δε δικαιολογείται από τη φύση της σύμβασης, αλλά τέθηκε σκόπιμα για να καταστρατηγηθούν οι διατάξεις για την καταγγελία σύμβασης εργασίας αορίστου χρόνου.

Η σύμβαση εργασίας δεν είναι ορισμένου χρόνου, όταν ο προσδιορισμός της λήξεώς της εξαρτάται από περιοριστικό μελλοντικό αλλά αβέβαιο, προπαντός όταν περιλαμβάνει εξουσιαστική διαλυτική αίρεση υπέρ του εργοδότη, αίρεση δηλαδή ότι η σύμβαση θα λυθεί, όταν το ορίσει ο εργοδότης.

Η σύμβαση εργασίας με όρια ηλικίας σε συνάρτηση ή όχι με ορισμένο χρόνο υπηρεσίας, τον οποίο όταν τον συμπληρώσει ο μισθωτός, λύνεται η σύμβασή του και αποχωρεί από την εργασία, θεωρείται από τη νομολογία ως ορισμένου χρόνου. Αν όμως σε τέτοια σύμβαση ρητά προβλέπεται δικαίωμα του εργοδότη να απολύσει το μισθωτό και προτού συμπληρώσει αυτό το όριο με βάση τις διατάξεις περί καταγγελίας της συμβάσεως εργασίας αορίστου χρόνου, η σχέση κατά τη διάρκεια της λειτουργίας ως αορίστου χρόνου, λήγει όμως αυτοδίκαια με τη συμπλήρωση του ορίου ηλικίας, που την οριοθετεί τεχνικά χρονικά.

## ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΔΕΥΤΕΡΟ

### Η ΜΟΝΟΜΕΡΗΣ ΜΕΤΑΒΟΛΗ ΤΩΝ ΟΡΩΝ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

#### 2.1. Η ΣΥΝΑΨΗ ΣΥΜΒΑΣΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Στη σύναψη σύμβασης εργασίας κρατεί συμβατική ελευθερία, δηλαδή ισχύει η αρχή της ελευθερίας των συμβάσεων. Ωστόσο, το γενικό συμφέρον επιβάλλει ορισμένους περιορισμούς της εργοδοτικής ελευθερίας, οι οποίοι, μεταξύ άλλων αφορούν:

- 1) *Στην ισότητα των φύλων*: Απαγορεύεται η διάκριση με βάση το φύλο του μισθωτού κατά τις προσλήψεις προσωπικού, εκτός από ορισμένες από τη φύση των πραγμάτων εξαιρέσεις.
- 2) *Στις αναγκαστικές προσλήψεις*: Αφορά στην προστασία ορισμένων κατηγοριών πολιτών, οι οποίες έχουν ανάγκη κρατικής συμπαράστασης. Π.χ. πολεμιστές, ανάπηροι, θύματα πολέμου, άτομα με ειδικές ανάγκες.
- 3) *Στην κρατική μεσολάβηση*: Οι εργοδότες είναι υποχρεωμένοι να προσλαμβάνουν κατ' αρχήν το προσωπικό τους από το αρμόδιο Γραφείο Εύρεσης Εργασίας (ΓΕΕ) του ΟΑΕΔ, που τοποθετεί τους ανέργους, οι οποίοι είναι γραμμένοι σ' αυτό με ορισμένη προτεραιότητα, που ορίζεται ειδικότερα στο νόμο. Παράλληλα οι εργοδότες έχουν την ευχέρεια να υποδεικνύουν τους ανέργους που θέλουν να προσλάβουν, και το ΓΕΕ έχει υποχρέωση να δεχτεί την υπόδειξή τους. Ο εργοδότης που παραβαίνει την υποχρέωση πρόσληψης με αυτή τη διαδικασία, οφείλει να αναγγείλει την πρόσληψη, που θα κάνει με άλλον τρόπο, σ' αυτό το γραφείο μέσα σε οκτώ ημέρες. Αν αφήσει να περάσει άπρακτη η προθεσμία, επιβάλλεται πρόστιμο. Η σύμβαση όμως εργασίας που συνάπτεται χωρίς τη μεσολάβηση των ΓΕΕ δεν είναι άκυρη.

Ως προς τη σύναψη της σύμβασης εργασίας παρουσιάζονται και οι εξής δυνατότητες:

- 1) *Ομαδική σύμβαση εργασίας*: Υπάρχει όταν ομάδα εργαζομένων, με ενιαίο αντικείμενο εργασίας, συμφωνεί να παρέχει ομαδικά την εργασία της σε εργοδότη (π.χ. φορτοεκφορτωτές λιμανιού). Η σύμβαση αυτή αποτελείται από τις επί μέρους ατομικές συμβάσεις των μελών της ομάδας. Καταρτίζεται από τον εργοδότη και μέλος της ομάδας, που αντιπροσωπεύει όλα τα μέλη.

- 2) *Σύμβαση δοκιμαστικής εργασίας*: Καταρτίζεται για ορισμένο χρονικό διάστημα, που αποτελεί την περίοδο δοκιμασίας του μισθωτού. Η συνέχιση της απασχόλησης εξαρτάται από την καταλληλότητα του μισθωτού. Η κρίση του εργοδότη για το εάν η δοκιμασία ήταν ευδόκιμη ή όχι πρέπει να είναι δικαιολογημένη και όχι αυθαίρετη. Σε περίπτωση αμφισβήτησης, κρίνει το αρμόδιο δικαστήριο. Η συνέχιση της σύμβασης μετά το δοκιμαστικό χρόνο, έχει ως συνέπεια το συνυπολογισμό στο χρόνο διάρκειας της οριστικής σύμβασης.
- 3) *Πρόσληψη με διαγωνισμό*: Το σύστημα αυτό χρησιμοποιούν μεγάλες επιχειρήσεις. Η προκήρυξη του διαγωνισμού αποτελεί πρόταση του εργοδότη σε αόριστο αριθμό ανθρώπων να συνάψουν σύμβαση εργασίας με τους όρους που είτε διατυπώνονται στην προκήρυξη είτε προκύπτουν από παραπομπή της σε κανονισμούς, που ισχύουν στην επιχείρηση. Η συμμετοχή στο διαγωνισμό αποτελεί αποδοχή της πρότασης του εργοδότη. Η σύναψη της σύμβασης εξαρτάται από την αίρεση της επιτυχίας στο διαγωνισμό σε σειρά, που να καλύπτεται από τον αριθμό των προσληπτέων σύμφωνα με την προκήρυξη. Αυτοί που πετυχαίνουν στο διαγωνισμό αποκτούν δικαίωμα πρόσληψης, το οποίο στην ανάγκη μπορούν να διεκδικήσουν και δικαστικά.

Για την έγκυρη κατάρτιση ατομικής σύμβασης εργασίας απαιτούνται οι προϋποθέσεις για την κατάρτιση κάθε σύμβασης στο αστικό δίκαιο. Οι προϋποθέσεις αυτές είναι:

**1) Ικανότητα για δικαιοπραξία**: Οι ανίκανοι για δικαιοπραξία (όσοι δηλαδή δεν έχουν συμπληρώσει το 18<sup>ο</sup> έτος της ηλικίας) δεν μπορούν να συνάψουν σύμβαση εργασίας. Ειδικότερα για τους ανήλικους ισχύουν τα εξής:

-Ανήλικοι που δεν έχουν συμπληρώσει το 15<sup>ο</sup> έτος της ηλικίας απαγορεύεται να απασχοληθούν σε οποιαδήποτε εργασία. Επιτρέπεται ωστόσο η απασχόλησή τους σε θεατρικές παραστάσεις, μουσικές εκτελέσεις ή άλλες καλλιτεχνικές εκδηλώσεις, κινηματογραφικές λήψεις, επιδείξεις μόδας κτλ, ύστερα από άδεια της Επιθεώρησης Εργασίας, για χρονικό διάστημα όχι μεγαλύτερο των 3 μηνών ύστερα από αίτηση του εργοδότη, εφόσον δε βλάπτεται η σωματική και η ψυχική τους υγεία ή η ηθική τους. Η σύμβαση συνάπτεται από τους γονείς ή τον επίτροπο του ανηλίκου. Αν η σύμβαση είναι διάρκειας μεγαλύτερης των δύο ετών, απαιτείται και άδεια του δικαστηρίου. Η δέσμευση του ανηλίκου δεν μπορεί όμως να ξεπερνά χρονικά την ενηλικίωσή του.

-Ανήλικοι που έχουν συμπληρώσει το 15<sup>ο</sup> έτος της ηλικίας μπορούν να συνάψουν σύμβαση εργασίας εφόσον έχουν τη γενική συναίνεση των γονέων ή του επιτρόπου.

**2)Βούληση για σύναψη της σύμβασης:** Αν κατά το χρόνο σύναψης της σύμβασης, το ένα από τα μέρη δεν έχει συνείδηση των πράξεών του ή εξαιτίας πνευματικής νόσου δεν μπορεί να σκεφτεί λογικά, η σύμβαση είναι άκυρη.

**3)Πραγματική και σοβαρή δήλωση βούλησης:** Η δήλωση της βούλησης για τη σύναψη της σύμβασης πρέπει να είναι πραγματική και σοβαρή, δηλαδή η εικονική σύμβαση εργασίας είναι άκυρη (π.χ. σύναψη σύμβασης εργασίας για φορολογικούς λόγους ). Σε συμβάσεις εργασίας με νομικά πρόσωπα τη σχετική απόφαση, που εκφράζει τη βούληση του νομικού προσώπου, πρέπει να λάβει το αρμόδιο όργανο και τη σύμβαση πρέπει να τη συνάψει αρμόδιο ή σχετικά εξουσιοδοτημένο όργανο.

**4)Τύπος:** Η σύμβαση εργασίας μπορεί να είναι και ρητή ή σιωπηρή. Σε σημαντικές όμως επιχειρήσεις η σύμβαση εργασίας καταρτίζεται εγγράφως. Ο τύπος όμως αυτός είναι απλώς αποδεικτικός και όχι συστατικός. Ο έγγραφος τύπος απαιτείται ως συστατικό στοιχείο μόνο εφόσον τούτο προβλέπεται από ειδικές διατάξεις (π.χ. πρόσληψη στο δημόσιο). Ο εργοδότης είναι υποχρεωμένος μέσα σε δύο μήνες από τη σύναψη της σύμβασης εργασίας ή την έναρξη της σχέσης εργασίας να ενημερώσει γραπτά το μισθωτό για τους ουσιώδεις όρους της σύμβασης ή της σχέσης εργασίας του. Ουσιώδεις όροι είναι: η ταυτότητα των μερών, ο τόπος παροχής της εργασίας, η θέση ή η ειδικότητα του μισθωτού, ο βαθμός, η κατηγορία της απασχόλησής του, το αντικείμενο της εργασίας του, η χρονολογία έναρξης της απασχόλησης και η διάρκειά της (αν είναι ορισμένου χρόνου), η διάρκεια της ετήσιας άδειας, ο χρόνος και ο τρόπος που θα χορηγείται, το ύψος των αποδοχών και η περιοδικότητα καταβολής τους, η διάρκεια της ημερήσιας και της εβδομαδιαίας απασχόλησης, η συλλογική ρύθμιση που καθορίζει τους όρους αμοιβής και εργασίας του, οι προϋποθέσεις καταγγελίας και το ύψος της αποζημίωσης. Για τους απασχολούμενους στο εξωτερικό, εφόσον η σύμβαση καταρτίστηκε στο εσωτερικό, η γραπτή ενημέρωση θα πρέπει να περιέχει και τη διάρκεια της εργασίας στην αλλοδαπή, το νόμισμα στο οποίο θα καταβάλλονται οι αποδοχές και τους όρους επαναπατριsmού.

**5) Συμφωνία με το νόμο και τα χρηστά ήθη:** Συμβάσεις εργασίας αντίθετες σε απαγορευτική διάταξη νόμου ή στα χρηστά ήθη είναι άκυρες. Π.χ. αντίθετη προς τα χρηστά ήθη σύμβαση εργασίας αποτελεί η αισχροκερδής σύμβαση εργασίας, όπου ο

εργοδότης, εκμεταλλευόμενος την ανάγκη, κουφότητα ή απειρία του μισθωτού, συμφωνεί και του καταβάλλει μισθό, που βρίσκεται σε προφανή δυσαναλογία με την αξία της εργασίας του. Σε τέτοια περίπτωση είναι δυνατό να υπάρχει μερική ακυρότητα, οπότε αντί του καταπλεονεκτικού μισθού θα χορηγείται ειθισμένος μισθός

**6) Πρόσθετοι όροι:** Σε ειδικές περιπτώσεις απαιτούνται και ορισμένοι πρόσθετοι όροι για το κύρος της σύμβασης, οι οποίοι, όταν λείπουν, καθιστούν άκυρη τη σύμβαση εργασίας (π.χ. για τη σύμβαση εργασίας αλλοδαπού απαιτείται ειδική άδεια του Υπουργείου Εργασίας με εξαίρεση του υπηκόους των κρατών μελών της Ευρωπαϊκής Ένωσης).

## 2.2. Η ΜΟΝΟΜΕΡΗΣ ΜΕΤΑΒΟΛΗ ΤΩΝ ΟΡΩΝ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Η τροποποίηση των όρων μίας οποιαδήποτε σύμβασης με πρωτοβουλία του ενός συμβαλλομένου είναι πάντοτε δυνατή και μπορεί, άλλοτε να είναι νόμιμη και άλλοτε παράνομη. Μπορεί η τροποποίηση αυτή να προέρχεται από οποιονδήποτε από τους συμβαλλόμενους. Οι διατάξεις αυτές ισχύουν και για τη σύμβαση εργασίας. Σ' αυτή τη σύμβαση όμως, η τροποποίηση των όρων της έχει εντελώς ιδιαίτερες διαστάσεις και παρουσιάζει ιδιαίτερο ενδιαφέρον, όταν επιχειρείται από τον εργοδότη. Αυτού του είδους η τροποποίηση απαντά στην πράξη πολύ συχνά και κυρίως αυτή υπονοεί η νομική φρασεολογία όταν κάνει λόγο για «μονομερή μεταβολή» των όρων εργασίας, χωρίς βέβαια αυτό να σημαίνει ότι κάθε τροποποίηση της σύμβασης εργασίας από τον εργοδότη είναι μονομερής.

Η τροποποίηση οποιουδήποτε όρου μίας σύμβασης εξαρτημένης εργασίας μπορεί να γίνει νόμιμα με έναν από τους ακόλουθους τρόπους. Μπορεί, αρχικά, να την προτείνει ο εργοδότης, οπότε και η πραγματοποίησή της εξαρτάται από την αποδοχή της από το μισθωτό. Υπάρχει, στη συνέχεια, η δυνατότητα να επιβάλει την τροποποίηση ο εργοδότης στο μισθωτό κατά τρόπο νόμιμο, στα πλαίσια του διευθυντικού δικαιώματος, κατά το μέτρο βέβαια που είναι δυνατόν μέσω αυτού του δικαιώματος να επιβληθούν μεταβολές στους όρους εργασίας. Μπορεί, επίσης, να εκβιάσει την τροποποίηση ο εργοδότης με τη λεγόμενη «τροποποιητική καταγγελία». Και οι τρεις παραπάνω τρόποι είναι νόμιμοι και κανένας τους δεν αποτελεί, από αυστηρά νομική άποψη, αυτό που συνηθίζουμε να ονομάζουμε «μονομερή

τροποποίηση των όρων εργασίας», γιατί όλοι τους στηρίζονται ή σε προϋπάρχουσα συναίνεση ή σε συναίνεση που προκύπτει τη στιγμή της πραγματοποίησής του.

Στις δύο από τις τρεις περιπτώσεις η τροποποίηση μπορεί να θεωρηθεί μονομερής, μόνο από κοινωνική ή ουσιαστική άποψη, δηλαδή μόνο με την έννοια ότι ουσιαστικά πραγματοποιείται σχεδόν πάντοτε με την πρωτοβουλία του εργοδότη και φυσικά ανταποκρίνεται στις επιθυμίες του. Ειδικά μάλιστα στην περίπτωση της τροποποιητικής καταγγελίας υπάρχει επιπλέον και η πίεση της αποδοχής της, αφού η πρόταση της τροποποίησης συνοδεύεται από την απειλή της απόλυσης. Δεν πρόκειται όμως ούτε και εδώ, στην κυριολεξία, για μονομερή τροποποίηση. Σε τελευταία ανάλυση, η τροποποίηση αυτή ισχύει μόνο εφόσον ο μισθωτός προτιμήσει να τη δεχτεί και να παραμείνει στη θέση του.

### **2.3. ΟΥΣΙΩΔΕΙΣ ΟΡΟΙ ΕΡΓΑΣΙΑΣ**

Ουσιώδεις είναι οι όροι της συμβάσεως εργασίας, με την τροποποίηση των οποίων ανατρέπεται ριζικά ο συσχετισμός παροχής και αντιπαροχής. Το δικαίωμα του εργοδότη να τροποποιεί μονομερώς τους όρους εργασίας δεν είναι δυνατόν να αναφέρεται στους ουσιώδεις όρους της σύμβασης εργασίας. Αν λοιπόν ο εργοδότης μεταβάλει μονομερώς τους βασικούς όρους εργασίας, τότε κατ' ουσία ανατρέπει ειδικά το περιεχόμενο της συμβάσεως, μεταβάλει δηλαδή τους όρους εκείνους, στους οποίους κατά κύριο λόγο απέβλεπαν τα μέρη κατά την κατάργηση της συμβάσεως. Είναι φανερό ότι με τον τρόπο αυτό ο εργαζόμενος εξαναγκάζεται να αποχωρήσει από την εργασία του, αφού η συνέχιση της εργασιακής σχέσης δεν είναι δυνατόν να αξιωθεί από αυτόν κατά την καλή πίστη.

Και ενώ ο εργοδότης προκαλεί με τη συμπεριφορά του τη λύση της συμβάσεως εργασίας, ο εργαζόμενος αδυνατεί να αξιώσει τη νομική προστασία για καταγγελία της συμβάσεως εργασίας αορίστου χρόνου. Κατά συνέπεια, ο συμβατικός όρος για μονομερή τροποποίηση των όρων εργασίας εκ μέρους του εργοδότη οδηγεί και στην καταστρατήγηση θεμελιωδών κανόνων του εργατικού δικαίου που ρυθμίζουν τη λύση της συμβάσεως εργασίας. Ως ουσιώδεις μπορεί να χαρακτηρίσει κανείς τους όρους εργασίας που ρυθμίζουν συνολικά το θέμα των αποδοχών ή το είδος εργασίας του μισθωτού. Σύμφωνα με τα παραπάνω δεν είναι έγκυρος ο όρος συμβάσεως εργασίας, που παρέχει στον εργοδότη το δικαίωμα να αυξομειώνει τις αποδοχές του μισθωτού

κατά την κρίση του ή ανάλογα με τις δυνατότητες της επιχειρήσεως ή να προσδιορίζει τη θέση και το χρόνο εργασίας του μισθωτού κατά την κρίση του ή ανάλογα με τις ανάγκες της επιχειρήσεως. Ο όρος αυτός οδηγεί στην καταστρατήγηση των αναγκαστικών κανόνων για την καταγγελία της συμβάσεως εργασίας και ειδικότερα στην καταστρατήγηση του άρθρ.7Ν2112/1920(εξομοίωση της μονομερούς βλαπτικής μεταβολής των όρων εργασίας από τον εργοδότη με καταγγελία) δηλαδή οδηγεί σε ένα αποτέλεσμα που ο νόμος απαγορεύει ρητά<sup>3</sup>.

Από την προηγούμενη ανάπτυξη συνεπάγεται ότι η προστασία της θέσης εργασίας του μισθωτού, και κατά συνέπεια η προστασία κατά της καταγγελίας, συνδέεται άμεσα με την προστασία του περιεχομένου της συμβάσεως εργασίας. Η προστασία της θέσης εργασίας δεν είναι δυνατόν να λειτουργήσει αποτελεσματικά χωρίς παράλληλη προστασία του περιεχομένου της συμβάσεως εργασίας.

#### **2.4. ΜΗ ΟΥΣΙΩΔΕΙΣ ΟΡΟΙ ΕΡΓΑΣΙΑΣ**

Αν οι συμβαλλόμενοι αποδέχονται να τροποποιεί ο εργοδότης μονομερώς τους όρους εργασίας, το δικαίωμα αυτό πρέπει να αναφέρεται σε μη ουσιώδεις όρους. Μη ουσιώδεις είναι οι όροι εκείνοι, με τη μεταβολή των οποίων δεν ανατρέπεται ριζικά το περιεχόμενο της σύμβασης, δηλαδή οι όροι εργασίας, στους οποίους δεν απέβλεπαν κατά κύριο λόγο οι συμβαλλόμενοι. Εξάλλου το δικαίωμα του εργοδότη να τροποποιεί μονομερώς όρους εργασίας πρέπει να ασκηθεί κατά δίκαιη κρίση.

Ο όρος για μονομερή προσδιορισμό της παροχής αναφέρεται συνήθως ρητά στην ατομική σύμβαση εργασίας. Δεν αποκλείεται όμως να έχει συμφωνηθεί και σιωπηρά. Αυτό συμβαίνει όταν π.χ. από τις προϋποθέσεις υπό τις οποίες χορηγεί ο εργοδότης μία οικειοθελή παροχή προκύπτει σαφώς ότι έχει επιφυλάξει για τον εαυτό του το δικαίωμα να ανακαλεί την παροχή αυτήν ή να μειώνει το ύψος της σε περίπτωση μη συνδρομής κάποιας προϋπόθεσης.

Το δικαίωμα του εργοδότη να μεταβάλλει μονομερώς όρους εργασίας μπορεί να συμφωνηθεί και σε συλλογική σύμβαση ή κανονισμό εργασίας.

Επειδή η συλλογική σύμβαση συνάπτεται μεταξύ ισότιμων κατά τεκμήριο φορέων μετά από ελεύθερες συλλογικές διαπραγματεύσεις και επειδή ο κανονισμός

<sup>3</sup> Βλπ. άρθρ.8 Ν 2112/1920. Για την έννοια της καταστρατήγησης νόμου, βλπ. Αντί άλλων Σπ. Βρέλλη, "Η κατάργησις εἰς τὸ ιδιωτικόν διεθνὲς δίκαιον", 1979, σελ.2επ, Μπαλή, Γενικαὶ ἀρχαί, 1961, παρ.60, σελ.171 επ

εργασίας καταρτίζεται με κοινή απόφαση του Συμβουλίου των εργαζομένων και του εργοδότη, δεν υπάρχει ο κίνδυνος να επιβάλει η εργοδοτική πλευρά στην εργασιακή τη συναρμολόγηση όρους για μονομερή μεταβολή των όρων εργασίας από τον εργοδότη. Ωστόσο και η συλλογική σύμβαση ή ο κανονισμός δεν επιτρέπεται να παρέχουν στον εργοδότη το δικαίωμα να τροποποιεί μονομερώς ουσιώδεις όρους εργασίας. Υπάρχει και εδώ ο κίνδυνος με την άσκηση του δικαιώματος αυτού να καταστρατηγούνται οι αναγκαστικοί κανόνες για την καταγγελία της συμβάσεως εργασίας αορίστου χρόνου. Η μονομερής μεταβολή των όρων εργασίας πρέπει κατ' ανάγκη να αναφέρεται σε μη ουσιώδεις όρους εργασίας και να γίνεται κατά δίκαιη κρίση.

Τέλος, όταν το δικαίωμα του εργοδότη να μεταβάλει μονομερώς τους όρους εργασίας θεσπίζεται με συλλογική σύμβαση ή κανονισμό, προκύπτει το εξής ερώτημα: Οι κανονιστικοί όροι της συλλογικής συμβάσεως και του κανονισμού εργασίας περιέχουν κατώτατα όρια προστασίας; Η απάντηση στο ερώτημα είναι δυσχερής και εξαρτάται από τη συσχέτιση του περιεχομένου του σχετικού όρου της συλλογικής συμβάσεως με το περιεχόμενο της ατομικής συμβάσεως. Πάντως, όταν η ατομική σύμβαση, ενώ ρυθμίζει λεπτομερώς τους όρους εργασίας, δεν επαναλαμβάνει ούτε καν μνημονεύει το σχετικό όρο της συλλογικής σύμβασης ή έστω την ίδια τη συλλογική σύμβαση, τότε η ατομική σύμβαση είναι ευνοϊκότερη της συλλογικής και υπερισχύει.

## 2.5. Η ΑΠΟΔΟΧΗ ΤΗΣ ΜΕΤΑΒΟΛΗΣ

Η μεταβολή των όρων εργασίας παύει να είναι μονομερής, εάν τη αποδεχθεί ο εργαζόμενος ρητά ή σιωπηρά. Σιωπηρή αποδοχή συνιστά π.χ. η επί μακρό χρονικό διάστημα αδιαμαρτύρητη και ανεπιφύλακτη συμμόρφωση του εργαζόμενου με τους νέους όρους εργασίας. Σύμφωνα με τον Άρειο Πάγο<sup>4</sup>, από τις διατάξεις των άρθρων 361 ΑΚ και 7παρ.1 το ν. 2112/1920, προκύπτει ότι από τον εργοδότη η μονομερής μεταβολή των όρων εργασίας, αν γίνει δεκτή από τον εργαζόμενο-υπάλληλο, μετατρέπεται σε τροποποιητική της αρχικής σύμβασης, η οποία καταλύει, εφόσον δεν αντίκειται σε απαγορευτική διάταξη νόμου ή στα χρηστά ήθη, το δικαίωμα του

---

<sup>4</sup> ΑΠ. 698/1989,ΕΕΔ 1990,509



υπαλλήλου να απαιτήσει την εκπλήρωση της παροχής υπό τους προ της μεταβολής συμφωνημένους όρους.

Η αποδοχή της τροποποιητικής αυτής της συμβάσεως δύναται να γίνει ρητώς είτε σιωπηρώς, δηλαδή με πράξεις από τις οποίες συμπερασματικώς προκύπτει η βούληση του υπαλλήλου περί αποδοχής της. Τέτοια βούληση συνήγαγε το Δικαστήριο στη συγκεκριμένη περίπτωση από το γεγονός ότι ο εργαζόμενος για διάστημα τριών μηνών εκτελούσε αδιαμαρτύρητα τα καθήκοντά του στη νέα θέση που τροποποιήθηκε, η οποία ήταν προφανώς υποδεέστερη από την προηγούμενη που κατείχε<sup>5</sup>. Η συνέχιση της παροχής της εργασίας υπό το νέο βλαπτικό καθεστώς δεν συνιστά σιωπηρή αποδοχή, αν ο εργαζόμενος διαμαρτυρήθηκε ειδικά για τη δυσμενή αυτή μεταβολή. Η διαμαρτυρία μπορεί να είναι και ρηματική. Ορθά πάντως επισημαίνεται<sup>6</sup> ότι δεν αρκεί μόνο η ρηματική διαμαρτυρία του εργαζομένου, αλλά απαιτείται επιπλέον η άσκηση των αξιώσεών του κατά τον εργοδότη, που απορρέουν από τη μονομερή βλαπτική μεταβολή μέσα σε εύλογο χρονικό διάστημα. Αν ο εργαζόμενος για παράδειγμα, που παρά τις αρχικές επιφυλάξεις του, συνεχίζει να προσφέρει την εργασία του υπό το νέο βλαπτικό καθεστώς για μεγάλο σχετικά χρονικό διάστημα και παραλείπει καθ' όλο το διάστημα αυτό να ασκήσει τα δικαιώματά του, τότε υπάρχει σιωπηρή αποδοχή της βλαπτικής μεταβολής.

<sup>5</sup> Επίσης, κρίθηκε ότι συνιστά σιωπηρή αποδοχή της μεταβολής του τόπου εργασίας η μη απόκρουση από τον εργαζόμενο της μετάθεσής του μέσα σε εύλογο χρόνο (ΑΠ.698/1980, ΕΕΔ 1990.509.Μον. Π.Δρ 149/1984) καθώς επίσης και η, μετά την αύξηση του συμβατικού ωραρίου από τον εργοδότη, για μεγάλο χρονικό διάστημα παροχή της επιπλέον αυτής εργασίας από τον εργαζόμενο χωρίς διαμαρτυρία.

<sup>6</sup> ΑΠ 582/1979 ΕΕΔ 1980, 11: "Η συνέχιση υπό του μισθωτού της εργασίας του υπό το νέον βλαπτικόν καθεστώς δεν συνιστά αποδοχή της βλαπτικής μεταβολής εάν ούτος εναντιωθεί εις ταύτην διά τίνος τρόπου, οίον και η ρηματική αυτού διαμαρτυρία" ΑΚ 331/1992.ΕΕΔ 1993,459: "Η υπό του μισθωτού συνέχιση της παροχής εργασίας του υπό το νέο βλαπτικό καθεστώς δεν συνιστά αποδοχή αυτού και εντεύθεν τροποποίηση κατά το άρθρο 361ΑΚ των όρων της αρχικής συμβάσεως εργασίας, εάν αυτός εναντιώθηκε στη μεταβολή με κάποιον τρόπο και τέτοιον συνιστά η επίδοση εξώδικης δήλωσης στον εργοδότη" ΑΠ 732/1971, ΕΕΔ 1972,219,ΑΠ 603/1976,ΕΕΔ 1978,253,ΑΠ 446/1982.

## 2.6. ΤΡΟΠΟΙ ΑΝΤΙΔΡΑΣΗΣ ΤΟΥ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΥ ΑΠΕΝΑΝΤΙ ΣΤΗ ΜΟΝΟΜΕΡΗ ΒΛΑΠΤΙΚΗ ΜΕΤΑΒΟΛΗ

Ο εργαζόμενος απέναντι στη μονομερή βλαπτική μεταβολή μπορεί να αντιδράσει με έναν από τους παρακάτω τρόπους:

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

β) Να θεωρήσει τη μεταβολή ως καταγγελία της εργασιακής του σύμβασης από πλευράς εργοδότη και να αποχωρήσει από την εργασία, αξιώνοντας συγχρόνως τη νόμιμη αποζημίωσή του<sup>7</sup>.

