



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

**Αθήνα, 2 Δεκεμβρίου 2020
Αριθ. Πρωτ.: 2094**

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

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

ΘΕΜΑ: Σχετικά με τις αναδιαρθρώσεις στον όμιλο ΟΤΕ/DT.

ΣΧΕΤ: Η με αρ. πρωτ. 951/23-10-2020 Ερώτηση.

Σε απάντηση της παραπάνω ερώτησης που κατατέθηκε στη Βουλή από τους βουλευτές κ.κ.Στολτίδη Λ. και Κατσώτη Χρ., σχετικά με το αναφερόμενο θέμα, σας πληροφορούμε τα εξής:

Α) Α.1) Από τις διατάξεις του άρθρ. 1 του Ν. 2112/20 «Περί υποχρεωτικής καταγγελίας συμβάσεως εργασίας ιδιωτικών υπαλλήλων» (ΦΕΚ 67/Α'/18-3-1920), του άρθρ. 1 και 5 του Ν. 3198/55 «Περί τροποποιήσεως και συμπληρώσεως των περί καταγγελίας της σχέσεως εργασίας διατάξεων» (ΦΕΚ 98/Α'/23-4-1955), του άρθρου 669 παρ. 2 του Α.Κ. και των άρθρων 167 και 168 του Α.Κ. προκύπτει ότι η καταγγελία της σύμβασης εργασίας αορίστου χρόνου έχει το χαρακτήρα μονομερούς ανατιώδους δικαιοπραξίας¹ και πραγματοποιείται ελεύθερα εκτός αν περιορισθεί με συμφωνία των μερών ή με διάταξη νόμου. Γνωστοποιείται προς αυτόν προς τον οποίο απευθύνεται, δε χρήζει αποδοχής εκ μέρους του, παράγει δε τα έννομα αποτελέσματά της δηλαδή τη λύση της σύμβασης εργασίας, από τότε που η σχετική σαφής περί καταγγελίας δήλωση περιέλθει κατά νόμιμο τρόπο σε αυτόν προς τον οποίο απευθύνεται, ανεξαρτήτως γνώσεως αυτού, αρκεί μόνον να ήταν δυνατό υπό κανονικές συνθήκες αυτός να λάβει γνώση της καταγγελίας, τηρουμένων των τυπικών – από τις ως άνω διατάξεις προβλεπόμενων – προϋποθέσεων (Α.Π. 162/1983).

Η καταγγελία της αορίστου χρόνου συμβάσεως εργασίας υπαλλήλου μπορεί να γίνει είτε άμεσα (άτακτη καταγγελία) είτε με προειδοποίηση (τακτική καταγγελία). Τακτική καταγγελία είναι εκείνη που γίνεται ορισμένο διάστημα πριν από την ημερομηνία κατά την οποία, και βάσει του νόμου, επιθυμεί ο καταγγέλλων να λήξει η σχέση και επιφέρει τη λήξη αυτής μετά την πάροδο του εν λόγω διαστήματος. Από του χρόνου της προειδοποίησης καταγγέλλεται η σχέση και προκαλείται, μέσω αυτής (δηλαδή της καταγγελίας) η λύση της, εφ' όσον συντρέχουν και οι υπόλοιπες προϋποθέσεις που τάσσει ο νόμος. Η μόνη διαφορά εδώ είναι ότι, το αποτέλεσμα της λύσης της εργασιακής σχέσης δεν επέρχεται με την πραγματοποίηση της καταγγελίας, με την περιέλευση δηλαδή της σχετικής δήλωσης του καταγγέλλοντα στον αντισυμβαλλόμενο του, αλλά μετά την πάροδο του χρονικού διαστήματος της προμήνυσης, που μεσολαβεί μεταξύ της καταγγελίας και της οριστικής λύσης της σχέσης (Α.Π. 323/38, Μον. Πρωτ. Ιωαννίνων 265/82, Α.Π. 2064/86 κ.λ.π.).

Συγκεκριμένα, από τις συνδυασμένες διατάξεις των άρθρων 1 και 3 του Ν. 2112/20 όπως τροποποιήθηκαν και συμπληρώθηκαν με τον Ν. 4558/30 (ΦΕΚ 124/Α'/1930) και του άρθρου 5 παράγραφος 3 του Ν. 3198/55, όπως συμπληρώθηκε από το άρθρο 2 παρ. 3 του Ν. 2556/97 (ΦΕΚ 270/Α'/1997), η καταγγελία της σχέσεως εργασίας αορίστου χρόνου, γενομένη εκ μέρους του εργοδότη, θεωρείται έγκυρη, εφόσον γίνεται εγγράφως, έχει

¹ Με την παρ. 2 (α) του άρθρου 117 του Ν. 4623/2019 (Α'134) καταργήθηκε το άρθρο 48 του Ν. 4611/2019 (Α'73, αφότου ισχύσε. Κατά συνέπεια, από την έναρξη ισχύος του άρθρου 117 παρ. 2(α) του Ν. 4623/2019, θεωρείται ότι από τις 17-05-2019 (ημερομηνία δημοσίευσης της καταργούμενης διάταξης) η καταγγελία της εργασιακής σχέσης είναι έγκυρη εφόσον έχει γίνει εγγράφως, έχει καταβληθεί η οφειλόμενη αποζημίωση και έχει καταχωρηθεί η απασχόληση του απολυόμενου στα τηρούμενα για τον ΕΦΚΑ (τ. ΙΚΑ) μισθολόγια ή έχει ασφαλιστεί ο απολυόμενος.

καταβληθεί η οφειλόμενη αποζημίωση και έχει καταχωρηθεί η απασχόληση του απολυόμενου στα τηρούμενα για τον ΕΦΚΑ (τ. ΙΚΑ) μισθολόγια ή έχει ασφαλιστεί ο απολυόμενος. Ως οφειλόμενη αποζημίωση θεωρείται όχι μόνον η νόμιμη αποζημίωση, όπως προσδιορίζεται στο άρθρο 3, παρ.1 του ν.2112/1920 με βάση τις τακτικές αποδοχές του τελευταίου μηνός υπό καθεστώς πλήρους απασχολήσεως και με τον ποσοτικό περιορισμό του άρθρου 5 παρ. 1 του ν. 3198/1955, αλλά και η τυχόν πρόσθετη χρηματική αποζημίωση, η οποία είχε οριστεί κατόπιν επιτροπής, εκ του προαναφερθέντος άρθρου 3 παρ. 1 του Ν.2112/1920 καθ' οιονδήποτε τρόπο, συμφωνίας μεταξύ εργοδότη και εργαζομένου. Μια τέτοια συμφωνία απορρέει από την αρχή της ελευθερίας των συμβάσεων (Α.Κ. 361), είναι σύμφωνη με την αρχή της εύνοιας υπέρ των εργαζομένων και προβλέπεται, ρητώς, στο άρθρο 3 παρ. 1 του ν. 2112/1920 (ΟΛΑΠ 1144/1983, ΝοΒ 1984, σ. 674, ΑΠ 1691/2012, Νόμος, ΑΠ 341/2011, Νόμος, ΑΠ 527/2004, Νόμος, ΑΠ 1861/1999, Μον. Πρωτ. Αθηνών 1433/2017, Μον. Πρωτ. Θεσσ.129/1990) (Μον. Πρωτ. Θεσσαλονίκης 7552/2015, ΑΠ 833/2015). Η καταβολή της νόμιμης αποζημίωσης πρέπει να γίνεται ταυτόχρονα με την καταγγελία της σύμβασης, εκτός της περίπτωσης της τακτικής καταγγελίας, όπου η καταβολή της γίνεται κατά τη λήξη του χρόνου προειδοποίησης. Αλλιώς η καταγγελία είναι άκυρη και γεννά υποχρέωση του εργοδότη για καταβολή μισθών υπερημερίας, σύμφωνα με τη συνδυασμένη ερμηνεία των διατάξεων των άρθρων 1 και 3 του Ν. 2112/20, 5 του Ν. 3198/55 και 656 ΑΚ² (Ολ. ΑΠ 35/88, Α.Π. 701/91, Εφ. Αθηνών 4277/92, Α.Π. 105/2020, Εφ. Αθηνών 29/2020).

