



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

Ταχ. Δ/ση: Σταδίου 29
Ταχ. Κώδικας: 101 10 - Αθήνα
Πληροφορίες: Α. Στεφάνου
Τηλέφωνο: 2131516056
e-mail: ypertns@ypakp.gr

Αθήνα
Αριθ. Εσωτ. Πρωτ. 144 Ε

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

ΚΟΙΝ.: Πολιτική Γραμματεία Υπουργού
Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων

ΘΕΜΑ: «Απολύσεις εργαζομένων στο ξενοδοχείο Hilton».

ΣΧΕΤ: Η με αρ.πρ. 2606/22.1.2022 Ερώτηση.

Σε απάντηση της σχετικής Ερώτησης που κατατέθηκε στη Βουλή από τους βουλευτές κ.κ. Γ. Βαρουφάκη, Μ. Απατζίδη, Κ. Αρσένη, Κ. Γρηγοριάδη, Γ. Λογιάδη, Φ. Μπακαδήμα, Σ. Σακοράφα, αναφορικά με το παραπάνω θέμα και στο πλαίσιο των αρμοδιοτήτων του Υπουργείου μας, σας γνωρίζουμε τα εξής:

Α. Σύμφωνα με το άρθρο 8 του Ν.1876/1990 (27 Α') όπως ισχύει, οι Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας (Σ.Σ.Ε.) και οι όμοιας έκτασης Αποφάσεις Διαιτησίας (Δ.Α.) του άρθρου 16 του ίδιου νόμου, δεσμεύουν τους εργαζόμενους και εργοδότες που είναι μέλη των συμβαλλομένων συνδικαλιστικών οργανώσεων του κλάδου ή του επαγγέλματος εντός του τοπικού, επαγγελματικού και χρονικού πεδίου τους, ή των εν διενέξει αντίστοιχα, εκτός αν κηρυχθούν γενικώς υποχρεωτικές με απόφαση του Υπουργού Εργασίας & Κοινωνικών Υποθέσεων, κατά τις διατάξεις των παρ. 2,3 και 4 του άρθρου 11 του ν.1876/1990 όπως ισχύει.

Για τις περιπτώσεις εκείνες, που ο εργοδότης δεσμεύεται από επιχειρησιακή συλλογική ρύθμιση εργασίας, οι κανονιστικοί όροι της, διέπουν όλους τους εργαζόμενους της επιχείρησης (παρ. 3 άρ. 8 Ν.1876/1990 όπως ισχύει) και εφόσον η σχέση εργασίας ρυθμίζεται από περισσότερες ισχύουσες συλλογικές συμβάσεις εργασίας, εφαρμόζονται οι διατάξεις περί συρροής του άρθρου 10 του Ν.1876/1990, όπως ισχύει.

Ως προς την ισχύ της συλλογικής σύμβασης ισχύουν οι παρακάτω διατάξεις του άρθρου 7 Ν.1876/1990 (Α' 27):

- «1. Οι κανονιστικοί όροι της συλλογικής σύμβασης εργασίας έχουν άμεση και αναγκαστική ισχύ.
2. Οι όροι ατομικών συμβάσεων εργασίας, που αποκλίνουν από τους κανονιστικούς όρους συλλογικών συμβάσεων εργασίας, είναι επικρατέστεροι, εφ' όσον παρέχουν μεγαλύτερη προστασία στους εργαζόμενους.

3. Όροι εργασίας συλλογικών συμβάσεων εργασίας, που είναι ευνοϊκότεροι για τους εργαζόμενους, υπερισχύουν των νόμων, εκτός αν πρόκειται για διατάξεις αναγκαστικού δικαίου με αμφιμερή ενέργεια.».

Σημειώνεται ότι όλες οι παραπάνω διατάξεις του ν.1876/1990 (Α' 27) θα πρέπει να λαμβάνονται υπόψη με την μορφή που εκάστοτε ίσχυσαν, για τα αντίστοιχα χρονικά διαστήματα.

Σύμφωνα με τα αναφερόμενα παραπάνω, αν ένας εργοδότης δεν δεσμεύεται από ΣΣΕ/ΔΑ/ΕΣΣΕ, τότε οι ατομικές συμφωνίες με τους εργαζομένους του δεν μπορούν να υπολείπονται του εκάστοτε νόμιμου κατώτατου μισθού και του νόμιμου κατώτατου ημερομισθίου.

