



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

Ταχ. Δ/ση: Σταδίου 29
Ταχ. Κώδικας: 101 10 - Αθήνα
TELEFAX: 210 5203872
Πληροφορίες: Π. ΠΑΝΑΓΙΩΤΑΚΟΠΟΥΛΟΥ
Τηλέφωνο: 2131516475
e-mail: ypertns@ypakp.gr

Αθήνα, 17 Νοεμβρίου 2020
Αριθ. Πρωτ.: 2144

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

ΘΕΜΑ: Προβλήματα εργαζομένων στην τράπεζα Πειραιώς.

ΣΧΕΤ: Η με αρ. πρωτ. 1303/30-10-2020 Ερώτηση

Σε απάντηση της παραπάνω ερώτησης, που κατατέθηκε στη Βουλή από τους Βουλευτές κ. Μάρκου Κ., Αναγνωστοπούλου Α., Αβραμάκη Ελ., Αθανασίου Αθ., Αλεξιάδη Τρ., Βαρδάκη Σ., Βέττα Καλ., Δρίτσα Θ., Ηγουμενίδη Νικ., Καρασαρλίδου Ευ., Κασιμάτη Ν., Λάππα Σπ., Μάλαμα Κυρ., Μουζάλα Γιάν., Μπάρκα Κ., Νοτοπούλου Αικ., Παπαδόπουλο Αθ., Παππά Νικ., Πέρκα Θε., Πούλου Παν., Σκουρλέτη Παν., Σκουρολιάκο Παν., Σκούφα Μπ., Τσίπρα Γ., Φάμελλο Σ., Φίλη Νικ., Φωτίου Θ., Χαρίτου Δημ., Χρηστίδου Ραλ. και Ψυχογιό Γ., σας πληροφορούμε τα εξής:

Σύμφωνα με τη διάταξη της παρ. 1 του άρθρου 7 του Ν. 2112/1920 «Περί υποχρεωτικής καταγγελίας της συμβάσεως εργασίας ιδιωτικών υπαλλήλων» (Α' 67), η οποία ισχύει αναλόγως και για το εργατοτεχνικό προσωπικό (Α.Π. 162/93), κάθε μονομερής μεταβολή των όρων της υπαλληλικής σύμβασης, που βλάπτει τον υπάλληλο, θεωρείται ως καταγγελία αυτής, για την οποία ισχύουν οι διατάξεις του νόμου αυτού. Από την ανωτέρω διάταξη συνάγεται ότι: α) μονομερής μεν μεταβολή των όρων της εργασιακής σύμβασης είναι αυτή που επιχειρείται χωρίς τη συγκατάθεση του μισθωτού, μόνο από τον εργοδότη, χωρίς να παρέχεται σ' αυτόν δικαίωμα από τη σύμβαση και β) βλαπτική δε αυτή που επιφέρει άμεση ή έμμεση ηθική ή υλική (οικονομική) βλάβη του μισθωτού (Α.Π. 435/92 - 674/91 - 1212/90 - 539/90 - 351/90 - 698/89 κ.τ.λ.).

Εξάλλου από τις διατάξεις των άρθρων 361, 648 και 652 του Α.Κ. 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 απασχολούμενων σε αυτόν μισθωτών και συγκεκριμένα στον προσδιορισμό του τρόπου, του χρόνου, του τόπου και της εν γένει διάρθρωσης της εργασίας μέσα στα πλαίσια τα οποία θέτουν κανόνες αναγκαστικού δικαίου και όροι συμβάσεως, αλλά υπό την

προϋπόθεση ότι το δικαίωμα αυτό δεν περιορίζεται από διατάξεις νόμων, συλλογικών συμβάσεων, κανονισμών εργασίας ή από όρους της ατομικής σύμβασης εργασίας. Η μονομερής μεταβολή των όρων εργασίας δεν αποκτά βλαπτικό χαρακτήρα για τον εργαζόμενο, όταν με τη σύμβαση εργασίας έχει συμφωνηθεί εκ των προτέρων ότι ο εργοδότης δικαιούται να προβεί μονομερώς σε μεταβολή των όρων της συμβάσεως και τα όρια αυτά της μεταβολής καθορίζονται επακριβώς, μέσα δε στα όρια αυτά ο εργοδότης προβαίνει στη μεταβολή των όρων της συμβάσεως, έστω και σε βάρος του εργαζομένου, διότι τότε πρόκειται, όχι για μονομερή, αλλά για συμφωνημένη μεταβολή, η οποία είναι νόμιμη, εφόσον δεν προσκρούει σε ειδική απαγορευτική διάταξη και εφόσον κατά την άσκηση του σχετικού διευθυντικού δικαιώματος του εργοδότη δεν γίνεται υπέρβαση των ορίων που θέτει η διάταξη του άρθρου 281 Α.Κ. (Α.Π. 798/2007, Α.Π. 630/2000).