Συνεπώς, αν η καταγγελία δεν γίνει εγγράφως και με ταυτόχρονη καταβολή της νομίμου αποζημίωσης, είναι άκυρη και δεν επιφέρει τη λύση της σύμβασης εργασίας (ΑΠ 1691/2012), με συνέπεια ο εργοδότης να καθίσταται υπερήμερος έναντι του εργαζομένου του οποίου δεν αποδέχεται την εργασία, υποχρεούμενος να του καταβάλει τις αποδοχές του, ήτοι τον μισθό του και ότι άλλο αυτός θα εισέπραττε -επιδόματα εορτών, αποδοχές και επίδομα αδειας- ως αν η προσφορά της εργασίας του να συνεχιζόταν κανονικά, μέχρι να καταγγείλει νόμιμα τη σύμβαση (ΑΠ 341/2011). Η ακυρότητα λόγω μη καταβολής, της νόμιμης αποζημίωσης ή λόγω ελλειπούς καταβολής είναι σχετική και τάσσεται μόνο υπέρ του εργαζομένου, ο οποίος και μόνο μπορεί να την επικαλεστεί. Ο εργαζόμενος δηλαδή δικαιούται να παραιτηθεί από τα δικαιώματα που του παρέχει ο νόμος για την απόκρουση της ακυρότητας της καταγγελίας της συμβάσεως του και θεωρώντας την απόλυση του έγκυρη, να περιορισθεί στην αξίωση καταβολής της νόμιμης αποζημίωσης του (Εφ. Πειρ. 117/2003 ΔΕΕ 2003.1248) (Μον Πρωτ. Θεσσαλ. 3819/2015).

Η καταγγελία της σύμβασης εργασίας αποτελεί όμως άσκηση δικαιώματος και κατά συνέπεια υπόκειται στον περιορισμό του άρθρου 281 Α.Κ. Δηλαδή δεν πρέπει να ασκείται καθ' υπέρβαση των ορίων που επιβάλλονται από την καλή πίστη ή τα χρηστά ήθη ή από τον κοινωνικό ή οικονομικό σκοπό του δικαιώματος, διότι διαφορετικά η άσκηση του δικαιώματος για την καταγγελία της συμβάσεως εργασίας, κατά παράβαση του άρθρου 281 Α.Κ., επάγεται ακυρότητα της καταγγελίας, λογιζόμενης ως μη γενόμενης σύμφωνα με τα άρθρα 174 και 180 Α.Κ. Σύμφωνα με τα παραπάνω ο εργοδότης μπορεί να προχωρήσει σε καταγγελία της σύμβασης εργασίας μονομερώς και χωρίς να αιτιολογήσει τη συγκεκριμένη δικαιοπραξία περιοριζόμενος από το άρθρο 281 Α.Κ. και σε περίπτωση αμφισβητήσεως αρμόδια να κρίνουν την καταχρηστικότητα ή μη της καταγγελίας της σύμβασης εργασίας τυγχάνουν τα τακτικά δικαστήρια.

Η καταγγελία της σύμβασης εργασίας από τον εργοδότη είναι άκυρη και θεωρείται σαν να μην έγινε (3, 174, 180 ΑΚ), ως καταχρηστική, όταν υπαγορεύεται από ταπεινά ελατήρια που δεν εξυπηρετούν τον σκοπό του δικαιώματος, όπως συμβαίνει στις περιπτώσεις που η καταγγελία οφείλεται σε εμπάθεια, μίσος ή έχθρα ή σε λόγους εκδίκησης, συνεπεία προηγηθείσας νόμιμης, αλλά μη αρεστής στον εργοδότη, συμπεριφοράς του εργαζομένου ή συνεπεία της συνδικαλιστικής δράσης του εργαζομένου (Α.Π. 283/2009, Α.Π.625/2008, Α.Π. 704/2006, Α.Π. 655/2005, Α.Π. 958/2007, Α.Π. 105/2020, Εφ. Αθηνών 29/2020, Α.Π. 1193/2019, Α.Π. 1512/2018), όπως είναι η διεκδίκηση των εκ της εργασιακής του σχέσεως δικαιωμάτων του και η αξίωσή του κατά του εργοδότη προς τήρηση των συμφωνηθέντων όρων εργασίας (Α.Π. 1117/2005, Α.Π. 1107/2000, Α.Π. 380/2000, Εφ. Θεσ/κης 1341/2000, Α.Π. 671/2018), ή όταν γίνεται για οικονομοτεχνικούς λόγους, δηλαδή για την αναδιοργάνωση της επιχείρησης του εργοδότη που καθιστά αναγκαία τη μείωση του προσωπικού, εφόσον οι λόγοι αυτοί είναι προσχηματικοί και υποκρύπτουν πράγματι μίσος, εμπάθεια ή κακοβουλία ή όταν είναι πραγματικοί, αλλά δεν έγινε επιλογή των απολυομένων με αντικειμενικά κριτήρια, υπηρεσιακά ή κοινωνικά

2 Το άρθρο 656 Α.Κ. όπως αυτό αντικαταστάθηκε με το άρθρο 61 του Ν. 4139/2013 «Νόμος περί εξαρτησιογόνων ουσιών και άλλες διατάξεις» (Α' 74) προβλέπει ότι: «Αν ο εργοδότης έγινε υπερήμερος ως προς την αποδοχή της εργασίας ο εργαζόμενος έχει δικαίωμα να απαιτήσει την πραγματική απασχολήσή του, καθώς και το μισθό για το διάστημα που δεν απασχολήθηκε. Δικαίωμα να απαιτήσει το μισθό έχει ο εργαζόμενος και στην περίπτωση που η αποδοχή της εργασίας είναι αδύνατη από λόγους που αφορούν στον εργοδότη και δεν οφείλονται σε ανώτερη βία.

Στις ανωτέρω περιπτώσεις ο εργαζόμενος δεν είναι υποχρεωμένος να παράσχει την εργασία σε άλλο χρόνο. Ο εργοδότης, όμως, έχει δικαίωμα να αφαιρέσει από το μισθό καθετί που ο εργαζόμενος ωφελήθηκε από τη ματαίωση της εργασίας ή από την παροχή της αλλού.»

(Μον. Πρωτ. Πειραιώς 1993/2011, Α.Π. 101/2009, Εφ. Θεσσ. 540/2008, Α.Π. 1124/2007, Α.Π. 573/2007, Α.Π. 397/2004, Α.Π. 351/2004, Α.Π. 31/2013, Α.Π. 143/2020).