Τη δυνατότητα αυτή παρέχει στον εργαζόμενο η διάταξη άρθρου 7 του ν.2112/1920. Αν ο εργαζόμενος δηλώσει ότι θεωρεί τη μεταβολή ως απόλυση, επέρχεται η λύση της σύμβασης και ο εργοδότης δεν μπορεί να αξιώσει την εργασία του μισθωτού, δηλώνοντας ότι καταλήγει να ανακαλεί τη βλαπτική μεταβολή, εκτός αν καταρτισθεί νέα σύμβαση με τη συγκατάθεση του μισθωτού.

Η διάταξη του άρθρου 7 του ν.2112/1920 δεν καθιερώνει πλάσμα δικαίου, ώστε η μονομερής βλαπτική μεταβολή που επιχειρείται από τον εργοδότη να θεωρείται σε κάθε περίπτωση ως καταγγελία και να συνεπάγεται αφ' εαυτής τη λύση της σύμβασης<sup>8</sup>, αλλά τεκμήριο υπέρ του εργαζομένου, ο οποίος έχει τη δυνατότητα να μη θεωρήσει τη βλαπτική μεταβολή ως καταγγελία και

γ) Να εμμένει 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 που ορίζει το άρθρο 656 ΑΚ, δηλαδή η καταβολή των μισθών υπερημερίας.

Εάν ο μισθωτός επιθυμεί να διατηρήσει τη θέση εργασίας, χωρίς όμως να υποκύψει στη δυσμενέστερη μεταβολή των όρων της, από τις τρεις παραπάνω

<sup>7</sup> Βλ. ΑΠ 247/1963, ΕΕΔ 1963, 729 σύμφωνα με την οποία, η αξίωση αποζημίωσης «γεννάται και καθίσταται απαιτητή από της εντός ευλόγου χρόνου αποκρούσεως της γενομένης μεταβολής των όρων της συμβάσεως υπό του μισθωτού, θεωρούντο αυτήν ως καταγγελία της συμβάσεως υπό της εργοδότηδος και απασχόντος της εργασίας». Για την εφαρμογή, ως προς την αξίωση αποζημίωσης, της εξαμηνιαίας προθεσμίας του άρθρου 6 παρ.2ν.3198/1955 βλ παρακάτω αριθμ.1134.

<sup>8</sup> ΕΕΔ 1974,641: «Κατά το άρθρον 7 παρ.1 ν. 2112 πάσα μονομερής μεταβολή των όρων της υπαλληλικής συμβάσεως βλάπτουσα τον υπάλληλο θεωρείται ως καταγγελία αυτής, της διατάξεως όμως ταύτης θεσπισθείσης υπέρ του υπαλλήλου, ούτος δύναται επικαλούμενος το ανίσχυρον αλλοιώσεως της συμβάσεως, δι'ην μη ορίζοντος του νόμου αλλώς απαιτείται σύμβασης κατά το άρθρον 3661 ΑΚ., να εμμένη εις αυτήν και δήλων ότι προσφέρεται εις εργασίαν υπό τους συμβατικούς όρους και καθεστών, ούτω, υπερήμερον, κατά το άρθρο 350 ΑΚ. τον εργοδότην να απαιτήσει κατά το άρθρον 656 ΑΚ τον μισθόν».

εναλλακτικές δυνατότητες θα επιλέξει την τρίτη. Η επιλογή όμως αυτή δεν τον απαλλάσσει από τον κίνδυνο που συνεπάγεται μια ενδεχόμενη πλάνη του εργαζομένου ως προς τα όρια του διευθυντικού δικαιώματος του εργοδότη. Αν αργότερα, επί της αγωγής του για καταβολή των οφειλομένων μισθών, κριθεί από το δικαστήριο ότι η συγκεκριμένη μεταβολή των όρων εργασίας ήταν εντός των ορίων του διευθυντικού δικαιώματος του εργοδότη, όπως αυτά καθορίζονται από το περιεχόμενο της σύμβασης και του ΑΚ 281, τότε η αποδοχή του εργαζομένου από την εργασία δεν του στερεί μόνο τις αποδοχές του για όσο διάστημα δεν παρέχει τις υπηρεσίες<sup>9</sup> του, αλλά είναι δυνατό να θεωρηθεί και ως σιωπηρή καταγγελία σύμβασης εργασίας από τη δική του πλευρά. Εκτός τούτου, είναι πολύ πιθανό, λόγω της άρνησης του εργαζομένου να συμμορφωθεί στους νέους όρους εργασίας, ο ίδιος ο εργοδότης να καταγγείλει τη σύμβαση. Εφόσον κριθεί ότι η μεταβολή των όρων εργασίας καλύπτονται από το διευθυντικό δικαίωμα ή από το σχετικό όρο της σύμβασης, η καταγγελία που ακολουθεί η άρνηση συμμόρφωσης του εργαζομένου στους νέους όρους εργασίας, σύμφωνα με την νομολογία, δεν είναι καταχρηστική. Θα πρέπει δε στο σημείο αυτό να παρατηρήσουμε ότι τα όρια του διευθυντικού δικαιώματος είναι συνήθως ρευστά, με αποτέλεσμα η πλάνη των εργαζομένων, ως προς την έκταση του διευθυντικού δικαιώματος, σε αρκετές περιπτώσεις να είναι δικαιολογημένη.

Για να αποφύγει τους κινδύνους<sup>10</sup> που περιγράψαμε παραπάνω, ο εργαζόμενος έχει τη δυνατότητα να συνεχίσει να εργάζεται προσωρινά με τους νέους όρους εργασίας, επιφυλασσόμενος για τα δικαιώματά του από τη σύμβαση. Τέτοια επιφύλαξη συνιστά και η ρηματική διαμαρτυρία του εργαζομένου<sup>11</sup>. Η επιφύλαξη αυτή επιτρέπει στον εργαζόμενο να διεξάγει έναν δικαστικό αγώνα για το νόμιμο ή παράνομο χαρακτήρα της μεταβολής, ασκώντας αναγνωριστική αγωγή<sup>12</sup>, χωρίς να θεωρείται η συνέχιση της απασχόλησής του με τους νέους όρους εργασίας ως σιωπηρή αποδοχή. Έτσι, επιτυγχάνεται ο δικαστικός έλεγχος της μονομερούς μεταβολής, χωρίς τον κίνδυνο όχι μόνο απώλειας του μισθού του αλλά και της

<sup>9</sup> Βλ. ΑΠ 667/1962, Ε3ΕΔ 1963,155.ΑΠ 250/1963,ΕΕΔ 19963,1046

<sup>10</sup> Μερική θεραπεία των κινδύνων αυτών παρέχει η δυνατότητα συνέχισης, προσωρινά, της απασχόλησης με τους πριν από τη μεταβολή όρους, στην οποία μπορεί να υποχρεωθεί ο εργοδότης Βλ. Κουκιάδης, *Εργατ. Δίκ.* 798, σημ 307 και παρακάτω αριθμ.1178.

<sup>11</sup> *Κουκιάδης, Εργατ. Δίκ. Σελ 798. Βλ και ΑΠ 582/1979, ΕΕΔ 1980,11. ΑΠ 1442/1979, ΕΕΔ 1980,291.*

<sup>12</sup> Η επιφύλαξη δεν στερεί από τον εργαζόμενο τη δυνατότητα, παράλληλα με την άσκηση ανταγωνιστικής αγωγής, να ζητήσει και τη λήψη ασφαλιστικών μέτρων, με αίτημα την καταδίκη του εργοδότη να συνεχίσει να αποδέχεται την εργασία σύμφωνα με τους πριν από τη μεταβολή όρους. Βλ. Καζάκο.

θέσεως εργασίας. Αν ο εργαζόμενος χάσει το δικαστικό αγώνα, διατηρεί τη θέση του, υποκύπτοντας πλέον οριστικά στη δυσμενέστερη μεταβολή. Όπως ορθά επισημαίνει η Εφ Αθ 6833/1990, «σε κάθε περίπτωση δεν είναι απαραίτητο ο μισθωτός να εγκαταλείψει την εργασία του και να αναλάβει τους κινδύνους ενός δικαστικού αγώνα, αλλά μπορεί να συνεχίσει την εργασία του με τους νέους όρους, αφού επιφυλαχθεί για το δικαίωμά του και στη συνέχεια να διεξάγει το δικαστικό αγώνα για τον παράνομο ή νόμιμο χαρακτήρα της μεταβολής».

## ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΤΡΙΤΟ

### ΤΟ ΔΙΕΥΘΥΝΤΙΚΟ ΔΙΚΑΙΩΜΑ

#### 3.1. ΤΟ ΔΙΕΥΘΥΝΤΙΚΟ ΔΙΚΑΙΩΜΑ ΤΟΥ ΕΡΓΟΔΟΤΗ

Διευθυντικό δικαίωμα είναι η εξουσία του εργοδότη να προσδιορίζει και να εξειδικεύει την υποχρέωση προς παροχή εργασίας του μισθωτού καθορίζοντας το είδος, τον τρόπο, τον τόπο και το χρόνο εργασίας με σκοπό την προσφορότερη οργάνωση και λειτουργία της εκμεταλλεύσεως και την κατά το δυνατό καλύτερη αξιοποίηση της εργασίας. Το διευθυντικό δικαίωμα συνδέεται άμεσα με την έννοια της εξαρτημένης εργασίας. Τα όρια του διευθυντικού δικαιώματος ποικίλουν κατά περίπτωση και είναι δυνατό σε άλλες εργασιακές σχέσεις να είναι ευρύτερα και σε άλλες στενότερα, σχέση εξαρτημένης εργασίας χωρίς διευθυντικό δικαίωμα δεν νοείται.

Στην πράξη, τα όρια μεταξύ επιτρεπτών βάσει του διευθυντικού δικαιώματος μεταβολών και μεταβολών που αντίκεινται στη σύμβαση (μονομερών) είναι πολλές φορές δυσδιάκριτα και μόνο μέσα από την ερμηνεία του περιεχομένου της συγκεκριμένης ατομικής σύμβασης μπορούν να καθοριστούν. Πάντως, ακόμη και όταν από την ερμηνεία της σύμβασης προκύπτει ότι αυτή δεν έχει ρυθμίσει συγκεκριμένο ζήτημα αναφορικά με τους όρους παροχής της εργασίας, αφήνοντας έτσι περιθώρια εκδήλωσης του διευθυντικού δικαιώματος<sup>13</sup>, γίνεται δεκτό ότι το διευθυντικό δικαίωμα δεν παρέχει στον εργοδότη την εξουσία να μεταβάλλει τους όρους παροχής εργασίας κατά τρόπο που να προκαλείται στον εργαζόμενο υλική ή ηθική βλάβη.<sup>14α,β</sup>

Αναφορικά π.χ. με το είδος εργασίας, γίνεται δεκτό ότι το διευθυντικό δικαίωμα δεν παρέχει στον εργοδότη την εξουσία να αναθέτει στον εργαζόμενο την

<sup>13</sup> Το διευθυντικό δικαίωμα του εργοδότη είναι εγγενές στοιχείο της σύμβασης εξαρτημένης εργασίας, αφού εξαρτημένη εργασία σημαίνει εργασία που υποχρεούται να παράσχει ο εργαζόμενος υπό τη διεύθυνση και τις οδηγίες ενός άλλου προσώπου, του εργοδότη. Είναι επομένως ορθή η παρατήρηση (Λεβέντης, Η μεταβολή, σελ. 80) ότι, δηλαδή τα όρια του διευθυντικού δικαιώματος ποικίλουν κατά περίπτωση και είναι δυνατό σε άλλες εργασιακές σχέσεις να είναι ευρύτερα και σε άλλες στενότερα, σχέση εξαρτημένης εργασίας χωρίς το διευθυντικό δικαίωμα δεν νοείται.

<sup>14</sup> α. ΑΠ 224/1990, ΕΕΝ 1990,67. « Έτσι δεν μπορεί μονομερώς να τον υποβιβάζει με την ανάθεση σε αυτόν καθηκόντων κατώτερης φύσεως ή να προβαίνει σε δυσμενή μεταχείριση του ως προς τον τόπο, το χρόνο και τον τρόπο παροχής της εργασίας του».

β. Από τη διαπίστωση δηλαδή του βλαπτικού χαρακτήρα της μεταβολής η νομολογία καταλήγει στο συμπέρασμα ότι η συγκεκριμένη μεταβολή είναι και μονομερής, βρίσκεται εκτός των ορίων του διευθυντικού δικαιώματος. Όταν βέβαια από τη σύμβαση προκύπτει σαφώς ότι εργοδότης έχει επιφυλάξει στον εαυτό του το δικαίωμα να επιφέρει μεταβολές των όρων εργασίας που καθιστούν δυσμενέστερη τη θέση του εργαζόμενου (συμβατική διερεύνηση το θέμα του διευθυντικού δικαιώματος), τότε οι μεταβολές αυτές, αν και βλαπτικές δεν είναι «μονομερείς», αλλά «συμφωνημένες».

εκτέλεση κατώτερων εργασιών, ανεξάρτητα από το αν η μεταβολή αυτή συνεπάγεται μείωση των αποδοχών, εκτός αν από τη σύμβαση προκύπτει σαφώς το αντίθετο<sup>15</sup>. Ακόμη κι αν ο εργοδότης έχει επιφυλάξει ρητά στον εαυτό του το δικαίωμα να αναθέτει στον εργαζόμενο την εκτέλεση εργασίας διαφορετικής από αυτή που συμφωνήθηκε αρχικά να παρέχει, εφόσον δεν προκύπτει κάτι άλλο από τη σύμβαση, η εξουσία αυτή περιορίζεται στην ανάθεση ισότιμων εργασιών. Επίσης, αναφορικά με τον τόπο εργασίας, το δικαίωμα του εργοδότη να μεταβάλλει τον τόπο εργασίας δεν περιλαμβάνει και το δικαίωμά του να μεταθέτει τον εργαζόμενο σε θέση με δυσμενέστερους σε σχέση με την προηγούμενη θέση όρους εργασίας (π.χ. μείωση αποδοχών)<sup>16</sup>. Η ανάγκη ύπαρξης του διευθυντικού δικαιώματος εξηγείται από το γεγονός ότι: α) στη σχέση εξαρτημένης εργασίας ο εργαζόμενος θέτει την εργασιακή του δύναμη στη διάθεση κάποιου άλλου, του εργοδότη και β) Οι διάφοροι παράγοντες που διαμορφώνουν την εργασιακή σχέση ( π.χ. νόμος, συλλογική σύμβαση, κανονισμός ) δεν ρυθμίζουν ούτε είναι δυνατόν να ρυθμίζουν τους όρους εργασίας κατά τρόπο εξαντλητικό. Προκύπτει λοιπόν η ανάγκη να προσδιορίζεται διαρκώς και να εξειδικεύεται η παροχή εργασίας του μισθωτού κατά τη λειτουργία της σχέσης εργασίας. Με το διευθυντικό δικαίωμα ο εργοδότης δεν προσδιορίζει μόνο την παροχή εργασίας εκ μέρους του, αλλά επιπλέον εκδίδει γενικές ή ειδικές οδηγίες που ρυθμίζουν τη συμπεριφορά του μισθωτού κατά την εκτέλεση της εργασίας π.χ. τήρηση μέτρων ασφαλείας κατά την εκτέλεση της εργασίας του.

Τέλος, διχογνωμία επικρατεί ως προς τη θεμελίωση του διευθυντικού δικαιώματος. Έχει υποστηριχθεί κατά καιρούς ότι το διευθυντικό δικαίωμα προκύπτει από την ιδιοκτησία του εργοδότη επί των μέσων παραγωγής, από το γεγονός ότι ο εργοδότης φέρει τον επιχειρηματικό κίνδυνο για τη λειτουργία της εκμεταλλεύσεως και τον κίνδυνο και την αξιοποίηση της εργασίας του μισθωτού από την ένταξη του μισθωτού στην εκμετάλλευση<sup>17</sup>, από τη φύση και την ουσία της σχέσεως εξαρτημένης εργασίας.

Κατά μία άλλη γνώμη το διευθυντικό δικαίωμα προκύπτει από το νόμο και το νομολογικό δίκαιο. Κρατούσα και κατά τη γνώμη μας ορθότερη είναι η συμβατική θεωρία, σύμφωνα με την οποία θεμέλιο του διευθυντικού δικαιώματος είναι η

<sup>15</sup> Για τη δυνατότητα διεύρυνσης του διευθυντικού δικαιώματος προς την κατεύθυνση αυτή με συνταγματικές ρήτρες του, αλλά και για τα όρια της δυνατότητας αυτής.

<sup>16</sup> Δεν εκφεύγει πάντως των ορίων του διευθυντικού δικαιώματος η μετάθεση για το μόνο λόγο ότι συνεπάγεται για τον εργαζόμενο την απώλεια πρόσθετων παροχών, οι οποίες όμως συνδέονται με την προηγούμενη θέση και δικαιολογούνται λόγω των ιδιαίτερων συνθηκών της.

<sup>17</sup> Βλ. Καρακατσάνη, Η έννομος τάξις της εκμεταλλεύσεως, σελ. 243,244.

ατομική σύμβαση εργασίας. Η ανάληψη του επιχειρηματικού κινδύνου από τον εργοδότη, η ιδιοκτησία του επί των μέσων παραγωγής και η ένταξη του μισθωτού στην εκμετάλλευση συνιστούν ίσως μία κοινωνιολογική εξήγηση όχι όμως και το γενεσιουργό λόγο του διευθυντικού δικαιώματος.

Γενεσιουργός λόγος του διευθυντικού δικαιώματος είναι το γεγονός ότι ο μισθωτός προσλαμβάνεται κατόπιν συμφωνίας με σχέση εξαρτημένης εργασίας και θέτει την εργασία του στη διάθεση του εργοδότη. Σιωπηρός κι αυτονόητος όρος της σύμβασης εξαρτημένης εργασίας είναι ότι ο εργοδότης δικαιούται, μέσα στα πλαίσια της συμβάσεως, να δίνει οδηγίες και εντολές κατά την εκτέλεση της εργασίας, τις οποίες ο εργαζόμενος έχει υποχρέωση να ακολουθήσει<sup>18</sup>.

### **3.2. ΟΡΙΑ ΤΟΥ ΔΙΕΥΘΥΝΤΙΚΟΥ ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΟΣ**

Με το διευθυντικό δικαίωμα δεν είναι δυνατόν να μεταβάλλονται οι ουσιώδεις όροι εργασίας, ο εργοδότης, μπορεί να προσδιορίσει κατά δίκαιη κρίση μόνο μη ουσιώδεις όρους εργασίας.

Η ατομική σύμβαση εργασίας θέτει όρια στην άσκηση του διευθυντικού δικαιώματος, μπορεί να το διευρύνει ή να το περιορίζει. Όσο γενικότερη είναι η διατύπωση της συμβάσεως εργασίας τόσο ευρύτερα είναι και τα όρια του διευθυντικού δικαιώματος. Αντίθετα, όσο περισσότερο η σύμβαση εργασίας εξειδικεύει τον τόπο, τον τρόπο, το χρόνο, το είδος και τις συνθήκες εργασίας του μισθωτού, τόσο πιο περιορισμένη είναι η άσκηση του διευθυντικού δικαιώματος. Κατά συνέπεια τα όρια του διευθυντικού δικαιώματος προκύπτουν από την ερμηνεία της συγκεκριμένης συμβάσεως εργασίας είτε κατά την αρχική της διατύπωση είτε σύμφωνα με τις μεταγενέστερες τροποποιήσεις της.

Για το διευθυντικό δικαίωμα ισχύει ο κανόνας ότι το δικαίωμα αυτό, όπως αναφέραμε και παραπάνω, δεν περιέχει εξουσία στον εργοδότη να μεταβάλλει τους όρους εργασίας επί το δυσμενέστερο, εκτός αν από τη σύμβαση εργασίας προκύπτει σαφώς το αντίθετο. Έστω λοιπόν ότι η σύμβαση εργασίας επιτρέπει τη μετάθεση, δεν έχει δικαίωμα ο εργοδότης, ασκώντας το δικαίωμα μεταθέσεως, να περικόψει τις αποδοχές του μισθωτού. Γενικότερα, δεν επιτρέπεται η μονομερής μείωση των αποδοχών χωρίς σαφή σχετική πρόβλεψη στη σύμβαση εργασίας. Κατά τον ίδιο

---

<sup>18</sup> Κατά τη νομολογία το διευθυντικό δικαίωμα προκύπτει από το άρθρο 625 ΑΚ Βλ. ΑΠ890/86, ΕΕΔ 46, σελ.293.

τρόπο θα κριθεί το ζήτημα αν ο εργοδότης έχει δικαίωμα να μεταθέσει το μισθωτό. Το διευθυντικό δικαίωμα παρέχει στον εργοδότη κατ' αρχήν το δικαίωμα να καθορίσει τον τόπο εργασίας του μισθωτού. Είναι όμως πολύ αμφίβολο αν από το διευθυντικό δικαίωμα προκύπτει η εξουσία του εργοδότη να μεταβάλλει τον τόπο εργασίας κατά τέτοιο τρόπο, ώστε να τροποποιούνται επί το δυσμενέστερο οι συνθήκες εργασίας του μισθωτού. Για παράδειγμα η μετάθεση των μισθωτών μέσα στην ίδια πόλη δεν καθιστά συνήθως δυσμενέστερες τις συνθήκες παροχής εργασίας και για τον λόγο αυτό ο εργοδότης στα πλαίσια του διευθυντικού δικαιώματος δικαιολογεί τη μετάθεση του μισθωτού από εκμετάλλευση σε εκμετάλλευση μέσα στην ίδια πόλη ή περιοχή. Η μετάθεση όμως του μισθωτού σε εκμετάλλευση που βρίσκεται σε άλλη πόλη ή περιφέρεια μεταβάλλει συνήθως τις συνθήκες διαβίωσης και εργασίας επί το δυσμενέστερο, γιατί ο μισθωτός υποχρεώνεται να αλλάξει τις συνθήκες της ιδιωτικής και οικογενειακής του ζωής. Και δεν είναι δυνατό ο εργοδότης, ασκώντας το διευθυντικό δικαίωμα, να μεταβάλλει μονομερώς τους όρους εργασίας κατά τέτοιο τρόπο, ώστε να προκαλεί ριζική μεταβολή στον ιδιωτικό βίο του μισθωτού<sup>19</sup>. Για το λόγο αυτό το διευθυντικό δικαίωμα δεν παρέχει κατ' αρχήν την εξουσία στον εργοδότη να μεταθέσει το μισθωτό σε άλλη πόλη ή περιφέρεια, εκτός αν από την ατομική σύμβαση εργασίας, τον κανονισμό, τη συλλογική σύμβαση κ.τ.λ., προκύπτει το αντίθετο.

Δεν θεωρούμε λοιπόν ως ορθές τις δικαστικές αποφάσεις που δέχονται ότι, αν ο εργοδότης διατηρεί εκμεταλλεύσεις σε διαφορετικούς τόπους, τότε έχει το δικαίωμα να μεταθέσει το μισθωτό σε έναν από τους τόπους αυτούς. Ορθότερη είναι η γνώμη που δέχεται το δικαίωμα μεταθέσεως μόνο εφόσον κατά την πρόσληψη του μισθωτού ο εργοδότης είχε ήδη δίκτυο εκμεταλλεύσεων σε διαφορετικές πόλεις και ο μισθωτός γνωρίζει το γεγονός αυτό κατά την κατάρτιση της συμβάσεως, έστω και αν δεν γνωρίζει ακριβώς την έκταση του δικτύου. Πράγματι, στην τελευταία περίπτωση είναι εύλογο να υποθέσει κανείς ότι ο μισθωτός αποδέχθηκε σιωπηρά την εξουσία

---

<sup>19</sup> Κατά την κατάρτιση της συμβάσεως ο εργαζόμενος προσαρμόζει συνήθως τους όρους εργασίας στις συνθήκες της ιδιωτικής και οικογενειακής του ζωής. Επομένως, αν οι συνθήκες της ιδιωτικής ζωής του μισθωτού συναπαρτίζουν τα περιστατικά εκείνα επί των οποίων στηρίχθηκαν τα μέρη για τη σύναψη της σύμβασης εργασίας (βλ. για τη θεωρία του δικαιοπρακτικού θεμέλιου Γαζή, Η μη εκπλήρωση της ενοχικής συμβάσεως, έκδοση 1987, σελ.168 έπ. Σακκέτα, Ερμ ΑΚ 388, αριθμ.5,16). Δεν είναι λοιπόν δυνατό ο εργοδότης να αγνοεί τα περιστατικά αυτά κατά την άσκηση του διευθυντικού δικαιώματος. Οι παραπάνω λόγοι δικαιολογούν άλλωστε τη ρύθμιση του άρθρου 7 παρ.2 Ν.2112/1920, κατά την οποία η μετάθεση του μισθωτού στο εξωτερικό χωρίς τη συναίνεση του συνιστά μονομερή βλαπτική μεταβολή των όρων έργων των όρων της συμβάσεως.



του εργοδότη να τον μεταθέτει σε άλλη πόλη, εφόσον βέβαια από τη σύμβαση εργασίας του δεν προκύπτει κάτι διαφορετικό.

Επίσης ο εργοδότης ασκώντας το διευθυντικό δικαίωμα δικαιούται να προσδιορίζει τα συγκεκριμένα καθήκοντα και τον τομέα απασχόλησης του μισθωτού και να ρυθμίζει κάθε ζήτημα που ανάγεται στην οργάνωση και λειτουργία της εκμεταλλεύσεως, δεν δικαιούται να υποβιβάσει τον εργαζόμενο, να του αναθέτει καθήκοντα διαφορετικά από εκείνα που προβλέπει η σύμβαση εργασίας ή να περιορίσει τα συμβατικά αυτά καθήκοντα με ή χωρίς παράλληλη μείωση των αποδοχών του. Στα πλαίσια του διευθυντικού δικαιώματος ο εργοδότης μπορεί να αναθέσει στο μισθωτό καθήκοντα παρεμφερή προς το είδος της εργασίας του. Κατ' εξαίρεση ο εργοδότης ασκώντας το διευθυντικό δικαίωμα μπορεί να αναθέσει στο μισθωτό και καθήκοντα διαφορετικά από εκείνα που προβλέπει η σύμβαση εργασίας. Αυτό όμως επιτρέπεται μόνο εφόσον η ανάθεση έχει προσωρινό χαρακτήρα και υπαγορεύεται από έκτακτες ανάγκες που αντιμετωπίζει η εκμετάλλευση. Στις περιπτώσεις αυτές η άσκηση του διευθυντικού δικαιώματος καθ' υπέρβαση των ορίων που θέτει η ατομική σύμβαση εργασίας δικαιολογείται από τις αρχές της καλής πίστωσης, των συναλλακτικών ηθών και του προσωπικού δεσμού μεταξύ εργοδότη και μισθωτού.

Όρια στην άσκηση του διευθυντικού δικαιώματος δεν θέτει μόνο η ατομική σύμβαση αλλά και οι άλλες πηγές, δηλαδή το Σύνταγμα, οι νόμοι, οι συλλογικές συμβάσεις, οι κανονισμοί εργασίας, οι εγκύκλιοι και οι γενικοί όροι εργασίας. Ιδιαίτερη σημασία για την άσκηση του διευθυντικού δικαιώματος έχουν οι κανονισμοί εργασίας. Οι κανονισμοί εργασίας ρυθμίζουν την εσωτερική οργάνωση και λειτουργία της εκμεταλλεύσεως καθώς και τη συμπεριφορά και συνεργασία των μισθωτών κατά την εκτέλεση της εργασίας και τη σχέση τους προς τον εργοδότη.

Το περιεχόμενο των κανονισμών ρυθμίζει κατά μεγάλο μέρος την άσκηση του διευθυντικού δικαιώματος του εργοδότη. Όρια επίσης για την άσκηση του διευθυντικού δικαιώματος θεσπίζουν και οι κοινές αποφάσεις μεταξύ εργοδότη και Συμβουλίου των εργαζομένων για τα θέματα που απαριθμεί το άρθρο 12 παρ. 4 Ν.1767/88<sup>20</sup>.

<sup>20</sup> π.χ. κατάρτιση του κανονισμού υγιεινής και ασφάλειας, των ενημερωτικών προγραμμάτων για τις νέες μεθόδους οργάνωσης της επιχειρήσεως και τη χρήση νέων τεχνολογιών, προγραμματισμός επιμόρφωσης διαρκούς εκπαίδευσης και μετεκπαίδευσης του προσωπικού προγραμματισμός των κανονικών αδειών κ.τ.λ.

Σημαντική για την άσκηση του διευθυντικού δικαιώματος είναι η αρμοδιότητα του Συμβουλίου των εργαζομένων να συναποφασίζει με τον εργοδότη για τον τρόπο ελέγχου της παρουσίας και της συμπεριφοράς των εργαζομένων μέσα στην εκμετάλλευση με τη χρήση οπτικοακουστικών ή άλλων μέσων.

### **3.3. Η ΚΑΤΑΧΡΗΣΤΙΚΗ ΑΣΚΗΣΗ ΤΟΥ ΔΙΕΥΘΥΝΤΙΚΟΥ ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΟΣ**

Όρια στο διευθυντικό δικαίωμα δεν θέτει μόνο η ατομική σύμβαση και οι άλλοι ιεραρχικά ανώτεροι παράγοντες διαμόρφωσης των όρων εργασίας, αλλά και η διάταξη του άρθρου 281 ΑΚ που απαγορεύει την κατάχρηση δικαιώματος<sup>21</sup>. Ο μονομερής προσδιορισμός των όρων εργασίας, που επιχειρεί ο εργοδότης βάσει του διευθυντικού δικαιώματος, πρέπει να υπηρετεί τους σκοπούς του δικαιώματος αυτού, δηλαδή την κατά το δυνατόν καλύτερη αξιοποίηση της εργασίας και την προσφορότερη οργάνωση. Αν ο μονομερής προσδιορισμός της παροχής δεν αποβλέπει στην πραγματοποίηση των παραπάνω σκοπών, τότε δεν υπάρχει χρήση αλλά κατάχρηση του διευθυντικού δικαιώματος<sup>22</sup>. Όπως η άσκηση του δικαιώματος της καταγγελίας έτσι και η άσκηση του διευθυντικού δικαιώματος πρέπει να δικαιολογείται από το «καλώς νοούμενο συμφέρον της επιχείρησης»<sup>23</sup>.

