



**ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΔΗΜΟΚΡΑΤΙΑ  
ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΚΑΙ  
ΚΟΙΝΩΝΙΚΩΝ ΥΠΟΘΕΣΕΩΝ  
ΑΥΤΟΤΕΛΕΣ ΤΜΗΜΑ  
ΚΟΙΝΟΒΟΥΛΕΥΤΙΚΟΥ ΕΛΕΓΧΟΥ**

**Ταχ. Δ/ση:** Σταδίου 29  
**Ταχ. Κώδικας:** 101 10 - Αθήνα  
**TELEFAX:** 210 5203872  
**Πληροφορίες:** Π.Παναγιωτακοπούλου  
**Τηλέφωνο:** 2131516475  
**e-mail:** [ypertns@ypakp.gr](mailto:ypertns@ypakp.gr)

**Αθήνα, 7 Νοεμβρίου 2019**  
**Αριθ. Πρωτ.:507**

**ΠΡΟΣ:** Τη Βουλή των Ελλήνων  
Δ/ση Κοιν/κού Ελέγχου  
Τμήμα Ερωτήσεων  
Αθήνα

**ΘΕΜΑ:** Σχετικά με την τράπεζα Πειραιώς.  
**ΣΧΕΤ.:** Η αρ. πρωτ.1508/24-10-2019 ΕΡΩΤΗΣΗ.

Σε απάντηση του ανωτέρω σχετικού που κατατέθηκε στη Βουλή από τους Βουλευτές , κ. κ.Χ.Καφαντάρη, Ε.Αβραμάκη, Σ. Αραχωβίτη, Θ.Αυέρη , Ε.Αχτσιόγλου ,Σ.Βαρδάκη,Χ.Γιαννούλη , Ι.Γκιόλα, Ι.Δραγασάκη , Σ.Ελευθεριάδου , Ζεϊμπέκ Χουσεϊν,Ν.Ηγουμενίδη , Δ.Καλαματιανό , Ε.Κασιμάτη , Κ.Μάλαμα,Χ.Μαμουλάκη, Κ.Μάρκου, Α.Μεϊκόπουλο, Ι.Μουζάλα, Κ.Μπάρκα, Α.Νοτοπούλου, Θ.Ξανθόπουλο, Α.Παπαδόπουλο, Γ.Παπαηλιού, Α.Παπανάτσιο, Π.Πούλου , Ν.Σαντορινιό, Π.Σκουρλέτη ,Ε.Σκούφα, Α.Τριανταφυλλίδη, Γ.Τσίπρα, Σ.Φάμελο , Θ.Φωτίου , Δ.Χαρίτου, Μ.Χατζηγιαννάκη, Ρ.Χρηστίδου και Γ.Ψυχογιό, σας πληροφορούμε τα εξής :

**Α.** Στις 11 Οκτωβρίου 2019, το αρμόδιο Τμήμα Επιθ/σης Εργασιακών Σχέσεων Αν. Τομέα Αθηνών δέχθηκε αίτημα διενέργειας εργατικής διαφοράς από εργαζόμενη στην Πειραιώς DIRECT SERVICES Α.Ε. του τμήματος Group Credit-Corporate, SB & Retail Recovery Credit - αναδιαρθρώσεις στεγαστικών δανείων. Το αντικείμενο συζήτησης αφορά τον εξαναγκασμό της σε υπογραφή τροποποιητικής σύμβασης δανεισμού στην εταιρεία με την επωνυμία Intrum.

Η εν λόγω εργατική διαφορά, ορίστηκε για συζήτηση την Παρασκευή 22.11.2019.

**Β.** Όσον αφορά το νομοθετικό πλαίσιο σας γνωρίζουμε τα ακόλουθα :

**α)** 1.Ο κανόνας του άρθρου 651 του Α.Κ. δεν καθιερώνει μόνο την υποχρέωση του εργαζόμενου για αυτοπρόσωπη παροχή της εργασίας στον εργοδότη αλλά και το αντίστοιχο δικαίωμα του για την εκπλήρωση της κύριας συμβατικής του υποχρέωσης μόνο προς τον εργοδότη με τον οποίο έχει συμβληθεί, *ο οποίος δεν έχει δικαίωμα να τον υποχρεώσει μονομερώς να προσφέρει τη συμφωνημένη εργασία του σε τρίτο.*