Επίσης άκυρη είναι η καταγγελία εάν δεν καταβληθεί η νόμιμη αποζημίωση ή η αντίστοιχη δόση (Α.Π. 1822/2011, Α.Π.723/2011, Εφ. Αθηνών 58/2011, Α.Π. 1254/2009, Α.Π. 1160/2007, Εφ. Αθηνών 8925/2006, Εφ. Αθηνών 10562/1991), κατά περίπτωση, την ίδια ημέρα με την επίδοση της έγγραφης καταγγελίας στον απολύόμενο μισθωτό και η ακυρότητα δεν θεραπεύεται από τη μεταγενέστερη καταβολή της αποζημίωσης (Α.Π. 71/2010, Α.Π. 93/2008, Α.Π. 918/2006). Σε περίπτωση άκυρης καταγγελίας, ο εργοδότης καθίσταται υπεrhήμερος (άρθρα 349, 350 ΑΚ) ως προς την αποδοχή των υπηρεσιών του μισθωτού από την κοινοποίηση της καταγγελίας και εντεύθεν, με αποτέλεσμα να υποχρεούται να καταβάλει στο μισθωτό ότι με ομαλή εκτέλεση της σύμβασης θα ήταν υποχρεωμένος να καταβάλει (Α.Π. 282/2009, Α.Π. 2260/2009, Μον. Πρωτ. Αθηνών 1991/2008). Ο μισθωτός αντίστοιχα δικαιούται είτε να εμμείνει στην ακυρότητα της καταγγελίας και να αξιώσει, κατά το άρθρο 656 ΑΚ όπως ισχύει, τις αποδοχές του είτε, ενόψει του ότι η ακυρότητα της καταγγελίας τάσσεται υπέρ αυτού και είναι επομένως σχετική, να θεωρήσει την καταγγελία έγκυρη και να ζητήσει την προβλεπόμενη από τις οικείες διατάξεις αποζημίωση ή τη συμπλήρωση αυτής (Μον. Πρωτ. Θεσ/κης 11526/2003, Εφ. Αθηνών 2342/2003, Εφ. Αθηνών 7015/1994).

Δεν συντρέχει όμως περίπτωση καταχρηστικής καταγγελίας όταν δεν υπάρχει γι' αυτή κάποια αιτία, αφού, εν όψει όσων εκτέθηκαν για τον αναιτιώδη χαρακτήρα της καταγγελίας και την άσκηση αυτής καθ' υπέρβαση των ορίων του άρθρου 281 Α.Κ., για να θεωρηθεί η καταγγελία άκυρη ως καταχρηστική, δεν αρκεί ότι οι λόγοι που επικαλέσθηκε γι' αυτήν ο εργοδότης ήταν αναληθείς ή ότι δεν υπήρχε καμία εμφανής αιτία, αλλά απαιτείται η καταγγελία να οφείλεται σε συγκεκριμένους λόγους -που πρέπει να επικαλεστεί και να αποδείξει ο εργαζόμενος- εξαιτίας των οποίων η άσκηση του σχετικού δικαιώματος του εργοδότη υπερβαίνει προφανώς τα όρια που επιβάλλει το άρθρο 281 Α.Κ. (Α.Π. 1500/2007 ΕλλΔνη 48, 1409, επίσης για την καταχρηστικότητα της καταγγελίας Α.Π. 1466/2007 ΕλλΔνη 48, 1410, Α.Π. 367/2005 ΕλλΔνη 47, 1656) (Μον. Πρωτ. Ξάνθης 496/2013).

Συνεπώς, η ακυρότητα της καταγγελίας μπορεί να οφείλεται είτε στη μη τήρηση των ως άνω προϋποθέσεων (έγγραφος τύπος, καταβολή νόμιμης αποζημίωσης και καταχώριση του απασχολούμενου στα τηρούμενα για το ΕΦΚΑ (τ. ΙΚΑ) μισθολόγια ή ασφάλιση του μισθωτού) είτε στο ότι έγινε με καταχρηστική άσκηση του δικαιώματος του εργοδότη να καταγγείλει τη σύμβαση, δηλαδή καθ' υπέρβαση των ορίων του άρθρου 281 ΑΚ.).

Επί απολύσεων, οι οποίες οφείλονται σε οικονομοτεχνικούς λόγους, των οποίων σκοπός είναι η προσαρμογή του προσωπικού στις ανάγκες της επιχείρησης και η αναδιάρθρωση των υπηρεσιών της με τη μείωση του προσωπικού για καλύτερη απόδοσή της, η απόφαση του εργοδότη να ανταπεξέλθει με τον τρόπο αυτό στον ανωτέρω σκοπό δεν ελέγχεται από τα δικαστήρια από πλευράς σκοπιμότητας ή αναγκαιότητας. Η στάθμιση αυτή ανήκει στον εργοδότη, ο οποίος έχει υπ' όψιν του όλα τα στοιχεία της αγοράς και της επιχείρησης του. Η καταγγελία όμως της εργασιακής σχέσης, η οποία αποτελεί το έσχατο μέσο αντιμετώπισης των προβλημάτων της επιχείρησης, ελέγχεται, από τα δικαστήρια από την άποψη της καταχρηστικής άσκησης του σχετικού δικαιώματος του εργοδότη, δηλαδή εάν η καταγγελία ήταν αναπόφευκτη ή θα ήταν δυνατή για τον εργοδότη η επίτευξη του επιδιωκόμενου σκοπού της αναδιάρθρωσης των υπηρεσιών της επιχείρησής του με τη λήψη άλλων ηπιότερων μέσων, όπως απασχόληση του εργαζομένου σε άλλη θέση ή μερική απασχόληση, ακόμη και με τη χρήση της λεγόμενης τροποποιητικής καταγγελίας της συμβάσεως εργασίας. Εξάλλου και η επιλογή προς απόλυση του συγκεκριμένου εργαζομένου πρέπει και αυτή να πραγματοποιείται με βάση τα αντικειμενικά κριτήρια του άρθρου 281 Α.Κ. και από την άποψη αυτή ελέγχεται δικαστικώς. Με την αριθμ. 1124/2007 Απόφαση Αρείου Πάγου κρίθηκε σε επίδικη περίπτωση ότι η προσβληθείσα απόλυση ήταν νόμιμη, διότι η θέση την οποία κατείχε ο απολυθείς καταργήθηκε μετά την αναδιάρθρωση των υπηρεσιών του εργοδότη και δεν υπήρχε δυνατότητα απορρόφησής του σε οποιαδήποτε άλλη συναφή υπηρεσία, και τούτο, όχι μόνο λόγω έλλειψης σε αυτόν των ειδικών γνώσεων οι οποίες απαιτούντο σχετικώς, αλλά και λόγω του ότι για να μετατεθεί ο απολυθείς σε άλλο τμήμα της εργοδοτικής επιχείρησέως, θα έπρεπε να καταγγελθεί η σύμβαση εργασίας άλλου συναδέλφου του, ο οποίος εργαζόταν ήδη εκεί και είχε όλες τις απαιτούμενες προς τούτο γνώσεις και προσόντα.

Ο εργοδότης ο οποίος επιχειρεί μονομερή βλαπτική μεταβολή των όρων της εργασίας στα πλαίσια της αναδιάρθρωσης της επιχείρησης του, διατηρεί τη δυνατότητα, εφ' όσον ο εργαζόμενος δεν αποδέχεται την μεταβολή αυτή, να καταγγείλει εγκύρως την σύμβαση εργασίας αόριστου χρόνου. Η καταγγελία αυτή δεν είναι καταχρηστική εκ μόνου του λόγου ότι έγινε μετά από την αντίκρουση της βλαπτικής μεταβολής, εκτός εάν συντρέχουν στην περίπτωση αυτή και άλλα κρίσιμα περιστατικά, όπως είναι η ύπαρξη εκδικητικών κινήτρων του εργοδότη (ΑΠ 1837/2008).