Η κρίση για το αν η άσκηση του διευθυντικού δικαιώματος υπερβαίνει προφανώς τα όρια που θέτουν τα αντικειμενικά κριτήρια του άρθρου 281 Αστικού Κώδικα εξαρτάται από την εκτίμηση των ειδικών συνθηκών της συγκεκριμένης περίπτωσης και απαιτεί τη στάθμιση των συγκρουόμενων συμφερόντων των μερών, εν όψει ακριβώς των συνθηκών αυτών. 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. Η επιταγή αυτή ισχύει, πολύ περισσότερο, στην προκειμένη περίπτωση, καθ' όσον πρόκειται για εξουσία μονομερούς προσδιορισμού

<sup>21</sup> Βλέπε αναλυτικά Ζερδελή, ατομικές εργασιακές σχέσεις, σελ. 411 επ.

<sup>22</sup> Βλέπε Καρακατσάνη / Γαρδίκια, Ατομικό Εργατικό Δίκαιο σελ. 435 Λεβέντη, Η μεταβολή, σελ.91, οι οποίοι ορθά επισημαίνουν τον έντονα λειτουργικό χαρακτήρα του διευθυντικού δικαιώματος.

<sup>23</sup> Έτσι όταν ο εργοδότης μέσα στα όρια του διευθυντικού δικαιώματος μεταθέτει τον εργαζόμενο από τόπο σε τόπο ή από υπηρεσία σε άλλη, ή μεταβάλλει το είδος της εργασίας, πρέπει να ασκεί το δικαίωμά του κατά τους κανόνες της καλής πίστης και κατά δίκαιη κρίση, αποβλέποντας στο πραγματικό συμφέρον της επιχείρησης και στην εύρυθμη λειτουργία της.

των όρων εκπλήρωσης της παροχής, έστω και αν η εξουσία αυτή στηρίζεται στη συμφωνία των μερών.

Σύμφωνα με τη νομολογία, στην έννοια της μονομερούς βλαπτικής μεταβολής του άρθρου 7 του Ν.2112/1920 εμπίπτουν και οι μεταβολές εκείνες που γενικά βρίσκονται εντός των ορίων του διευθυντικού δικαιώματος, όπως αυτά προσδιορίζονται από το περιεχόμενο της σύμβασης και επομένως δεν πρόκειται στην κυριολεξία για μονομερείς, κατά παράβαση της σύμβασης, τροποποιήσεις, στη συγκεκριμένη όμως περίπτωση η άσκηση του διευθυντικού δικαιώματος, εν όψει των συνθηκών που τη συνοδεύουν και των κινήτρων του εργοδότη, είναι καταχρηστική. Όπως επισημαίνει ο Άρειος Πάγος, «η εξομοίωσης πάσης μονομερούς μεταβολής των όρων εργασίας με καταγγελία της συναφθείσης συμβάσεως αορίστου διάρκειας τελεί υπό την προϋπόθεση ότι ο εργοδότης επιχειρεί να επιβάλλει αυτήν είτε κατά παράβαση των συνομολογηθέντων όρων της συμβάσεως ή των ισχυουσών κατά περίπτωσιν διατάξεων του νόμου, είτε κατά καταχρηστική την ενάσκησιν του ανήκοντος εις αυτόν διευθυντικού δικαιώματος».

Παράδειγμα: Σύμφωνα με την πάγια νομολογία, αν ο εργοδότης διατηρεί περισσότερες εκμεταλλεύσεις ή υποκαταστήματα σε διαφορετικούς τόπους (πόλεις), τότε, βάσει του διευθυντικού δικαιώματος, έχει την εξουσία να μεταθέτει τον εργαζόμενο σε έναν από τους τόπους αυτούς, εκτός αν έχει συμφωνηθεί το αμετάθετο<sup>24</sup>. Δεν θα πρέπει όμως να ασκεί το διευθυντικό του δικαίωμα καταχρηστικά. Υπάρχει δε κατάχρηση, όταν η μετάθεση δεν υπαγορεύεται από οργανωτικές ή άλλες ανάγκες της επιχείρησης ή από αντικειμενικούς λόγους, που αφορούν το πρόσωπο του εργαζομένου (π.χ. συμπεριφορά του εργαζομένου που

<sup>24</sup> Δικαιολογημένα η θέση αυτή της νομολογίας συναντά σοβαρές αντιρρήσεις από την πλευρά της θεωρίας. Βλέπε Λεβέντη, Η μεταβολή, σελ.86 Αηζουριώτη, ΕΕργΔ 1991, 454 Κουκιάδη, Εργατ.Δικ., σελ.520. Μια τόσο σημαντική μεταβολή του τόπου εργασίας, όπως είναι η μετάθεση σε άλλη πόλη ή περιφέρεια, η οποία κατά κανόνα συνεπάγεται τη ριζική αλλαγή των συνθηκών της ιδιωτικής και οικογενειακής ζωής του εργαζομένου (μετοίκηση), δεν αφήκει στο περιεχόμενο του διευθυντικού δικαιώματος του εργοδότη, στην εξουσία δηλαδή μονομερούς προσδιορισμού των όρων (του τόπου) παροχής της εργασίας. Αντίθετα, καλύπτεται από το διευθυντικό δικαίωμα η μετάθεση του εργαζομένου σε άλλη εκμετάλλευση της ίδιας πόλης ή περιοχής, επειδή συνήθως δεν καθιστά δυσμενέστερες τις συνθήκες παροχής της εργασίας, και πολύ περισσότερο η μετάθεση από τμήμα σε άλλο τμήμα της ίδιας εκμετάλλευσης, αρκεί βέβαια οι παρεχόμενες υπηρεσίες στις νέες θέσεις εργασίας, στις οποίες τοποθετείται ο εργαζόμενος, να ανταποκρίνονται στο είδος εργασίας που συμφωνήθηκε να παρέχει και η μετάθεση να μη συνεπάγεται μείωση των αποδοχών. Δεδομένου ότι ο τόπος παροχής εργασίας είναι ουσιώδης όρος της σύμβασης εργασίας για τον εργαζόμενο και η επιλογή εργασίας γίνεται κατ' αρχήν σε συνάρτηση με συγκεκριμένο τρόπο, πράγμα που είναι γνωστό στους συμβαλλόμενους, ο εργοδότης έχει το δικαίωμα να μεταθέσει τον εργαζόμενο σε άλλη πόλη ή περιφέρεια, μόνο αν αυτό προβλέπεται στη σύμβαση. Ο σχετικός όρος μπορεί βέβαια να είναι και σιωπηρός. Επομένως, η ύπαρξη ή όχι δικαιώματος μετάθεσης είναι ζήτημα ερμηνείας της σύμβασης, η οποία θα γίνει σύντομα με τις αρχές της καλής πίστης, λαμβανομένων υπόψη και των συναλλακτικών ηθών. Σύμφωνα με μια γνώμη (Καρακατσάνης, η έννομος τάξις, σελ. 257. Λεβέντης, Η μεταβολή, σελ.88) σιωπηρή συμφωνία συνάγεται από το γεγονός ότι κατά την πρόσληψη του εργαζομένου ο εργοδότης έχει ήδη δικτυο εκμεταλλεύσεων σε διαφορετικές πόλεις και αυτό το γνωρίζει ο εργαζόμενος έστω κι αν δεν γνωρίζει ακριβώς την έκταση του δικτύου, οπότε, εφόσον από τη σύμβαση δεν προκύπτει κάτι διαφορετικό, θεωρείται ότι αποδέχθηκε σιωπηρά την εξουσία του εργοδότη να τον μεταθέσει σε άλλη πόλη.

καθιστά αδύνατη την αρμονική συνεργασία με τους συναδέλφους του<sup>25</sup>, αλλά γίνεται για λόγους εκδίκησης, επειδή π.χ. ο εργαζόμενος ανέπτυξε νόμιμη συνδικαλιστική δράση ή διεκδίκησε δικαστικά ή εξώδικα νόμιμες αξιώσεις του.

Ακόμη κι αν συντρέχουν υπηρεσιακές ανάγκες, ο εργοδότης, εφόσον ο λόγος της μετάθεσης δεν συνδέεται με το πρόσωπο συγκεκριμένου εργαζομένου, οφείλει να επιλέξει τον ή τους εργαζόμενους που θα μεταθέσει, λαμβάνοντας υπόψη ορισμένα στοιχεία, όπως είναι οι προσωπικές συνθήκες τους, οι ατομικές και οικογενειακές ανάγκες, η μακροχρόνια παραμονή σε συγκεκριμένο τόπο<sup>26</sup>, η δυνατότητα μετακίνησης νεότερων σε ηλικία ή υπηρεσία εργαζομένων ή με λιγότερα οικογενειακά βάρη, ώστε να μην επιλέγονται οι εργαζόμενοι, για τους οποίους η εφαρμογή του συγκεκριμένου μέτρου έχει προφανώς επαχθέστερες συνέπειες σε σύγκριση με άλλους εργαζόμενους εξίσου κατάλληλους για την ικανοποίηση των αναγκών της επιχείρησης. Η μετάθεση που γίνεται χωρίς να ληφθούν υπόψη τα παραπάνω στοιχεία λαμβάνει χώρα κατά κατάχρηση του διευθυντικού δικαιώματος του εργοδότη και επομένως συνιστά μονομερή βλαπτική μεταβολή των όρων εργασίας<sup>27</sup>.

Είναι αυτονόητο ότι ο έλεγχος της άσκησης του διευθυντικού δικαιώματος, με βάση τον Α.Κ. 281, χωρεί όχι μόνο στην περίπτωση μεταβολής του τόπου εργασίας αλλά και άλλων όρων, όπως του είδους και του χρόνου εργασίας.

---

<sup>25</sup> Έτσι, δεν μπορεί να θεωρηθεί καταχρηστική η μετάθεσή της στο κατάστημα της Κισσάμου σε ομοίβαθμη θέση με την κατεχόμενη στο κατάστημα Χανίων, αφού τα αίτια της απόφασής του διοικητή είναι η πλημμελής εκπλήρωση των καθηκόντων της και στόχος η αποκατάσταση της εύρυθμης λειτουργίας του καταστήματος Χανίων και του κλίματος.

<sup>26</sup> Ορθά κρίθηκε ότι μόνο το γεγονός της επί μακρά σειρά ετών παροχής της εργασίας σε ορισμένη πόλη, χωρίς τη συνδρομή και άλλων στοιχείων, δε σημαίνει ότι προστέθηκε στην ατομική σύμβαση σιωπηρώς όρος για το αμετάθετο του εργαζομένου. Βλ. και Ζερδέλη, Η πρακτική της εκμετάλλευσης, σελ. 117 επ. Όμως, η μακροχρόνια παραμονή του εργαζομένου σε ορισμένο τόπο αποτελεί ένα στοιχείο, το οποίο οφείλει να λάβει υπόψη ο δικαστής κατά τη στάθμιση των συγκρουόμενων συμφερόντων των μερών, προκειμένου να κρίνει αν υπάρχει ή όχι καταχρηστική άσκηση του διευθυντικού δικαιώματος.

<sup>27</sup> ΑΠ 266/1990, ΔΕΝ 1991,216.

## ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΤΕΤΑΡΤΟ

### Η ΤΡΟΠΟΠΟΙΗΤΙΚΗ ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΑ

#### 4.1. ΓΕΝΙΚΑ

Στον εργοδότη διέξοδο για την αποδέσμευσή του από όρους σχέσης εργασίας, που του είναι πλέον επαχθείς, προσφέρει τη δυνατότητα να συνδέσει την πρόταση για μεταβολή των όρων της σχέσης με καταγγελία της σύμβασης εργασίας (τροποποιητική καταγγελία), αν δε γίνει αποδεκτή η προτεινόμενη μεταβολή. Με την τροποποιητική καταγγελία ο εργοδότης επιδιώκει κατά κύριο λόγο να αλλάξει τους όρους εργασίας και όχι να απολύσει το μισθωτό. Η τροποποιητική καταγγελία υπόκειται σε έλεγχο νομιμότητας και από την πλευρά της κατάχρησης δικαιώματος.

Μεταβολές των όρων εργασίας που δεν καλύπτονται από το διευθυντικό δικαίωμα ο εργοδότης, εφόσον δεν έχει επιφυλάξει με ειδικό όρο στην ατομική σύμβαση δικαίωμα μονομερούς μεταβολής, για να τις επιχειρήσει, απαιτείται η συναίνεση του εργαζομένου.

Πρέπει στο σημείο αυτό να παρατηρήσουμε ότι οι επιδιωκόμενες από τον εργοδότη μεταβολές των όρων εργασίας δεν εξυπηρετούν μόνο το συμφέρον της επιχείρησης. Είναι δυνατό να εξυπηρετούν και το συμφέρον του εργαζομένου, όπως όταν αυτές είναι αναγκαίες για τη διατήρηση της σχέσης εργασίας. Εάν π.χ. λόγω αναδιάρθρωσης τμήματος της επιχείρησης καταργηθεί η θέση εργασίας που κατέχει ο εργαζόμενος, υπάρχει όμως σε άλλο τμήμα μία κοινή θέση με διαφορετικούς όρους, στην οποία μπορεί να απασχοληθεί ο εργαζόμενος, η μεταβολή των όρων εργασίας με στόχο την αναδιάρθρωση είναι προφανές ότι εξυπηρετεί και τα δικά του συμφέροντα. Στην περίπτωση αυτή, δεν είναι μεν δυνατή η συνέχιση της εργασιακής σχέσης με το έως τώρα περιεχόμενό της, είναι όμως δυνατή η συνέχιση με τροποποίηση των όρων εργασίας.

Υπάρχει στη νομολογία η αντίληψη ότι όταν η μεταβολή της γίνεται «προς αποφυγή της άλλως αναγκαίας απόλυσης», ο εργοδότης μπορεί να την επιχειρήσει μονομερώς, χωρίς να είναι εκτεθειμένος στις συνέπειες μιας μονομερούς βλαπτικής μεταβολής των όρων εργασίας, τις οποίες εκθέσαμε παραπάνω.

Τυχόν προβολή από τον εργαζόμενο των αξιώσεων που έχει σε κάθε περίπτωση μονομερούς βλαπτικής μεταβολής μπορεί να αποκρουσθεί από τον

εργοδότη με επίκληση του άρθρου 281 ΑΚ. Η θέση αυτή, η οποία, κατ' αποτέλεσμα, σημαίνει ότι οι μεταβολές που γίνονται προς αποφυγή της απόλυσης ο εργοδότης δικαιούται να τις επιβάλλει μονομερώς και ο εργαζόμενος υποχρεούται να τις ανεχθεί δεν είναι σωστή. Όπως ήδη λέχθηκε παραπάνω, ο εργοδότης είχε το βάρος να προτείνει στον εργαζόμενο τη συγκεκριμένη μεταβολή και εναπόκειται στον τελευταίο να αποφασίσει εάν θα προτιμήσει τη συνέχιση της απασχόλησής του με δυσμενέστερους όρους εργασίας ή τη λύση της σύμβασης.

Είναι αυτονόητο ότι η συναίνεση του εργαζόμενου σε μία δυσμενέστερη μεταβολή των όρων εργασίας, ακόμη κι αν ο εργοδότης επικαλείται γι' αυτήν σοβαρούς λόγους, κάθε άλλο παρά δεδομένη πρέπει να θεωρείται. Ο εργοδότης, για να αποσπάσει τη συναίνεση αυτή, μπορεί να συνδέσει την πρόταση τροποποίησης των όρων εργασίας με την καταγγελία της σύμβασης, αν δε γίνει αποδεκτή η προτεινόμενη μεταβολή, δηλαδή να χρησιμοποιήσει ως μέσο μεταβολής των όρων εργασίας τη λεγόμενη τροποποιητική καταγγελία<sup>28</sup>.

## **4.2. Η ΕΝΝΟΙΑ ΚΑΙ ΤΟ ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΟ ΤΗΣ ΤΡΟΠΟΠΟΙΗΤΙΚΗΣ ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΑΣ**

Αν εξαιρέσει κανείς τις πολύ επουσιώδεις μεταβολές των όρων εργασίας, μεταβολές που καλύπτονται συνήθως και από την άσκηση του διευθυντικού δικαιώματος, κάθε άλλη τροποποίηση του περιεχομένου της συμβάσεως εργασίας προϋποθέτει κατά κανόνα την αποδοχή του εργαζομένου. Είναι ευνόητο ότι ο εργαζόμενος δεν έχει λόγο να αποδεχθεί μία επί το δυσμενέστερο μεταβολή των όρων εργασίας του, εκτός αν από την αποδοχή της βλαπτικής μεταβολής εξαρτάται τελικά η συνέχιση της εργασιακής του σχέσης, εξαρτάται δηλαδή η θέση εργασίας. Η σειρά αυτή των συλλογισμών οδηγεί στην έννοια της τροποποιητικής καταγγελίας.

Συμπερασματικά, τροποποιητική καταγγελία είναι η καταγγελία που συνδυάζεται με πρόταση για τροποποίηση των όρων της συμβάσεως εργασίας. Π.χ. ο εργοδότης καταγγέλλει τη σύμβαση εργασίας υπό την αίρεση ότι ο μισθωτός δεν θα αποδεχτεί την προτεινόμενη μεταβολή των όρων εργασίας. Στην πράξη η τροποποιητική καταγγελία εμφανίζεται με διάφορες μορφές: α) ως καταγγελία του εργοδότη υπό την αναβλητική αίρεση ότι ο μισθωτός δεν θα αποδεχτεί την

<sup>28</sup> Βλ. Λεβέντη, Η μεταβολή, σελ.93.

προτεινόμενη μεταβολή. Στην περίπτωση αυτή τα αποτελέσματα της καταγγελίας επέρχονται όταν πληρωθεί η αίρεση, όταν δηλαδή ο μισθωτός αποκρούσει την τροποποίηση των όρων εργασίας, β) ως καταγγελία του εργοδότη υπό τη διαλυτική αίρεση ότι ο μισθωτός θα αποδεχτεί την προτεινόμενη μεταβολή. Στην περίπτωση αυτή τα αποτελέσματα της καταγγελίας επέρχονται αμέσως, ανατρέπονται όμως όταν πληρωθεί η αίρεση, όταν δηλαδή ο μισθωτός αποδεχτεί τη μεταβολή, γ) ως καταγγελία χωρίς αίρεση. Στην περίπτωση αυτή ο εργοδότης ταυτόχρονα με τη γνωστοποίηση της καταγγελίας και σε συνδυασμό με αυτή γνωστοποιεί στο μισθωτό πρόταση για σύναψη νέας συμβάσεως εργασίας με τροποποιημένο περιεχόμενο.

Στη Γαλλία προηγείται συνήθως η πρόταση του εργοδότη για τροποποίηση της συμβάσεως και σε περίπτωση αρνήσεως του μισθωτού ακολουθεί η καταγγελία της συμβάσεως εργασίας. Τροποποιητική καταγγελία της συμβάσεως εργασίας μπορεί να κάνει και ο εργαζόμενος. Π.χ. ο εργαζόμενος καταγγέλει τη σύμβαση εργασίας υπό την αναβλητική αίρεση ότι ο εργοδότης δεν θα αυξήσει τις αποδοχές του κατά 10%. Η τροποποιητική καταγγελία μπορεί να προσλάβει τη μορφή είτε τακτικής καταγγελίας (τροποποιητική καταγγελία υπό προμήνυση) είτε άτακτης (απρόθεσμης καταγγελίας). Εξάλλου η τροποποιητική καταγγελία είναι δυνατή και στις συμβάσεις εργασίας ορισμένου χρόνου.

Η τροποποιητική καταγγελία αποτελείται από δύο στοιχεία: από την καταγγελία της συμβάσεως εργασίας και από την πρόταση για μεταβολή του περιεχομένου της. Επομένως, η τροποποιητική καταγγελία διαφέρει ουσιαστικά από την κοινή καταγγελία. Ενώ η τελευταία αποβλέπει στη λύση της συμβάσεως εργασίας, πρωταρχικός σκοπός της τροποποιητικής καταγγελίας δεν είναι η λύση αλλά η τροποποίηση της συμβάσεως. Η τροποποιητική καταγγελία συχνά είναι η μοναδική διέξοδος για τη μεταβολή των όρων εργασίας. Όταν όλοι οι άλλοι παράγοντες διαμορφώσεως της σχέσης εργασίας αποδεικνύονται ανεπαρκείς, η τροποποιητική καταγγελία απομένει η τελευταία λύση.

Τις περισσότερες φορές, η τροποποιητική καταγγελία αποτελεί τη μοναδική διέξοδο για τη μεταβολή των όρων εργασίας. Για το λόγο αυτό, σε άλλες έννομες τάξεις, όπως π.χ. στη Γερμανική η τροποποιητική καταγγελία έχει στη πράξη μεγάλη σημασία η οποία τα τελευταία χρόνια, της εφαρμογής της αρχής της αναλογικότητας στο δίκαιο της καταγγελίας, έγινε ακόμα μεγαλύτερη, αφού η τροποποιητική καταγγελία αποδείχθηκε ως το σημαντικότερο στην πράξη ηπιότερο μέτρο από την κοινή καταγγελία. Στη χώρα μας, η σημασία της είναι πολύ περιορισμένη και εμπόδιο

στη χρησιμοποίησή της ως μέσο μεταβολής των όρων εργασίας αποτελεί και η προκατάληψη που υπάρχει εις βάρος της, αφού θεωρείται κατά κάποιο τρόπο ως εκβιαστικό μέσο του εργοδότη κατά του εργαζομένου για τη μεταβολή των όρων εργασίας<sup>29</sup>.

Στην πράξη, σπάνια ο εργοδότης προσφεύγει στην τροποποιητική καταγγελία ως μέσο μεταβολής των όρων εργασίας αλλά επιβάλλει την τροποποίηση μονομερώς, επικαλούμενος το διευθυντικό δικαίωμα, χωρίς όμως να του παρέχει πάντα τη δυνατότητα αυτή. Έτσι, εκτίθεται στους κινδύνους που συνεπάγεται γι' αυτόν η μονομερής βλαπτική μεταβολή των όρων εργασίας, τους οποίους θα μπορούσε να έχει αποφύγει, αν ακολουθούσε την ορθή οδό για τη μεταβολή των όρων εργασίας, την τροποποιητική καταγγελία.

Σε τροποποιητική καταγγελία μπορεί να προβεί και ο εργαζόμενος. Η σημασία της βέβαια είναι περιορισμένη αφού η άσκησή της σε περίπτωση απόρριψης από τον εργοδότη της προτεινόμενης μεταβολής, επιφέρει τη λύση της σύμβασης.

Η πρόταση μεταβολής των όρων εργασίας πρέπει να είναι συγκεκριμένη ώστε να καθίσταται σαφές στο άλλο μέρος, σε περίπτωση που την αποδεχτεί, με ποιο ακριβώς περιεχόμενο θα συνεχισθεί η εργασιακή σχέση στο μέλλον. Π.χ. πρόταση του εργοδότη για συνέχιση της εργασιακής σχέσης «με διαφορετικά καθήκοντα» ή «με μικρότερη αμοιβή» δεν αρκεί.

#### **4.3. ΟΙ ΤΡΟΠΟΙ ΑΝΤΙΔΡΑΣΗΣ ΤΟΥ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΥ**

Ο εργαζόμενος απέναντι σε μία τροποποιητική καταγγελία μπορεί να αντιδράσει με έναν από τους παρακάτω τρόπους:

α) Να αποδειχτεί την τροποποίηση, οπότε συνεχίζεται η σύμβαση εργασίας με τους νέους όρους. Η αποδοχή μπορεί να είναι ρητή ή σιωπηρή. Κατά κανόνα, η χωρίς διαμαρτυρία ή με επιφύλαξη συνέχιση παροχής της εργασίας υπό τους νέους όρους συνιστά σιωπηρή αποδοχή.

Η λήψη της αποφάσεως από τον εργαζόμενο σχετικά με την αποδοχή ή την απόκρουση της προτεινόμενης μεταβολής δεν είναι εύκολη και προϋποθέτει τον κατά

---

<sup>29</sup> Βλ. Λεβέντης, Η μεταβολή, σελ. 96, σημείωση 1: «Η τροποποιητική καταγγελία θεωρείται κατά κάποιο τρόπο ως εκβιαστικό μέσω του εργοδότη κατά του μισθωτού για τη μεταβολή των όρων εργασίας. Για το λόγο αυτό δεν γίνεται συχνά δεκτό στην νομολογία ότι είναι καταχρηστική η καταγγελία της συμβάσεως εργασίας που οφείλεται στο γεγονός ότι ο μισθωτός αρνήθηκε να δεχτεί την τροποποίηση των όρων εργασίας του».



τις περιστάσεις εύλογο χρόνο καθώς και εκτίμηση περισσοτέρων περιστατικών. Ειδικότερα προϋποθέτει ότι ο εργαζόμενος γνωρίζει το περιεχόμενο των νέων όρων εργασίας, το αν οι όροι αυτοί είναι ευνοϊκότεροι ή δυσμενέστεροι και πόσο δυσμενέστεροι από τους προηγούμενους, το αν ανταποκρίνεται στις ικανότητες, τα προσόντα και τα άλλα προσωπικά στοιχεία του και τέλος το αν η προτεινόμενη μεταβολή των όρων εργασίας υπαγορεύεται από τις ανάγκες της εκμεταλλεύσεως. Ο εργαζόμενος είναι ίσως διατεθειμένος να αποδεχτεί μία μεταβολή των όρων εργασίας, μόνο όμως εφόσον αυτό επιβάλλεται από επείγουσες ανάγκες, π.χ. την ανάγκη εξυγίανσης της επιχειρήσεως. Από την ορθή εκτίμηση της καταστάσεως εξαρτώνται ύψιστα συμφέροντα του μισθωτού: η διαφύλαξη των όρων και προπαντός η διαφύλαξη της θέσης εργασίας του. Π.χ. ο εργαζόμενος αποδέχεται την τροποποίηση των όρων εργασίας και εκ των υστέρων διαπιστώνει ότι η μεταβολή αυτή υπήρξε αυθαίρετη και δεν υπαγορεύτηκε από ουσιαστικές ανάγκες ή ο εργαζόμενος αποκρούει τη μεταβολή ως καταχρηστική και εκ των υστέρων αποδεικνύεται ότι ήταν δικαιολογημένη.

β) Να απορρίψει την πρόταση, οπότε λύνεται η σχέση εργασίας, εφόσον έχουν τηρηθεί οι προϋποθέσεις κύρους της τροποποιητικής καταγγελίας, συμπεριλαμβανομένης και της (αρνητικής) ουσιαστικής προϋπόθεσης που θέτει η ΑΚ 281. Σε άλλες έννομες τάξεις, όπου η τροποποιητική καταγγελία έχει αποτελέσει αντικείμενο νομοθετικής ρύθμισης, ο εργαζόμενος έχει και μια τρίτη δυνατότητα:

γ) Να αποδεχθεί την πρόταση τροποποίησης με την επιφύλαξη ότι θα αναγνωρισθεί από το δικαστήριο, ύστερα από άσκηση αγωγής του, η ύπαρξη σοβαρών λόγων που να δικαιολογούν αντικειμενικά τη μεταβολή. Η επιφύλαξη αυτή παρέχει στον εργαζόμενο τη δυνατότητα ενός δικαστικού ελέγχου της προτεινόμενης μεταβολής και επομένως υπηρετεί την προστασία του περιεχομένου της εργασιακής σχέσης από αυθαίρετες ή αδικαιολόγητες τροποποιήσεις, χωρίς τον κίνδυνο απώλειας της θέσης εργασίας σε περίπτωση που ο δικαστικός αγώνας έχει δυσμενή για τον εργαζόμενο έκβαση.

Η τροποποιητική καταγγελία είναι μεν ηπιότερο από την κοινή καταγγελία μέτρο και στην περίπτωση που χρησιμοποιείται για να αποτραπεί η λύση της σύμβασης, όταν δηλαδή η διατήρηση της, χωρίς την τροποποίηση των όρων εργασίας δεν είναι δυνατή, αναμφίβολα υπηρετεί και το συμφέρον του εργαζομένου, όμως η χρήση της από τον εργοδότη ως μέσο μεταβολής των όρων εργασίας συνεπάγεται

σοβαρούς κινδύνους για τον εργαζόμενο<sup>30</sup>. Η τροποποιητική καταγγελία φέρνει τον εργαζόμενο μπροστά στο δίλημμα: ή να αποδεχτεί τη δυσμενέστερη μεταβολή των όρων εργασίας ή να την απορρίψει και να διεξαγάγει έναν δικαστικό αγώνα για το κύρος της καταγγελίας, με κίνδυνο όμως να χάσει τη θέση του. Αν αποδειχθεί ότι συντρέχουν λόγοι που δικαιολογούν την προτεινόμενη τροποποίηση του περιεχομένου της σύμβασης, ο εργαζόμενος δεν θα χάσει μόνο το δικαστικό αγώνα για το δικαιολογημένο ή μη της μεταβολής, αλλά και τη θέση του. Παρόλο λοιπόν που ο εργαζόμενος συχνά διατηρεί βασικές επιφυλάξεις ως προς το αν πράγματι συντρέχουν λόγοι που δικαιολογούν αντικειμενικά την προτεινόμενη από τον εργοδότη τροποποίηση των όρων εργασίας και ως προς το αν αυτή βρίσκεται σε εύλογη σχέση με τους λόγους που την προκάλεσαν, τις περισσότερες φορές αναγκάζεται να την αποδεχθεί για να αποφύγει τις συνέπειες μίας δυσμενούς γι' αυτόν έκβασης της δίκης για το κύρος της τροποποιητικής καταγγελίας. Αλλά κι αν ακόμα ο εργαζόμενος είναι απόλυτα πεπεισμένος ότι η προτεινόμενη τροποποίηση δεν επιβάλλεται από κανένα αντικειμενικό λόγο και έγινε προφανώς αυθαίρετη, πάλι εξαναγκάζεται συχνά να την αποδεχθεί προκειμένου να αποφύγει τη δικαστική οδό για τον έλεγχο της καταγγελίας. Και τούτο γιατί η έστω προσωρινή απομάκρυνσή του από το χώρο της εργασίας, ως συνέπεια της καταγγελίας, δημιουργεί εις βάρος του μία *de facto* κατάσταση που δυσχεραίνει ή μειώνει την επάνοδό του στην επιχείρηση, μετά την επιτυχή γι' αυτόν έκβαση του δικαστικού αγώνα. Είναι προφανές επομένως το συμφέρον του εργαζομένου να μπορεί να πετύχει ένα δικαστικό έλεγχο των προτεινόμενων από τον εργοδότη τροποποιήσεων, χωρίς να διατρέχει τον κίνδυνο να χάσει τη θέση του σε περίπτωση που απορριφθεί η αγωγή του.

