



**ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΔΗΜΟΚΡΑΤΙΑ
ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΚΑΙ
ΚΟΙΝΩΝΙΚΩΝ ΥΠΟΘΕΣΕΩΝ
ΥΠΗΡΕΣΙΑ ΣΥΝΤΟΝΙΣΜΟΥ
ΓΡΑΦΕΙΟ ΝΟΜΙΚΩΝ ΚΑΙ
ΚΟΙΝΟΒΟΥΛΕΥΤΙΚΩΝ
ΘΕΜΑΤΩΝ**

**Αθήνα, 16 Σεπτεμβρίου 2020
Αριθ. Πρωτ.:1714**

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

Ταχ. Δ/ση: Σταδίου 29
Ταχ. Κώδικας: 101 10 - Αθήνα
TELEFAX: 210 5203872
Πληροφορίες: Ι.Μαθιουδάκη
Τηλέφωνο: 2131516733
e-mail: ypertns@ypakp.gr

ΘΕΜΑ: Καταγγελία για άσκηση βίας από εργοδότη.
ΣΧΕΤ: Η με αρ. πρωτ.9071/28-8-2020 Ερώτηση.

Σε απάντηση της παραπάνω ερώτησης, που κατατέθηκε στη Βουλή από τη Βουλευτή κα Φωτεινή Μπακαδήμα, σχετικά με το αναφερόμενο θέμα, σας πληροφορούμε τα παρακάτω:

1.Σύμφωνα με τη διάταξη του άρθρου 7 του Ν. 2112/20 «Περί υποχρεωτικής καταγγελίας συμβάσεως εργασίας ιδιωτικών υπαλλήλων» (ΦΕΚ 67/Α/20),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 βάνανση 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(Ολ.Α.Π 13/87) ενώ, σύμφωνα με τη νομολογία, μπορεί να θεωρηθεί ως άτακτη καταγγελία

αφού έμμεσα αλλά με σαφήνεια η συμπεριφορά αυτή δημιούργησε συνθήκες ώστε η συνέχιση της εργασίας στο χώρο της επιχείρησης να είναι δυσχερής (Α.Π.861/2015)

Εξάλλου, 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 επιχείρησής 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.)

2. Με αφορμή τα αναφερόμενα στη σχετική Ερώτηση, **το αρμόδιο Τμήμα Επιθ/σης Εργασιακών Σχέσεων Ηρακλείου**, μας γνωστοποίησε ότι στις 21/08/2020 , προσήλθε στην εν λόγω Υπηρεσία ο απασχολούμενος ως μάγειρας στην επιχείρηση

“ΚΙΑΓΑ ΧΡΙΣΤΙΝΑ – ΑΥΛΟΓΥΡΟΣ” (ΑΦΜ 103836224), ο οποίος κατήγγειλε περιστατικό βίας το οποίο υπέστη στο χώρο εργασίας. Με αίτημά του ζήτησε την διενέργεια εργατικής διαφοράς, με αντικείμενο συζήτησης τη μη καταβολή δεδουλευμένων αποδοχών, τον ξυλοδαρμό, την σωματική και λεκτική επίθεση (bullying), τα οποία και θεωρεί ως καταγγελία της σύμβασης εργασίας του.

Η συζήτηση ορίστηκε για τις 29.09.2020 και ώρα 12:15.

Από έλεγχο στο Π/Σ ΕΡΓΑΝΗ, διαπιστώθηκε ότι η επιχείρηση “ΚΙΑΓΑ ΧΡΙΣΤΙΝΑ – ΑΥΛΟΓΥΡΟΣ” απασχολεί (16) άτομα διαφόρων ειδικοτήτων με πλήρη ή μερική απασχόληση, σύμφωνα με τον πίνακα προσωπικού.

Ο ΥΠΟΥΡΓΟΣ

Ι. ΒΡΟΥΤΣΗΣ