Οι ανωτέρω διατάξεις για την καταγγελία της εργασιακής σχέσης αορίστου χρόνου, λόγω του κοινωνικού σκοπού που εξυπηρετούν έχουν αναγκαστικό χαρακτήρα, πράγμα που σημαίνει ότι δεν μπορούν να καταργηθούν με αντίθετη συμφωνία. Τούτο ορίζεται σαφώς από το άρθρο 8 του Ν. 2112/20, όπως

συμπληρώθηκε με τη διάταξη του άρθρου 11 του Ν. 547/37, σύμφωνα με το οποίο : « 1.Είναι άκυρος οιαδήποτε σύμβασις αντικείμενης εις τον παρόντα νόμον, πλην αν είναι μάλλον ευνοϊκή δια τον υπάλληλον. Το αυτό ισχύει και περί εθίμου. 2. Η αληθής έννοια της προηγούμενης παραγράφου είναι ότι οιαδήποτε σύμβασις, συναπτόμενη προ ή μετά τη λύσιν της μισθώσεως εργασίας, είναι αυτοδικαίως άκυρος, πλην αν αυτή περιέχει αναγνώρισιν ή εξόφλησιν ειδικώς των εκ του νόμου τούτου αξιώσεων του υπαλλήλου ή είναι μάλλον ευνοϊκή δια τον υπάλληλον».

Έχει κριθεί ότι ο εξαναγκασμός του εργαζομένου σε οικειοθελή αποχώρηση ισοδυναμεί με απόλυση, η οποία είναι άκυρη, εφόσον δεν διατυπώθηκε εγγράφως και δεν κατεβλήθη η νόμιμη αποζημίωση. Η συμπεριφορά αυτή του εργοδότη προσβάλλει την προσωπικότητα του εργαζομένου κι επομένως οφείλεται, επιπλέον και χρηματική ικανοποίηση λόγω της ηθικής του βλάβης (Μον. Πρωτ.Αθηνών 1378/2011, Μον. Πρωτ. Θηβών 156/2015).

Α.2) Σημειώνεται ότι οι όροι «εθελούσια έξοδος» ή «πρόγραμμα εθελούσιας εξόδου» δεν απαντώνται στο δίκαιο της καταγγελίας της σύμβασης εξαρτημένης εργασίας (Βλ. Πηνιώτη Κων/νο, ΔΕΝ 1682, σελ. 1577). Έχει γίνει δεκτό, όμως, από τη νομολογία των δικαστηρίων, ότι στα πλαίσια της συμβατικής ελευθερίας, που κατοχυρώνεται από τη διάταξη του άρθρου 361 Α.Κ. και κατ' αρχήν διέπει όλες τις συμβατικές σχέσεις, είναι δυνατό να συμφωνηθεί μεταξύ του εργοδότη και του εργαζομένου ότι ο τελευταίος θα αποχωρήσει οικειοθελώς από την εργασία του λαμβάνοντας όμως, εκτός από την αποζημίωση απολύσεως που θα είχε δικαίωμα να λάβει - στην περίπτωση που ο εργοδότης θα κατήγγειλε τη σύμβαση - σύμφωνα με τις διατάξεις των Ν. 2112/20 και 3198/55, όπως ισχύουν, και επί πλέον αποζημίωση (Εφ. Αθηνών 3662/1989, Α.Π. 527/2004, Α.Π. 524/2008, Μον. Πρωτ. Θεσσ. 129/1990). Αν ο εργοδότης επιθυμεί να αποχωρήσουν από την επιχείρησή του περισσότεροι εργαζόμενοι, πρέπει να τηρηθεί η εφαρμογή της **αρχής της ίσης μεταχείρισης του άρθρου 288 Α.Κ.** Αν αυθαίρετα ο εργοδότης απορρίψει το αίτημα εργαζομένου να αποχωρήσει με τους παραπάνω όρους, ενώ έχει δεχτεί τα αντίστοιχα αιτήματα άλλων εργαζομένων που τελούσαν υπό τις ίδιες συνθήκες, μπορεί να ανακύψει θέμα εφαρμογής της αρχής της ίσης μεταχείρισης των εργαζομένων στον ίδιο εργοδότη. Ειδικότερα, η ισότητα αμοιβής μεταξύ των εργαζομένων, που ανήκουν στην αυτή κατηγορία και παρέχουν την ίδια, υπό τις αυτές συνθήκες και προσόντα εργασία, επιβάλλεται, όταν πρόκειται για οικειοθελή εργοδοτική παροχή, από την αρχή της ίσης μεταχείρισης που απορρέει από το άνω άρθρο 288 Α.Κ. και στηρίζεται στα άρθρα 22 παρ. 1 του Συντάγματος και 141 της Συνθήκης της Ε.Ε. (Εφ. Αθηνών 3662/1989, Α.Π. 527/2004, Μον. Πρωτ. Αθηνών 720/2009). Η αρχή της ίσης μεταχείρισης ανάγεται σε κανόνα δημόσιας τάξης, συνεπώς δεν χωρεί παραίτηση του εργαζόμενου από το δικαίωμα να αξιώσει από τον εργοδότη να καταβάλλει και σ' αυτόν ό,τι ως οικειοθελή παροχή, καταβάλλει σε άλλον εργαζόμενο, ο οποίος υπό τις ίδιες συνθήκες παρέχει την ίδια με εκείνον εργασία. Αυτονόητο είναι ότι η αρχή της ίσης μεταχείρισης πρέπει να διέπει όλες τις σχέσεις εργοδότη και εργαζομένου όχι μόνο κατά την λειτουργία της εργασιακής σύμβασης αλλά και κατά τη λύση της (Εφ. Αθηνών 3662/1989, Εφ. Θεσ. 2656/2003). Αν η σύμβαση, για 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 ενόψει αυτής ή ανάγεται σε χρόνο που η σύμβαση ήταν ενεργός (Α.Π. 524/2008, Μον. Πρωτ. Αθηνών 720/2009).

Β) 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 υπό μόνου του 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 648, 652 και 361 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 υπ' αυτού απασχολούμενων μισθωτών και δη 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. Επομένως, ο εργοδότης μπορεί να μεταβάλει μονομερώς τους όρους της εργασιακής σύμβασης, εφ' όσον έχει επιφυλάξει για τον εαυτό του το δικαίωμα αυτό με την προσθήκη σχετικού όρου στην ατομική σύμβαση εργασίας, έστω και σε βάρος του υπαλλήλου, όπως επίσης, όταν το δικαίωμα αυτό προκύπτει από συλλογική σύμβαση, διαιτητική απόφαση, κανονισμό ή πρακτική της εκμεταλλεύσεως. Γιατί στις περιπτώσεις αυτές, πρόκειται για συμφωνημένη μεταβολή, που είναι επιτρεπτή, εφ' όσον δεν προσκρούει σε ειδική απαγορευτική

διάταξη και το δικαίωμα του εργοδότη δεν υπερβαίνει προφανώς τα όρια που θέτει η διάταξη του άρθρου 281 Α.Κ. (Α.Π. 630/2000, ΑΠ 132/2016).

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). Ειδικότερα, έχουν κριθεί από τα δικαστήρια ως περιπτώσεις που αποτελούν μονομερή βλαπτική μεταβολή των όρων εργασίας: η μείωση του συμφωνημένου μισθού χωρίς να έχει σχετικό δικαίωμα ο εργοδότης (Α.Π. 1937/88, Α.Π. 53/94, Μ.Π.Α. 2168/95), η ανάκληση οικειοθελών παροχών που χορηγούνται τακτικώς και ανεπιφυλάκτως ως αντάλλαγμα της εργασίας (Α.Π. 90/1983, Α.Π. 1539/1988, Α.Π. 149/2006, Α.Π. 546/2007, Α.Π. 95/2009, Α.Π. 540/2010, Πολ. Πρωτ. Αθηνών 2803/2010), η προς το δυσμενέστερο μεταβολή του τρόπου υπολογισμού της αμοιβής του μισθωτού (Α.Π. 446/1982), η υποχρέωση του υπαλλήλου για παροχή εργασίας για λιγότερο χρόνο από εκείνον που συμφωνήθηκε με αντίστοιχη μείωση των αποδοχών του (Α.Π. 201/2009, Εφ. Πειραιώς 1156/2002, Α.Π. 1447/82).