Ο νόμιμος κατώτατος μισθός και το νόμιμο κατώτατο ημερομίσθιο για πλήρη απασχόληση, για τους υπαλλήλους και τους εργατοτεχνίτες όλης της χώρας με σχέση εξαρτημένης εργασίας ιδιωτικού δικαίου, χωρίς ηλικιακή διάκριση, καθορίζονται, **από 1 Ιανουαρίου 2022**, με τις διατάξεις της αριθμ. 107675/2021 (6263 Β') Υ.Α.

Συγκεκριμένα:

α) Για τους υπαλλήλους ο κατώτατος μισθός ορίζεται στα εξακόσια εξήντα τρία ευρώ (663,00 €).

β) Για τους εργατοτεχνίτες το κατώτατο ημερομίσθιο ορίζεται στα είκοσι εννέα ευρώ και εξήντα δύο λεπτά (29,62 €).

Επισημαίνεται ότι κατά την παράγραφο 1β του άρθρου 103 του ν. 4172/2013, ατομικές συμβάσεις εργασίας και συλλογικές συμβάσεις εργασίας κάθε είδους δεν επιτρέπεται να ορίζουν μηνιαίες τακτικές αποδοχές ή ημερομίσθιο πλήρους απασχόλησης, υπολειπόμενες από το νομοθετικώς καθορισμένο κατώτατο μισθό και ημερομίσθιο ή της αντίστοιχης προκύπτουσας αναλογίας για τις συμβάσεις μερικής απασχόλησης.

Πάντως η επίβλεψη και ο έλεγχος της εφαρμογής των διατάξεων της εργατικής νομοθεσίας, καθώς και η παροχή πληροφοριών σε εργαζόμενους και εργοδότες σχετικά με τα πλέον αποτελεσματικά μέσα για την τήρηση των κείμενων διατάξεων, αποτελεί έργο του Σ.ΕΠ.Ε. (άρθρο 2 ν.3996/2011).

Β Επιπρόσθετα, όσον αφορά στα θέματα των ατομικών συμβάσεων εργασίας, σημειώνεται ότι:

1.Από το συνδυασμό των άρθρων 669 παρ. 2 του ΑΚ, 1 του Ν. 2112/1920 και 1 και 5 του Ν. 3198/1955 προκύπτει ότι η καταγγελία της συμβάσεως εργασίας αορίστου χρόνου αποτελεί δικαίωμα του εργοδότη και του μισθωτού, έχει το χαρακτήρα ανατιτρώδους δικαιοπραξίας και γι' αυτό δεν είναι απαραίτητο να αιτιολογείται από τον καταγγέλλοντα ούτε απαιτείται να αναφέρεται στο περί αυτής έγγραφο ο λόγος ή αιτία που προκάλεσε αυτή, ενώ το κύρος της δεν εξαρτάται από την ύπαρξη ή την ελαττωματικότητα της αιτίας για την οποία έγινε, χωρεί δε ελευθέρως, εκτός αν περιορίστηκε από συμφωνία των μερών ή από διάταξη νόμου (ΑΠ1747/2008-677/2004-95/2004-704/2006-1096/2003-917/1990-810/1990-115/90 κ.α.)

2. Η καταγγελία ωστόσο αποτελεί άσκηση δικαιώματος και κατά συνέπεια υπόκειται στον περιορισμό του άρθρου 281 του ΑΚ, δηλαδή της μη υπερβάσεως των ορίων που επιβάλλει η καλή πίστη ή τα χρηστά ήθη ή ο κοινωνικός ή οικονομικός σκοπός του δικαιώματος, η υπέρβαση δε των ορίων αυτών καθιστά άκυρη την καταγγελία, σύμφωνα με τα άρθρα 174 και 180 του ΑΚ. Η καταγγελία της συμβάσεως εργασίας από τον εργοδότη είναι άκυρη, 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 εκδικήσεως, συνεπεία προηγηθείσας νόμιμης, αλλά μη αρεστής στον εργοδότη, συμπεριφοράς του εργαζομένου, ή όταν γίνεται για οικονομικοτεχνικούς λόγους, δηλαδή για την αναδιοργάνωση της επιχειρήσεως 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) (ΑΠ 771/2010-2260/2009-791/2008 κ.α.).

