



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

Ταχ. Δ/νση: Σταδίου 29
Ταχ. Κώδικας: 101 10 - Αθήνα
Πληροφορίες: Μ. Κουλαφέτη
Τηλέφωνο: 2131516209
e-mail: ypertns@ypakp.gr

**Αθήνα
Αριθ. Εσωτ. Πρωτ. 1019Ε**

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

ΚΟΙΝ: Πολιτική Γραμματεία Υπουργού
Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων

ΘΕΜΑ: «Διασφάλιση αποτελεσματικότερων δικαιωμάτων για τους εργαζομένους και τους πολίτες από την συρρίκνωση δικτύου καταστημάτων της Τράπεζας Πειραιώς».

ΣΧΕΤ: Η με αρ. πρωτ. **6540/20-7-2022 Ερώτηση**.

Σε απάντηση της παραπάνω Ερώτησης, η οποία κατατέθηκε στη Βουλή από τους Βουλευτές κ.κ. Κώστα Σκανδαλίδη, Γιώργο Μουλκιώτη και Απόστολο Πάνα, σχετικά με το αναφερόμενο θέμα, σας γνωρίζουμε τα εξής:

Α) i) 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 επιχειρήσεώς του για την προαγωγή και επίτευξη των σκοπών της και την κατά το δυνατόν καλύτερη αξιοποίηση της εργασίας (Α.Π. 180/2010, Α.Π. 1087/2008, Α.Π. 1222/2004). Το διευθυντικό δικαίωμα του εργοδότη συνίσταται, μεταξύ άλλων, και στον καθορισμό των συνθηκών και των όρων εργασίας των υπ' αυτού απασχολουμένων μισθωτών και δη στον προσδιορισμό του είδους, 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 ή δεν ασκείται κατά προφανή υπέρβαση των τασσόμενων εις το άρθρο 281 Α.Κ. αντικειμενικών κριτηρίων (Α.Π. 171/2009, Ολ. Α.Π. 9/2011, Α.Π. 1182/1999). Ο εργοδότης δικαιούται, λόγω του διευθυντικού του δικαιώματος, να ρυθμίζει οτιδήποτε αφορά την οργάνωση και λειτουργία της επιχειρήσεώς του και να καθορίζει την έκταση της υποχρεώσεως του εργαζόμενου ως προς την παροχή της εργασίας του αλλά το δικαίωμα αυτό του εργοδότη υφίσταται, εφόσον δεν περιορίζεται από διάταξη νόμου ή από συμβατικούς όρους της σχέσεως εργασίας, για τη μεταβολή των οποίων απαιτείται σύμβαση (Α.Π. 1455/2003). Ο μονομερής προσδιορισμός των όρων εργασίας που επιχειρεί ο εργοδότης βάσει του διευθυντικού του δικαιώματος, πρέπει να υπηρετεί τους σκοπούς του δικαιώματος αυτού, δηλαδή την κατά το δυνατόν καλύτερη αξιοποίηση της εργασίας και την προσφορότερη οργάνωση της επιχείρησης. Αν ο μονομερής προσδιορισμός της παροχής εργασίας δεν αποβλέπει στην πραγματοποίηση των παραπάνω σκοπών, τότε υπάρχει κατάχρηση του διευθυντικού δικαιώματος και τούτο γιατί η καλή πίστη επιβάλλει στο φορέα του δικαιώματος να λαμβάνει υπ' όψη κατά την άσκησή του, κατά το μέτρο που επιβάλλουν οι περιστάσεις, τα δικαιολογημένα συμφέροντα και τις δικαιολογημένες προσδοκίες του άλλου μέρους (Α.Π. 1222/2004).

ii) Περαιτέρω, 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.).

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 εύλογου 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, Μον. Πρωτ. Αθηνών 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, Α.Π. 266/2014), η προς το δυσμενέστερο μεταβολή του τρόπου υπολογισμού της αμοιβής του μισθωτού (Α.Π. 446/1982). Επίσης, 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 υποδεέστερων 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.), η αδικαιολόγητη τοποθέτηση του εργαζομένου σε θέση χωρίς αντικείμενο εργασίας (Εφ. Αθηνών 6889/2006).

Επιπλέον, βάσει του άρθρου 7 του ν. 2112/1920 θεωρείται βλαπτική μεταβολή:

- η μετάθεση του υπαλλήλου σε γραφείο που λειτουργεί στην αλλοδαπή, όταν αυτός δεν αποδεχθεί την εν λόγω μετάθεση βάσει του άρθρου 56 του Ν. 4487/2017 (Α' 116),
- η αξιολογη καθυστέρηση καταβολής των δεδουλευμένων αποδοχών του εργαζομένου από τον εργοδότη, ανεξαρτήτως της αιτίας της καθυστέρησης.