Ειδικότερα έχει κριθεί με την Απόφαση Ειρ. Πατρών 12/2016 ότι συνιστά βλαπτική μεταβολή η αυθαίρετη και μονομερής μείωση του μισθού καθαριστριών από 396,75 ευρώ για τετράωρη καθημερινή εργασία σε 310 ευρώ για 5ωρη καθημερινή εργασία ενώ υφίσταντο ατομικές συμβάσεις εργασίας αορίστου χρόνου, οι οποίες πριν την πρόταση του εργοδότη για τροποποίηση αυτών ως προς τους μισθούς και το ωράριο δεν είχαν καταγγελθεί από οποιαδήποτε συμβαλλόμενο μέρος για κάποιον λόγο, παρόλο που ο εργοδότης είχε πάψει να καταβάλλει τα δεδουλευμένα στις εργαζόμενες και δεν υπάγονταν σε οποιαδήποτε προηγούμενη ΣΣΕ ή ΔΑ ή ΕΣΣΕ όπως προκύπτει από την προσεκτική εξέταση των απευθυνόμενων στον ΟΑΕΔ μηχανογραφημένων εντύπων Ε3 περί αναγγελίας πρόσληψης. Συνεπώς, οι εργαζόμενες νομίμως απαιτούσαν να εξακολουθούν να ισχύουν (μετενεργούν) μέχρι την λήξη τους ή την τροποποίησή τους οι υφιστάμενοι όροι εργασίας και ιδίως όσον αφορά τον βασικό μισθό, αφού άλλη απαίτηση δεν είχαν. Το δικαστήριο κρίνει ότι ο όρος μετενέργεια δεν είναι αναγκαστικό να ισχύει μόνο για τις ΣΣΕ αλλά και για τις ατομικές συμβάσεις εργασίας που δεν υπάγονται σε κάποια ΣΣΕ ή ΕΣΣΕ, αφού και αυτές αποτελούν ένα ελάχιστο πλαίσιο προστασίας για τον εργαζόμενο. Επιπροσθέτως, στις ένδικες περιπτώσεις, η πρόταση περικοπών των μισθών των εργαζομένων ήταν παράνομη και αυθαίρετη, διότι το αποτέλεσμα αυτής θα ήταν η μείωση αυτών κάτω από το νόμιμο κατώτατο όριο της ΕΣΣΕ 2012, ήτοι των 510,95 ευρώ, Επομένως, δυνάμει και της ισχύουσας ατομικής σύμβασης εργασίας και της πρότασης του εργοδότη, οι εργαζόμενες ελάμβαναν κατώτερες αμοιβές των νομίμως προβλεπόμενων από την ΕΣΣΕ 2012. Αντιθέτως, περιπτώσεις που, όπως έχει κριθεί, δεν αποτελούν μονομερή βλαπτική μεταβολή των όρων εργασίας είναι: η μείωση των αποδοχών η οποία προβλέπεται από τη σύμβαση (υπό την προϋπόθεση ότι δεν υπολείπεται του νομίμου μισθού) ή η κατάργηση παροχής που δόθηκε από ελευθεριότητα αλλά όχι με την πρόθεση να αποτελέσει αντάλλαγμα της εργασίας, ιδίως όταν επιφυλάχθηκε το δικαίωμα ανακλήσεώς της (Α.Π. 699/2002, Εφ. Αθηνών 7367/2001) ή δόθηκε αποκλειστικά προς αντιμετώπιση λειτουργικών αναγκών, οι οποίες έπαυσαν να υπάρχουν (Α.Π. 521/1984, Α.Π. 1937/1988, Α.Π. 596/1999, Α.Π. 695/2001, Α.Π. 91/2008). Μόνη η καθυστέρηση καταβολής οφειλομένων αποδοχών δεν συνιστά βλαπτική μεταβολή των όρων της σύμβασης εργασίας, εκτός αν γίνεται δόλια, για να εξαναγκασθεί ο μισθωτός σε αποχώρηση από την εργασία του (ΑΠ 1049/2007, ΑΠ 447/2015). Επίσης, έχει κριθεί από τα δικαστήρια ότι μονομερή βλαπτική μεταβολή των όρων της συμβάσεως εργασίας κατά την ανωτέρω εκτεθείσα έννοια, συνιστά και ο υποβιβασμός του μισθωτού σε θέση κατώτερη εκείνης που κατείχε, η ανάθεση καθηκόντων υποδεεστέρων εκείνων που προηγούμενως εκτελούσε (Εφ. Δωδώνης 90/2014, 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.), η αδικαιολόγητη τοποθέτηση του εργαζομένου σε θέση χωρίς αντικείμενο εργασίας (Εφ. Αθηνών 6889/2006). Δεν υφίσταται όμως μονομερής βλαπτική μεταβολή των όρων εργασίας εργαζόμενης σε Τράπεζα, η οποία συντελέστηκε σε εφαρμογή νέου οργανογράμματος που είχε εκπονηθεί, καθόσον τα καθήκοντα που της ανατέθηκαν εντάσσονταν στα καθήκοντα που ανέλαβε με τη σύμβαση εργασίας της, δεν ήταν υποδεέστερα και δεν συνιστούσαν υποβιβασμό της, ούτε συνδέονταν με μείωση των υψηλών αποδοχών της, που προσιδιάζουν σε ανώτερο στέλεχος και όχι σε απλή υπάλληλο (ΑΠ 1423/2015, ΑΠ 1344/2014).

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, από το συνδυασμό και των διατάξεων των άρθρων 648, 652 παρ. 1, 656, 361, 349 έως 351 του ΑΚ, 1, 3, 7 και 8 του Ν. 2112/1920, όπως το τελευταίο ερμηνεύτηκε αυθεντικά με το άρθρο 11 παρ 1 του Α.Ν 547/1937 και 5 παρ. 3 του Ν. 3198/1955:

- 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 (βλ. ΑΠ 1431/2002 ΔΕΝ 59, 434, ΑΠ 453/1999 ΔΕΝ 55. 1042).
- 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, ΑΠ 1791/2001, ΑΠ 1792/2001, ΑΠ 559/2001 ΕλλΔνη 43 σελ. 1656, 1657 και 1048 κ.α.) (Ειρ. Πατρών 12/2016, ΑΠ 132/2016, ΑΠ 363/2015).

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 (βλ. και άρθρο 656 Α.Κ. όπως αντικαταστάθηκε με το άρθρο 61 του Ν. 4139/2013), 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 κατεβλήθη η νόμιμη αποζημίωση. Η συμπεριφορά αυτή του εργοδότη προσβάλλει την προσωπικότητα του εργαζομένου κι επομένως οφείλεται, επιπλέον και χρηματική ικανοποίηση λόγω της ηθικής του βλάβης (Μον. Πρωτ. Αθηνών 1378/2011).