Ο κανόνας όμως αυτός είναι ενδοτικού δικαίου, ισχύει δηλαδή μόνο εφόσον δεν έχει συμφωνηθεί ρητά μεταξύ των μερών ή δεν προκύπτει έστω και σιωπηρά διαφορετική βούλησή τους, είτε από αυτήν την ίδια τη συμφωνία τους είτε από τις περιστάσεις. Από τη συμφωνία των συμβαλλόμενων μερών μπορεί να προκύπτει η ανωτέρω διαφορετική βούλησή τους, δηλ. το δικαίωμα του εργοδότη να μεταβιβάσει σε τρίτο την αξίωση του κατά του εργαζόμενου για αυτοπρόσωπη παροχή της εργασίας του όταν έχει συμφωνηθεί από πριν, ρητώς ή σιωπηρώς, ότι ο εργοδότης θα έχει τέτοιο δικαίωμα (Στ.Γ.Βλαστός : «Ατομ. Εργ. Δίκαιο 1999,σελ. 450).

2.Η πιο συνήθης στην πράξη περίπτωση κατά την οποία είτε από τη συμφωνία των μερών, είτε από τις περιστάσεις προκύπτει δικαίωμα στον εργοδότη να μεταβιβάσει σε τρίτο την αξίωση του κατά του εργαζομένου για αυτοπρόσωπη παροχή εργασίας συναντάται στη λεγόμενη απόσπαση ή δανεισμό εργαζομένου.

Δανεισμός είναι η τριμερής σχέση, κατά την οποία ο εργαζόμενος παραχωρείται από τον εργοδότη σε τρίτο, για κάποιο χρονικό διάστημα με σκοπό να χρησιμοποιηθεί από αυτόν για τις ανάγκες του και κάτω από τη δική του ευθύνη, χωρίς όμως να διακόπτεται ο ενοχικός δεσμός του εργαζομένου με τον παραχωρούντα εργοδότη.

Οι προϋποθέσεις για να υπάρξει έγκυρη παραχώρηση των υπηρεσιών του εργαζομένου σε τρίτο - περαιτέρω εργοδότη είναι οι εξής:

- Θα πρέπει κατ' αρχήν, ο εργαζόμενος να έχει προσληφθεί για ορισμένο ή αόριστο χρόνο στην υπηρεσία του αρχικού εργοδότη.
- Θα πρέπει επίσης η παραχώρηση του εργαζομένου να έχει προσωρινό χαρακτήρα, να μη συνιστά δηλαδή οριστική μεταβίβαση της εργασιακής σχέσης από τον αρχικό στον περαιτέρω εργοδότη
- Επί πλέον θα πρέπει η επιχείρηση του περαιτέρω εργοδότη να είναι διαφορετική από εκείνη του αρχικού
- Θα πρέπει τέλος ο εργαζόμενος να έχει συναινέσει στην παραχώρηση των υπηρεσιών του στον περαιτέρω εργοδότη.

3.Αυτόματη περιέλευση του μισθωτού σε άλλον εργοδότη επέρχεται μόνο στην περίπτωση της μεταβίβασης επιχείρησης υπό τις οριζόμενες στα σχετικά νομοθετήματα προϋποθέσεις.

4.Σε κάθε άλλη περίπτωση «μεταφοράς» εργαζομένου από μια επιχείρηση σε άλλη ανήκουσα σε άλλο φυσικό ή νομικό πρόσωπο απαιτείται πάντοτε η κατά νόμιμο τρόπο λύση της εργασιακής σύμβασης με τον πρώτο εργοδότη και η σύναψη νέας σύμβασης με το νέο εργοδότη.

Πάντως βάσει της αρχής της ελευθερίας των συμβάσεων (361 ΑΚ) στην περίπτωση σύννομου λύσης της πρώτης σύμβασης και συνάψεως νέας (με άλλον εργοδότη) μπορεί να γίνει συμφωνία του νέου εργοδότη με το μισθωτό ότι όλα τα έναντι του πρώτου εργοδότη δικαιώματα του μισθωτού θα υφίστανται και έναντι του νέου εργοδότη (Βλ. και ΔΕΝ 2014, σελ. 1357).

**Β)** Κατά τη διάταξη του άρθρου 7 του Ν. 2112/20 «Περί υποχρεωτικής καταγγελίας συμβάσεως εργασίας ιδιωτικών υπαλλήλων» (Α'67), όπως ισχύει, «Πάσα μονομερής μεταβολή των όρων της υπαλληλικής συμβάσεως, βλάπτουσα τον υπάλληλον, θεωρείται ως καταγγελία ταύτης, δι' ήν ισχύουσιν αι διατάξεις του παρόντος νόμου».