Στο γερμανικό δίκαιο, ο νομοθέτης έχει λάβει υπόψη το συμφέρον αυτό του εργαζομένου και του παρέχει με ρητή διάταξη τη δυνατότητα να αποδέχεται με επιφύλαξη την πρόταση του εργοδότη για τροποποίηση των όρων εργασίας.

Η αποδοχή με επιφύλαξη λειτουργεί ως αποδοχή υπό διαλυτική αίρεση, δηλαδή υπό την αίρεση ότι θα αναγνωρισθεί δικαστικά ότι δεν δικαιολογείται η προτεινόμενη μεταβολή των όρων εργασίας. Σκοπός της ρύθμισης αυτής είναι να διευκολύνει τον έλεγχο των αυθαιρέτων τροποποιήσεων, απαλλάσσοντας τον εργαζόμενο από τον κίνδυνο της απώλειας της θέσης του, σε περίπτωση που κριθεί η συγκεκριμένη τροποποίηση αντικειμενικά δικαιολογημένη. Απλώς στην περίπτωση

<sup>30</sup> Βλ. Λεβέντης, Η μεταβολή, σελ. 96

αυτή ο εργαζόμενος θα υποχρεωθεί να συνεχίσει να εργάζεται με τους νέους δυσμενέστερους όρους εργασίας. Ο εργαζόμενος, αποδεχόμενος με επιφύλαξη τους νέους όρους εργασίας, μεταφέρει τη δικαστική διένεξη από το πεδίο της καταγγελίας, δηλαδή από τη λύση της εργασιακής σχέσης, στον τρόπο συνέχισής της. Η μεταφορά αυτή δεν βλάπτει τα καλώς νοούμενα συμφέροντα του εργοδότη του, αφού, με την τροποποιητική καταγγελία δεν επιδιώκει ο εργοδότης την απαλλαγή από τον εργαζόμενο, αλλά την παραμονή του τελευταίου στην επιχείρηση με διαφορετικούς όρους εργασίας.

Στο δικό μας δίκαιο, δεν υπάρχει σχετική νομοθετική ρύθμιση για την τροποποιητική καταγγελία. Για το λόγο αυτό υποστηρίζεται, με βάση τις διατάξεις του Α.Κ. που ρυθμίζουν την κατάρτιση της σύμβασης, ότι ο εργαζόμενος στην περίπτωση της τροποποιητικής καταγγελίας δεν έχει το δικαίωμα να αποδεχθεί με επιφύλαξη τους προτεινόμενους νέους όρους εργασίας. Η αποδοχή της πρότασης του εργοδότη με επιφύλαξη θεωρείται ως αποποίηση με νέα πρόταση του εργαζομένου, την οποία όμως δεν υποχρεούται να αποδειχθεί ο εργοδότης. Επομένως, με την τροποποιητική καταγγελία, ο εργοδότης θέτει κατά τρόπο δεσμευτικό τον εργαζόμενο προ του διλήμματος ή να αποδεχθεί την τροποποίηση ή να αποχωρήσει με καταβολή της νόμιμης αποζημίωσης. Αποδοχή με επιφύλαξη δεν νοείται<sup>31</sup>. Η τυχόν επιφύλαξη και διαμαρτυρία του εργαζομένου για τη δυσμενέστερη μεταβολή δεν έχουν καμία νομική σημασία, εφόσον ο εργαζόμενος συνεχίσει να εργάζεται με τους νέους όρους εργασίας<sup>32</sup>.

#### **4.4. Ο ΕΥΛΟΓΟΣ ΧΡΟΝΟΣ ΓΙΑ ΤΗ ΛΗΨΗ ΤΗΣ ΑΠΟΦΑΣΕΩΣ**

Η λήψη της απόφασης, της τροποποιητικής καταγγελίας από τον εργαζόμενο είναι δύσκολη γιατί προϋποθέτει εκτίμηση πολλών περιστατικών. Για το λόγο αυτό πρέπει ο εργαζόμενος να έχει στη διάθεσή του ένα εύλογο χρόνο, μέσα στον οποίον θα εκτιμήσει όλα τα πραγματικά περιστατικά και θα αποφασίσει εάν θα αποδεχτεί ή όχι την προτεινόμενη μεταβολή του.

<sup>31</sup> Βλ. Κουκιάδη, Αρμ. 1972, 209.

<sup>32</sup> Καποδίστριας, Ερμ.ΑΚ, αρθρ. 652 αριθμ. 40. Αντίθετα, η επιφύλαξη του εργαζομένου είναι δυνατή και έχει νόημα, όταν ο εργοδότης, για να επιτύχει την τροποποίηση των όρων εργασίας, δεν ακολουθεί την οδό της τροποποιητικής καταγγελίας, αλλά την επιβάλλει μονομερώς, ασκώντας το διευθυντικό του δικαίωμα, (Κουκιάδης, Αρ 1972,208-209 Βάγιας, ΕΕΔ 1968,543. Βλ. όμως και Καποδίστρια, Αρμ 1970,485).

Συνήθως ο εργοδότης μαζί με την τροποποιητική καταγγελία δίνει στον εργαζόμενο και προθεσμία για την αποδοχή ή απόκρουσή της. Αν ο εργοδότης παραλείψει να δώσει προθεσμία, τότε η αποδοχή της προτεινόμενης μεταβολής πρέπει να περιέλθει σ' αυτόν μέχρι το χρόνο εκείνο που κατά τις περιστάσεις ο εργοδότης υποχρεούται να αναμένει την αποδοχή (αρθρ. 189 Α.Κ.). Ποιος είναι κατά τις περιστάσεις εύλογος χρόνος, κρίνεται κάθε φορά κατά την καλή πίστη<sup>33</sup>. Το γεγονός, πάντως, ότι ο εργαζόμενος πριν από τη λήψη της αποφάσεως πρέπει να εκτιμήσει δυσαναπόδεικτα περιστατικά τα οποία απαιτούν επαρκή πληροφόρηση και μελέτη επιβάλλει να έχει στη διάθεσή του περισσότερο χρόνο, απ' όσο συνήθως χρειάζεται για την αποδοχή της πρότασης του εργοδότη κατά τη σύναψη της σύμβασης εργασίας. Η σοβαρότητα άλλωστε της αποφάσεως του μισθωτού φαίνεται και από το ότι έχει ως περιεχόμενο τη μείωση κεκτημένων δικαιωμάτων του, δηλαδή, δικαιωμάτων που προκύπτουν από την ατομική σύμβαση εργασίας. Για το λόγο αυτό ο εύλογος χρόνος για τη λήψη της αποφάσεως μπορεί κατά τις περιστάσεις να ανέρχεται σε κάποιες εβδομάδες. Για τον ίδιο λόγο ο εργοδότης δεν επιτρέπεται κατά κανόνα να αξιώσει άμεση απάντηση, δηλ. απάντηση χωρίς να μεσολαβεί η προθεσμία για την εκτίμηση των δεδομένων. Η ανάγκη όμως προστασίας των μισθωτών αλλά και η ασφάλεια των συναλλαγών δικαιολογούν τη νομοθετική ρύθμιση της προθεσμίας για την αποδοχή ή απόκρουση της τροποποιητικής καταγγελίας.

Η παραπάνω προθεσμία αρχίζει από την επομένη της λήξεως της τροποποιητικής καταγγελίας. Αυτό ισχύει για όλες τις μορφές τροποποιητικής καταγγελίας, είτε δηλαδή, πρόκειται για καταγγελία υπό διαλυτική αίρεση είτε υπό αναβλητική είτε τέλος για καταγγελία χωρίς αίρεση, η οποία συνοδεύεται από πρόταση για σύναψη νέας σύμβασης εργασίας με τροποποιημένο περιεχόμενο.

Η τροποποιητική καταγγελία μπορεί να εμφανιστεί ως καταγγελία με προειδοποίηση (προμήνυση, τακτική καταγγελία) αλλά και ως άτακτη. Στην περίπτωση της τακτικής τροποποιητικής καταγγελίας τίθεται το ερώτημα πότε αρχίζει να τρέχει η προθεσμία της προειδοποιήσεως: από τη λήξη της καταγγελίας ή από την πλήρωση της αίρεσης; Η απάντηση στο ερώτημα εξαρτάται κατά πρώτο από τη μορφή της τροποποιητικής καταγγελίας. Αν η τροποποιητική καταγγελία είναι καταγγελία υπό διαλυτική αίρεση, τότε η έναρξη της προθεσμίας προειδοποιήσεως συμπίπτει με τη λήξη της καταγγελίας από τον αποδέκτη της.

<sup>33</sup> Πρβλ. Καραση, στον ΑΚ Γεωργιάδη/Σταθόπουλου, άρθρ.189, αριθμ.9.

Αυτό οφείλεται στο γεγονός ότι η καταγγελία υπό διαλυτική αίρεση παράγει αμέσως τα αποτελέσματά της, τα οποία βέβαια ανατρέπονται αν πληρωθεί η αίρεση. Το ίδιο ισχύει όταν η τροποποιητική καταγγελία εμφανίζεται ως καταγγελία χωρίς αίρεση, η οποία όμως συνδυάζεται με πρόταση για σύναψη νέας σύμβασης εργασίας. Και στην περίπτωση αυτή η προθεσμία προειδοποίησης αρχίζει από την επομένη της λήξεως της καταγγελίας. Όταν η τροποποιητική καταγγελία είναι καταγγελία υπό αναβλητική αίρεση, τότε η προθεσμία προειδοποίησης αρχίζει από την επομένη της πλήρωσεως της αιρέσεως, αφού από την ημέρα αυτή η καταγγελία παράγει αποτελέσματα. Επειδή όμως στην τροποποιητική καταγγελία η πλήρωση της αιρέσεως εξαρτάται αποκλειστικά από τη θέληση του αποδέκτη της (εξουσιαστική αίρεση), για το λόγο αυτό γίνεται δεκτό ότι ο καταγγέλων μπορεί να προσδώσει στην τροποποιητική καταγγελία αναδρομική ενέργεια, δηλαδή ενέργεια που ανατρέχει στο χρόνο λήψεως της καταγγελίας (Βλ. και αρθρ. 203ΑΚ). Στην περίπτωση αυτή η προθεσμία προειδοποίησης αρχίζει από την επομένη της λήξεως της καταγγελίας.

#### **4.5. Η ΝΟΜΙΜΟΤΗΤΑ ΤΗΣ ΤΡΟΠΟΠΟΙΗΤΙΚΗΣ ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΑΣ**

Η τροποποιητική καταγγελία πρέπει ως καταγγελία να συγκεντρώνει όλες τις προϋποθέσεις νομιμότητας μιας κοινής καταγγελίας. Πρέπει, επομένως, να γίνεται εγγράφως, να προσφέρεται στον εργαζόμενο η νόμιμη αποζημίωση κατά το χρόνο λύσεως της σχέσης εργασίας και εφόσον πρόκειται για τακτική τροποποιητική καταγγελία, πρέπει να τηρείται η προθεσμία προειδοποίησης που ορίζει ο νόμος (άρθρ. 1 Ν. 2112/20).

Κατά το ελληνικό δίκαιο στις συμβάσεις εργασίας αορίστου χρόνου η καταγγελία δεν συνδέεται με την ύπαρξη συγκεκριμένου λόγου. Αν εξαιρέσει κανείς μερικές κατηγορίες ειδικά προστατευόμενων μισθωτών, των οποίων η απόλυση επιτρέπεται μόνο εφόσον συντρέχουν ορισμένοι λόγοι, η νομιμότητα της καταγγελίας δεν εξαρτάται από τη συνδρομή συγκεκριμένων λόγων. Για το λόγο αυτό η νομολογία διακηρύσσει συχνά ότι η καταγγελία της σύμβασης εργασίας αορίστου χρόνου είναι μία αναιτιώδης<sup>34</sup> δικαιοπραξία. Ωστόσο τα δικαστήρια κατά τον έλεγχο

<sup>34</sup> Βλ. ΑΠ 599/87, ΔΕΝ 44, σελ. 406, ΑΠ 1888/87, ΔΕΝ 44, σελ. 1194, ΑΠ 163/86, ΔΕΝ 42, σελ. 794, ΑΠ 162/86, ΔΕΝ 42, σελ. 637. Κατά την εφαρμογή όμως του Ν. 1387/83 και τον έλεγχο των ομαδικών απολύσεων η αιτία της καταγγελίας αποτελεί κρίσιμο στοιχείο, αφού ο Ν. 1387 εξαιρεί από την προστασία κατά των ομαδικών απολύσεων τις καταγγελίες που οφείλονται στο πρόσωπο των απολυομένων μισθωτών. Επομένως, ειδικά για την εφαρμογή του Ν. 1387/83 η καταγγελία πάυει να είναι αναιτιώδης δικαιοπραξία, βλ. Λεβέντη, ΔΕΝ 43, σελ. 452, Εφ. Θεσσ. 2840/87, ΔΕΝ 44, σελ. 88.

της καταχρηστικότητας της καταγγελίας (281 ΑΚ) ερευνούν πάντα τους λόγους που την προκάλεσαν. Έτσι θεωρείται μη νόμιμη (καταχρηστική)<sup>35</sup> η καταγγελία που δεν δικαιολογείται από τη συμπεριφορά ή το πρόσωπο του μισθωτού ή από τις ανάγκες της εκμεταλλεύσεως.

#### **4.5.1. α) Οι λόγοι που προκαλούν την τροποποιητική καταγγελία**

Όπως η κοινή καταγγελία, κατά τον ίδιο τρόπο και η τροποποιητική για να είναι νόμιμη πρέπει, εκτός από τις άλλες προϋποθέσεις νομιμότητας, να μην ασκείται κατά κατάχρηση δικαιώματος (281 ΑΚ). Κατά τον έλεγχο της καταχρηστικότητας το δικαστήριο ερευνά και εδώ τους λόγους που προκάλεσαν την τροποποιητική καταγγελία. Κατά μία άποψη οι λόγοι που δικαιολογούν την τροποποιητική καταγγελία δεν διαφέρουν κατά βάση από τους λόγους που δικαιολογούν την κοινή καταγγελία. Γιατί αν ο εργοδότης δεν δικαιούται να προβεί σε κοινή καταγγελία τότε δεν δικαιούται να προβεί και σε τροποποιητική<sup>36</sup>.

Η εξομοίωση της τροποποιητικής με την κοινή καταγγελία είναι, κατά τη γνώμη μας, μία λογική απλούστευση που δεν ανταποκρίνεται στο περιεχόμενο και τη φύση της τροποποιητικής καταγγελίας. Η τροποποιητική καταγγελία αποτελείται, όπως εκθέσαμε, από δύο στοιχεία, από την καταγγελία της ισχύουσας συμβάσεως και από την πρόταση για σύναψη νέας συμβάσεως με διαφορετικό περιεχόμενο. Σκοπός της τροποποιητικής καταγγελίας δεν είναι η λύση της συμβάσεως αλλά η μεταβολή του περιεχομένου της. Τροποποιητική καταγγελία και κοινή καταγγελία δεν διαφέρουν, επομένως ουσιαστικά. Σε μία συγκεκριμένη περίπτωση είναι δυνατό η καταγγελία (η λύση) της συμβάσεως να μη δικαιολογείται από επαρκείς λόγους, ενώ η τροποποιητική του περιεχομένου της να υπαγορεύεται από τις ανάγκες της εκμεταλλεύσεως. Το γεγονός λοιπόν είναι ότι δεν επιτρέπεται η κοινή καταγγελία δεν σημαίνει κατ' ανάγκη ότι δεν επιτρέπεται και η τροποποιητική. Η τροποποιητική καταγγελία είναι συνελώς ηπιότερο μέσο σε σύγκριση με την κοινή καταγγελία.

Στο σημείο αυτό θα μπορούσε ίσως να υποστηρίξει κανείς ότι η νομιμότητα της τροποποιητικής καταγγελίας πρέπει να εξετάζεται χωριστά ως προς κάθε ένα επί μέρους στοιχείο της, δηλαδή ως προς την πρόταση για μεταβολή των όρων εργασίας

<sup>35</sup> Βλ. συνοπτική παράθεση της σχετικής νομολογίας Γκούτου/Λεβέντη/ Ταμπάκη, εργατική νομοθεσία, τ.Β', σελ. 343 επ.

<sup>36</sup> Βλ. Καποδίστρια, ΕρμΑΚ 652, αριθμ. 38

αφ' ενός και ως προς την καταγγελία αφ' ετέρου. Η πρόταση για τροποποίηση της συμβάσεως εργασίας μπορεί να είναι δικαιολογημένη και συνεπώς νόμιμη. Μετά όμως την απόκρουση της προτεινόμενης μεταβολής απομένει μόνη η καταγγελία και τότε θα πρέπει να κριθεί, αν η καταγγελία καθ' εαυτή (δηλ. η καταγγελία χωρίς την αποκρουσθείσα πρόταση) είναι δικαιολογημένη ή όχι.

Η διάσπαση όμως της τροποποιητικής καταγγελίας στα δύο επιμέρους στοιχεία της αλλοιώνει την έννοια και το περιεχόμενό της. Γιατί στην τροποποιητική καταγγελία η προτεινόμενη μεταβολή και η καταγγελία αποτελούν μία αδιαίρετη ενότητα. Κατά τον έλεγχο της νομιμότητας της τροποποιητικής καταγγελίας δεν είναι δυνατό να μην συνεκτιμάται η πρόταση του εργοδότη για τροποποίηση των όρων εργασίας και το γεγονός ότι ο εργαζόμενος απέκρουσε την πρόταση αυτή. Πρωταρχικός σκοπός της τροποποιητικής καταγγελίας είναι η μεταβολή του περιεχομένου της συμβάσεως εργασίας και όχι η λύση της. Αν η τροποποιητική καταγγελία επιδιώκει στην πραγματικότητα τη λύση της συμβάσεως εργασίας, τότε η προτεινόμενη μεταβολή των όρων εργασίας είναι βέβαια προσχηματική, πράγμα που σημαίνει ότι η τροποποιητική καταγγελία είναι μη νόμιμη γιατί ασκείται κατάχρηση δικαιώματος. Κρίσιμο, επομένως, στοιχείο για τη νομιμότητα της τροποποιητικής καταγγελίας είναι η πρόταση για τροποποίηση των όρων εργασίας. Η νομιμότητα της τροποποιητικής καταγγελίας εξαρτάται κατά κύριο λόγο από την προτεινόμενη μεταβολή των όρων εργασίας.

Κατά πρώτον πρέπει η μεταβολή των όρων που προτείνει ο εργοδότης να δικαιολογείται από αντικειμενικούς λόγους, δηλαδή να δικαιολογείται από τις ανάγκες της εκμεταλλεύσεως ή από τη συμπεριφορά ή από το πρόσωπο του μισθωτού. Για παράδειγμα ο εργοδότης αποφασίζει οικονομοτεχνικές μεταβολές στην εκμετάλλευση (εισαγωγή νέας τεχνολογίας, νέων μεθόδων παραγωγής, παραγωγή νέων προϊόντων, μείωση εργασιών, κλείσιμο τμημάτων της εκμεταλλεύσεως κ.ο.κ.) και στα πλαίσια των μεταβολών αυτών αποφασίζει την τροποποίηση συγκεκριμένων όρων εργασίας (μεταβολή του συστήματος υπολογισμού των αποδοχών, μεταβολή του είδους της παρεχόμενης εργασίας, κατάργηση συγκεκριμένων θέσεων εργασίας και μετάθεση των μισθωτών που κατέχουν τις θέσεις αυτές σε άλλες, κατάργηση ή μείωση ενός επιδόματος ή άλλης παροχής κ.ο.κ.). Οι οικονομοτεχνικοί λόγοι πρέπει να είναι κάποιας σπουδαιότητας, ώστε να δικαιολογούν την προτεινόμενη μεταβολή. Σε γερμανικό δίκαιο η μεταβολή των όρων εργασίας πρέπει να υπαγορεύεται από «επείγουσες ανάγκες της εκμεταλλεύσεως». Στο ελληνικό δίκαιο δεν υπάρχει

παρόμοια ρύθμιση, παρά ταύτα γίνεται δεκτό ότι οι οικονομοτεχνικοί λόγοι πρέπει να είναι τέτοιας βαρύτητας, ώστε κατά τη στάθμιση των αντίθετων συμφερόντων (μισθωτού-εργοδότη) να δικαιολογούν την προτεινόμενη μεταβολή<sup>37</sup>.

Επίσης στις συμβάσεις εργασίας ορισμένου χρόνου οι οικονομοτεχνικοί λόγοι πρέπει να είναι τέτοιας σοβαρότητας, ώστε τυχόν απόκρουση της προτεινόμενης μεταβολής από τον εργαζόμενο να μπορεί να χαρακτηριστεί ως σπουδαίος λόγος για την καταγγελία της σύμβασης (672 ΑΚ). Εξάλλου οι λόγοι που προκαλούν την τροποποίηση των όρων εργασίας μπορεί να οφείλονται και στη συμπεριφορά ή στο πρόσωπο του μισθωτού. Π.χ. ο μισθωτός αποδεικνύεται ακατάλληλος για την εργασία, για την οποία έχει προσβληθεί, λόγοι υγείας επιβάλλουν τη μεταβολή του είδους της εργασίας του, ακόμη και υπαίτιοι λόγοι, π.χ. πλημμελής εκπλήρωση των καθηκόντων, αδυναμία συνεργασίας του μισθωτού με τους συναδέλφους του, τον εργοδότη ή και τρίτους, (πελάτες, προμηθευτές της επιχείρησης κ.ο.κ.), μπορεί να δικαιολογούν την πρόταση του εργοδότη.

#### **4.5.2. β) Οι προτεινόμενοι όροι εργασίας**

Εκτός όμως από τους λόγους που υπαγορεύουν τη μεταβολή πρέπει να εξετάζονται και οι προτεινόμενοι όροι καθ' εαυτοί. Είναι δυνατό η πρόταση του εργοδότη να δικαιολογείται μεν από επαρκείς λόγους, οι προτεινόμενοι όμως όροι εργασίας να είναι απαράδεκτοι για τον εργαζόμενο. Με άλλα λόγια, οι νέοι όροι εργασίας που προτείνει ο εργοδότης πρέπει να έχουν τέτοιο περιεχόμενο, ώστε κατά καλή πίστη να μπορεί να αξιώσει κανείς από το μισθωτό να τους αποδεχτεί. Η αξιολόγηση του περιεχομένου των προτεινόμενων όρων προϋποθέτει μια συνολική εκτίμηση των αντιτιθεμένων συμφερόντων, δηλαδή του συμφέροντος του εργοδότη να μεταβληθούν οι όροι της σύμβασης εργασίας και του συμφέροντος του μισθωτού να παραμείνουν οι όροι αυτοί αμετάβλητοι. Κατά την εκτίμηση των αντίθετων συμφερόντων πρέπει να λαμβάνονται υπόψη, αφ' ενός η θέση εργασίας, οι ικανότητες και τα προσόντα του μισθωτού, αλλά επιπλέον και οικογενειακή και οικονομική κατάσταση και τα άλλα υποκειμενικά στοιχεία του και αφ' ετέρου η σοβαρότητα των λόγων που υπαγορεύουν τη μεταβολή. Οι προτεινόμενοι όροι

<sup>37</sup> Βλ. Βερροϊόπουλο, ΕΕργΔ 20, σελ. 1100, Γκούτο, ΔΕΝ 38, σελ. 714. Μετσητάκο, ΔΕΝ 43, σελ. 593, Τραυλό-Τζανετάτο, ΕΕΔ 37, σελ. 412, τον ίδιο, Εργατικό δίκαιο και πολιτική, 1986, σελ. 288 Καρακατσάνη, Ατομικό εργατικό δίκαιο σελ. 343 ΑΠ 623/83, ΔΕΝ 40, σελ. 466, ΑΠ 653/83, ΔΕΝ 40, σελ. 216



εργασίας πρέπει να βρίσκονται σε μια εύλογη σχέση με τους λόγους που προκαλούν τη μεταβολή αλλά και με τα προσόντα, ικανότητες και τα άλλα υποκειμενικά στοιχεία του μισθωτού. Δεν είναι π.χ. δυνατό σε μισθωτό με ειδική εκπαίδευση και τεχνικές γνώσεις να προταθεί υποβιβασμός σε θέση ανειδίκευτου εργάτη. Όσο σοβαρότεροι είναι οι λόγοι που υπαγορεύουν τη μεταβολή τόσο μεγαλύτερη μπορεί να είναι και η προτεινόμενη τροποποίηση των όρων εργασίας. Π.χ. προκειμένου να αποφύγει ο εργοδότης το κλείσιμο της εκμεταλλεύσεως μπορεί να προτείνει στους μισθωτούς μείωση του χρόνου εργασίας με αντίστοιχη μείωση των αποδοχών ή εκ περιτροπής εργασία.

#### **4.5.3. γ) Επιλογή των μισθωτών με κοινωνικά κριτήρια.**

Τέλος, η νομιμότητα της τροποποιητικής καταγγελίας εξαρτάται και από την ορθή επιλογή των μισθωτών προς τους οποίους απευθύνεται. Όταν ο εργοδότης ενεργεί απολύσεις για οικονομικό – τεχνικούς λόγους, πρέπει η επιλογή των απολυομένων να γίνεται με κοινωνικά κριτήρια<sup>38</sup>. Απόλυση κατά παράβαση των κοινωνικών κριτηρίων επιλογή είναι καταχρηστική (281,288,200 ΑΚ). Κατά τον ίδιο τρόπο και στην περίπτωση της τροποποιητικής καταγγελίας η επιλογή των μισθωτών πρέπει να γίνεται με κοινωνικά κριτήρια. Επειδή όμως στην τροποποιητική καταγγελία προέχει, η τροποποίηση και όχι η λύση της συμβάσεως εργασίας, για το λόγο αυτό πρέπει εδώ να επιλέγονται οι μισθωτοί εκείνοι που πλήττονται λιγότερο από την προτεινόμενη μεταβολή. Σε πρώτη φάση πρέπει ο εργοδότης να καθορίσει με αντικειμενικά κριτήρια τον κύκλο των μισθωτών, μεταξύ των οποίων θα γίνει επιλογή. Το σύνολο αυτό προσδιορίζεται εύκολα με βάση τους υπό τροποποίηση όρους εργασίας. Σε δεύτερη φάση ο εργοδότης πρέπει να επιλέξει, μεταξύ των προσώπων του πρώτου συνόλου, τους συγκεκριμένους μισθωτούς προς τους οποίους απευθύνει την τροποποιητική καταγγελία. Η καταγγελία πρέπει να απευθύνεται κατά προτεραιότητα στους μισθωτούς εκείνους που πλήττονται λιγότερο από την τροποποίηση των όρων εργασίας. Κριτήρια επιλογής είναι κι εδώ η οικονομική και οικογενειακή κατάσταση, η αρχαιότητα στην υπηρεσία, η ηλικία, η υγεία κ.ο.κ. Κατά

---

<sup>38</sup> Μεταξύ των μισθωτών που έχουν την αυτή αποδοτικότητα πρέπει να επιλέγονται οι μισθωτοί εκείνοι που πλήττονται λιγότερο από την απόλυση. Κοινωνικά κριτήρια επιλογής είναι, επομένως, η οικονομική και οικογενειακή κατάσταση του μισθωτού, η αρχαιότητα στην επιχείρηση, η ηλικία, η υγεία, η δυνατότητα να βρει ο απολυόμενος εργασία σε άλλα εργοδότη κ.ο.κ. Βλ. Γκούτο, ΔΕΝ 38, σελ. 715.

το Γερμανικό Εργατικό Ακυρωτικό πρέπει επιπλέον να λαμβάνονται υπ' όψιν και οι προσωπικές ικανότητες και ιδιότητες του μισθωτού, όπως π.χ. η ικανότητα ταχείας αντίληψης, η προσαρμοστικότητα στις νέες συνθήκες εργασίας, η κατάσταση της υγείας τους κ.λ.π. Από την επιλογή, τέλος, εξαρτώνται ή επιλέγονται τελευταίοι οι μισθωτοί εκείνοι, των οποίων η εξαίρεση που δικαιολογείται από τα εύλογα συμφέροντα της εκμεταλλεύσεως, π.χ. οι μισθωτοί που έχουν αυξημένη απόδοση στην εργασία, εμπειρία πρωταρχικής σημασίας για την επιχείρηση κ.ο.κ. Ο εργοδότης έχει υποχρέωση να πληροφορείται όλα τα παραπάνω κρίσιμα για την επιλογή περιστατικά<sup>39</sup>.