Γ) 1. Τόπος παροχής εργασίας είναι ο συγκεκριμένος τόπος στον οποίο ο μισθωτός έχει την υποχρέωση, αλλά και το δικαίωμα συγχρόνως να προσφέρει την εργασία του. Μερικότερη έννοια του τόπου παροχής της εργασίας αποδίδει ο όρος «έδρα» της απασχόλησης (επαγγελματικής κατοικίας του μισθωτού), με τον οποίο νοείται ο συγκεκριμένος τόπος στον οποίο, κατά τη συμφωνία των συμβαλλομένων, ή ύστερα από μετάθεσή του σ' αυτόν παρέχεται η εργασία κατά τρόπο μόνιμο ή συνήθη άσχετα αν αυτός συμπίπτει με την έδρα της επιχείρησης με την οποία δεν ταυτίζεται αναγκάως. Κατά τα προαναφερόμενα, ως έδρα εργασίας του μισθωτού μπορεί να προσδιοριστεί α) ο χώρος των κεντρικών ή περιφερειακών εγκαταστάσεων της επιχείρησης, β) η περιοχή μιας πόλης ή μιας διοικητικής περιφέρειας (επαρχίας νομού) ή ένα τμήμα μιας τέτοιας περιοχής ή περισσότερες περιοχές, ή όλη η επικράτεια, αν αυτό επιβάλλεται από το είδος και τη φύση της παρεχόμενης εργασίας. (Αρ. Παγ. 540/92 – 1193/88 – 1995/86 – Εφ. Θεσ. 23177/95-Μον. Πρωτ. Ξάνθης 13/2008Α.Π. 213/2015). Η έδρα της εργασίας δεν συμπίπτει αναγκαστικά με την έδρα της επιχείρησης, ούτε βέβαια και με την αστική κατοικία του μισθωτού (Αρ. Παγ. 33/75 – 1484/90 – 1193/88 – 540/92 – 1995/86 – 1078/86 – 1418/87 – 1049/88).

2. Ο τόπος παροχής της εργασίας θεωρείται ουσιώδης όρος της σύμβασης εργασίας για τον μισθωτό γιατί συνδέεται με το σύνολο των βιοτικών του αναγκών και έχει άμεση επίδραση στην οργάνωση της λοιπής προσωπικής και οικογενειακής του ζωής αλλά και για τον προσδιορισμό πρόσθετων οικονομικών απολαβών (π.χ. αμοιβή για εκτός έδρας διανυκτέρευση). Πολλές φορές δε η επιλογή εργασίας γίνεται κατ' αρχήν σε συνάρτηση με συγκεκριμένο τόπο παροχής της και αυτό είναι γνωστό στους συμβαλλόμενους.

3. Ο τόπος παροχής της εργασίας μπορεί να προκύπτει από το περιεχόμενο της σύμβασης εργασίας του μισθωτού, είτε να συνάγεται από αυτή ή από τις περιστάσεις γενικότερα (Πολ. Πρωτ. Αθ. 12488/73 – Μ. Π. Θεσσαλ. 23177/95). Έχει γίνει δεκτό ότι ως τόπος για μόνιμη παροχή της εργασίας του μισθωτού μπορεί να συμφωνηθεί όχι μόνο ορισμένο τοπικό σημείο, αλλά και ορισμένη περιφέρεια μικρότερη ή μεγαλύτερη αν αυτό επιβάλλεται από τη φύση και το είδος της παρεχόμενης εργασίας π.χ. η περιοχή μιας πόλης ή μιας διοικητικής περιφέρειας, όπως επαρχίας, νομού κ.τ.λ. ή ένα τμήμα μιας τέτοιας περιοχής (Αρ. Παγ. 1049/88 – 1007/89 – 106/90 – 540/92 – 762/87 – 62/87 –Μ.Π. Θεσσαλ. 23177/95-Α.Π. 213/2015)

4. Εξάλλου ο εργοδότης δικαιούται κατ' ενάσκηση του διευθυντικού του δικαιώματος, που πηγάζει ευθέως από τη σύμβαση εξαρτημένης εργασίας (άρθρο 648 Α.Κ.) και παρέχεται σ' αυτόν εμμέσως και από το άρθρο 652 του Α.Κ., να ρυθμίζει οποιοδήποτε θέμα ανάγεται στην οργάνωση και λειτουργία της επιχείρησής του για την προσφορότερη οργάνωση και την πραγματοποίηση των σκοπών της. Ειδικότερα, στον εργοδότη απονέμεται η εξουσία να καθορίζει την έκταση και την άσκηση της προς εργασία υποχρέωσης του μισθωτού

προσδιορίζοντας το είδος, τον τόπο, τον τρόπο, το χρόνο, τις συνθήκες και γενικά τους όρους παροχής της εργασίας για την εύρυθμη λειτουργία και προαγωγή της επιχείρησής του. Επομένως, δικαιούται 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 εργασίας³, 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. Ειδικότερα κατά την άσκηση του διευθυντικού δικαιώματος από τον εργοδότη πρέπει να λαμβάνονται υπόψη εκτός των άλλων και το μακροχρόνιο της παραμονής του υπαλλήλου σε ορισμένο τόπο, οι ατομικές και οικογενειακές του ανάγκες και υποχρεώσεις και η δυνατότητα μετακινήσεως νεωτέρων στην ηλικία και υπηρεσία υπαλλήλων, οι οποίοι με ίσους κατά τα λοιπά προσόντα όρους πρέπει να προτιμώνται για τη μετάθεση. Άλλως η άσκηση του διευθυντικού δικαιώματος προσκρούει στην καλή πίστη και στα χρηστά και συναλλακτικά ήθη και αποτελεί μονομερή βλαπτική μεταβολή των όρων της σύμβασης (άρθρο 7 Ν. 2112/1920). 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 (Αρ. Παγ. 890/86-1564/87-586/85-99/83- 399/831248/93-1145/92 κ.τ.λ. – Κουκιάδης: Εργ. Δικ. 1995, σελ. 520 – Λεβέντης: Δ.Ε.Ν. 1992, σελ. 1226 – Καρακατσάνης: Εργ. Δικ. 1976, σελ.163,164, Α.Π. 351/90-1198/87- 151/88- 313/2011-1059/2010 κ.τ.λ.). Ο δε εργαζόμενος δικαιούται κατά τις συνδυασμένες διατάξεις των άρθρων 648, 652, 656, 349351 ΑΚ, 7 παρ. 1 του Ν. 2112/1920, 5 παρ. 3 του Ν. 3198/1955, να μην αποδεχθεί τη μεταβολή και να απαιτήσει την τήρηση των προηγούμενων όρων εργασίας (ΑΠ 927/99) ή να θεωρήσει τη μεταβολή ως άτυπη καταγγελία της σύμβασης και να ζητήσει από τον εργοδότη του την προβλεπόμενη, από το νόμο, αποζημίωση για απροειδοποίητη καταγγελία της σύμβασης (ΑΠ 630/2000).

5. Περαιτέρω, σύμφωνα με τη διάταξη της παρ. 1 του άρθρου 7 του Ν. 2112/20 «Περί υποχρεωτικής καταγγελίας της συμβάσεως εργασίας ιδιωτικών υπαλλήλων» (ΦΕΚ 671/Α/1920), η οποία ισχύει αναλόγως και για το εργατοτεχνικό προσωπικό (Α.Π. 162/93) κάθε μονομερή 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, μονομερής μεν μεταβολή των όρων της εργασιακής σύμβασης είναι αυτή που επιχειρείται χωρίς τη συγκατάθεση του μισθωτού υπό μόνου του εργοδότη, χωρίς να παρέχεται σ' αυτόν δικαίωμα από τη σύμβαση, βλαπτική δε αυτή που επιφέρει άμεση ή έμμεση ηθική ή υλική βλάβη του μισθωτού (Αρ. Παγ. 435/92-674/91-1212/90-539/90-351/90-698/89 κ.τ.λ.).