Από την ανωτέρω διάταξη σαφώς προκύπτει ότι: α) μονομερής μεν μεταβολή των όρων της εργασιακής συμβάσεως είναι η άνευ της συγκαταθέσεως του μισθωτού επιχειρουμένη από μόνο τον εργοδότη, χωρίς να παρέχεται σ' αυτόν σχετικό δικαίωμα από διάταξη νόμου, σ.σ.ε., κανονισμού εργασίας ή όρου ατομικής συμβάσεως εργασίας και β) βλαπτική δε μεταβολή των όρων της εργασιακής συμβάσεως είναι η επιφέρουσα άμεση ή έμμεση οικονομική (υλική) ή ηθική βλάβη του μισθωτού, ενόψει μάλιστα και του κατ' εξοχήν προσωπικού χαρακτήρος της σχέσεως εργασίας (ΑΠ 351/90 - ΑΠ 224/90 - ΑΠ 449/89 - ΑΠ 1875/88 - ΑΠ 589/88 - ΑΠ 1953/87 - ΑΠ. ΟΛΟΜ. 13/87 - ΑΠ 1532/80 - ΑΠ 1332/84 κλπ).

Ο τρόπος με τον οποίο ο εργοδότης μπορεί να επιχειρήσει μονομερώς την βλαπτική για τον εργαζόμενο τροποποίηση των όρων εργασίας του, μπορεί να εκδηλωθεί με πολλούς τρόπους, μεταξύ αυτών και η *μονομερής εργοδοτική συμπεριφορά, μέσω της οποίας προκαλείται προσβολή της προσωπικότητας του εργαζομένου*, - δεδομένου ότι οι εκδηλώσεις εκείνες της προσωπικότητας του εργαζομένου που διασφαλίζουν την φυσική του υπόσταση, δηλαδή τη ζωή, την υγεία και τη σωματική του ακεραιότητα δεν μπορούν να αποτελέσουν αντικείμενο συμβατικού περιορισμού- όπως λ.χ. με την ειρωνική και καταφρονητική συμπεριφορά του εργοδότη προς αυτόν (Α.Π. 967/91, Α.Π. 675/91, Α.Π.67/91 κ.α.). Η βάνουση συμπεριφορά του εργοδότη προς τον εργαζόμενο, θεωρείται παγίως ως βλαπτική μεταβολή των εργασιακών όρων, ώστε η ευπρεπής μεταχείριση του εργαζομένου να αποτελεί στην ουσία συμβατική υποχρέωση του εργοδότη. Και τούτο, έστω και αν η βάνουση εργοδοτική συμπεριφορά δεν οφείλετο σε κακοβουλία του και δεν στόχευε στον εξαναγκασμό του εργαζομένου να αποχωρήσει από την εργασία του (Ολ.Α.Π. 13/87, ΑΠ 700/2015, ΑΠ 861/2015).

Από τις διατάξεις των άρθρων 648, 652 και 361 ΑΚ προκύπτει ότι ο εργοδότης έχει το διευθυντικό δικαίωμα και με βάση αυτό μπορεί να ρυθμίζει τα θέματα τα οποία ανάγονται στην, κατά τον προσφορότερο τρόπο, οργάνωση και λειτουργία της επιχειρήσεώς του για την προαγωγή και επίτευξη των σκοπών της. Το διευθυντικό δικαίωμα του εργοδότη, συνίσταται, μεταξύ άλλων, και στον καθορισμό των συνθηκών και των όρων εργασίας των παρ' αυτού απασχολούμενων μισθωτών και δη στον προσδιορισμό του τρόπου, του χρόνου, του τόπου και της εν γένει διαρθρώσεως της εργασίας μέσα στα πλαίσια τα οποία θέτουν κανόνες αναγκαστικού δικαίου και όροι συμβάσεως, αλλά υπό την προϋπόθεση ότι το δικαίωμά του αυτό δεν περιορίζεται από διατάξεις νόμων, ΣΣΕ, Κανονισμών εργασίας ή από όρους της ατομικής συμβάσεως εργασίας.