Εφ' όσον συντρέχουν οι προηγούμενες προϋποθέσεις, δηλαδή η τροποποίηση των όρων εργασίας δικαιολογείται από αντικειμενικούς λόγους, οι προτεινόμενοι όροι εργασίας βρίσκονται σε εύλογη σχέση με τους λόγους που υπαγορεύουν τη μεταβολή αλλά και με τα προσόντα και τις άλλες προσωπικές συνθήκες του μισθωτού και τέλος γίνεται ορθή επιλογή των εργαζομένων, τότε η τροποποιητική καταγγελία είναι νόμιμη. Στη περίπτωση αυτή, αν ο μισθωτός αποκρούσει την προτεινόμενη μεταβολή, ισχυροποιείται η καταγγελία και επέρχεται η λύση της σύμβασης εργασίας. Ορισμένες δικαστικές αποφάσεις<sup>40</sup> θεωρούν καταχρηστική την απόλυση που έχει ως αιτία την άρνηση του μισθωτού να αποδεχτεί μία βλαπτική μεταβολή των όρων εργασίας του. Η θέση αυτή της νομολογίας είναι εσφαλμένη και οφείλεται μάλλον σε παρεξήγηση του μηχανισμού της τροποποιητικής καταγγελίας. Το γεγονός ότι η καταγγελία ακολουθεί την άρνηση του εργαζομένου να αποδεχτεί την προτεινόμενη μεταβολή δεν καθιστά βέβαια την καταγγελία καταχρηστική<sup>41</sup> ούτε σημαίνει ότι ο εργοδότης ενεργεί από αίσθημα εκδίκησης. Το νόμιμο ή παράνομο της τροποποιητικής καταγγελίας εξαρτάται, όπως εκθέσαμε, από τους λόγους που υπαγόρευαν την πρόταση του εργοδότη και από το περιεχόμενο των προτεινόμενων όρων εργασίας. Αν η προτεινόμενη μεταβολή δικαιολογείται από τα εύλογα συμφέροντα της επιχειρήσεως και οι προτεινόμενοι όροι καθ' εαυτοί δεν προσκρούουν στην καλή πίστη, τότε η τροποποιητική καταγγελία δεν είναι καταχρηστική και ο εργοδότης δεν κινείται ασφαλώς από αίσθημα εκδίκησης.

<sup>39</sup> Βλ. ΑΠ 1456/88, ΕΕΔ 49, σελ. 40.

<sup>40</sup> Βλ. ΑΠ 589/88, ΔΕΝ 45, σελ. 1105, ΑΠ 1332/84, ΔΕΝ 42, σελ. 84 και Εφ Αθην. 4530/79 που όμως αναιρέθηκε από την απόφαση του ΑΠ 885/82, ΕΕργΔ 42, σελ. 422.

<sup>41</sup> Πρβλ. Καρακατσάνη, ΝοΒ 18 (1970), σελ. 137, Κουκιάδη, Εργατικό Δίκαιο, ατομικές εργασιακές σχέσεις, σελ. 735.

## ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΠΕΜΠΤΟ

### Ο ΔΙΚΑΣΤΙΚΟΣ ΕΛΕΓΧΟΣ

#### 5.1. Ο ΔΙΚΑΣΤΙΚΟΣ ΕΛΕΓΧΟΣ

Κατά τον έλεγχο της νομιμότητας της τροποποιητικής καταγγελίας τα δικαστήρια εξετάζουν εκτός των άλλων, σύμφωνα με τα παραπάνω, τους λόγους που δικαιολογούν την τροποποίηση των όρων εργασίας, το ζήτημα αν οι προτεινόμενοι όροι εργασίας βρίσκονται σε εύλογη σχέση με τους λόγους που υπαγορεύουν τη μεταβολή και το ζήτημα αν έγινε ορθή επιλογή των μισθωτών. Οι λόγοι που επικαλείται συνήθως ο εργοδότης για να δικαιολογήσει την τροποποιητική καταγγελία είναι οικονομικο-τεχνικοί, είναι δηλαδή αποφάσεις οικονομικού ή τεχνικού περιεχομένου που λαμβάνει ο εργοδότης ως επιχειρηματίας για την προσφορότερη οργάνωση και λειτουργία της εκμεταλλεύσεως. Επίσης οι προτεινόμενοι όροι εργασίας είναι κατά βάση περιεχόμενο ή άμεση συνέπεια των οικονομικο-τεχνικών αυτών εργοδοτικών αποφάσεων. Τίθεται λοιπόν το ερώτημα ποια είναι τα όρια και το περιεχόμενο του δικαστικού ελέγχου της τροποποιητικής καταγγελίας.

##### 5.1.1.α) Αντικείμενο του δικαστικού ελέγχου

Η απάντηση στο ερώτημα δεν είναι απλή. Ο εργοδότης ως επιχειρηματίας έχει την εξουσία να λαμβάνει κάθε μέτρο που είναι κατά την κίνησή του αναγκαίο για την αποδοτική λειτουργία της επιχείρησης. Η εξουσία αυτή διασφαλίζεται και από το Σύνταγμα στα πλαίσια της οικονομικής και επαγγελματικής ελευθερίας και της ιδιοκτησίας. Στα πλαίσια των συνταγματικών αυτών δικαιωμάτων προστατεύεται και το δικαίωμα εμπορίου και ιδιωτικής επιχείρησης, δηλαδή το δικαίωμα του ατόμου να ιδρύει και να διατηρεί σε λειτουργία επιχείρηση προς επιδίωξη προσωπικού οφέλους (κέρδους). Ειδικότερα το δικαίωμα ιδιωτικής επιχειρήσεως περιλαμβάνει μεταξύ άλλων την εξουσία του εργοδότη-επιχειρηματία: α) να αποφασίζει τι, που και πως θα παραχθεί, β) να αποφασίζει τη διακοπή της λειτουργίας της επιχείρησης ή τμήματός της, τη μεταβίβασή της κ.ο.κ., γ) να αποφασίζει ποια είναι τα καταλληλότερα μέσα για την επιδίωξη του επιχειρηματικού σκοπού (π.χ. οργάνωση της επιχείρησης,

εισαγωγή τεχνολογίας, εξεύρεση κεφαλαίων κ.ο.κ.) και δ) να προσλαμβάνει το προσωπικό της επιχείρησης (ιδιαίτερα μάλιστα τα στελέχη της) και να αποφασίζει τη λύση (καταγγελία) των σχέσεων εργασίας του. Όλες οι παραπάνω εργοδοτικές αποφάσεις οικονομικο-τεχνικού περιεχομένου αποτελούν δεδομένα, τα οποία δεν επιτρέπεται να ελέγχονται ως προς τη σκοπιμότητά τους. Για παράδειγμα, τα δικαστήρια δεν είναι δυνατόν να εξετάσουν αν η απόφαση του εργοδότη να οργανώσει κατά συγκεκριμένο τρόπο την εκμετάλλευση, να εισαγάγει νέο τεχνολογικό εξοπλισμό, να συνάψει δάνεια με τους συγκεκριμένους όρους, να περιορίσει ή να επεκτείνει τον κύκλο των εργασιών του είναι ορθή ή όχι. Κατ' εξαίρεση τόσο η κοινή καταγγελία όσο και η τροποποιητική υποβάλλονται σε ευρύτατο δικαστικό έλεγχο. Η εξαίρεση αυτή υπαγορεύεται από την ανάγκη προστασίας των εργαζομένων. Αν η καταγγελία και η τροποποιητική καταγγελία ανήκαν στα ανέλεγκτα εργοδοτικά μέτρα, τότε η προστασία της θέσης αλλά και των όρων εργασίας θα ήταν ανεπαρκής. Για το λόγο αυτό κατά τον έλεγχο της καταχρηστικότητας της καταγγελίας τα δικαστήρια ερευνούν τους λόγους που προκάλεσαν την καταγγελία αλλά και την καταγγελία καθ' εαυτή. Επίσης κατά τον έλεγχο της καταχρηστικότητας της τροποποιητικής καταγγελίας τα δικαστήρια ερευνούν τους λόγους που δικαιολογούν την προτεινόμενη μεταβολή αλλά και τους προτεινόμενους όρους καθ' εαυτούς βέβαια οι προτεινόμενοι όροι εργασίας αποτελούν συχνά μέρος των οικονομικοτεχνικών αποφάσεων του εργοδότη που αποβλέπουν στην αποδοτικότερη οργάνωση και λειτουργία της επιχείρησής του. Ωστόσο οι προτεινόμενοι όροι εργασίας δεν είναι δυνατό να θεωρηθούν ως εργοδοτικά μέτρα που διαφεύγουν το δικαστικό έλεγχο, γιατί διαφορετικά θα ήταν αδύνατος ο έλεγχος της καταχρηστικότητας της τροποποιητικής καταγγελίας.

Κατά τον έλεγχο της τροποποιητικής καταγγελίας τα δικαστήρια ερευνούν κατά πρώτο αν οι λόγοι που επικαλείται ο εργοδότης για να δικαιολογήσει την προτεινόμενη μεταβολή των όρων εργασίας είναι υπαρκτοί ή προσχηματικοί. Τα δικαστήρια δεν ελέγχουν τη σκοπιμότητα των οικονομικοτεχνικών αποφάσεων του εργοδότη, ερευνούν μόνο αν οι αποφάσεις αυτές; Υπάρχουν πράγματι και ήταν η αιτία της προτεινόμενης μεταβολής. Κατά την νομολογία του Γερμανικού Εργατικού Ακυρωτικού οι οικονομικοτεχνικοί λόγοι που προβάλλει ο εργοδότης πρέπει να είναι συγκεκριμένοι, ώστε να επιτρέπουν στον εργαζόμενο να τους αμφισβητήσει με αντίθετα στοιχεία και να καθιστούν δυνατό το δικαστικό έλεγχο. Παραδείγματος χάρι, η αόριστη επίκληση ότι υπάρχει ανάγκη μείωσης του κόστους εργασίας δεν

αποτελεί, κατά το Γερμανικό Ακυρωτικό, οικονομικοτεχνικό λόγο επαρκή για να δικαιολογήσει τροποποιητική καταγγελία που προβλέπει στη μείωση των αποδοχών. Ο εργοδότης πρέπει, πολύ περισσότερο να τεκμηριώσει με στοιχεία την ανάγκη μείωσης του κόστους εργασίας και παράλληλα να παρουσιάσει ένα ολοκληρωμένο σχέδιο συγκεκριμένων μέτρων που θα αποβλέπουν στην αντιμετώπιση της ανάγκης αυτής. Τους λόγους που προκαλούν την προτεινόμενη από τον εργοδότη βλαπτική μεταβολή των όρων εργασίας εξετάζουν συνήθως και τα ελληνικά δικαστήρια<sup>42</sup>. Για παράδειγμα, η ανάγκη αναδιοργάνωσης τμήματος της επιχειρήσεως, στο οποίο εμφανίστηκαν ασυνήθεις ζημιές, είναι οικονομικο-τεχνικός λόγος επαρκής για να δικαιολογήσει μεταβολή στο είδος εργασίας. Η καταγγελία που ακολουθεί την άρνηση του μισθωτού να αποδεχτεί τη μεταβολή αυτή δεν θεωρείται καταχρηστική<sup>43</sup>. Μετά την έρευνα των λόγων που δικαιολογούν τη μεταβολή και αφού διαπιστωθεί ότι οι λόγοι αυτοί υπήρξαν πράγματι η αιτία της προτάσεως του εργοδότη, τα δικαστήρια εξετάζουν τους προτεινόμενους όρους καθ' εαυτούς. Οι προτεινόμενοι όροι εργασίας πρέπει να βρίσκονται σε εύλογη σχέση με τους λόγους που υπαγόρευσαν τη μεταβολή. Για παράδειγμα, δεν επιτρέπεται για ασήμαντους λόγους να προτείνεται μια μη αναγκαία ή δυσανάλογης έκτασης μεταβολή των όρων εργασίας. Εδώ ο δικαστικός είναι βαθύτερος και εισέρχεται σε ζητήματα που αφορούν κατά ένα μέρος τους σχεδιασμούς και τις αποφάσεις του εργοδότη. Ωστόσο ο έλεγχος αυτός είναι αναγκαίος, γιατί διασφαλίζει ότι η ελευθερία του εργοδότη να διευθύνει και να οργανώνει την εκμετάλλευση δεν μπορεί να υπερβαίνει ορισμένα ακραία όρια. Το ίδιο ισχύει και στην περίπτωση της κοινής καταγγελίας, και η κοινή καταγγελία πρέπει να βρίσκεται σε εύλογη σχέση με τους λόγους που την προκάλεσαν (τήρηση της αρχής της αναλογικότητας). Επίσης τα δικαστήρια εξετάζουν αν οι προτεινόμενοι όροι εργασίας βρίσκονται σε εύλογη σχέση με τις ικανότητες, τα προσόντα και τα άλλα προσωπικά στοιχεία του μισθωτού (οικογενειακή, οικονομική κατάσταση κ.ο.κ.). Τέλος, αντικείμενο του δικαστικού ελέγχου είναι και το ζήτημα αν ο Εργοδότης επιλέγει με κοινωνικά κριτήρια τους μισθωτούς, προς τους οποίους απευθύνει τροποποιητική καταγγελία. Είναι καταχρηστική η τροποποιητική καταγγελία που απευθύνεται στους μειονεκτούντες μισθωτούς<sup>44</sup>.

<sup>42</sup> Βλ. ΑΠ 885/82, Ε.Ε.Δ 42, σελ. 422.

<sup>43</sup> Βλ. ΑΠ 623/83, ΔΕΝ 40, σελ. 466, βλ. επίσης ΑΠ 567/83, Ε.Ε.Δ 42, σελ. 896, ΑΠ 130/77, ΕΕΔ 36, σελ. 411.

<sup>44</sup> Πρβλ. ΑΠ 61/87, ΕΕΔ 46, σελ. 880.

### 5.1.2. β) Το βάρος της απόδειξης

Δεδομένου ότι ο δικαστικός έλεγχος της τροποποιητικής καταγγελίας εκτείνεται συχνά σε άγνωστα ή απρόσιτα για τους μισθωτούς περιστατικά, η κατανομή του βάρους της απόδειξης αποκτά ιδιαίτερη σημασία για την προστασία των εργαζομένων. Είναι γνωστό ότι οι διατάξεις που ρυθμίζουν το βάρος της απόδειξης μπορούν να ενισχύσουν ή να αποδυναμώσουν την αποτελεσματικότητα του ουσιαστικού δικαίου. Στο ελληνικό δίκαιο δεν υπάρχει ειδική ρύθμιση του βάρους της απόδειξης στην εργατική διαδικασία, όπως συμβαίνει σε αλλοδαπές νομοθεσίες.

Κατά συνέπεια στην εργατική διαδικασία ισχύει η γενική ρύθμιση του άρθρου 388 ΚΠολΔ, δηλαδή κάθε διάδικος πρέπει να αποδείξει τα πραγματικά εκείνα περιστατικά που είναι αναγκαία για την υποστήριξη της αυτοτελούς αιτήσεως ή ανταιτήσεώς του. Στην περίπτωση της τροποποιητικής καταγγελίας, όταν ο εργαζόμενος ενάγει τον εργοδότη διεκδικώντας μισθούς υπερημερίας, η κατανομή του βάρους της απόδειξης έχει ως εξής: ο ενάγων-εργαζόμενος πρέπει να αποδείξει τη βάση της αγωγής του, δηλαδή τη σύμβαση εργασίας, το γεγονός ότι προσφέρει την εργασία του κατά τρόπο πραγματικό και προσήκοντα (349 ΑΚ) και την άρνηση του εργοδότη να αποδεχτεί την εργασία του.

Ο εναγόμενος εργοδότης πρέπει να αποδείξει τη βάση της ενστάσεώς του ότι η σύμβαση εργασίας λύθηκε κατά τρόπο νόμιμο με τροποποιητική καταγγελία. Επειδή όμως κατά το νόμο δεν αποτελεί προϋπόθεση του κύρους της καταγγελίας συνδρομή συγκεκριμένων λόγων (η καταγγελία είναι, αναιτιώδης δικαιοπραξία), για το λόγο αυτό στη βάση της ένστασης του εναγομένου-εργοδότη δεν ανήκει η επίκληση και η απόδειξη συγκεκριμένων λόγων που να δικαιολογούν την καταγγελία. Αντίθετα ο ενάγων-εργαζόμενος πρέπει κατ' αντένσταση να προτείνει και να αποδείξει ότι η καταγγελία υπήρξε καταχρηστική<sup>45</sup> πρέπει δηλαδή να επικαλεσθεί και να αποδείξει με συγκεκριμένα πραγματικά περιστατικά ότι η καταγγελία έγινε κατά παράβαση του άρθρου 281 ΑΚ. Αυτό ισχύει και στην τροποποιητική καταγγελία. Και

<sup>45</sup> Βλ. ΑΠ 272/89, ΕΕΔ 49, σελ. 79, Εφ Ναυπλ. 287/84, ΑΠ 1010/89, ΕΕΔ 49, σελ. 372, ΕΕΔ 43, σελ. 594. Στις συμβάσεις όμως εργασίας ορισμένου χρόνου, όπου η καταγγελία επιτρέπεται μόνο για σπουδαίο λόγο, η επίκληση και απόδειξη του σπουδαίου λόγου που αποτελεί περιεχόμενο της καταλυτικής επίδρασης του εναγομένου. Επομένως, ο εναγόμενος φέρει το βάρος της απόδειξης του σπουδαίου λόγου. Η σχέση τροποποιητικής και κοινής καταγγελίας.  
καταγγελία να αποβεί κάποτε εις βάρος του έχοντος το βάρος απόδειξης ενάγοντος-μισθωτού. Για το λόγο αυτό είναι, κατά τη γνώμη μας, σκόπιμο να επέμβει και στη χώρα μας ο νομοθέτης και να προσδιορίσει τους λόγους που δικαιολογούν την τροποποιητική καταγγελία (αλλά και την κοινή καταγγελία)

στην περίπτωση της τροποποιητικής καταγγελίας ο ενάγων-εργαζόμενος πρέπει να προτείνει κατ' αντένσταση και να αποδείξει ότι η τροποποιητική καταγγελία είναι καταχρηστική. Είναι προφανής όμως η δυσχέρεια του μισθωτού να αποδείξει ότι η τροποποιητική καταγγελία δεν απέβλεπε στην αναδιοργάνωση της επιχειρήσεως αλλά σε άλλους λόγους, όπως στον εξαναγκασμό του να παραιτηθεί.

Είναι γεγονός ότι στην εργατική διαδικασία τα δικαστήρια δεν εφαρμόζουν με αυστηρότητα τους κανόνες για το βάρος της απόδειξης, αλλά αναζητούν την αλήθεια χωρίς να εκδίδουν απόφαση περί αποδείξεως (670 ΚΠολΔ), λαμβάνοντας μάλιστα υπ' όψη και μη πληρούντα τους όρους του νόμου αποδεικτικά μέσα (671 ΚΠολΔ). Ωστόσο δεν μπορεί να αποκλείσει κανείς τον κίνδυνο η αμφιβολία του δικαστή σχετικά με την ύπαρξη συγκεκριμένων λόγων που δικαιολογούν την τροποποιητική καθώς και να ρυθμίσει την κατανομή του βάρους απόδειξης κατ' απόκλιση από τις γενικές διατάξεις.<sup>46</sup>

---

<sup>46</sup> Βλ. τις ενδιαφέρουσες προτάσεις του Ν. Γαβαλάς για την εισαγωγή και στη χώρα μας της αιτιολογημένης εργοδοτικής καταγγελίας, ΕΕΔ, σελ. 806 επ. 811 επ.

## ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΕΚΤΟ

### ΣΧΕΣΗ ΤΡΟΠΟΠΟΙΗΤΙΚΗΣ ΚΑΙ ΚΟΙΝΗΣ ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΑΣ

#### 6.1. ΣΧΕΣΗ ΤΡΟΠΟΠΟΙΗΤΙΚΗΣ ΚΑΙ ΚΟΙΝΗΣ ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΑΣ-Η ΠΡΟΤΕΡΑΙΟΤΗΤΑ ΤΗΣ ΤΡΟΠΟΠΟΙΗΤΙΚΗΣ ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΑΣ-Η ΑΡΧΗ ΤΗΣ ΑΝΑΛΟΓΙΚΟΤΗΤΑΣ

Ενδιαφέρον παρουσιάζει το ζήτημα ποια είναι η σχέση μεταξύ τροποποιητικής και κοινής καταγγελίας. Η καταγγελία αποβλέπει, ως γνωστό, στη λύση της συμβάσεως εργασίας, ενώ η τροποποιητική καταγγελία κατά κύριο λόγο στη μεταβολή του περιεχομένου της. Όταν ο εργοδότης επιχειρεί τροποποιητική καταγγελία αυτό αποδεικνύει ότι η συνέχιση της εργασιακής σχέσης με διαφορετικούς όρους είναι δυνατή. Τίθεται λοιπόν το ερώτημα, αν ο εργοδότης δικαιούται να καταγγείλει τη σύμβαση εργασίας στην περίπτωση που η συνέχισή της με διαφορετικό περιεχόμενο είναι δυνατή αν δηλαδή ο εργοδότης δικαιούται να καταφύγει στην επαχθέστερη για το μισθωτό λύση της καταγγελίας, δηλαδή η ηπιότερη λύση της τροποποιητικής καταγγελίας είναι δυνατή και ικανοποιεί εξίσου τις ανάγκες της εκμεταλλεύσεως.

Η απάντηση στο ερώτημα αυτό εξαρτάται βέβαια από τη ρύθμιση που περιέχει το δίκαιο της καταγγελίας. Για παράδειγμα στο γερμανικό δίκαιο η καταγγελία θεωρείται το έσχατο μέσο για την αντιμετώπιση των αναγκών της εκμεταλλεύσεως. Σύμφωνα με το άρθρο 1 παρ. 2 KSchG η καταγγελία είναι αδικαιολόγητη και επομένως παράνομη όταν δεν επιβάλλεται από επιτακτικές ανάγκες της εκμετάλλευσης, που καθιστούν δυνατή τη συνέχιση της απασχόλησης του μισθωτού στην εκμετάλλευση. Το άρθρο 1 παρ.2 KSchG εξειδικεύει τις προϋποθέσεις της καταγγελίας ορίζοντας ότι «είναι αδικαιολόγητη η καταγγελία όταν ο εργαζόμενος είναι δυνατόν να απασχοληθεί σε άλλη θέση εργασίας στην ίδια εκμετάλλευση ή σε άλλη εκμετάλλευση της ίδιας επιχείρησης». Τα παραπάνω ισχύουν έστω κι αν η απασχόληση σε άλλη θέση εργασίας προϋποθέτει εκπαίδευση του μισθωτού ή μεταβολή των όρων εργασίας του, την οποία ο ίδιος αποδέχεται (αρθρ.1 παρ.2 εδ.2 KSchG). Από τις προηγούμενες διατάξεις η γερμανική θεωρία και νομολογία συνάγουν το συμπέρασμα ότι στο δίκαιο της καταγγελίας ισχύει η θεμελιώδης αρχή της αναλογικότητας. Σύμφωνα με την αρχή αυτή η νομιμότητα της



καταγγελίας εξαρτάται από τη συνδρομή των εξής προϋποθέσεων: α) η καταγγελία πρέπει να είναι κατάλληλο μέσο για την πραγματοποίηση του σκοπού που επιδιώκει ο εργοδότης (π.χ. μείωση κόστους εργασίας, ορθολογικότερη οργάνωση της επιχείρησης κ.ο.κ.), β) για την πραγματοποίηση του παραπάνω σκοπού ο εργοδότης δεν πρέπει να διαθέτει άλλα ηπιότερα και εξίσου πρόσφορα μέσα. Πρέπει δηλαδή μεταξύ των εξίσου αποτελεσματικών μέσων να επιλέγεται πάντα εκείνο που είναι ηπιότερο για τον εργαζόμενο. Η απόλυση παραμένει το έσχατο μέσο. Αν π.χ. η ικανοποίηση της συγκεκριμένης ανάγκης εξυπηρετείται με την τοποθέτηση του μισθωτού σε άλλη θέση ή με την κατάργηση υπερωριών ή με την μεταβολή των όρων εργασίας, τότε η προσφυγή στο επαχθέστερο μέτρο της καταγγελίας δεν είναι νόμιμη και γ) η καταγγελία καθ' εαυτή και οι συνέπειές της για τον εργαζόμενο δεν πρέπει να είναι προφανώς δυσανάλογες σε σύγκριση με το σκοπό που επιδιώκει η καταγγελία (αρχή της αναλογικότητας υπό στενή έννοια). Σχέση προφανούς δυσαναλογίας υπάρχει, όταν για παράδειγμα για ασήμαντη αφορμή ο εργοδότης καταφεύγει στην καταγγελία όταν δηλαδή το όφελος που αναμένει ο εργοδότης από την καταγγελία είναι δυσανάλογα μικρότερο σε σύγκριση με τις συνέπειες που υφίσταται ο εργαζόμενος από αυτή. Η διαπίστωση της αφόρητης αυτής δυσαναλογίας προϋποθέτει να σταθμίσει τα συγκρουόμενων συμφερόντων: του συμφέροντος του εργοδότη να πραγματοποιήσει την καταγγελία και συμφέροντος του μισθωτού να την αποφύγει.

Σύμφωνα με τα παραπάνω, η καταγγελία παραβιάζει την αρχή της αναλογικότητας, όταν ο εργοδότης παραλείπει να χρησιμοποιήσει ηπιότερα μέσα που έχει στη διάθεσή του για να επιτύχει το ίδιο αποτέλεσμα. Η τροποποιητική καταγγελία είναι συνεπώς, ηπιότερο μέσο σε σύγκριση με την καταγγελία. Εφ' όσον είναι δυνατή η συνέχιση της απασχόλησης του μισθωτού με διαφορετικούς όρους, ο εργοδότης δεν επιτρέπεται να καταφύγει στην επαχθέστερη λύση της καταγγελίας. Κατά το Γερμανικό Εργατικό Ακυρωτικό ο εργοδότης πριν καταγγείλει τη σύμβαση εργασίας έχει υποχρέωση να προτείνει στον εργαζόμενο τη συνέχιση της απασχόλησης με διαφορετικούς όρους εφόσον βέβαια αυτό είναι δυνατό. Επομένως, η τροποποιητική προηγείται της κοινής καταγγελίας, υπό την έννοια ότι όταν είναι δυνατή η τροποποιητική καταγγελία, τότε δεν επιτρέπεται ο εργοδότης να προσφεύγει στην κοινή.

Όπως εκθέσαμε, η αρχή της αναλογικότητας θεσπίζεται στο γερμανικό νόμο (KSchG) με ρητή διάταξη. Και πριν όμως από την καθιέρωση της αρχής αυτής η

γερμανική νομολογία και θεωρία εφαρμόζοντας τις γενικές διατάξεις των άρθρ. 242,138 παρ.1 του Γερμ. ΑΚ, που αντιστοιχούν στα άρθρα 288,178 του Ελλ. ΑΚ, κατέληγαν σε παρόμοια αποτελέσματα. Η αρχή της αναλογικότητας είναι, ως γνωστό, μια θεμελιώδης αρχή που εφαρμόζεται και σε άλλους κλάδους του δικαίου, προπαντός το χώρο του δημόσιου δικαίου. Επίσης στο χώρο των Εργατικών αγώνων η προφανής δυσαναλογία μεταξύ της ζημιάς του εργοδότη και της ωφέλειας των απεργών (δηλαδή η παράβαση μιας από τις επί μέρους επιταγές της αρχής της αναλογικότητας) καθιστά την απεργία καταχρηστική<sup>47</sup>.

Τέλος, αναφορικά με την καταγγελία της συμβάσεως εργασίας παρατηρούμε τα εξής: κατά το ελληνικό δίκαιο η καταγγελία είναι αναιτιώδης δικαιοπραξία. Ωστόσο η νομολογία εφαρμόζοντας το άρθρο 281 ΑΚ ερευνά πάντα τους λόγους που προκάλεσαν την καταγγελία και θεωρεί καταχρηστική την καταγγελία, όταν δεν δικαιολογείται από τα εύλογα συμφέροντα της επιχειρήσεως ή από τη συμπεριφορά ή το πρόσωπο του μισθωτού. Τίθεται λοιπόν το ερώτημα αν είναι καταχρηστική απόλυση του μισθωτού στην περίπτωση που η συνέχιση της απασχόλησής του με διαφορετικούς όρους, έστω και δυσμενέστερους, είναι δυνατή και εξυπηρετεί εξίσου τα συμφέροντα της εκμεταλλεύσεως.

Η πρόσφατη νομολογία του ΑΠ<sup>48</sup> δέχεται ότι η απαγόρευση της καταχρηστικής άσκησης του διευθυντικού δικαιώματος (281 ΑΚ) δεν υποχρεώνει τον εργοδότη να επιλέγει τα ηπιότερα κάθε φορά μέσα. Κατά συνέπεια το γεγονός ότι ο εργοδότης έχει τη δυνατότητα να προσφύγει στο ηπιότερο και εξίσου πρόσφορο μέτρο της μεταβολής των όρων εργασίας δεν καθιστά την καταγγελία καταχρηστική. Αντίθετα, κατώτερα δικαστήρια δέχτηκαν κατά καιρούς ότι είναι καταχρηστική η απόλυση αν ο σκοπός που επιδιώκει ήταν δυνατό να πραγματοποιηθεί με ηπιότερα μέσα, για παράδειγμα μετάθεση του μισθωτού, ηπιότερα πειθαρχικά μέσα, μείωση ή κατάργηση υπερωριών, μεταβολή του είδους εργασίας.

Κατά τη γνώμη μας η καταγγελία της συμβάσεως εργασίας προσκρούει τον κανόνα του άρθρου 281 ΑΚ, αν ο εργοδότης έχει στη διάθεσή του άλλα ηπιότερα μέσα για να επιτύχει το ίδιο αποτέλεσμα. Επίσης είναι καταχρηστική η καταγγελία, όταν το όφελος που αναμένει από αυτή ο εργοδότης είναι ασήμαντο (αφόρητα δυσανάλογο) σε σύγκριση με τις δυσμενείς συνέπειες που έχει η καταγγελία για τον εργαζόμενο. Η απαγόρευση της κατάχρησης δικαιώματος εκφράζει την αντίληψη ότι

<sup>47</sup> Βλ. Λεβέντη, Εργατική Νομοθεσία, τ. Α, σελ. 408.

<sup>48</sup> Βλ. ΑΠ 1888/87, ΔΕΝ 44, σελ. 1194 ή ΕΕΔ 48, σελ. 277, ΑΠ 61/87, ΕΕΔ 46, σελ. 880.