Ως καταχρηστική έχει κριθεί και η αντικειμενικά αδικαιολόγητη καταγγελία, η οποία δεν δικαιολογείται από το καλώς νοούμενο επαγγελματικό συμφέρον του εργοδότη, αλλά και η καταγγελία που έχει ως αποκλειστικό κίνητρο τη νόμιμη συνδικαλιστική δράση του μισθωτού..

Αντιθέτως, δεν είναι καταχρηστική η καταγγελία της εργασιακής συμβάσεως, όταν αυτή δικαιολογείται από τα καλώς νοούμενα συμφέροντα του εργοδότη, όπως π.χ. συμβαίνει όταν γίνεται για αποκατάσταση της αρμονικής συνεργασίας και την εμπέδωση της πειθαρχίας μεταξύ των εργατοϋπαλλήλων, όταν αυτές διαταράσσονται εξαιτίας διαμάχης μεταξύ του μισθωτού που απολύθηκε και των συνυπηρετούντων με αυτόν άλλων εργατοϋπαλλήλων (ΑΠ 1747/2008 -283/2009 κ.α) ή όταν ο ίδιος ο μισθωτός με τη συμπεριφορά του είχε καταστήσει μη ανεκτή για τον εργοδότη τη συνέχιση της σύμβασης. Περαιτέρω, δε συντρέχει περίπτωση καταχρηστικής καταγγελίας όταν δεν υπάρχει γι' αυτή κάποια αιτία, αφού, ενόψει των όσων εκτέθηκαν για τον αναιτιώδη χαρακτήρα της καταγγελίας και την άσκηση αυτής καθ' υπέρβαση των ορίων του άρθρου 281 ΑΚ, για να θεωρηθεί η καταγγελία άκυρη ως καταχρηστική, δεν αρκεί ότι οι λόγοι που επικαλέστηκε γι' αυτή 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 ΑΚ (Α.Π. 748/2010 -1136/2010 - 1500/2007 -1096/2003-76/2010 ΕΦ ΠΕΙΡ 412/2010, κ.ο.κ.).

Πότε δε υπάρχει τέτοιου είδους υπέρβαση κρίνει το δικαστήριο, βάσει των πραγματικών περιστατικών και συνθηκών κάθε συγκεκριμένης περίπτωσης.

3. Εξάλλου, με τη διάταξη του άρθρου 66 του ν.4808/21 (Α'101) προβλέπεται ότι:

«1. Η καταγγελία της σύμβασης εξαρτημένης εργασίας αορίστου χρόνου από τον εργοδότη είναι άκυρη, εφόσον: α) Οφείλεται σε δυσμενή διάκριση σε βάρος του εργαζομένου ή εκδικητικότητα λόγω φύλου, φυλής, χρώματος, πολιτικών φρονημάτων, θρησκευτικών ή φιλοσοφικών πεποιθήσεων, γενεαλογικών καταβολών, εθνικής ή εθνοτικής καταγωγής, γενετήσιου ή σεξουαλικού προσανατολισμού, ηλικίας, ταυτότητας ή χαρακτηριστικών φύλου, αναπηρίας, ή συμμετοχής ή μη σε συνδικαλιστική οργάνωση, ή β) γίνεται ως αντίδραση σε ενάσκηση νομίμου δικαιώματος του εργαζομένου ή γ) αντίκειται σε άλλη ειδική διάταξη νόμου, ιδίως, όταν πρόκειται για απόλυση: γα) που οφείλεται σε διάκριση για έναν από τους λόγους που προβλέπονται στο άρθρο 1 του ν. 4443/2016 (Α' 232) ως αντίμετρο σε καταγγελία ή αίτημα παροχής έννομης προστασίας, για τη διασφάλιση τήρησης της αρχής της ίσης μεταχείρισης, σύμφωνα με το άρθρο 10 του ν. 4443/2016, γβ) που οφείλεται στην άσκηση των δικαιωμάτων σε περίπτωση βίας και παρενόχλησης, σύμφωνα με το άρθρο 13, γγ) των εγκύων και τεκουσών γυναικών, όπως και του πατέρα του νεογεννηθέντος τέκνου για το χρονικό διάστημα που ορίζεται στο άρθρο 15 του ν. 1483/1984 (Α' 153), όταν δεν συντρέχει σπουδαίος λόγος, γδ) ως αντίδραση στο αίτημα ή τη λήψη οποιασδήποτε άδειας που προβλέπεται στο Μέρος ΙΙΙ, σύμφωνα με το άρθρο 48, ή ευέλικτης ρύθμισης για λόγους φροντίδας του τέκνου, κατά τα