6. Η μεταφορά της επιχείρησης ή η μετάθεση του μισθωτού μέσα στα όρια της έδρας της απασχόλησης, όπως αυτή προσδιορίστηκε ανωτέρω, δεν αποτελεί ουσιαστικά μεταβολή της και γι αυτό μπορεί να αποφασισθεί μονομερώς από τον εργοδότη στα πλαίσια άσκησης του διευθυντικού του δικαιώματος, εκτός αν συνάγεται ότι συμφωνήθηκε ρητά ως τόπος εργασίας να είναι ένας πιο συγκεκριμένος χώρος μέσα στα όρια της έδρας. Έτσι κρίθηκε από τα δικαστήρια ότι, η μετακίνηση του μισθωτού από το ένα κατάστημα ή εργοστάσιο της επιχείρησης σε άλλο εντός της ίδιας πόλης, έστω και αν απαιτείται μεγαλύτερη απασχόληση για τη μετάβαση και αποχώρηση του μισθωτού, δεν συνιστά βλαπτική μεταβολή των όρων της εργασιακής σύμβασης, όταν μάλιστα ο εργοδότης διευκολύνει τη μεταφορά του μισθωτού στο νέο σημείο εργασίας ή αναλαμβάνει την πρόσθετη δαπάνη μετάβασης και επιστροφής (Αρ. Παγ. 1410/88-1510/77-180/72, Κουκιάδης: Εργ. Δικ.1995,σελ. 520 – Λεβέντης: Μεταβολή όρων εργασίας 1990, σελ.86 κ.επ. κ.τ.λ.)

Η μεταφορά της επιχείρησης ή η μετάθεση του μισθωτού έξω από τα όρια της έδρας εργασίας, που συνιστά μεταβολή αυτής και καθορισμό νέου τόπου μόνιμης εκτέλεσης της εργασίας (π.χ. μεταφορά του εργοστασίου από έναν τόπο σε άλλο, μετάθεσης μισθωτού από ένα τόπο σε άλλο, σε άλλη εκμετάλλευση ή υποκατάστημα της επιχείρησης) μεταβάλλει συνήθως τις συνθήκες διαβίωσης και εργασίας επί το δυσμενέστερο και γι αυτό η μετάθεση αυτή προϋποθέτει κοινή συμφωνία. Και δεν είναι κατ' αρχήν δυνατόν ο εργοδότης ασκώντας το διευθυντικό δικαίωμα, να μεταβάλει μονομερώς τον τόπο εργασίας κατά τέτοιο τρόπο, ώστε να προκαλεί ριζική αλλαγή στον ιδιωτικό και επαγγελματικό βίο του μισθωτού. Για το λόγο αυτό το διευθυντικό δικαίωμα δεν παρέχει κατ' αρχήν εξουσία στον εργοδότη να μεταθέτει το μισθωτό εκτός των ορίων της συμφωνηθείσας έδρας

3 δηλαδή αν δεν έχει 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.

εργασίας (σε άλλη π.χ. πόλη ή περιφέρεια) εκτός αν από τη σύμβαση εργασίας προκύπτει το αντίθετο. (Αρ. Παγ. 890/86-1564/87-586/85-99/83- 399/83-1248/93-1145/92 κ.τ.λ. – Κουκιάδης: Εργ. Δικ. 1995, σελ. 520 – Λεβέντης: Δ.Ε.Ν. 1992, σελ. 1226 – Καρακατσάνης: Εργ. Δικ. 1976, σελ.163,164, Α.Π. 351/90-1198/87-151/88- 313/2011-1059/2010 κ.τ.λ.).

Βλαπτική έχει κριθεί 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). 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 αυξήσεως 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).

Έχει κριθεί μη καταχρηστική η μετάθεση μισθωτού από την Αθήνα στα Χανιά, όταν δεν υπήρχε συμβατικός όρος αποκλειών τη μετακίνηση αυτή και με κάλυψη των επιπλέον εξόδων σε εταιρεία που αναλαμβάνει την εκτέλεση τεχνικών έργων σε όλη την Ελλάδα (ΑΠ 630/2000).

Επίσης, μόνο το γεγονός της παροχής επί σειρά ετών της εργασίας σε ορισμένο τόπο ή χρόνο, δεν σημαίνει, χωρίς άλλο, και ότι δημιουργήθηκε σιωπηρά συμβατικός όρος για την απασχόληση του εργαζομένου μόνο στον τόπο αυτό ή στο συγκεκριμένο ωράριο, ώστε η αλλαγή τους, που γίνεται από τον εργοδότη στα πλαίσια του διευθυντικού του δικαιώματος, να συνιστά μονομερή βλαπτική μεταβολή. Δεν συνιστά βλαπτική μεταβολή η μετακίνηση της εργαζόμενης σε άλλο τόπο εργασίας, καθόσον η μετακίνηση αυτή επιτάχθηκε λόγω της μείωσης της δραστηριότητας της επιχείρησης στην οποία εργαζόταν, εξαιτίας της οικονομικής κρίσης, γεγονός που επέβαλλε μειώσεις μισθών καθώς και ωρών εργασίας στο συγκεκριμένο χώρο, ενώ η εργοδότηρια δικαιούτο, αφού το σχετικό δικαίωμά της δεν είχε αποκλεισθεί ή περιορισθεί από τη σύμβαση, να μετακινήσει την εργαζόμενη, ενόψει του ότι η μετακίνηση αυτή επιβαλλόταν για την αναδιοργάνωση των υπηρεσιών της. Το σχετικό δικαίωμα της εργοδότης δεν ασκήθηκε καταχρηστικά, ενόψει του ότι η εργαζόμενη, λόγω της συρρίκνωσης της δραστηριότητας της επιχείρησης, νόμιμα και κατ' επανάληψη, προσκλήθηκε να παράσχει τις υπηρεσίες της σε άλλο χώρο, κάτι που δεν είχε αποκλειστεί από την μεταξύ τους σύμβαση, και μάλιστα με την ίδια ειδικότητα και με τις ίδιες αποδοχές και ωράριο εργασίας. Το γεγονός ότι η εργαζόμενη θα χρειαζόταν περισσότερο χρόνο για να μεταβεί από την κατοικία της στη νέα θέση εργασίας της, δεν κρίνεται υποβιβασμός ούτε ηθικός αλλά ούτε και υλικός (ΑΠ 682/2017).

Η μονομερώς επιχειруούμενη από τον εργοδότη βλαπτική μετάθεση ή μετακίνηση του μισθωτού από μία θέση σε άλλη παρέχει στον τελευταίο το δικαίωμα να αξιώσει την επαναφορά στην προηγούμενη θέση εκτός αν η μετάθεση έγινε σύμφωνα με τους όρους της σύμβασης εργασίας ή κατά την άσκηση από τον εργοδότη νομίμου δικαιώματος. Αν όμως η άσκηση του συμβατικού ή νομίμου δικαιώματος του εργοδότη έγινε καταχρηστικώς, δικαιούται ο μισθωτός ν' αξιώσει, εμμένοντας στη σύμβαση, ν' αποδέχεται ο εργοδότης την προσφερόμενη εργασία υπό τους πριν από τη μεταβολή όρους κι αν αυτός δεν την αποδέχεται ν' αξιώσει λόγω της υπερημερίας του μισθούς υπερημερίας. Με το να απαιτήσει ο εργοδότης από εργαζόμενη- καθαρίστρια να παρέχει την εργασία της σε άλλο κτίριο-νοσοκομείο της περιφέρειας Αθηνών από αυτό που εργαζόταν προηγουμένως αλλά κατά τις ίδιες ημέρες και ώρες και με τις ίδιες αποδοχές, ενήργησε μέσα στα πλαίσια της εξουσίας που προκύπτει από το διευθυντικό του δικαίωμα για την ορθολογικότερη οργάνωση των υπηρεσιών του. Η μετάθεση αυτή του μισθωτού δεν μπορεί να θεωρηθεί ότι αποτελεί μονομερή μεταβολή της συμβάσεως εργασίας της εργαζόμενης- καθαρίστριας, όταν μάλιστα στην έγγραφη σύμβαση εργασίας ρητά συμφωνήθηκε ότι ο τόπος παροχής της εργασίας της θα είναι η πόλη των Αθηνών, ήτοι οι κτιριακές εγκαταστάσεις που βρίσκονται στην Αθήνα, και όχι μόνον το συγκεκριμένο κτίριο όπου μέχρι την μετάθεσή της αυτή εργαζόταν. Η σχετική μεταβολή δεν είναι βλαπτική, εφόσον δεν επέφερε υλικό ή ηθικό υποβιβασμό της εργαζόμενης. Το γεγονός ότι δεν διαθέτει η εργαζόμενη μεταφορικό μέσο και θα δυσκολευόταν να βρίσκεται εγκαίρως στη νέα εντός της πόλεως των Αθηνών, θέση εργασίας της, δεν κρίνεται υποβιβασμός όταν μάλιστα η μετάθεση αυτήν από τον