το δίκαιο δεν ανέχεται τον άκρατο ατομικιστικό χαρακτήρα των ατομικών δικαιωμάτων. Ο δικαιούχος μπορεί βέβαια να ασκεί το δικαίωμά του σε όλη του την έκταση, έστω και αν άλλος βλάπτεται από την άσκηση αυτή, δεν επιτρέπεται όμως κατά την άσκηση του δικαιώματος να παραβιάσει κατάφωρα τις επιταγές της καλής πίστεως ή των χρηστών ηθών ή να υπερβαίνει προφανώς τα όρια που προκύπτουν από τον οικονομικό ή τον κοινωνικό σκοπό του δικαιώματος. Ο ΑΚ θέτει αντικειμενικά κριτήρια<sup>49</sup> για την κατάχρηση δικαιώματος (καλή πίστη, χρηστά ήθη, κοινωνικός ή οικονομικός σκοπός του δικαιώματος). Επομένως, είναι αδιάφορο ποια υπήρξαν τα κίνητρα κατά την κατάχρηση δικαιώματος, αν δηλαδή ο δικαιούχος ενέργησε από κακοβουλία, δόλο, αμέλεια κ.ο.κ. Για την εφαρμογή του άρθρου 281 ΑΚ αρκεί το γεγονός ότι η άσκηση του δικαιώματος παραβιάζει τα αντικειμενικά κριτήρια που το προβλέπει ο νόμος.

Η καταγγελία αντίκειται κατά πρώτον στην καλή πίστη, όταν ο εργοδότης καταφεύγει σε αυτή δηλαδή έχει στη διάθεσή του άλλα ηπιότερα και εξίσου πρόσφορα μέσα<sup>50</sup>. Καλή πίστη είναι η ευθύτητα και η εντιμότητα που πρέπει να ισχύει στις συναλλαγές. Η καλή πίστη υποχρεώνει το δικαιούχο να μην αδιαφορεί για τα έννομα αγαθά του άλλου που θίγονται από την άσκηση του δικαιώματος. Όταν ο εργοδότης καταγγείλει τη σύμβαση εργασίας, δηλαδή διαθέτει άλλα ηπιότερα και εξίσου αποτελεσματικά μέσα, παραβιάζει κατά κατάφωρο τρόπο την καλή πίστη, γιατί αδιαφορεί για τη θέση εργασίας του μισθωτού. Η στάθμιση των συγκρουόμενων συμφερόντων, που αποτελεί κύρια μέθοδο για τη διαπίστωση της κατάχρησης δικαιώματος<sup>51</sup>, αποδεικνύει την εγωϊστική και αντικοινωνική συμπεριφορά του εργοδότη.

Πράγματι, ενώ ο εργοδότης έχει στη διάθεσή του άλλα ηπιότερα μέσα για να αντιμετωπίσει τις ανάγκες της εκμεταλλεύσεως, καταφεύγει στην επαχθέστερη λύση της καταγγελίας που πλήττει βαρύτατα τον εργαζόμενο.

Εκτός από την προσβολή της καλής πίστεως ο εργοδότης υπερβαίνει και τα όρια του δικαιώματος καταγγελίας. Το δικαίωμα καταγγελίας υπηρετεί το συνταγματικό δικαίωμα Εμπορίου και ίδρυσης ιδιωτικής επιχείρησης. Στα πλαίσια του δικαιώματος αυτού διασφαλίζεται, όπως εκθέσαμε και η εξουσία του εργοδότη-

<sup>49</sup> Προβλ. Μπαλή, Γενικά Αρχαί παρ.166, σελ. 427, Γεωργιάδη/Σταθόπουλου, ΑΚ 281, αριθμ. 2, Παπαντωνίου, Γενικές Αρχές σελ. 222, Ζερδέλης, ΕΕΔ.48, σελ. 483

<sup>50</sup> Προβλ. Ζερδέλης ΕΕΔ. 48, σελ. 481. Βλ. και Καρακατσάνης, Ατομικό Εργατικό Δίκαιο σελ. 343.

<sup>51</sup> Προβλ. Κουράκη, Κατάχρησις δικαιώματος σελ. 62, Ζερδέλης, ΕΕΔ 48, σελ. 484. Για τη στάθμιση των συγκεκριμένων συμφερόντων στα πλαίσια της εναλλακτικής καλής πίστης βλ. Παπαντωνίου, Η καλή πίστις εις το αστικόν δίκαιον, σελ. 97.

επιχειρηματία να προσλαμβάνει και να απολύει το προσωπικό της επιχείρησης. Άμεσος σκοπός του δικαιώματος καταγγελίας είναι η προσφορότερη οργάνωση και λειτουργία της εκμεταλλεύσεως, ενώ απώτερος κοινωνικός σκοπός είναι η προαγωγή του γενικότερου συμφέροντος. Όταν λοιπόν ο εργοδότης προσφεύγει στην απόλυση του μισθωτού, δηλαδή αυτό δεν είναι αναγκαίο για την αποδοτικότερη οργάνωση της επιχείρησης (δεδομένου ότι υπάρχουν άλλα ηπιότερα και εξίσου πρόσφορα μέσα), υπερβαίνει προφανώς τα όρια που προκύπτουν από τον απώτερο σκοπό του δικαιώματος. Είναι, επομένως, καταχρηστική η καταγγελία της συμβάσεως εργασίας, αν είναι δυνατή η συνέχιση της απασχόλησης του μισθωτού και διαφορετικούς, έστω και δυσμενέστερους, όρους. Αυτό σημαίνει ότι η τροποποιητική καταγγελία προηγείται της κοινής. Όταν είναι δυνατή η τροποποιητική καταγγελία δεν επιτρέπεται ο εργοδότης να προσφεύγει στη κοινή.

Συμπερασματικά, η υποχρέωση του εργοδότη να χρησιμοποιεί την καταγγελία ως έσχατο μέσο προκύπτει ήδη από την απαγόρευση της κατάχρησης δικαιώματος. Παρά όμως τη διάταξη του άρθρου 281 ΑΚ η ανάγκη προστασίας των εργαζομένων και η ασφάλεια των συναλλαγών επιβάλλουν, κατά τη γνώμη μας, την επέμβαση του νομοθέτη και τη καθιέρωση με ρητή διάταξη της αρχής ότι η καταγγελία της σύμβασης εργασίας τότε μόνο επιτρέπεται, όταν η συνέχιση της απασχόλησης του μισθωτού με τους ιδίους ή διαφορετικούς όρους είναι αντικειμενικά αδύνατη.

## ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΕΒΔΟΜΟ

### ΜΕΡΙΚΗ ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΑ

#### 7.1. ΜΕΡΙΚΗ ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΑ

Η τροποποιητική καταγγελία επιδιώκει συνήθως την τροποποίηση ορισμένων μόνο όρων της σύμβασης εργασίας. Αν ο εργαζόμενος αποκρούει την προτεινόμενη μεταβολή, τότε επέρχεται η λύση όλης της σύμβασης. Τίθεται λοιπόν το ερώτημα, αν αντί της τροποποιητικής καταγγελίας είναι δυνατή η καταγγελία μόνο στον τύπο τροποποίηση όρων. Μερική καταγγελία είναι ακριβώς η καταγγελία που αφορά συγκεκριμένους μόνο όρους εργασίας, ενώ κατά τα λοιπά δεν επηρεάζει το περιεχόμενο και την ύπαρξη της σύμβασης εργασίας. Επειδή η μερική καταγγελία δεν προκαλεί τη λύση της σύμβασης εργασίας, για το λόγο αυτό δεν εφαρμόζεται σε αυτή οι διατάξεις για την καταγγελία της σύμβασης εργασίας.

Η μερική καταγγελία κατά την κρατούσα άποψη δεν επιτρέπεται. Οι όροι της σύμβασης εργασίας συνδέονται μεταξύ τους και αλληλεξαρτώνται. Η απομόνωση και καταγγελία ορισμένων μόνον όρων εργασίας ανατρέπει αυτή τη μεταξύ τους σχέση ισορροπίας και αλληλεξάρτησης, στην οποία απέβλεψαν οι συμβαλλόμενοι κατά την κατάρτιση της συμβάσεως. Εξάλλου η μερική καταγγελία αποτελεί μονομερή (και μάλιστα χωρίς συνέπειες) επέμβαση στο περιεχόμενο της συμβάσεως εργασίας, πράγμα που δεν συμβιβάζεται με τη συμβατική ελευθερία των μερών και τη δεσμευτικότητα της σύμβασης. Κατ' εξαίρεση γίνεται δεκτό ότι η μερική καταγγελία επιτρέπεται αν οι συμβαλλόμενοι την αποδεχτούν ρητά ή σιωπηρά. Στην περίπτωση όμως αυτή δεν πρόκειται κατά κυριολεξία για μερική καταγγελία αλλά για συμβατικό όρο μονομερούς προσδιορισμού ή ανακλήσεως συγκεκριμένης παροχής.

## ΝΟΜΟΛΟΓΙΑ

### Α.Π. 630/2000 ΔΕΝ 2000 ΣΕΛ. 1221

Στην προκειμένη περίπτωση, το Εφετείο δέχθηκε ανελέγκτως τα εξής: Ο αναιρεσείων ως εργοδηγός, κατ' έτος 1980, από τον Δ.Δ., με σύμβαση εξαρτημένης εργασίας αορίστου χρόνου, όπου προσφέρει τις υπηρεσίες στα τεχνικά έργα που ανελάμβανε εκείνος στο Νομό Αττικής, μέχρι όταν η ατομική επιχείρηση του τελευταίου συγχωνεύθηκε με την αναιρεσίβλητη ανώνυμη εταιρεία. Μετά την συγχώνευση αυτή, ο ενάγων συνέχισε να προσφέρει τις ίδιες υπηρεσίες στην αναιρεσίβλητη, χωρίς να προηγηθεί οποιαδήποτε καταγγελία της εργασιακής του σύμβασης από τον αρχικό εργοδότη του, με αποτέλεσμα, έτσι, να επέλθει μεταβολή στο πρόσωπο του εργοδότη από 1.11.91, οπότε το μεν οι προϋφιστάμενες εργασιακές σχέσεις να παραμένουν ανεπηρέαστες, τον δε η αναιρεσίβλητη να υπεισέλθει αυτοδικαίως σ' όλες τις έναντι του ενάγοντος υποχρεώσεις του Δ.Δ., ενώ ο ενάγων, έκτοτε συνέχισε να παρέχει τις ίδιες, ως άνω, υπηρεσίες στην αναιρεσίβλητη με τους ίδιους όρους.

Η τελευταία, τον Δεκέμβριο 1996, ζήτησε από τον ενάγοντα, αρχικώς προφορικά και μετά με την από 27.12.96 εξώδικη δήλωσή της, να προσφέρει τις υπηρεσίες του στα Χανιά Κρήτης, όπου αυτή είχε αναλάβει την εκτέλεση έργου, αυτός, όμως, με την από 3.1.97 εξώδικη απάντησή του, της γνωστοποίησε ότι αδυνατεί να μετακινηθεί για εργασία στο νέο εργοτάξιό της και ότι θεωρεί τη μετακίνησή του αυτή μονομερή βλαπτική μεταβολή των όρων της εργασιακής του σύμβασης. Η αναιρεσίβλητη, παρά ταύτα επέμεινε στη μετακίνηση του ενάγοντος στα Χανιά και έπαυσε να αποδέχεται τις υπηρεσίες που προσφέρθηκε αυτός να παράσχει στα γραφεία της στην Αθήνα, με αποτέλεσμα, τελικά, ο ενάγων να θεωρήσει ως άτυπη καταγγελία την συμπεριφορά αυτή της εναγομένης και να αποχωρήσει της υπηρεσίας του από την 17.1.97. Η μετακίνηση, όμως, του ενάγοντος στα Χανιά έγινε στα πλαίσια του διευθυντικού δικαιώματος της εναγομένης εργοδότηριάς του, η άσκηση του οποίου δεν είναι καταχρηστική, δεδομένου ότι, όπως δέχεται το Εφετείο, δεν υπήρχε συμβατικός όρος με τον Δ.Δ., που να αποκλείει την μετακίνησή του, αυτή είναι εργοληπτική εταιρεία η οποία αναλαμβάνει την εκτέλεση τεχνικών έργων σε όλη την Ελλάδα και οι ανάγκες της επιχείρησής της απαιτούν το

προσωπικό υπηρετεί όπου εκτελούνται αυτά, ο ενάγων ήταν ο μοναδικός εργοδηγός και πλέον απαραίτητος για την οργάνωση εκτέλεση του ανωτέρω έργα έργου στα Χανιά και τα έξοδά του εκεί θα εκαλύπτοντο από την αναιρεσίβλητη. Επάγεται δε το Εφετείο, ότι, μετά τα ανωτέρω προεκτεθείσα μετάθεση του ενάγοντος δεν αποτελεί καταγγελία της εργασιακής του σύμβασης, ο οποίος, με την άρνησή του, προς συνέχιση παροχής των υπηρεσιών του στα Χανιά, κατήγγειλε ο ίδιος τη σύμβασή του και συνεπώς δεν δικαιούται αποζημίωση, διότι, κατά το χρονικό διάστημα που ζήτησε να εργασθεί στην Αθήνα, η προσφορά των υπηρεσιών του δεν ήταν η προσήκουσα. Μετά την κίνησή του αυτή, το Εφετείο ορθώς ερμήνευσε τις διατάξεις των άρθρων 281. 288, 652 ΑΚ και 7 του Ν. 2112/20 και διέλαβε και οι προσβαλλόμενη απόφαση του σαφείς, επαρκείς και μη αντιφατικές αιτιολογίες, οι οποίες καθιστούν εφικτό το αναιρετικό έλεγχο περί της ορθής εφαρμογής των διατάξεων αυτών.

#### **Α.Π. 181/2001 ΔΕΝ 2001 ΣΕΛ. 1371**

Εδώ όπως προκύπτει από την προσβαλλόμενη απόφαση, το Εφετείο δέχτηκε ανελέγκτως τα ακόλουθα. Η ενάγουσα αναιρεσεύουσα προσελήφθη στις 25.11.88 με σύμβαση εξαρτημένης εργασίας αορίστου χρόνου για να παρέχει τις υπηρεσίες της ως πωλήτρια στο επί της πλατείας Συντάγματος κατάστημα πωλήσεων ρούχων της εναγομένης-αναιρεσίβλητης, η οποία τότε είχε τη μορφή Ε.Π.Ε. Τον Ιανουάριο του 1991 η τελευταία μετατράπηκε σε Α.Ε., δημιούργησε δε πλην άλλων, και το επί της οδού Πλάτωνος στο Χαλάνδρι κατάστημα πωλήσεως ρούχων. Στις 28.10.94 η αναιρεσίβλητη η οποία από 8.2.2000 φέρει την επωνυμία «Ε» Ανώνυμη Εταιρεία Κατασκευής και εμπορίας ενδυμάτων, γνωστοποίησε στην αναιρεσεύουσα, όπως και στις άλλες υπαλλήλους της κατ' εφαρμογή των διατάξεων του Π.Δ. 156/94, τους όρους της ατομικής σύμβασης εργασίας της, μεταξύ των οποίων περιλαμβάνετο και αυτός που καθόριζε ως τόπο παροχής της εργασίας της, εκτός από το κατάστημα της πλατείας Συντάγματος και εκείνο του Χαλανδρίου. Τον όρο αυτό, τον οποίο έχει αποδεχτεί προηγουμένως η αναιρεσεύουσα σιωπηρά, αποδέχτηκε και ρητά, όπως προκύπτει από την από 28.10.94 έγγραφη αναγγελία γνωστοποίησης των όρων της ατομικής συμβάσεως εργασίας, που φέρει την υπογραφή της. Στις 27.7.96 η αναιρεσίβλητη μετέθεσε αναιρεσεύουσα από το κατάστημα της πλατείας

Συντάγματος, όπου παρείχε μέχρι τότε τις υπηρεσίες της, στο κατάστημα Χαλανδρίου, με τις ίδιες, όπως και προηγουμένως, αποδοχές και ώρες εργασίας. Η αναιρεσείουσα στο τελευταίο ανέλαβε υπηρεσία στις 27.7.96. Στις 29.7.96, επικαλούμενη ατύχημα μετέβη στην Επιθεώρηση εργασίας, όπου κατήγγειλε τη μετάθεσή της ως μονομερή, βλαπτική και καταχρηστική, γενομένη από εκδίκηση από το λόγο ότι διεκδίκησε από την αναιρεσίβλητη νόμιμες αποδοχές, συγχρόνως δε ζήτησε και τη διενέργεια ελέγχου στην επιχείρηση προς διαπίστωση παραβιάσεων της εργατικής νομοθεσίας. Περαιτέρω το Εφετείο δέχθηκε στις 30.7.96 η αναιρεσείουσα έκανε χρήση δεκαπενθήμερης αναρρωτικής άδειας και ακολούθως της κανονικής της άδειας, μετά δε τη λήξη της τελευταίας δεν εμφανίσθηκε στην εργασία της, εμμένοντας στις απόψεις της περί μονομερούς, βλαπτικής και καταχρηστικής μεταβολής των όρων εργασίας της. Με βάση τις ανωτέρω παραδοχές το Εφετείο έκρινε ότι η μετάθεση της αναιρεσείουσα στα καταστήματα Χαλανδρίου δεν ήταν μονομερής, διότι έγινε, κατ' ενάσκηση του διευθυντικού δικαιώματος της αναιρεσίβλητης, εντός των ορίων της εργασιακής σύμβασης, όπως τροποποιήθηκε ως προς τον τόπο εργασίας με νεώτερη σύμβαση των διαδίκων που συντελέστηκε με την υπογραφή από την αναιρεσείουσα του ως άνω εγγράφου γνωστοποίησης των όρων της εργασίας της. Με την κρίση του αυτή το Εφετείο δεν παραβίασε τους ουσιαστικούς δικαίους διατάξεις των άρθρων 185,189,192,320,361,648,652 ΑΚ και 2 παράγρ. 1, 3 παράγρ. 1, 5 παράγρ. 1 και 6 του ΠΔ 156/94, διέβαλε δε την απόφαση του επαρκείς αιτιολογίες που καθιστούν εφικτό τον προκείμενο αναιρετικό έλεγχο.

Από τις διατάξεις των άρθρων 281, 288, 361, 652 ΑΚ και 7 το Ν. 2112/20 προκύπτει ότι ο εργοδότης, ο οποίος διατηρεί περισσότερα καταστήματα για τις ανάγκες της επιχειρήσεώς του σε διάφορους τόπους, **έχει το δικαίωμα**, εφόσον δεν εμποδίζεται από όρο της εργασιακής σύμβασης, **να μεταθέσει τον μισθωτό** σε κατάστημα που βρίσκεται σε άλλο τόπο από εκείνο το οποίο αυτός υπηρετεί, αλλά για τη μετάθεση αυτή, πρέπει να λαμβάνονται υπ' όψη και τα συμφέροντα του μισθωτού και συγκεκριμένα η μακροχρόνια παραμονή του σε ορισμένο τόπο και η συνέπεια αυτής δημιουργίας ορισμένων συνθηκών για διαβίωσης αυτού και της οικογένειάς του, οι ατομικές και οικογενειακές του ανάγκες και υποχρεώσεις, στις οποίες περιλαμβάνεται και εκείνες της συζύγου του, και η δυνατότητα μετακινήσεως νεοτέρου ως προς την ηλικία και την υπηρεσία υπαλλήλους, ο οποίος πρέπει να προτιμάται για τη μετάθεση, αν εξυπηρετούνται έτσι οι λειτουργικές ανάγκες της επιχειρήσεως, διότι αλλιώς πρόκειται για ενέργεια η οποία αντίκειται εκδήλως στην



καλή πίστη. Στην προκειμένη περίπτωση όπως προκύπτει από την προσβαλλόμενη απόφαση, το Εφετείο δέχθηκε περαιτέρω τα ακόλουθα: Η μετάθεση της αναιρεσεύουσας δεν μπορεί να θεωρηθεί βλαπτική, αφού ούτε οι αποδοχές της μειώθηκαν ούτε τα χρονικά όρια εργασίας μεταβλήθηκαν. Το γεγονός ότι λόγω της κατοικίας της στον Άλιμο επιμηκύνεται ο χρόνος διαδρομής από και προς την εργασία της, και αν θεωρηθεί ότι συνιστά βλαπτική συνέπεια, καλύπτεται από το διευθυντικό δικαίωμα της αναιρεσίβλητης λόγω της άνω συμφωνημένης μεταβολής, όπως, επίσης, καλύπτεται για την ίδια αιτία και το γεγονός ότι αυτή ήταν η σύζυγος και μητέρα δύο τέκνων και ότι στο κατάστημα της πλατείας Συντάγματος εργάζονται και άλλες νεότερες της αναιρεσεύουσας πωλήτριες με λιγότερες οικογενειακές υποχρεώσεις. Ότι η ως άνω μετακίνηση της αναιρεσεύουσας δεν έγινε από λόγους εκδίκησης εξ' αιτίας εξώδικης διεκδίκησης από αυτήν οφειλομένων αποδοχών για υπερεργασία, υπερωριακή εργασία και εβδομαδιαία ανάπαυση και ότι η μετακίνηση της αναιρεσεύουσας έγινε λόγω της ανάγκης προσφορότερη οργάνωσης της επιχείρησης της αναιρεσίβλητης, δεδομένου ότι λόγω της εμπειρίας και ικανότητάς της, η παρουσία της στο κατάστημα Χαλανδρίου ήταν αναγκαία αφού η αρχαιότερη και πεπειραμένη υπάλληλος του καταστήματος αυτού θα έκανε τον μήνα Αύγουστο χρήση της ετήσιας αδειάς της, οι δε προσφάτως προσβληθείσες πωλήτριες που εργάζονταν στο κατάστημα αυτό, δεν είχαν προϋπηρεσία και ήταν επιτακτική η ανάγκη εκπαίδευσης και εποπτείας αυτών. Με βάση τις ανωτέρω παραδοχές Εφετείο έκρινε ότι η μετάθεση της αναιρεσεύουσας στο κατάστημα Χαλανδρίου δεν έγινε από την αναιρεσίβλητη κατά κατάχρηση του διευθυντικού της δικαιώματος και επομένως, η αδικαιολόγητη απουσία της αναιρεσεύουσας από την εργασία της με τη λήξη της ετήσιας άδειάς της δεν μπορεί να θεωρήσει δικαίωμα αυτής για επιδικασία μισθών υπερημερίας, αφού δεν υπήρξε προσήκουσα προσφορά των υπηρεσιών της και άρνηση αποδοχής αυτών από την αναιρεσίβλητη. Με την κίνησή του αυτή το Εφετείο, εν όψει και του ότι δεν δέχθηκε ότι και για τις νεότερες και με λιγότερες οικογενειακές υποχρεώσεις πωλήτριες του καταστήματος της πλατείας Συντάγματος είχε συμφωνηθεί ως τόπος εργασίας και το κατάστημα Χαλανδρίου, δεν παραβίασε τις ουσιαστικού δικαίου διατάξεις των άρθρων 281,288 και 200 ΑΚ, διέλαβε δε στην προσβαλλόμενη απόφαση του επαρκή και χωρίς αντιφάσεις αιτιολογία.

**Α.Π. 98/2000 ΔΕΝ 2001 ΣΕΛ. 1230**

Κατά τις παραδοχές του Εφετείου, ο αναιρεσίβλητος «ουδέποτε αποδέχτηκε την μεταβολή των όρων και κατ' επανάληψη διαμαρτυρήθηκε, αντέδρασε και διαμαρτυρήθηκε ευθύς εξ' αρχής». Αλλά για την πληρότητα αυτών πρέπει να προσδιορίζονται οι αντιδράσεις και διαμαρτυρίες αυτές, δηλαδή ποιες ήταν, με ποιον τρόπο έγιναν, πότε και σε ποια πρόσωπα ή όργανα της αναιρεσεύουσας απευθύνθηκαν. Εξάλλου τα μνημονευόμενα στην απόφαση δύο μόνο περιστατικά, δηλαδή: α) η μετά τρίμηνο προσφυγή του αναιρεσίβλητου στην Επιθεώρηση Εργασίας για το θέμα «της βλαπτικής μεταβολής των όρων» και β) η εκ μέρους του με ρητή επιφύλαξη κάθε νομίμου δικαιώματός του υπογραφή του στις μισθολογικές καταστάσεις για τις λαμβανόμενες κατά μήνα αποδοχές του, τα οποία το Εφετείο αξιολογεί ως έντονη διατύπωση αντιρρήσεων εκ μέρους του αναιρεσίβλητου, είναι σε τέτοιο βαθμό ασαφή, γενικά και αόριστα, ώστε να μην αρκούν να θεμελιώσουν το συμπέρασμα-πόρισμά του, ότι εκ μέρους του αναιρεσίβλητου συνέχισε παροχής της εργασίας του υπό τους μεταβληθέντες όρους δεν αποτελεί αποδοχή τους και ότι η δι' αυτών αυτός αξίωσε την τήρηση των όρων αυτής, όπου ίσχυαν πριν.

Για να εφαρμοστεί η αρχή της ίσης μεταχείρισης πρέπει η σύμβαση εργασίας να λειτουργεί και να είναι ενεργός. Αν η τελευταία και από οποιονδήποτε λόγο έχει λυθεί, ο μισθωτός δεν μπορεί να την επικαλεσθεί εκτός αν πρόκειται για παροχή εκ μέρους του εργοδότη που έγινε κατά τη λύση της ή εν όψει αυτής ή ανάγεται στο χρόνο που η σύμβαση θα ήταν ενεργός.

**Α.Π. 380/2000 2001 ΤΟΜΟΣ 35<sup>ος</sup> ΣΕΛ. 616**

Στην προκειμένη περίπτωση το Εφετείο δέχτηκε ανελέγκτως τα ακόλουθα: Ο αναιρεσίβλητος προσλήφθηκε από την αναιρεσεύουσα την 20.3.1989 με προφορική σύμβαση εξαρτημένης εργασίας αορίστου χρόνου, η οποία την 25.4.1989 διατυπώθηκε και εγγράφως, προκειμένου να εργασθεί ως υπεύθυνος σύνδεσμος μεταξύ των ξενοδοχειακών μονάδων και της κεντρικής υπηρεσίας της αναιρεσεύουσας και τοποθετήθηκε στη διεύθυνση πωλήσεων και MARKETING στην κεντρική υπηρεσία αυτής, που βρίσκεται στην Αθήνα. Μεταξύ των καθηκόντων

εργασίας του ενάγοντος ήταν και η επίσκεψη τουριστικών πρακτόρων προς προώθηση των πωλήσεων. Η εναγόμενη διατηρεί και εκμεταλλεύεται δέκα ξενοδοχεία σε ολόκληρη την Ελλάδα, μεταξύ των οποίων είναι και το ξενοδοχείο της που βρίσκεται στη Γλυφάδα Αττικής. Την 29.1.1990 η εναγόμενη μετέθεσε προσωρινά τον ενάγοντα στην ξενοδοχειακή μονάδα της, που βρίσκεται στη Γλυφάδα. Εκεί ο αναιρεσίβλητος περιήλθε στη δυσμένεια διευθυντικών στελεχών της αναιρεσείουσας, εξαιτίας της από 23.7.1990 επιστολής της αναφοράς, που έστειλε στην αναιρεσείουσα, με επικριτικά σχόλια για μια τουριστική εκδήλωση που επρόκειτο να καθιερωθεί στην ξενοδοχειακή μονάδα της Γλυφάδας, με τίτλο «Μια βραδιά με το Δία». Η άνω επιστολή του αναιρεσίβλητου συντάχτηκε εντός των ορίων της αρμοδιότητάς τους. Μετά τη λήξη της θερινής περιόδου, η εναγομένη δεν επανέφερε τον ενάγοντα στην κεντρική υπηρεσία της όπως του είχε υποσχεθεί, αλλά συνέχισε να τον απασχολεί στο ξενοδοχειακό της Γλυφάδας. Η αναιρεσείουσα απέστειλε στον αναιρεσίβλητο δύο επιστολές και συγκεκριμένα, την 712/14.11.1990 επιστολή με την οποία γνωστοποιούσε σ' αυτόν ωράριο εργασίας του, από 10.00 έως 18.00 και το χώρο απασχόλησής του που οριζόταν η RECEPTION του ξενοδοχείου και την 712/20.11.1990, με την οποία εξέφραζε τη λύπη της για τη μη συμμόρφωση του αναιρεσιβλήτου με το περιεχόμενο της προηγούμενης επιστολής της. Μετά από αυτά, ο αναιρεσίβλητος την 27.11.90 επέδωσε στην αναιρεσείουσα εξώδικη διαμαρτυρία και ζήτησε εκτός άλλων την επιστροφή του στην κεντρική υπηρεσία για την οποία είχε προσληφθεί. Την 4.2.1991 η εναγομένη κατήγγειλε εγγράφως τη σύμβαση εργασίας του αναιρεσιβλήτου και του κατέβαλε την νόμιμη αποζημίωσή του. Η καταγγελία αυτή ήταν άκυρη, διότι δεν οφείλεται σε οικονομοτεχνικούς λόγους, αλλά σε λόγους εκδικητικής συμπεριφοράς των διευθυντικών στελεχών της αναιρεσείουσας, όπως προαναφέρθηκε και είναι καταχρηστική. Έτσι, η αναιρεσείουσα η οποία έπαυσε να αποδέχεται την προσηκόντως προσφερόμενη εργασία του αναιρεσιβλήτου, κατέστη υπερήμερη. Μετά από αυτά το Εφετείο, αφού εξαφάνισε την απόφαση του Μονομελούς Πρωτοδικείου Αθηνών (που έκρινε μεν άκυρη, την καταγγελία για τους παραπάνω λόγους απέρριψε το κεφάλαιο της αγωγής για επιδίκαση μισθών υπερημερίας ως αδρίστο) δέχθηκε την αγωγή και επιδίκασε μισθούς υπερημερίας με τους νόμιμους τόκους από τότε που κάθε μισθός ήταν απαιτητός, μολονότι ο ενάγων με τις προτάσεις του είχε περιορίσει τους τόκους υπερημερίας σε 20% λόγω ακυρότητας της καταγγελίας της συμβάσεως εργασίας του αναιρεσιβλήτου, για τον παραπάνω λόγο καταχρηστική (εκδικητική συμπεριφορά της

αναιρεσείουσας). Με τις παραδοχές όμως αυτές έσφαλε το Εφετείο διότι περιέλαβε στην απόφασή του ανεπαρκείς και ασαφείς αιτιολογίες στην προσβαλλόμενη απόφαση που καθιστούν ανέφικτο τον αναιρετικό έλεγχο, αν με τα γυνόμενα ανελέγκτως δεκτά πραγματικά περιστατικά, εφαρμόσθηκαν σωστά οι προαναφερόμενες διατάξεις ουσιαστικού δικαίου. Ειδικότερα δεν προσδιορίζει ποια τα διευθυντικά στελέχη της αναιρεσείουσας των οποίων η εκδικητική συμπεριφορά είναι αιτία της καταγγελίας της συμβάσεως της εργασίας με αυτόν, τον δεσμό της με αυτά, εκτός από τυχόν συμβατικό, και τους λόγους της εκδικητικής αυτής συμπεριφοράς. Αν όμως τέτοιους λόγους εννοεί την παραπάνω από 23.7.1990 επιστολή-αναφορά, με επικριτικά σχόλια δεν αναφέρει το περιεχόμενό της και ιδιαίτερα τα φερόμενα ως επικριτικά σχόλια, για να μπορεί να κριθεί αν είναι επικριτικά, σε βάρος ποίου συγκεκριμένου προσώπου αναφέρονταν αυτά και γιατί η αναιρεσείουσα προσέδωσε σ' αυτά τέτοια βαρύτητα, αφού όπως δέχεται, η προσβαλλόμενη απόφαση η επιστολή αυτή συντάχθηκε εντός των ορίων της αρμοδιότητας του (αναιρεσιβλήτου). Επομένως η προσβαλλόμενη απόφαση υπέπεδε πλημμέλεια του άρθρου 559 αριθμ. 19 και πρέπει να αναιρεθεί και να παραπεμφθεί η υπόθεση στο ίδιο Εφετείο αφού είναι δυνατή η συγκρότηση του από άλλους δικαστές. Ο δε αναιρεσιβλήτος, που χάνει τη δίκη πρέπει να καταδικασθεί στη δικαστική δαπάνη της αναιρεσείουσας.