Η μονομερής βλαπτική μεταβολή που επιχειρείται από τον εργοδότη θεωρείται ως ρητή ή σιωπηρή πρότασή του προς τον μισθωτό για συμβατική τροποποίηση της σχέσεως εργασίας αορίστου ή ορισμένου χρόνου, η δε συμμόρφωση του μισθωτού προς τη σχετική εργοδοτική διαταγή θεωρείται ως ρητή ή σιωπηρή αποδοχή αυτής της προτάσεως. Το τελευταίο συμβαίνει, όταν ο εργαζόμενος δεν απέκρουσε τη μεταβολή (Α.Π. 521/84, Α.Π. 446/82) ή εξακολούθησε να παρέχει την εργασία του με τους νέους όρους, χωρίς να επιφυλαχθεί για τα δικαιώματά του μέσα σε εύλογο από τη μεταβολή χρονικό διάστημα. (Α.Π. 1331/84). Εφ' όσον τα δύο μέρη εκφράσουν σαφώς τη βούλησή τους να τροποποιηθεί η σχέση και εφ' όσον η πρόταση γίνει αποδεκτή εντός ευλόγου χρόνου, η σχέση μεταβάλλεται συμβατικώς και λαμβάνει το νέο περιεχόμενο που συμφωνήθηκε (Α.Κ. 185-194, 361).

Μονομερής βλαπτική μεταβολή των όρων της συμβάσεως εργασίας έχει κριθεί ότι συνιστά και ο υποβιβασμός του μισθωτού σε θέση κατώτερη εκείνης που κατείχε, η ανάθεση καθηκόντων υποδεεστέρων εκείνων που προηγουμένως εκτελούσε (Α.Π. 63/12, Α.Π. 678/11, Α.Π. 1370/10, Α.Π. 351/90, Α.Π. 224/90, Α.Π. 858/89, Α.Π. 589/88, Α.Π. 1953/87, Α.Π. 435/85, Α.Π. 582/79, Α.Π. 287/79, Α.Π. 144/76, Α.Π. 658/68, Α.Π. 202/65, Α.Π. 436/63, Α.Π. 707/63, Α.Π. 285/56, Α.Π. 27/55, Α.Π. 529/54, Μ.Π.Αθ. 7106/84, Μ.Π.Α. 1312/76, Εφ. Αθ. 8136/73, Εφ. Αθ. 2837/72 κ.λ.π.) και η αδικαιολόγητη τοποθέτηση του εργαζομένου σε θέση χωρίς αντικείμενο εργασίας (Εφ. Αθηνών 6889/2006).

Επίσης, ο εργοδότης δικαιούται κατ' ενάσκηση του διευθυντικού του δικαιώματος, και να μεταθέτει, στο εσωτερικό της χώρας, πολύ δε περισσότερο να αποσπά προσκαίρως το μισθωτό σε τόπο άλλο (διάφορο) εκείνου στον οποίο μέχρι τότε παρείχε τις υπηρεσίες του, αν η επιχειρηματική του δραστηριότητα ασκείται σε περισσότερους τόπους, εφόσον βέβαια το δικαίωμά του αυτό δεν αποκλείεται ή δεν περιορίζεται, στη συγκεκριμένη περίπτωση, από ειδική διάταξη νόμου, διατάγματος, υπουργικής απόφασης, συλλογικής σύμβασης εργασίας ή απόφασης διαιτησίας, εσωτερικό κανονισμό εργασίας ή, από τους όρους της ατομικής σύμβασης εργασίας, ερμηνευόμενης κατά την καλή πίστη και τα συναλλακτικά ήθη ή η άσκησή του δεν υπερβαίνει προφανώς τα αντικειμενικά κριτήρια του άρθρου 281 Α.Κ., δηλαδή της καλής πίστης ή των χρηστών ηθών ή του κοινωνικού ή

οικονομικού σκοπού του δικαιώματος, ενόψει και των προσωπικών και οικογενειακών αναγκών και υποχρεώσεων του μισθωτού, συγκρινόμενων με τις απαιτήσεις και τις ανάγκες της επιχείρησης (Α.Π. 1248/93, 1145/92, 351/90, 586/85, 890/86, 1198/87, 151/88, 313/2011, 1059/2010 κ.τ.λ.).