Δεν μπορεί επομένως ο εργοδότης κατά τη χρήση του εκ των ανωτέρω διατάξεων συναγομένου διευθυντικού δικαιώματος να μεταβάλλει μονομερώς τους όρους της εργασιακής σχέσεως, χωρίς να έχει τέτοιο δικαίωμα από διάταξη νόμου, κανονισμού ή ΣΣΕ κλπ. με αποτέλεσμα να επέρχεται στον μισθωτό άμεσα ή έμμεσα υλική ή ηθική αυτού βλάβη.

Έτσι δεν μπορεί μονομερώς να τον υποβιβάζει, μεταβάλλοντας το είδος της παρεχόμενης από το μισθωτό εργασίας, αναθέτοντας σ' αυτόν καθήκοντα κατώτερης φύσεως, μειώνοντας τις καταβαλλόμενες δυνάμει συμφωνίας αποδοχές κλπ. ή να προβαίνει σε δυσμενή μεταχείρισή του ως προς τον τόπο, χρόνο και τρόπο παροχής της εργασίας. Και αν ακόμη ο νόμος ή η ΣΣΕ ή ο κανονισμός εργασίας ή η ατομική σύμβαση παρέχουν στον εργοδότη τέτοιο δικαίωμα το διευθυντικό του αυτό δικαίωμα υπόκειται στους περιορισμούς που θέτουν τα αντικειμενικά κριτήρια του άρθρου 281 ΑΚ περί καταχρήσεως δικαιώματος σε συνδυασμό προς τα άρθρα 200 και 288 ΑΚ (ΑΠ 351/90 - ΑΠ 224/90 - ΑΠ 1953/87 - ΑΠ 589/88 - ΑΠ 918/74 - Εφ. Αθ. 1921/70 - ΑΠ 449/89 - ΑΠ 1332/84 - ΑΠ 386/84 - ΑΠ 455/64 - ΑΠ 707/63 κλπ.

Η μονομερής μεταβολή των όρων της εργασίας από τον εργοδότη, αν είναι και βλαπτική για τον εργαζόμενο, σύμφωνα με τα ανωτέρω προκαλεί τις συνέπειες του άρθρου 7 του Ν.2112/20 και ο εργαζόμενος έχει τις εξής δυνατότητες:

- Να αποδεχθεί τη μονομερή εργοδοτική μεταβολή, οπότε πλέον η μεταβολή από μονομερής γίνεται διμερής και η εργασιακή σύμβαση συνεχίζεται μόνιμα πλέον με τους νέους όρους.
- Να αξιώσει από τον εργοδότη τη συνέχιση της σύμβασής του με τους μέχρι τώρα όρους και να εξακολουθήσει να προσφέρει σε αυτόν την εργασία του σύμφωνα με αυτούς, οπότε, αν ο εργοδότης δεν την αποδέχεται με τον τρόπο που εξακολουθεί να του προσφέρεται, περιέρχεται σε υπερημερία και οφείλει το συμφωνημένο μισθό (Α.Κ. 349 και 656), του εργαζομένου μη έχοντας την υποχρέωση να του προσφέρει την εργασία του σε άλλο χρόνο.
- Να θεωρήσει τη μεταβολή ως καταγγελία της εργασιακής σύμβασης από πλευράς εργοδότη και να αποχωρήσει από την εργασία του, αξιώνοντας συγχρόνως και τη νόμιμη αποζημίωση του. (Α.Π. 1825/90, Α.Π.228/91, Α.Π.351/90, Α.Π.390/93 κ.α.)

Εκτός από τις ανωτέρω δυνατότητες ο εργαζόμενος μπορεί ακόμα να ζητήσει δικαστικώς να υποχρεωθεί ο υπερήμερος εργοδότης να αποδέχεται πραγματικώς τις υπηρεσίες του σύμφωνα με τους αμοιβαίως συμφωνημένους όρους της σύμβασής του, τα συναλλακτικά ήθη και τον σεβασμό που αρμόζει στην προσωπικότητά του, και εφ' όσον η μονομερής βλαπτική μεταβολή προκαλεί επιπλέον και προσβολή της προσωπικότητάς του, να ζητήσει και τη χρηματική ικανοποίηση της ηθικής του βλάβης κατά τα άρθρα 59 και 932 ΑΚ (Α.Π.17/99, 1564/87, Α.Π.675/91 κ.ο.κ.).

## **Ο ΥΠΟΥΡΓΟΣ**

### **Ι. ΒΡΟΥΤΣΗΣ**