#### **Α.Π. 1202/2002 ΔΕΝ 2002 ΣΕΛ. 1398**

Στην προκειμένη περίπτωση, όπως προκύπτει από την προσβαλλομένη απόφαση, το Πρωτοδικείο που δίκασε ως Εφετείο δέχθηκε τα εξής: Ο αναιρεσιβλήτος προσλήφθηκε από την αναιρεσείουσαν ΔΕΗ με σύμβαση εξαρτημένης εργασίας αορίστου χρόνου την 1.5.82 ως ιατρός (Ω.Ρ.Α.) και τοποθετήθηκε στο Πολυιατρείο Κοζάνης της αναιρεσείουσας. Την 1.8.87 μετατέθηκε στο Πολυιατρείο Πτολεμαΐδας. Η μετάθεσή του αυτή κρίθηκε από τα δικαστήρια και από 21.1.91 επέστρεψε στην Κοζάνη όπου υπηρετεί έκτοτε. Κατά το χρονικό διάστημα της παραμονής του στην Πτολεμαΐδα έπαιρνε τοπικό επίδομα 30.000 δρχ. μηνιαίως βάσει της απόφασης του ΔΣ της εναγομένης, όπου προέβλεπε το εν λόγω επίδομα για την ειδικότητα του ωτορινολαρυγγολόγου στο Πολυιατρείο Πτολεμαΐδας. Το παραπάνω επίδομα των 30.000 δρχ. συνέχισε να καταβάλλει στον αναιρεσιβλήτο η αναιρεσείουσα και μετά

την 21.1.91 που επέστρεψε στην Κοζάνη παρ' ότι στην προαναφερόμενη απόφαση του ΔΣ της δεν περιλαμβανόταν τοπικό επίδομα για την ειδικότητα Ω.Ρ.Λ. στο Πολυϊατρείο Κοζάνης. Η καταβολή του επιδόματος αυτού γινόταν τακτικά και ανελλιπώς κάθε μήνα μέχρι 1.10.92, οπότε με την από 15.7.92 απόφαση της Διεύθυνσης Ασφάλισης Προσωπικού της αναιρεσείουσας, που κοινοποιήθηκε στον αναιρεσίβλητο στις 1.9.92, μειώθηκε και μάλιστα αναδρομικά από 21.1.91 το εν λόγω τοπικό επίδομα σε 15.000 δρχ. Κατόπιν διαμαρτυριών του αναιρεσιβλήτου για την περικοπή αυτού του τοπικού επιδόματός του, η αναιρεσείουσα με την απόφαση του Διοικητικού της Συμβουλίου άρχισε να χορηγεί από 1.11.94 στον αναιρεσίβλητο ειδικό τοπικό επίδομα μηνιαίως. Η παροχή όμως του ποσού των 30.000 δρχ. που εχορηγείτο σ' αυτόν μέχρι 1.10.92 τακτικώς και ανελλιπώς ως αντάλλαγμα της προσφερόμενης εργασίας αυτού είχε καταστεί μέρος των συμβατικών μηνιαίων αποδοχών του και η αναιρεσείουσα που δεν είχε επιφυλάξει στον εαυτό της το δικαίωμα της μονομερούς ανάκληση της παροχής αυτής που δεν έχει δοθεί από ελευθεριότητά του, δεν μπορούσε να προβεί στην περικοπή αυτή, χωρίς τη συγκατάθεση του αναιρεσιβλήτου, διότι κατ' αυτόν τον τρόπο επήλθε μείωση αποδοχής του τελευταίου και βλαπτική μεταβολή των όρων της σύμβασης του γεγονός το οποίο δεν αποδέχθηκε αυτός και εξακολούθησε να εμμένει στη συναφθείσα σιωπηρή συμφωνία περί χορηγήσεως της παροχής αυτής ως μισθού. Με βάση τα περιστατικά αυτά το Πρωτοδικείο που δίκασε ως Εφετείο έκρινε ότι ο αναιρεσίβλητος edικαιούτο το αυξημένο επίδομα και δέχθηκε, επικυρώνοντας την πρωτόδικη απόφαση, την αγωγή του και επιδίκασε σε αυτόν το ποσό των 786.000 δρχ. ως διαφορά του τοπικού επιδόματος και edικαιούτο για το χρονικό διάστημα από 21.1.91 μέχρι 21.1.96. Έτσι κρίνοντας το Πρωτοδικείο παραβίασε τις ουσιαστικές διατάξεις των άρθρων 648, 645, 653 και 361 ΑΚ 3 παράγρ. 2 του Ν.290/20 κλπ. και του άρθρου 5 παράγρ. 1 του Κανονισμού Προσωπικού ΔΕΗ αφού η παροχή του αυξημένου τοπικού επιδόματος είχε χορηγηθεί στον αναιρεσίβλητο παράνομα ήτοι χωρίς απόφαση του αρμόδιου οργάνου της αναιρεσείουσας και η χορήγησή του έστω και για αρκετό χρονικό διάστημα δεν κατέστη, ως παράνομη, συμβατική, ώστε να θεμελιώνει υποχρέωση της αναιρεσείουσας να συνεχίσει να την καταβάλλει ως μέρος των αποδοχών του αναιρεσιβλήτου και πρέπει να αναιρεθεί η προσβαλλομένη απόφαση κατά τον βάσιμο από τον αριθμό 1 του άρθρου 560 ΚπολΔ μοναδικό λόγο της αναιρέσεως, και να παραπεμφθεί η υπόθεση για περαιτέρω εκδίκαση στο ίδιο δικαστήριο που μπορεί να συντεθεί από άλλους δικαστές.

Α.Π. 1199/2002 ΔΕΝ 2002 ΣΕΛ. 1556

Εδώ το Εφετείο δέχτηκε τα εξής: Η εναγομένη που διατηρεί βιομηχανία χάλυβος στην Ιωνία Θεσσαλονίκης, προσέλαβε τον ενάγοντα με σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου την 1.6.77 και τον απασχόλησε ως οδηγό επιβατικού αυτοκινήτου, ταχυδρόμο, μέχρι την απόλυσή του. Ο ενάγων στην από 30.5.77 αίτηση πρόσληψης που αναφέρει ως τυπικό πρώτο προσόν ότι είναι απόφοιτος Δημοτικού και κάτοχος επαγγελματικής άδειας οδήγησης αυτοκινήτου και του ανατέθησαν καθήκοντα διακομιστή εγγράφων. Αυτός ειδικότερα παρελάμβανε και παρέδιδε την αλληλογραφία της εναγομένης στην ταχυδρομική της θυρίδα στο κεντρικό κατάστημα του Ταχυδρομείου στη Θεσσαλονίκη, μετέφερε έγγραφα σε τράπεζες και σε δημόσιες υπηρεσίες, ενεργούσε εισπράξεις ενταλμάτων και αξιογράφων που εκδίδονταν στο όνομά του εισέπραττε χρήματα από πελάτες της εναγομένης και τα παρέδιδε στον ταμεία της και μετέφερε στελέχη της εταιρείας, επισκέπτες και συνεργάτες της, πολλοί από τους οποίους ήταν αλλοδαποί. Στον ίδιο τομέα, αλλά με λιγότερες δραστηριότητες και κυρίως με την εσωτερική αλληλογραφία μεταξύ των υπηρεσιών της εναγομένης τοποθετήθηκε και ο συνάδερφός του Ε.Σ. από το Νοέμβριο του 1980, κατόπιν αιτήσεώς του και για λόγους Πρόνοιας, γιατί είχε δώσει το ένα νεφρό του στον ένα από τους δύο νεφροπαθείς υιούς του. Από τον Φεβρουάριο του 1999 η νέα διοίκηση της εναγομένης προέβη σε οργανωτικές αλλαγές των Υπηρεσιών της με στόχο την απλοποίηση των διαφόρων διαδικασιών και την πραγματοποίηση οικονομιών. Στα πλαίσια αυτά μετέφερε την ταχυδρομική της θυρίδα από Θεσσαλονίκη στην Ιωνία και έπαψε να διαθέτει όχημα για τις μετακινήσεις των στελεχών και επισκεπτών της. Έτσι περιόρισε την ανάγκη απασχόλησης δύο οδηγών σε ένα, κρατώντας τη μια θέση. Στην θέση που απέμεινε επέλεξε να διατηρήσει το Ε.Σ., ο οποίος μέχρι το 1980 που έδωσε το νεφρό του εργαζόταν στο τμήμα παραγωγής σε γερανοφόρο μηχάνημα, έχοντας την κατά το νόμο άδεια χειριστού. Στον ενάγοντα δε, πρότεινε να απασχοληθεί στο τμήμα παραγωγής, ως οδηγός φορτηγού με ανυψωτικό μηχάνημα, με το οποίο φορτώνονται μέσα στο χώρο του εργοστασίου λαμαρίνες και άχρηστα υπολείμματα και μεταφέρονται σε διάφορα σημεία. Αυτός όμως δεν είχε το απαραίτητο για την εργασία αυτή πτυχίο χειριστού και βάσιμα αρνήθηκε την πρόταση αυτή, δοθέντος ότι η οδήγηση του μηχανήματος αυτού συνεπαγόταν κινδύνους ατυχημάτων αυτού και

των άλλων εργαζομένων, προσέφυγε δε στην Επιθεώρηση Εργασίας διαμαρτυρούμενος για την επιχειρούμενη βλαπτική μεταβολή των όρων εργασίας του. Κατά την απόπειρα επίλυσης της διαφοράς στις 9.11.99 στην Επιθεώρηση Εργασίας, πρότεινε στην εναγομένη την τοποθέτησή του σε κενή θέση αποθηκάριου, στις υποχρεώσεις της οποίας μπορούσε να αντεπεξέλθει. Η διοίκηση του σωματείου εργαζομένων στην επιχείρηση της αναιρεσείουσας, πρότεινε σε αυτήν και να διατηρήσει τον ενάγοντα ακόμα και στην Πύλη της βιομηχανίας. Αυτή όμως στις 12.11.99 κοινοποίησε στον ενάγοντα επιστολή με την οποία του γνωστοποίησε ότι τον μεταθέτει στο Τμήμα συσκευασίας Χαλυβδοφύλλων, χαλυβδοταινιών και χαλυβδορόλλων, με χρήση χαρτιού, μεταλλικού φύλλου και μεταλλικής γωνίας, δηλαδή σε θέση καθαρά ανειδίκευτου χειρώνακτος, του γνωστοποίησε ότι δεν έχει τα προσόντα για να καταλάβει θέση αποθηκάριου και του δήλωσε ότι αν αποδεχτεί τη θέση στο τμήμα συσκευασίας, θα καταγγείλει τη σύμβαση εργασίας γιατί δεν υπήρχε άλλη θέση ανάλογη με τα προσόντα του. Ο ενάγοντας απέκρουσε και την τοποθέτηση αυτή και η εναγομένη κατήγγειλε τη σύμβαση εργασίας του κατά την 19.11.99.

Η επιλογή του Ε.Σ. και η διατήρησή του στη μοναδική θέση του οδηγού μετά την κατάργηση της δεύτερης για οικονομικοτεχνικούς λόγους, ήταν ορθή, γιατί αυτός είχε προσληφθεί 5 χρόνια νωρίτερα από τον ενάγοντα, ήταν κατά 8 χρόνια μεγαλύτερος από αυτόν, ήταν παντρεμένος, με τρία ανήλικα παιδιά (δύο νευροπαθή εκ των οποίων το ένα εξακολουθεί να υποβάλλεται σε αιμοκάθαρση) και για λόγους προσωπικής υγείας (είχε δώσει το ένα νεφρό του σε ένα από τα νευροπαθή παιδιά του), επιβαλλόταν η διατήρησή του σε θέση λιγότερο κοπιαστικής, σε σύγκριση με τον ενάγοντα που δεν αντιμετώπισε προβλήματα υγείας και ήταν παντρεμένος, με ένα ανήλικο παιδί. Κατά την μετακίνηση δηλαδή του ενάγοντος από τη θέση του οδηγού, η εναγομένη έλαβε υπόψη της τα κοινωνικά κριτήρια της αρχαιότητας, ηλικίας, υγείας και οικογενειακής κατάστασης. Η τοποθέτηση όμως ως οδηγού του ανυψωτικού μηχανήματος με τους κινδύνους που συνεπάγονται γι' αυτόν και τους άλλους εργαζομένους, χωρίς μάλιστα να είναι κάτοχος της κατά τον νόμο άδειας χειριστούν, καθώς και η τοποθέτησή του σε συσκευασία των χαλυβδοφύλλων, αποτελούσαν μονομερή βλαπτική μεταβολή των όρων εργασίας που δεν υπαγορεύονται από τις ανάγκες της επιχείρησης, γιατί αυτή μπορούσε να τον τοποθετήσει ή σε μία θέση αποθηκάριου ή σε μία θέση στην Πύλη της βιομηχανίας, όπως του επιβαλλόταν να πράξει κατά τους κανόνες της καλής πίστης πριν καταγγείλει τη σύμβασή του, εφόσον ο ενάγων είχε ζητήσει και αποδεχόταν να

εργασθεί στις θέσεις αυτές και δεν μπορούσε να αντεπεξέλθει στις υποχρεώσεις του η τοποθέτηση σε μία από αυτές συνεπαγόταν. Υπό τα περιστατικά αυτά όμως που δέχτηκε το Εφετείο, η καταγγελία της συμβάσεως του ενάγοντα δεν ήταν καταχρηστική, αφού η κατάργηση της θέσης εργασίας του έγινε για λόγους οικονομοτεχνικούς και η επιλογή αυτού προς απόλυση έναντι του άλλου συναδέλφου του με τον οποίον εκτελούσε την αυτή εργασία ήταν σύμφωνη με τα αντικειμενικά κριτήρια του άρθρου 288 ΑΚ, ούτε καθιστά την καταγγελία της συμβάσεώς του καταχρηστική το γεγονός ότι δεν δέχτηκε η εναγομένη να τον τοποθετήσει σε άλλη θέση εργασίας της επιλογής του αφού σε περίπτωση αδυναμίας απασχόλησης του μισθωτού σε άλλη θέση με τους ίδιους κατά τα λοιπά όρους εργασίας, λόγω της αποφασισθείσας επιχειρηματικής αναδιάρθρωσης των υπηρεσιών της επιχείρησης, η πρόταση για μετάθεση του εργαζομένου σε άλλη θέση εργασίας με διαφορές και δυσμενέστερους όρους καλύπτεται από το διευθυντικό δικαίωμα του εργοδότη να προτείνει αυτή ως ηπιότερο της καταγγελίας μέτρο αν ο εργαζόμενος είναι κατάλληλος να απασχοληθεί σε αυτή, υλοποιείται δε (αν το μέτρο ενέχει τροποποίηση της συμβάσεως) με την αποδοχή της νέας θέσης από το μισθωτό. Η άνω ενέργεια του εργοδότη εκφράζεται και με την τροποποιητική καταγγελία, που δεν είναι καταχρηστική αν επέρχεται μετά την άρνηση του μισθωτού να αποδεχθεί την προτεινόμενη ως άνω τροποποίηση της αρχικής συμβάσεως. Επομένως το Εφετείο που δέχτηκε ότι η καταγγελία της συμβάσεως του εναγομένου ήταν άκυρη ως καταχρηστική για τον ανωτέρω λόγο, παραβίασε την ουσιαστική διάταξη του άρθρου 281 ΑΚ.

#### Α.Π. 82/2001 (ΤΜΗΜΑ Β2) ΤΟΜΟΣ 36<sup>ος</sup> ΣΕΛ. 307

Στην προκειμένη περίπτωση το Εφετείο δέχτηκε ανέλεγκτα ότι η αναιρεσίβλητη προσελήφθη από την αναιρεσείουσα τον Οκτώβριο 1970 και απασχολήθηκε σ' αυτήν ως νοσηλεύτρια στη γενική κλινική που εκμεταλλεύεται η αναιρεσείουσα στην Καλλιθέα Αττικής μέχρι 2.12.1998. Ολόκληρο το χρονικό αυτό διάστημα η αναιρεσίβλητη προσέφερε τις υπηρεσίες της κατά το νυκτερινό ωράριο (23.00 έως 7.00 της επομένης) και ελάμβανε και τη σχετική προσαύξηση 25% επί των αποδοχών της. Κατά τον Νοέμβριο του 1998 η αναιρεσείουσα επικαλούμενη την ανάγκη αναδιάρθρωσεως των τμημάτων της κλινικής και βελτιώσεως του τρόπου



λειτουργίας της εξέδωσε πρόγραμμα εργασίας, βάσει του οποίου το ωράριο εργασίας του προσωπικού, επομένως και της αναιρεσίβλητης, θα ήταν στο εξής «κυλιόμενο» με συνέπεια η τελευταία να παρέχει νυκτερινή εργασία μόνο δέκα ημέρες μηνιαίως και ως εκ τούτου να υφίσταται άμεση και σημαντική μείωση των αποδοχών της. Η αναιρεσίβλητη με την από 27.11.1998 δήλωση της προς την αναιρεσείουσα απέκρουσε την ανωτέρω μεταβολή δηλώνοντας ότι εμμένει στη παροχή των υπηρεσιών της ως νυκτερινής νοσηλεύτριας. Η αναιρεσείουσα δε απεδέχθη τη δήλωση αυτή της αναιρεσίβλητης και δεν της επέτρεψε την είσοδο στο χώρο εργασίας στις 2.12.1998. Μετά ταύτα η αναιρεσίβλητη στις 21.12.1998 δήλωσε στην αναιρεσείουσα ότι θεωρεί την μεταβολή του ωραρίου της ως μονομερή βλαπτική μεταβολή των όρων εργασίας που συνεπάγεται καταγγελία της συμβάσεώς της και ζήτησε να της καταβληθεί η νόμιμη αποζημίωση. Με βάση τις ανωτέρω παραδοχές το Εφετείο δέχτηκε ότι η από μέρους της αναιρεσείουσας μεταβολή του ωραρίου εργασίας, κατά το οποίο παρείχε την εργασία της η αναιρεσίβλητη επί μακρά σειράν ετών σταθερώς τακτικώς και μονίμως με συνέπεια να διαμορφωθεί σιωπηρώς όρος της εργασιακής συμβάσεως περί αυτού, αποτελεί μονομερή βλαπτική μεταβολή των όρων της εν λόγω συμβάσεως διότι συνεπάγεται σημαντική μείωση των αποδοχών της και έτσι θεωρείται ως καταγγελία της συμβάσεως από την αναιρεσείουσα, κατά παραδοχή δε της αγωγής επιδίκασε στη τελευταία τη νόμιμη αποζημίωση.

**ΕΦΕΤΕΙΟ ΘΕΣΣ/ΝΙΚΗΣ 1457/2002 (ΤΜΗΜΑ Γ')**

**2003 ΤΟΜΟΣ 37<sup>ος</sup> ΣΕΛ.386**

Από την εκτίμηση των ενόρκων καταθέσεων των μαρτύρων οι οποίες περιλαμβάνονται στα επικαλούμενα και νομότυπα προσκομιζόμενα ταυτάριθμα πρακτικά δημόσιας συνεδριάσεως του πρωτοβάθμιου Δικαστηρίου, την 1790/2001 ένορκη βεβαίωση της ενάγουσας που επικαλείται και προσκομίζει νόμιμα, η οποία δόθηκε ενώπιον του Ειρηνοδίκη Θεσσαλονίκης την 13.00 ώρα της 24.4.2001 κατόπιν νομίμου κλητεύσεως του εναγομένου προ 24 ωρών, η οποία έγινε την 09.00 ώρα της 23.4.2001 με δήλωση στα πρακτικά του πρωτοβαθμίου Δικαστηρίου, σε συνδυασμό με όλα ανεξαιρέτως τα έγγραφα που επικαλούνται και προσκομίζουν οι διάδικοι, αποδείχθηκαν τα παρακάτω πραγματικά περιστατικά. Το εναγόμενο Ν.Π.Ι.Δ διατηρεί και εκμεταλλεύεται στη Θεσσαλονίκη, μεταξύ άλλων και τον τηλεοπτικό σταθμό με

την επωνυμία «TV 100». Για τις ανάγκες αυτού προσέλαβε την 1.2.1989 την ενάγουσα με σύμβαση εξαρτημένης εργασίας αορίστου χρόνου, με το νόμιμο μισθό για να εργασθεί ως συντάκτης του σταθμού. Αντικείμενο της εργασίας της ενάγουσας ήταν η προετοιμασία και η σύνταξη δελτίου εξωτερικών ειδήσεων του σταθμού και το ωράριο της εργασίας της ήταν από 18.00 μέχρι 24.00 και για πέντε ημέρες της εβδομάδας από Δευτέρα ως Παρασκευή. Ενόψει αυτού του ωραρίου που καθορίστηκε από τον εναγόμενο η ενάγουσα από το έτος 1993 απασχολείται παράλληλα και στο Μακεδονικό Πρακτορείο Ειδήσεων, ως δημοσιογράφος με το καθημερινό ωράριο 12.00 έως 18.00. Το γεγονός ήταν γνωστό, από το παραπάνω έτος, στα αρμόδια όργανα του εναγομένου, τα οποία δεν αντέλεξαν για τη δεύτερη απασχόληση της ενάγουσας, παρότι κατά τη σύμβαση εργασίας της, οριζόταν ότι «η τελευταία υποχρεούται να προσφέρει ανελλιπώς τις υπηρεσίες της βάσει του προγράμματος εργασίας που θα εξέδιδε κάθε εβδομάδα το εναγόμενο». Το εναγόμενο όμως ουδέποτε έκανε χρήση του παραπάνω όρου της σύμβασης εργασίας με αποτέλεσμα η ενάγουσα να μπορεί να εργάζεται στην παράλληλη εργασία με το ωράριο 12.00 ως 18.00. Συνεπώς, κατ' άρθρο 361 Α.Κ., η άνω σύμβαση εργασίας της ενάγουσας, τροποποιήθηκε σιωπηρά ως προς τις ώρες εργασίας που η τελευταία εργαζόταν στο εναγόμενο και συνακόλουθα το ωράριο αυτής ήταν από 13.00 μέχρι 24.00. Περαιτέρω αποδείχθηκε ότι η ενάγουσα πρωτοστάτησε στην ίδρυση συλλόγου εργαζομένων στην επιχείρηση του εναγομένου και διετέλεσε μάλιστα και Πρόεδρος του. Συνέπεια της συνδικαλιστικής της δράσης άσκησε το έτος 1998 αγωγή κατά του εναγομένου, για να τις επιδικαστούν διαφορές αποδοχών, γιατί αυτές υπολείπονταν των νομίμων. Με την 5306/2000 απόφαση του Μονομελές πρωτοδικείου Θεσσαλονίκης, η οποία κατέστη τελεσίδικη με την 1840/2000 απόφαση του Εφετείου Θεσσαλονίκης, το εναγόμενο υποχρεώθηκε να καταβάλλει στην ενάγουσα το ποσό των 3.950.106 δραχμών. Την ως άνω απόφαση του Εφετείου η ενάγουσα απέδωσε στον εναγόμενο την 10.7.2000. Μετά από δύο ημέρες, την 12.7.2000, το εναγόμενο, δια του διευθυντή του σταθμού (Ι.Ν.), μετέβαλε μονομερώς τους όρους εργασίας της ενάγουσα κατά μια ώρα δηλαδή από 17.00 έως 23.00, με αποτέλεσμα να μην μπορεί να εργασθεί αυτή στην παράλληλη εργασία της, στο Μακεδονικό Πρακτορείο Ειδήσεων. Η ενάγουσα με την από 20.7.2000 εξώδικη δήλωσή της που κοινοποίησε νόμιμα στον εναγόμενο, απέκρουσε την βλαπτική μεταβολή των όρων εργασίας της και συνέχισε να εργάζεται με το ίδιο ωράριο (18.00-24.00). Αποτέλεσμα αυτού ήταν το εναγόμενο, να καταγγείλει στις 12.10.2000 τη σύμβαση εργασίας της ενάγουσας,

αφού τις κατέβαλλε την νόμιμη αποζημίωση και να την απολύσει. Η παραπάνω όμως μονομερής μεταβολή των όρων εργασίας της ενάγουσας ήταν βλαπτική γι' αυτήν και συνακόλουθα η απόλυσή της έγινε κατά κατάχρηση του διευθυντικού δικαιώματος του εναγομένου αφού υπερβαίνει τα αξιολογικά όρια της καλής πίστης, των χρηστών ηθών και του οικονομικού και κοινωνικού σκοπού του δικαιώματος (άρθρο 281 Α.Κ.). Συνεπώς θεωρείται σαν να μην έγινε και είναι άκυρη (άρθρα 174 και 180 Α.Κ.). Και τούτο γιατί στη πραγματικότητα η απόλυση της ενάγουσας, έγινε για λόγους εκδίκησης του εναγομένου, γιατί αυτή άσκησε την αναφερόμενη αγωγή της και υποχρεώθηκε να της καταβάλλει το ποσό των 3.950.106 δραχμών και όχι εξ αιτίας της άρνησης της ενάγουσας να εργασθεί στο ωράριο 17.00-23.00, που της καθόρισε το εναγόμενο την 12.7.2000, επικαλούμενο το διευθυντικό του δικαίωμα. Και πραγματικά ο εργοδότης έχει δικαίωμα να καθορίζει και να μεταβάλλει τους όρους απασχόλησης του εργαζομένου, προς επίτευξη των σκοπών της επιχείρησης και της εύρυθμης λειτουργίας της. Στην προκειμένη όμως το ως άνω διευθυντικό δικαίωμα του εναγομένου είχε ήδη περισταλθεί από την ίδια και ειδικότερα το δικαίωμά του να τροποποιεί μονομερώς τις ώρες εργασίας της ενάγουσας, αφού με την ως άνω αλλαγή του ωραρίου της την εξανάγκασε να παραιτηθεί από την δεύτερη θέση εργασίας που αυτή νομίμως κατείχε ως δημοσιογράφος και να κινδυνεύει να υποστεί μεγάλη οικονομική ζημιά. Αυτό προκύπτει σαφώς από το ότι το εναγόμενο από την ημέρα πρόσληψης της ενάγουσας (1.2.1989) μέχρι την 12.7.2000, δηλαδή για ένα διάστημα 11 ετών, δεν έκανε καμία αλλαγή στο ωράριο της ενάγουσας και έτσι αυτή δικαιολογημένα πίστεψε κατά την καλή πίστη (άρθρο 200 Α.Κ.) ότι τροποποιήθηκε το περιεχόμενο της σύμβασης που υπέγραψε και γι' αυτό το λόγο, αφού είχε νόμιμο δικαίωμα, κατάρτισε και δεύτερη σύμβαση εργασίας με το Μακεδονικό Πρακτορείο Ειδήσεων. Εξάλλου το εναγόμενο ουδέποτε της δήλωσε ότι θα έκανε χρήση του δικαιώματός του να αλλάξει τις ώρες εργασίας της, αφού δεν είχε κανένα λόγο προς τούτο, δεδομένου ότι οι ώρες εργασίας της ενάγουσας στο διάστημα από 18.00 έως 24.00 κάλυπταν τις ανάγκες της επιχείρησης. Ο αόριστος ισχυρισμός του εναγομένου ότι προέβη στην τροποποίηση του ωραρίου της ενάγουσας γιατί αυτό επιβαλλόταν από τις ανάγκες του τηλεοπτικού προγράμματός του, δεν αποδείχθηκε από κανέναν βάσιμος και πρέπει να απορριφθεί. Και τούτο γιατί δεν αναφέρει ποιες ήταν αυτές οι ανάγκες που επικαλείται, αν αυτές δεν μπορούσαν να γίνουν, χωρίς να θιγεί το ωράριο της ενάγουσας και αν αυτή η τροποποίηση έγινε για όλους τους εργαζομένους, ώστε να καταδειχθεί η αναγκαιότητα της τροποποίησης του ωραρίου

της ενάγουσας. Αυτό επιβεβαιώνεται και από το γεγονός ότι η αλλαγή των όρων εργασίας της ενάγουσας πραγματοποιήσε ο διευθυντής του σταθμού (I.N) και όχι ο υπεύθυνος προγράμματος που αρνήθηκε να συντάξει το νέο πρόγραμμα. Έτσι όμως η ενάγουσα με την παραπάνω βλαπτική μεταβολή του ωραρίου της ήταν αναγκασμένη να διακόψει την παροχή της εργασίας στο άλλο πρακτορείο Ειδήσεων, με συνέπεια να υποστεί όχι μόνο μείωση των απολαβών της, αλλά και προσωπική και επαγγελματική μείωση στο γενικότερο δημοσιογραφικό της περιβάλλον. Την κρίση ότι η αλλαγή των ωρών εργασίας της ενάγουσας ήταν προσχηματική και ότι στην πραγματικότητα έγινε για να μεθοδευτεί η απόλυση της ενάγουσας για λόγους εκδίκησης, επιβεβαιώνει σαφώς και ο μάρτυρας, (Γ.Α.), μέλος του Δ.Σ. της ΕΣΗΕΜΘ, ο οποίος καταθέτει ότι, σε σχετική συνεδρίαση του Διοικητικού Συμβουλίου του εναγομένου, στο οποίο παρίστατο ως εκπρόσωπος των εργαζομένων στο τηλεοπτικό σταθμό, τέθηκε θέμα πως «όσοι ασκούν αγωγές κατά της επιχείρησης δεν έχουν θέση στην εταιρία». Ενόψει των παραπάνω αναφερομένων το εναγόμενο, αφού η απόλυση είναι άκυρη, οφείλει στην ενάγουσα μισθούς υπερημερίας συνολικού ύψους ποσού 2.559.077 δραχμών για το χρονικό διάστημα από 13.10.2000 μέχρι 31.5.2001 στο οποίο συμπεριλαμβάνονται δώρα Χριστουγέννων 2000 και Πάσχα 2001, ποσό που δεν αμφισβητείται ειδικά από το εναγόμενο. Συνεπώς, η αγωγή της ενάγουσας πρέπει να γίνει δεκτή ως βάσιμη στην ουσία της και πρέπει να υποχρεωθεί το εναγόμενο να της καταβάλει το άνω ποσό, με το νόμιμο τόκο για μισθούς από την πρώτη του επομένου μήνα, των δώρων Χριστουγέννων από 1.1.2000 και δώρου Πάσχα από 1.5.2001. Άρα αφού το πρωτοβάθμιο δικαστήριο δέχτηκε τα ίδια δεν έσφαλε ως προς την εκτίμηση των αποδείξεων. Συνεπώς οι περί του αντίθετου λόγοι της έφεσης πρέπει να απορριφθούν ως αβάσιμοι στην ουσία τους, όπως και η κρινόμενη έφεση στο σύνολό της.