Βλαπτική έχει κριθεί και η μεταβολή που συνίσταται στην μετακίνηση του μισθωτού σε άλλη τοποθεσία από τον αρχικώς οριζόμενο και με όρο της ατομικής σύμβασης εργασίας συμφωνημένο τόπο παροχής εργασίας, μετακίνηση η οποία δεν γίνεται για υπηρεσιακούς λόγους ή ιδιαίτερη ανάγκη της επιχείρησης και έχει ως αποτέλεσμα την ψυχική και οικονομική επιβάρυνση του εργαζομένου (Α.Π. 313/2011). Ωστόσο, γίνεται δεκτό από τη νομολογία ότι, αν ο εργοδότης διατηρεί εκμεταλλεύσεις σε διαφορετικές πόλεις ή περιοχές, τότε είναι δυνατό, αν δεν συμφωνηθεί στη σύμβαση εργασίας του ρητά το αμετάθετο και προπαντός αν τη δυνατότητα μετάθεσης προβλέπει ο εσωτερικός κανονισμός εργασίας της επιχείρησης, να μεταθέτει το μισθωτό όχι μόνο σε εκμεταλλεύσεις και υποκαταστήματα της ίδιας πόλης αλλά σε οποιαδήποτε εκμετάλλευση ή υποκατάστημα οποιασδήποτε πόλης ή περιοχής, ιδίως όταν ο εργοδότης διαθέτει ήδη δίκτυο εκμεταλλεύσεων σε διαφορετικούς τόπους και ο μισθωτός γνώριζε αυτό κατά την πρόσληψή του (Α.Π. 890/86 - 1564/87 - 586/85 - 99/83 - 399/83 - 1248/93 - 1145/92 κ.τ.λ.). Πρέπει να επισημανθεί ότι μπορεί μεν μια μεταβολή του τόπου παροχής εργασίας του μισθωτού να επιτρέπεται στον εργοδότη, αυτό, όμως, δεν σημαίνει ότι στη συγκεκριμένη περίπτωση δεν μπορεί να δημιουργείται ζήτημα μονομερούς βλαπτικής μεταβολής, όταν η άσκηση του εν λόγω δικαιώματος γίνεται με τρόπο που παραβιάζει τα κριτήρια του άρθρου 281 Α.Κ. Συγκεκριμένα γίνεται δεκτό ότι η μετάθεση είναι καταχρηστική και συνεπώς μπορεί να συνιστά μονομερή βλαπτική μεταβολή των όρων εργασίας όταν αποφασίζεται από τον εργοδότη χωρίς να λαμβάνεται υπόψη το μακροχρόνιο της παραμονής του μισθωτού σε ορισμένο τόπο, η υπηρεσιακή του απόδοση, η υγιεινή του κατάσταση, οι ατομικές και οικογενειακές του υποχρεώσεις σε σύγκριση με τις απαιτήσεις και τις ανάγκες της επιχείρησης, η δυνατότητα μετακίνησης νεωτέρων σε ηλικία και υπηρεσία μισθωτών (Α.Π. 25/75, 1546/79, 1418/80, 1198/87, 1145/92, Εφ. Πατρ. 631/84, Εφ. Αθ. 10362/86). Ακόμα και αν πρόκειται για μετάθεση στην ίδια πόλη, θα πρέπει να συνεκτιμάται το γεγονός της αύξησης του χρόνου μετάβασης (Α.Π. 1418/1980). Είναι αυτονόητο επίσης ότι, η αλλαγή του τόπου παροχής εργασίας του μισθωτού δεν επιτρέπεται να συνδέεται με άλλης φύσης βλαπτική μεταβολή γι' αυτόν (π.χ. μείωση αποδοχών, μεταβολή του είδους της εργασίας του, μείωση ηθική ή επαγγελματική κ.τ.λ. - Α.Π. 408/89, 1599/88, 794/88, Εφ. Αθ. 3734/86, 1227/87 κ.τ.λ.).

Την καταχρηστική άσκηση του διευθυντικού δικαιώματος προς μετάθεση υπαλλήλου δεν αποκλείει η εκ μέρους του τελευταίου δήλωση, κατά την πρόσληψή του, αποδοχής να υπηρετήσει σε οποιοδήποτε κατάστημα του εργοδότη ήθελε τοποθετηθεί, ούτε ο όρος του συμβατικής ισχύος Κανονισμού ότι ο υπάλληλος δεν αποκτά δικαίωμα να υπηρετεί εξακολουθητικά σε όποιο τόπο ή θέση διορίστηκε (Α.Π. 1248/93 - 1145/92 - 351/90 - 586/85 - 890/86 - 1198/87 - 151/88 - 1333/2002).

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 προσωπικότητα του, και εφ' όσον η μονομερής βλαπτική μεταβολή προκαλεί επιπλέον και προσβολή της προσωπικότητας του, να ζητήσει και τη χρηματική ικανοποίηση της ηθικής του βλάβης κατά τα άρθρα 59 και 932 Α.Κ. (Α.Π.17/99, 1564/87, Α.Π.675/91 κ.ο.κ.). Η καταγγελία της συμβάσεως εργασίας η οποία γίνεται ένεκα της αρνήσεως του εργαζομένου να αποδεχθεί μονομερή σε βάρος του βλαπτική μεταβολή των συμβατικών όρων είναι καταχρηστική και ως εκ τούτου απαγορευμένη και άκυρη (Α.Π. 798/2007). Επίσης, έχει κριθεί ότι ο εξαναγκασμός του εργαζομένου σε οικειοθελή αποχώρηση ισοδυναμεί με απόλυση, η οποία είναι άκυρη, εφόσον δεν διατυπώθηκε εγγράφως και δεν καταβλήθηκε η νόμιμη αποζημίωση. Η συμπεριφορά αυτή του εργοδότη προσβάλλει την προσωπικότητα του εργαζομένου και επομένως οφείλεται, επιπλέον και χρηματική ικανοποίηση λόγω της ηθικής του βλάβης (Μον. Πρωτ. Αθηνών 1378/2011).

Ο ΥΠΟΥΡΓΟΣ

ΙΩΑΝΝΗΣ ΒΡΟΥΤΣΗΣ