οριζόμενα στο άρθρο 31, γε) κατά τη διάρκεια της άδειας αναψυχής, σύμφωνα με την παρ. 6 του άρθρου 5 του α.ν. 539/1945 (Α' 229), γστ) των πολύτεκνων, αναπήρων και εν γένει προστατευόμενων προσώπων, που έχουν τοποθετηθεί σύμφωνα με τον ν. 2643/1998 (Α' 220), όταν δεν έχουν τηρηθεί οι προϋποθέσεις του άρθρου 11 του ν. 2643/1998, γζ) των στρατευμένων, σύμφωνα με το άρθρο 1 του ν. 3514/1928 (Α' 77), γη) των μετεκπαιδευόμενων εργαζομένων σε τουριστικές επιχειρήσεις, σύμφωνα με την παρ. 4 του άρθρου 15 του ν. 1077/1980 (Α' 225), γθ) που γίνεται κατά παράβαση της νομοθεσίας περί ομαδικών απολύσεων, σύμφωνα με το άρθρο 6 του ν. 1387/1983 (Α' 110), γι) των συνδικαλιστικών στελεχών, όπως ορίζονται σύμφωνα με το άρθρο 14 του ν. 1264/1982 (Α' 79), καθώς και των μελών των συμβουλίων εργαζομένων, σύμφωνα με το άρθρο 9 του ν. 1767/1988 (Α' 63), όπως και των μελών της ειδικής διαπραγματευτικής ομάδας, του ευρωπαϊκού συμβουλίου εργαζομένων και των εκπροσώπων των εργαζομένων, που ασκούν τα καθήκοντά τους στο πλαίσιο της διαδικασίας για την ενημέρωση και τη διαβούλευση της παρ. 3 του άρθρου 56 του ν. 4052/2012 (Α' 41), σύμφωνα με την παρ. 3 του άρθρου 64 του ν. 4052/2012, κατά το χρονικό διάστημα που ορίζεται στο άρθρο 14 του ν. 1264/1982, όταν δεν συντρέχει σπουδαίος λόγος, για) που οφείλεται σε νόμιμη συνδικαλιστική δράση του εργαζομένου, σύμφωνα με την παρ. 4 του άρθρου 14 του ν. 1264/1982, γιβ) λόγω μη αποδοχής από τον εργαζόμενο πρότασης του εργοδότη για μερική απασχόληση ή εκ περιτροπής εργασία, σύμφωνα με την παρ. 8 του άρθρου 38 του ν. 1892/1990 (Α' 101), γιγ) των εργαζομένων που αρνούνται τη διευθέτηση, που έχει συμφωνηθεί συλλογικά και η άρνησή τους δεν είναι αντίθετη με την καλή πίστη, σύμφωνα με την περ. β' της παρ. 1 και την περ. β' της παρ. 2 του άρθρου 41 του ν. 1892/1990, καθώς και των εργαζομένων που δεν υπέβαλαν αίτημα για διευθέτηση, σύμφωνα με την παρ. 6 του άρθρου 41 του ν. 1892/1990, αν και τους ζητήθηκε από τον εργοδότη, γιδ) των εργαζομένων που ασκούν το δικαίωμα αποσύνδεσης της παρ. 9 του άρθρου 5 του ν. 3846/2010 (Α' 66).

2. Αν ο εργαζόμενος αποδείξει ενώπιον δικαστηρίου πραγματικά περιστατικά ικανά να στηρίξουν την πεποίθηση ότι η απόλυση έγινε για κάποιον από τους λόγους της παρ. 1, εναπόκειται στον εργοδότη να αποδείξει ότι η απόλυση δεν έγινε για τον προβαλλόμενο λόγο.