**ΜΟΝΟΜΕΛΕΣ ΠΡΩΤΟΔΙΚΕΙΟ ΚΟΖΑΝΗΣ 544/2003**

**2004 ΤΟΜΟΣ 38<sup>ος</sup> ΣΕΛ.328**

Με την κρινόμενη αίτησή του ο αιτών, ισχυριζόμενος ότι εργάζεται στην καθής από το έτος 1979, ότι από τις 7.1.1994 ασκεί καθήκοντα επόπτη ασφαλείας εγκαταστάσεων στον ΑΗΣ Πτολεμαΐδας, τα εισπρακτικά κέντρα και στις υπόλοιπες εγκαταστάσεις νομών Κοζάνης και Φλώρινας της καθής, ότι από την 1.2.2003

μετακινήθηκε χωρίς τη θέλησή του σε άλλη θέση, στον υποτομέα κατεργασίας ύδατος και χημικών διεργασιών και ότι η μετακίνησή του αυτή, που έγινε με απόφαση αναρμόδιου οργάνου της καθής, συνιστά μονομερή βλαπτική μεταβολή της εργασιακής σχέσης, αφού η νέα του θέση είναι υποδεέστερη της προηγούμενης και συνεπάγεται την παύση παροχής πρόσθετης εργασίας, για την οποία του καταβαλλόταν επιπρόσθετη αμοιβή, ζητεί, με την επίκληση επείγουσας περίπτωσης, να ανασταλεί προσωρινά η εκτέλεση της περί μετακίνησής του απόφασης της καθής και να υποχρεωθεί η τελευταία να αποδέχεται προσωρινά την εργασία του στην προηγούμενη θέση του. Η αίτηση, που αρμοδίως εισάγεται για συζήτηση ενώπιον του Δικαστηρίου αυτού κατά την διαδικασία των ασφαλιστικών μέτρων, είναι αρκούντως ορισμένη και νόμιμη, στηριζόμενη στις διατάξεις που μνημονεύονται στη μείζονα σκέψη. Πρέπει επομένως, να ερευνηθεί ως προς την ουσιαστική βασιμότητά της.

Από τις ένορκες καταθέσεις των μαρτύρων, τα έγγραφα που οι διάδικοι επικαλούνται και προσκομίζουν, καθώς και από όλη γενικά τη διαδικασία, πιθανολογήθηκαν τα εξής περιστατικά: Ο αιτών προσλήφθηκε από την καθής στις 6.9.1979 με σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου και με την ειδικότητα του χειριστή κατεργασίας ύδατος, τοποθετήθηκε δε στον ΑΗΣ Πτολεμαΐδας. Τη 1.1.1983 εντάχθηκε στο τακτικό προσωπικό της καθής με την ίδια ειδικότητα, με την οποία εξακολούθησε να εργάζεται στον ΑΗΣ Πτολεμαΐδας, στη συνέχεια δε, στις 26.5.1989 μετατάχθηκε στην κατηγορία των διοικητικών υπαλλήλων της καθής. Στις 7.1.1994, με απόφαση του αρμοδίου οργάνου της καθής ανατέθηκε στον αιτούντα η άσκηση καθηκόντων του επόπτη ασφαλείας των εγκαταστάσεων του ΑΗΣ Πτολεμαΐδας. Στη θέση αυτή ο αιτών παρείχε συνεχώς την εργασία του μέχρι τις αρχές του έτους 2003. Στις 29.1.2003, με απόφαση του διευθυντή του ΑΗΣ Πτολεμαΐδας, εκδοθείσα ύστερα από προηγούμενη απόφαση του διευθυντή Δ.Ε.Θ. της καθής, ανακλήθηκε η περί ανάθεσης καθηκόντων επόπτη ασφαλείας στον αιτούντα απόφαση και ο αιτών τοποθετήθηκε στον υποτομέα κατεργασίας ύδατος και χημικών διεργασιών. Μάλιστα με την απόφαση αυτή δεν ορίστηκαν τα νέα καθήκοντα του αιτούντα, ο ακριβής προσδιορισμός των οποίων ανατέθηκε στον τομεάρχη λειτουργίας. Ως αιτιολογία για την μετακίνηση του αιτούντα στην νέα θέση προβλήθηκε το γεγονός, ότι σύμφωνα με την νέα οργανωτική δομή των κλάδων ΑΗΣ δεν προβλέπεται θέση επόπτη ασφαλείας εγκαταστάσεων. Όμως, το νέο οργανόγραμμα της καθής δεν έχει ακόμη τεθεί νομίμως σε εφαρμογή και συνεπώς η επίκληση των ρυθμίσεών του αποτελεί πρόσχημα. Είναι χαρακτηριστικό το γεγονός ότι από τους επόπτες ασφαλείας των δύο

άλλων σταθμών της περιοχής μετακινήθηκε σε άλλη θέση μόνο εκείνος του ΑΗΣ Αγίου Δημητρίου. Η νέα θέση του αιτούντα, το ακριβές περιεχόμενο της οποίας δεν έχει καθοριστεί, είναι σαφώς υποδεέστερη της προηγούμενης θέσης. Ως επόπτης ασφαλείας ο αιτών προϊστάτο του αποτελούμενο από 15, περίπου, εργαζόμενους φυλακτικού προσωπικού, ενώ τώρα αποτελεί το μοναδικό υπάλληλο του συγκεκριμένου τμήματος. Πέρα από αυτό, η μετακίνηση του αιτούντα είχε ως συνέπεια την παύση παροχής υπερωριακής εργασίας και εργασίας κατά τις Κυριακές, την οποία τακτικά παρείχε, με την προηγούμενη θέση του, με επακόλουθο την μείωση των αποδοχών του.

Ενόψει των προεκτεθέντων και σύμφωνα με όσα αναπτύχθηκαν στη μείζονα σκέψη, η χωρίς τη θέληση του αιτούντα μετακίνησή του στη νέα του θέση αποτελεί μονομερή βλαπτική γι' αυτόν μεταβολή της εργασιακής σχέσης.

#### **Α.Π. 68/2003 2003 ΤΟΜΟΣ 37<sup>ος</sup> ΣΕΛ.1029**

Περαιτέρω ο οργανισμός της αναιρεσείουσας Αγροτικής Τράπεζας, ο οποίος εγκρίθηκε με την υπ' αριθμό 226698/1980/6.3.1973 απόφαση του Υπουργού Εθνικής Οικονομίας και κυρώθηκε με το Ν.Δ.213/1973 και έχει ισχύ νόμου, στο άρθρο 26 όπως αυτό αντικαταστάθηκε με το άρθρο 1 της 9/19.12.1991 απόφασης του Δ.Σ. της Α.Τ.Ε.- ορίζει 1) Στην παραγρ. 3 εδάφ. α' «Ως προϊστάμενοι και αναπληρωτές τμημάτων όλων των διευθύνσεων και υποδιευθύνσεων, τοποθετούνται υπάλληλοι με βαθμό τμηματάρχη, από τους κλάδους στους οποίους προβλέπεται από την παρ. 1 του παρόντος άρθρου ότι δύναται να ανήκει και ο Προϊστάμενος της αντίστοιχης Διεύθυνσης ή Υποδιεύθυνσης» και 2) Στην παραγρ. 8 εδάφ. β' «Τους αναπληρωτές Προϊσταμένων των Υποδιευθύνσεων, τους Προϊσταμένους και τους Αναπληρωτές Προϊσταμένων όλων των τμημάτων, όλων των διευθύνσεων και Υποδιευθύνσεων, τους Επιθεωρητές, τους Βοηθούς Επιθεωρητές και τους Δοκίμους Επιθεωρητές ορίζει ο Διοικητής μετά από εισήγηση των οικείων Διευθύνσεων ή Υποδιευθύνσεων και προτάσσει της Διεύθυνσης προσωπικού». Από τις διατάξεις αυτές προκύπτει ότι ανήκει στο διευθυντικό δικαίωμα της Τράπεζας η επιλογή των Προϊσταμένων και Αναπληρωτών Προϊσταμένων όλων των Διευθύνσεων και Υποδιευθύνσεων αυτής μεταξύ των υπαλλήλων που κατέχουν το βαθμό Τμηματάρχη και ανήκουν στον κλάδο, στον οποίο δύναται να ανήκει και ο Προϊστάμενος της οικείας Διεύθυνσης. Η

απόφαση όμως του αρμοδίου για την επιλογή αυτή οργάνου της Τράπεζας (Διοικητή της) υπόκειται στους περιορισμούς του άρθρου 281 Α.Κ.

Στη προκειμένη περίπτωση το Εφετείο με την προσβαλλόμενη απόφασή του, όπως από αυτή προκύπτει, δέχθηκε τα εξής: Στις 28 Ιανουαρίου 1967 η αναιρεσείουσα συνήψε με τον αναιρεσίβλητο σύμβαση παροχής εξαρτημένης εργασίας αορίστου χρόνου με την οποία τον προσέλαβε ως υπάλληλό της και τον ενέταξε στο κλάδο των γεωτεχνικών υπαλλήλων με το βαθμό του υπολογιστή. Ο αναιρεσίβλητος εξελίχθηκε μισθολογικά και βαθμολογικά από 1 Μαΐου 1982 προήχθη στο βαθμό του Τμηματάρχη Α'. Η αναιρεσείουσα δεν τον τοποθέτησε σε θέση ευθύνης και ειδικότερα δεν τον τοποθέτησε σε θέση Αναπληρωτή Προϊσταμένου Τμήματος Διευθύνσεων ή Αναπληρωτή Προϊσταμένου Γεωτεχνικών Επιθεωρήσεων αλλά αντίθετα τοποθέτησε σε αυτές τις θέσεις άλλους συναδέλφους του, ήτοι τους 1) Α.Γ., 2) Κ.Μ., 3) Ι.Φ., 4) Π.Λ., και 5) Χ.Τ., έναντι των οποίων ο αναιρεσίβλητος υπερείχε καταφανώς ως προς τα τυπικά και ουσιαστικά προσόντα. Ένεκα της υπεροχής του αυτής η αναιρεσείουσα από 23.10.1995 έπρεπε να τον τοποθετήσει σε θέση Αναπληρωτή Προϊσταμένου Γεωτεχνικών Επιθεωρήσεων. Το αρμόδιο όργανο της αναιρεσείουσας, που παρέλειψε να τοποθετήσει τον αναιρεσίβλητο σε θέση Αναπληρωτή Προϊσταμένου Γεωτεχνικών Επιθεωρήσεων και τοποθέτησε στις θέσεις αυτές τους προαναφερθέντες συναδέλφους του, οι οποίοι υστερούσαν έναντι αυτού, υπερέβη προφανώς τα όρια που επιβάλλονται από την καλή πίστη και το κοινωνικό και οικονομικό σκοπό του δικαιώματος και η σχετική κρίση του είναι καταχρηστική. Έτσι όμως έκριναν το Εφετείο παραβίασε τον κανόνα ουσιαστικού δικαίου του άρθρου 281 Α.Κ. γιατί δέχθηκε ότι μόνη η καταφανής υπεροχή του αναιρεσιβλήτου έναντι των τοποθετηθέντων συναδέλφων του στα τυπικά και ουσιαστικά προσόντα, χωρίς άλλο τι, καθιστά καταχρηστική την άσκηση από την αναιρεσείουσα του διευθυντικού δικαιώματος. Σημειώνεται ότι ο αναιρεσίβλητος με την αγωγή του, την οποία παραδεκτώς επισκοπεί ο Άρειος Πάγος, για να θεμελιώσει τον αγωγικό ισχυρισμό του ότι η αναιρεσείουσα κατά κατάχρηση του διευθυντικού της δικαιώματος δεν τοποθέτησε ως Αναπληρωτή Προϊσταμένου Τμήματος επικαλείται μόνο την πρόδηλη υπεροχή του ως προς τα τυπικά και ουσιαστικά προσόντα έναντι των τοποθετηθέντων συναδέλφων του και δεν επικαλείται τη συνδρομή και άλλων πραγματικών περιστατικών, τα οποία σε συνδυασμό με την πρόδηλή του να θεμελιώνουν προφανή υπέρβαση των ορίων, που επιβάλλουν η καλή πίστη ή τα χρηστά ήθη ή ο κοινωνικός ή οικονομικός σκοπός του

δικαιώματος και συνεπώς η αγωγή ήταν αβάσιμη. Επομένως οι λόγοι του αναιρετηρίου, με τους οποίους προβάλλεται η αιτίαση ότι το Εφετείο παραβίασε το άρθρο 281 Α.Κ., είναι βάσιμοι και πρέπει να γίνουν δεκτοί.

**Α.Π. 611/2003 (Β2 Πολ. Τμήμα) 2004 Τόμος 38<sup>ος</sup> ΣΕΛ.535**

Το Εφετείο δέχτηκε με την προσβαλλόμενη απόφασή του, όπως από αυτήν προκύπτει, τα εξής: Ότι μεταξύ των διαδίκων συνήφθη την 1.8.1980 σύμβαση εργασίας μισθώσεως εξαρτημένης εργασίας αόριστου χρόνου, με βάση την οποία η αναιρεσείουσα ηλικίας τότε είκοσι(20) ετών, προσλήφθηκε από τη αναιρεσίβλητη εταιρία και παρείχε τις υπηρεσίες της αρχικά μεν και μέχρι το έτος 1990 σε ένα εκ των υποκαταστημάτων της στην Πάτρα και από το έτος 1990 στο κεντρικό κατάστημά της στην Πάτρα (Δ/ση Νοτιοδυτικής Ελλάδας), αντί των εκάστοτε νόμιμων αποδοχών. Ειδικότερα, όταν ιδρύθηκε η Δ/ση Νοτιοδυτικής Ελλάδας με έδρα την Πάτρα το έτος 1990 η εφεσίβλητη (ήδη αναιρεσείουσα) μετακινήθηκε από το υποκατάστημα που διηύθυνε ο (Γ.Σ.) στη υπηρεσία αυτή, που στελεχώθηκε κυρίως από τον και σήμερα Δ/ντή της Κ.Μ., τη σύζυγό του Σ.Δ. και τον Γ.Τ., οι οποίοι μέχρι τότε εργάζονταν στα κεντρικά γραφεία της αναιρεσίβλητης στην Αθήνα, ο πρώτος ως διευθυντής ομοειδούς υπηρεσίας, η δεύτερη ως προϊσταμένη και ο τρίτος ως κεντρικός ταμίας. Η αναιρεσείουσα απασχολείτο ως υπάλληλος γραφείου στο Τμήμα Εισπράξεων στο οποίο απασχολούνταν άλλα 4 άτομα. Την 3.3.1997 η εκκαλούσα κατάγγειλε εγγράφως την σύμβαση εργασίας της εφεσίβλητης καταβάλλοντας τη νόμιμη αποζημίωση. Ότι οι ισχυρισμοί της αναιρεσείουσας ότι η απόλυσή της οφείλεται σε δυσμενή εισήγηση του Δ/ντή της Κ.Μ. για λόγους εκδικήσεως προς το πρόσωπό της δεν αποδείχθηκαν. Η μη προώθησή της σε θέση προϊσταμένης δεν οφείλεται σε εμπάθεια ή μεροληψία εις βάρος της ούτε σε παραγκωνισμό της για να προωθηθούν άλλοι συνάδελφοί της για τους οποίους ενδιαφερόταν ο ανωτέρω Δ/ντής, αλλά σε λόγους που σχετίζονταν αποκλειστικά αφενός μεν με την υπηρεσιακή της απόδοση και αφετέρου με το δικαίωμα της αναιρεσίβλητης να ρυθμίζει και να διορθώνει την υπηρεσία της κατά τον αποδοτικότερο κατά την κρίση της τρόπο. Ότι η αναιρεσείουσα επικαλείται την προώθηση συγκεκριμένων προσώπων, νεότερών της στην υπηρεσία και όχι περισσότερων καταλλήλων, όπως της Μ.Κ., της Β.Α., του Γ.Τ., του Χ.Δ. και της (συζύγου του Δ/ντή) Σ.Μ. Εξ'αυτών οι



Μ.Χ. εργάζεται ως υπάλληλος στο Τμήμα που προϊσταται η Σ.Μ. και ο Χ.Δ. υπηρετεί σε άλλη εταιρία του ιδίου ομίλου (την INTERAMERICAN ΑΣΦΑΛΙΣΕΩΝ ΖΗΜΙΩΝ Α.Ε.). Η Σ.Μ. προϊστατο υπηρεσίας και πριν το έτος 1990, όταν εργαζόταν στην Αθήνα και ήταν μαζί με τον σύζυγό της και τον Γ.Τ. οι τρεις πρώτοι υπάλληλοι που στελέχωσαν την νεοϊδρυθείσα Δ/ση Ν.Δ. Ελλάδας. Ο Γ.Τ ήταν κεντρικός ταμίας στην Αθήνα μέχρι το έτος 1990 που μετακινήθηκε στην Πάτρα και απασχολείται πάλι στο Ταμείο-Λογιστήριο χωρίς να έχει άλλον υπάλληλο στο τμήμα του. Τέλος, η προϊσταμένη της αναιρεσείουσας Β.Α. είναι κάτοχος πτυχίου ανωτάτης σχολής (ΑΣΟΕΕ) και υπεύθυνη του Τμήματος Εισπράξεων από το έτος 1992. Όλοι δηλαδή οι υποδεικνυόμενοι από την αναιρεσείουσα ως προωθηθέντες εις βάρος της από τον Δ/ντή Κ.Μ. είτε δεν προϊστανται τμήματος (Μ.Κ.) είτε εργάζονται σε άλλη εταιρία (Χ.Δ.) είτε αποτελούν μόνον αυτοί το τμήμα που εργάζονται (Γ.Τ.) είτε η τοποθέτησή τους σε θέση προϊστάμενου ουδόλως παραγκώνισε ενδεχόμενη δική της εξέλιξη. Ότι «στασιμότητα» στην υπηρεσιακή εξέλιξη της αναιρεσείουσας οφείλεται στο γεγονός ότι ήταν τακτική μεν αλλά μετρίας αποδόσεως υπάλληλος, όχι λόγω έλλειψης εμπειρίας ή γνώσεως του αντικειμένου της εργασίας της, αλλά λόγω έλλειψης επαρκούς ενδιαφέροντος και καταβολής της ενδεδειγμένης προσπάθειας, περιστατικό που δεν τίθεται σε αμφιβολία εκ του ότι α) η αναιρεσείουσα με τη συμπλήρωση δεκαετούς υπηρεσίας έλαβε αναμνηστική πλάकेτα «για τη 10ετή προσφορά της» από τον τότε προϊστάμενο της Γ.Σ., διότι πρόκειται για συνήθεις ενέργειες με αποδέκτες όλο το προσωπικό πληροί την τυπική προϋπόθεσή της επί ορισμένο χρονικό διάστημα απασχόλησης και β) τον Οκτώβριο του 1996 παρακολούθησε επί δίμηνο σεμινάριο πληροφορικής, διότι αυτό το πρόγραμμα παρακολούθησαν όλοι οι υπάλληλοι της εκκαλούσας, ακόμη και οι προϊστάμενοι, δοθέντος ότι ήταν και επιδοτούμενο και δεν επιλέχθηκε η αναιρεσείουσα όπως εκθέτει στην αγωγή της. Ομοίως, δεν αποδείχθηκε το επικαλούμενο μένος και αντιπάθεια του Δ/ντή της Κ.Μ., που επιδίωξε δήθεν την απόλυσή της προκειμένου να απαλλαγεί από μια ενοχλητική υπάλληλο, που σχολίαζε δυσμενώς και διαμαρτυρόταν για τις απουσίες και καθυστερήσεις της συζύγου του από την εργασία της. Ότι το επικαλούμενον τούτο από την αναιρεσείουσα και λογικά δυσχερώς θα μπορούσε να είναι βάσιμο, δοθέντος ότι η αναιρεσίβλητη δεν είναι προσωπική εταιρία, γεγονός που εξασθενίζει ουσιωδώς τη δυνατότητα του Δ/ντή ενός περιφερειακού καταστήματος ή διευθύνσεως να επιτύχει την απόλυση υπαλλήλου για λόγους που αφορούν κακή άσκηση των καθηκόντων του ιδίου, αφού με την απόλυση, όπως είναι φυσικό, ο διωκόμενος

υπάλληλος θα καταστήσει γνωστά στη διοίκηση της επιχείρησης τα περιστατικά εκείνα των οποίων επιδιωκόταν η συγκάλυψη με την απόλυσή του. Περαιτέρω είναι αληθές ότι στις 14.4.97, δηλαδή 40 ημέρες μετά την καταγγελία της συμβάσεως της εφεσίβλητης, η εκκαλούσα προσέλαβε ως υπάλληλο την Μ.Κ., θυγατέρα του Δ/ντή υποκ/τος της εταιρίας στην Πάτρα, την οποία τοποθέτησε στο τμήμα που εργαζόταν η εφεσίβλητη μέχρι την απόλυσή της. Στο ίδιο τμήμα όμως εργαζόταν και η Μ.Σ., η οποία, όμως δεν αμφισβητείται, μετά το τέλος της ετήσιας αδείας που είχε λάβει, δηλαδή μετά την 30.4.97, θα αποχωρούσε από την εταιρία λόγω συνταξιοδότησης. Ρητώς δε αναγράφεται στο έντυπο προσλήψεως αλλά και στη μηχανογραφημένη κατάσταση (μηνιαία ανάλυση προσωπικού) του ομίλου εταιριών INTERAMERICAN του μηνός Απριλίου 1997 ότι η Μ.Κ. προσελήφθη στη Δ/ση ΝΔ Ελλάδας σε αντικατάσταση της Μ.Σ. Έτσι, δεν είναι βάσιμος ο ισχυρισμός της αναιρεσείουσας ότι «μεθοδεύτηκε» η απόλυσή της για να προσληφθεί η θυγατέρα προσώπου προσκείμενου στην αναιρεσίβλητη, αφού η τελευταία προσλήφθηκε σε αντικατάσταση άλλης εργαζόμενης που συνταξιοδοτήθηκε και καμία πρόσληψη δεν έγινε στη θέση της αναιρεσείουσας. Η πρόσληψη αυτής της υπαλλήλου στη θέση της Μ.Σ. που συνταξιοδοτήθηκε είναι άσχετη με την καταγγελία της συμβάσεως εργασίας της αναιρεσείουσας και δεν υπήρχε λόγος να απολυθεί η τελευταία για να προσληφθεί η ανωτέρω, αφού αποχωρούσε η Μ.Σ. Ούτε υπαινίχθη κάποιος ότι δεν αρκούσε η αποχώρηση της Σ. για την πρόσληψη της Μ.Κ. αλλά έπρεπε να απομακρυνθεί και άλλος υπάλληλος. Ακόμη (παρότι στην αγωγή δεν εμπεριέχεται τέτοιος ισχυρισμός) δεν συνιστά στη συγκεκριμένη περίπτωση άσκηση δικαιώματος που αντίκειται και μάλιστα προφανώς στη καλή πίστη, τα χρηστά ήθη και το κοινωνικό ή οικονομικό σκοπό του δικαιώματος η επιλογή της αναιρεσίβλητης να τοποθετήσει στη θέση της υπαλλήλου που απεχώρησε νεαρό και άπειρο άτομο και να μη διατηρήσει και τοποθετήσει στη θέση αυτή την αναιρεσείουσα, διότι αποτελεί επιλογή που εμπύπτει στο διευθυντικό δικαίωμα της επιχειρήσεως μετά από στάθμιση διαφόρων παραγόντων και συναρτάται κυρίως με το μακροπρόθεσμο όφελος που προσδοκά να αποκομίσει από την αναμενόμενη προσφορά της προσλαμβανομένης υπαλλήλου, λαμβάνοντας υπόψη και τη μέχρι τότε υπηρεσιακή πορεία και απόδοση της αναιρεσείουσας. Έκρινε δε ότι η εκ μέρους της αναιρεσιβλήτου καταγγελία της μεταξύ των διαδίκων εργασιακής συμβάσεως δεν υπήρξε καταχρηστική και δη αντικείμενη στους από το άρθρο 281 Α.Κ. επιβαλλόμενους περιορισμούς στην άσκηση του δικαιώματος. Με την κρίση του αυτή το Εφετείο δεν παραβίασε ευθέως

την εν λόγω διάταξη ουσιαστικού δικαίου, αφού, υπό τα άνω ανέλεγκτος δεκτά γενόμενα πραγματικά περιστατικά, η εκ μέρους της αναιρεσίβλητης καταγγελίας της εργασιακής συμβάσεως της αναιρεσείουσας δεν υπερβαίνει και δη προφανώς τα όρια που επιβάλλονται από την καλή πίστη ή τα χρηστά ήθη ή τον κοινωνικό ή οικονομικό σκοπό του δικαιώματος. Ούτε όμως και εκ πλαγίου, αφού στήριξε την κρίση του αυτή σε επαρκείς, σαφείς και χωρίς αντιφάσεις αιτιολογίες, παρά και το ότι δέχθηκε ότι η αναιρεσείουσα με τη συμπλήρωση δεκαετούς υπηρεσίας έλαβε αναμνηστική πλακέτα «για την δεκαετή προσφορά της» από τον τότε προϊστάμενό της και ότι αυτή παρακολούθησε επί δίμηνο σεμινάριο πληροφορικής, αφού οι παραδοχές της αυτές δεν έρχονται σε αντίθεση προς την εν λόγω κρίση της, ενόψει και των λοιπών παραδοχών ότι τα ως άνω δεκτά γενόμενα δεν συνιστούν διάκριση της αναιρεσείουσας, αλλά το μεν πρώτο αποτελεί συνήθη ενέργεια της αναιρεσίβλητης, με αποδέκτη όλο το προσωπικό της που πληροί την τυπική προϋπόθεσή της επί ορισμένο χρόνο απασχολήσεώς του, το δε δεύτερο αφορούσε όλους τους υπαλλήλους της αναιρεσίβλητης, οι οποίοι παρακολούθησαν το εν λόγω σεμινάριο, το οποίον μάλιστα ήταν επιδοτούμενο. Συνεπώς οι περί του αντιθέτου πρώτος και δεύτερος, εκ του αριθμού 1 και τρίτος, εκ του αριθμού 19 του 559 Κ.Πολ.Δ, λόγοι αναιρέσεως είναι απορριπτέοι ως αβάσιμοι.

## ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

- Εισαγωγή στο Δίκαιο και στο Αστικό Δίκαιο, Κων/νου Τσουντα, ΔρΝ, Ιούνιος 2001.
- Στοιχεία Εργατικού Δικαίου, Γρηγόρη Σπ. Μέντη δικηγόρου, ένατη έκδοση βελτιωμένη ενημερωμένη με το νόμο 3227/2004 Εκδόσεις ΕΛΛΗΝ.
- Ζερδελής Δ. Εργατικό Δίκαιο/Ατομικές Εργασιακές Σχέσεις, Εκδόσεις Σάκουλας 2007.
- Λεβέντης Γεώργιος, Η μεταβολή των όρων της σύμβασης εξαρτημένης εργασίας, Αθήνα 1990.
- Νομολογία Δικαστηρίων, Επιθεώρησης Ασφαλιστικού και Εργατικού Δικαίου, επιμέλεια Χρήστου Καραμπάγια δικηγόρου στον Άρειο Πάγο(M.Sc.«Law»).