εργοδότη δεν αποδείχθηκε ότι έγινε εκβιαστικά προκειμένου να εξαναγκάσει την εργαζόμενη σε παραίτηση (ΑΠ 1428/2002).

Σε περίπτωση μετάθεσης εργαζομένου σε άλλο κατάσταση που διατηρεί ο εργοδότης με τη στάθμιση κάποιων κριτηρίων ώστε να μην θεωρείται η ενέργεια αυτή ότι συνιστά μονομερή βλαπτική μεταβολή των όρων εργασίας του μετατιθέμενου εργαζομένου κρίθηκε ότι δεν ασκήθηκε καταχρηστικά το σχετικό διευθυντικό δικαίωμα της εργοδότης, δεδομένου ότι ο εργαζόμενος, εξαιτίας της έλλειψης δραστηριότητας της εταιρείας στην περιοχή της Θήβας, όπου εργαζόταν, νόμιμα κλήθηκε να παρέχει τις υπηρεσίες του σε άλλο τόπο (Μαραθώνα ή Μαρούσι). Ο νέος τόπος εργασίας δεν βρίσκεται σε μεγάλη απόσταση από την κατοικία του εργαζομένου και δεν αποδείχθηκε ότι διατηρήθηκαν στη Θήβα άλλοι υπάλληλοι με λιγότερα οικογενειακά βάρη και προσωπικές ανάγκες. Μόνο δε, από το γεγονός της επί σειρά ετών παροχής της εργασίας από τον εργαζόμενο στην περιοχή της Θήβας, χωρίς τη συνδρομή άλλων στοιχείων, δεν μπορεί να συναχθεί ότι σιωπηρά προστέθηκε όρος στη σύμβαση εργασίας του για το αμετάθετο αυτού (ΑΠ 939/2015).

Δ) Με την αριθμ. 1301/2002 Απόφαση Αρείου Πάγου κρίθηκε ότι η ένταξη εργαζομένου στο προσωπικό συγκεκριμένου εργοδότη, καθ' όν χρόνο παρέχει τις υπηρεσίες του σε άλλο εργοδότη και χωρίς να μεσολαβήσει αποχώρησή του από τις υπηρεσίες του τελευταίου ή καταγγελία της συμβάσεώς του από αυτόν, δεν συνιστά περίπτωση διαδοχής, άλλως μεταβολής του προσώπου του εργοδότη του, με συνέπεια ο νέος εργοδότης, εάν δεν αναγνώρισε με οποιονδήποτε τρόπο τη μέχρι της ένταξης του εργαζομένου στο προσωπικό της επιχείρησής του προϋπηρεσία του στον αρχικό εργοδότη του, να μην έχει καμία υποχρέωση να συνυπολογίσει και το χρόνο αυτό κατά τον υπολογισμό της αποζημίωσης που καταβάλλει στον εργαζόμενο του αυτόν, σε περίπτωση καταγγελίας της συμβάσεώς του (επικυρώνει την Εφετείου Αθηνών 10277/1999).

Αναγκαία προϋπόθεση για την ύπαρξη διαδοχής στη μεταβολή του προσώπου του εργοδότη είναι η, χωρίς πραγματική διακοπή, συνέχιση της λειτουργίας της επιχείρησής από άλλο πρόσωπο. Αν ο μισθωτός με τη συναίνεση του προσφέρει τις υπηρεσίες του σε άλλον εργοδότη, αυτοτελή και ανεξάρτητο του αρχικού, χωρίς να υπάρχει ανάληψη και συνέχιση της επιχειρησιακής δραστηριότητας του παλιού εργοδότη από το νέο, ούτε μεταβίβαση επιχείρησής, δεν υπάρχει διαδοχή εργοδότη και δεν μπορεί να ληφθεί υπόψη ο χρόνος απασχόλησής του μισθωτού στον αρχικό εργοδότη, για τον υπολογισμό της αποζημίωσης λόγω μεταγενέστερης καταγγελίας της σύμβασης εργασίας από το νέο εργοδότη. Είναι έγκυρη η συμφωνία εργοδότη και μισθωτού, κατά την οποία θα συνυπολογίζεται ως χρόνος υπηρεσίας και αυτός που διανύθηκε σε άλλο εργοδότη με σύμβαση εργασίας, ώστε να επαυξάνεται ανάλογα το ποσό της αποζημίωσης λόγω καταγγελίας της σύμβασης (Εφ. Λάρισας 165/2003).

Σύμφωνα με το άρθρο 651 του Α.Κ. «Αν δεν προκύπτει κάτι άλλο από τη συμφωνία ή τις περιστάσεις ο εργαζόμενος οφείλει να εκτελέσει αυτοπροσώπως την υποχρέωσή του και η αξίωση του εργοδότη στην εργασία είναι αμεταβίβαστη». Καθιερώνεται συνεπώς η υποχρέωση του εργαζομένου για αυτοπρόσωπη παροχή εργασίας στον εργοδότη, και αντίστοιχα, το δικαίωμά του για εκπλήρωση της κύριας συμβατικής του υποχρέωσης μόνο προς τον εργοδότη με τον οποίο έχει συμβληθεί.

Ο κανόνας όμως αυτός ισχύει, όπως ορίζεται στην ανωτέρω διάταξη, 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. 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 παραχωρούμενο 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
- Επιπλέον θα πρέπει η επιχείρηση του περαιτέρω εργοδότη να είναι διαφορετική από εκείνη του αρχικού
- Θα πρέπει τέλος ο εργαζόμενος να έχει συνανέσει στην παραχώρηση των υπηρεσιών του στον περαιτέρω εργοδότη.

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

Επισημαίνεται ότι τα ανωτέρω τελούν υπό την επιφύλαξη ισχύος διαφορετικών ευνοϊκότερων ρυθμίσεων που προβλέπονται από Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας, Διαιτητικές Αποφάσεις ή Κανονισμούς Εργασίας.

Τέλος, σας γνωρίζουμε ότι δεν έχει πραγματοποιηθεί τριμερής συμφιλιωτική σύσκεψη με αντικείμενο συζήτησης τις διαρθρωτικές μεταβολές σε εταιρίες του ομίλου ΟΤΕ – COSMOTE και τις συνέπειες, που αυτές έχουν στο προσωπικό των εταιριών αυτών, πλην της από 05/03/2020 τριμερούς (το Πρακτικό της οποίας και επισυνάπτουμε).

ΣΥΝΗΜΜΕΝΑ

Όπως στο κείμενο

Ο ΥΠΟΥΡΓΟΣ

Ι. ΒΡΟΥΤΣΗΣ