3. Εάν η απόλυση πάσχει για λόγο διαφορετικό από τους λόγους της παρ. 1, το δικαστήριο, αντί οποιασδήποτε άλλης συνέπειας, μετά από αίτημα είτε του εργαζομένου είτε του εργοδότη, επιδικάζει υπέρ του εργαζομένου ποσό πρόσθετης αποζημίωσης, το οποίο δεν μπορεί να είναι μικρότερο των τακτικών αποδοχών τριών (3) μηνών ούτε μεγαλύτερο του διπλάσιου της κατά νόμο αποζημίωσης, λόγω καταγγελίας κατά τον χρόνο απόλυσης. Το αίτημα υποβάλλεται από τον εργαζόμενο ή από τον εργοδότη σε οποιοδήποτε στάδιο της δίκης, σε πρώτο ή δεύτερο βαθμό δικαιοδοσίας. Κατά τον καθορισμό του ποσού της πρόσθετης αποζημίωσης, το δικαστήριο λαμβάνει υπόψη του ιδίως, την ένταση του πταίσματος του εργοδότη και την περιουσιακή και οικονομική κατάσταση του εργαζομένου και του εργοδότη.

4. Ο εργαζόμενος που επικαλείται ελάττωμα της καταγγελίας κατά την παρ. 1 δικαιούται να ζητήσει, αντί για την αναγνώριση ακυρότητας της καταγγελίας και την επέλευση των συνεπειών της ακυρότητας, την επιδίκαση της πρόσθετης αποζημίωσης της παρ. 3.

5. Εάν κατά την καταγγελία της σύμβασης εξαρτημένης εργασίας δεν τηρήθηκαν οι προϋποθέσεις της παρ. 3 του άρθρου 5 του ν. 3198/1955 (Α' 98) και με εξαίρεση την καταβολή της αποζημίωσης απολύσεως, το κύρος της καταγγελίας ισχυροποιείται, εφόσον ο εργοδότης καλύψει την τοπική παράλειψη εντός προθεσμίας ενός (1) μηνός από την επίδοση της σχετικής αγωγής ή από την υποβολή αιτήματος επίλυσης εργατικής διαφοράς. Στην περίπτωση, που η πλήρωση των συγκεκριμένων προϋποθέσεων γίνει μετά την ως άνω προθεσμία, η πλήρωση αυτή λογίζεται ως νέα καταγγελία και η προηγούμενη ως ανυπόστατη. Όταν το ποσό της

αποζημίωσης υπολείπεται του ποσού της νόμιμης αποζημίωσης, λόγω προφανούς σφάλματος ή εύλογης αμφιβολίας ως προς τη βάση υπολογισμού αυτής, δεν αναγνωρίζεται η ακυρότητα της καταγγελίας, αλλά διατάσσεται η συμπλήρωση της αποζημίωσης καταγγελίας.

6. Σε αγωγή που περιέχει αίτημα για πρόσθετη αποζημίωση της παρ. 3 κατ' ενάσκηση του δικαιώματος της παρ. 4, δεν μπορεί να σωρευτεί αίτημα για την αναγνώριση της ακυρότητας της καταγγελίας και την επέλευση των εννόμων συνεπειών της ακυρότητας, εφόσον τα δύο αιτήματα στηρίζονται στην ίδια ιστορική και νομική βάση. Σώρευση των δύο αιτημάτων κατά παράβαση του προηγούμενου εδαφίου, ακόμη και επικουρική, οδηγεί στην απόρριψη αμφοτέρων ως απαράδεκτων.» (σχ. Εγκύκλιος Υπουργείου Εργασίας: «Οδηγίες για την εφαρμογή του Κεφαλαίου Α' «ΡΥΘΜΙΣΕΙΣ ΑΤΟΜΙΚΟΥ ΕΡΓΑΤΙΚΟΥ ΔΙΚΑΙΟΥ» (άρθρα 55-57) του μέρους IV του Ν.4808/2021 (Α'101)).

Γ. Σημειώνεται ότι οι όροι «εθελούσια έξοδος» ή «πρόγραμμα εθελούσιας εξόδου» δεν απαντώνται στο δίκαιο της καταγγελίας της σύμβασης εξαρτημένης εργασίας. Έχει γίνει δεκτό, όμως, από τη νομολογία των δικαστηρίων, ότι στα πλαίσια της συμβατικής ελευθερίας, που κατοχυρώνεται από τη διάταξη του άρθρου 361 του 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 του 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.

Δ1. Κατά τη διάταξη του άρθρου 7 του Ν. 2112/20 (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 1332/84 κλπ).

2. 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 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

Κ. ΧΑΤΖΗΔΑΚΗΣ