Η μονομερής μεταβολή των όρων της εργασίας από τον εργοδότη, αν είναι και βλαπτική για τον εργαζόμενο, επιφέρει συνέπειες 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

Β) Από τις διατάξεις του άρθρου 1 του Ν. 2112/20 (Α' 67), των άρθρων 1 και 5 του Ν. 3198/55 (Α' 98), 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 ανατιπώδους δικαιοπραξίας και πραγματοποιείται ελεύθερα εκτός αν περιορισθεί με συμφωνία των μερών ή με διάταξη νόμου. Ειδικότερα, από τις συνδυασμένες διατάξεις των άρθρων 1 και 3 του Ν. 2112/20, όπως ισχύουν και του άρθρου 5 παράγραφος 3 του Ν. 3198/55, όπως ισχύει, η καταγγελία της σχέσεως εργασίας αορίστου χρόνου, γενομένη εκ μέρους του εργοδότη, θεωρείται έγκυρη, εφόσον (i) γίνεται εγγράφως, (ii) έχει καταβληθεί η οφειλόμενη αποζημίωση και (iii) έχει καταχωρηθεί η απασχόληση του απολυόμενου στα τηρούμενα για τον ΕΦΚΑ (τ. ΙΚΑ)

μισθολόγια ή έχει ασφαλιστεί ο απολυόμενος (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).

Περαιτέρω, η καταγγελία της σύμβασης εργασίας συνιστά 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, επάγεται ακυρότητα της καταγγελίας, λογιζόμενης ως μη γενόμενης σύμφωνα με τα άρθρα 174 και 180 Α.Κ. Αρμόδια να κρίνουν την καταχρηστικότητα ή μη της καταγγελίας της σύμβασης εργασίας τυγχάνουν τα τακτικά δικαστήρια. Έχει κριθεί νομολογιακά ότι η καταγγελία της σύμβασης εργασίας από τον εργοδότη είναι άκυρη και θεωρείται ως μη γενόμενη, 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 εργαζόμενου ή συνεπεία της συνδικαλιστικής δράσης του εργαζόμενου (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 (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).

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 ΑΚ (Ολ. ΑΠ 35/88, Α.Π. 701/91, Εφ. Αθηνών 4277/92, Α.Π. 105/2020, Εφ. Αθηνών 29/2020).

Ειδικότερα, 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 επιχειρήσεως, 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.

Τα ανωτέρω ισχύουν σε συνδυασμό με το άρθρο 66 του ν. 4808/2021 (Α' 101), στο οποίο διαλαμβάνονται τα εξής:

«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),

γινγ) 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 τυπική 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 σωρεύεται 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».

Γ) (i) Με τις διατάξεις των άρθρων 3, 174, 178, 180, 361 Α.Κ. γίνεται αποδεκτή η αυτονομία της ιδιωτικής πρωτοβουλίας και η αρχή της ελευθερίας των συμβάσεων, εκτός των περιπτώσεων, κατά τις οποίες αποδοκιμάζεται η σύμβαση λόγω του περιεχομένου της, όπως συμβαίνει όταν αντίκειται σε απαγορευτική διάταξη νόμου, οπότε αν δεν συνάγεται άλλο τι είναι άκυρη και λογίζεται ως μη γενόμενη (Α.Π. 1104/91). Ειδικότερα, σύμφωνα με τη διάταξη του άρθρου 174 Α.Κ., που αποτελεί περιορισμό της αρχής της ελευθερίας των συμβάσεων που θεσπίσθηκε με το άρθρο 361 Α.Κ., καθιερώνεται η αρχή της ακυρότητας της δικαιοπραξίας, όταν αντιβαίνει σε απαγορευτική ή επιτακτικού χαρακτήρα δημόσιας τάξης διάταξη οποιουδήποτε νόμου. Αντιβαίνει δε σε απαγορευτική διάταξη κάποιου νόμου μια δικαιοπραξία, όχι μόνο όταν έρχεται σε αντίθεση με αυτόν ευθέως, αλλά και όταν επιδιώκεται με αυτή αποτέλεσμα που αποδοκιμάζεται από το νόμο (Α.Π. 676/2014, Α.Π. 926/2011).

(ii) Σύμβαση μισθώσεως έργου (εργολαβία) υπάρχει, σύμφωνα με τις διατάξεις των άρθρων 681 επ. Α.Κ., όταν αναλαμβάνει κάποιος (εργολάβος) να κατασκευάσει, να εκτελέσει ή να φέρει σε πέρας και παραδώσει με αμοιβή ένα έργο, που αποτελεί το προϊόν της εργασίας του, αδιαφόρως του χρόνου που θα απαιτηθεί για το σκοπό αυτό, ώστε μετά το τέλος της εκτέλεσης του να μη δεσμεύεται πλέον έναντι του αντισυμβαλλομένου του αλλά να υποχρεούται στην παράδοση αυτού και χωρίς να έχει υποχρέωση, όπως κατά την εκτέλεση του έργου, να συμμορφώνεται με τις εντολές και τις οδηγίες του εργοδότη, ευθυνόμενος όμως έναντι αυτού για τυχόν υφιστάμενα ελαττώματα του έργου.

Το «έργο» αποτελεί μια εξαιρετικά ευρεία έννοια, που καλύπτει όλο το εύρος κάθε άμεσου αποτελέσματος, ενσώματου ή ασώματου, μιας εργασίας ή μιας υπηρεσίας, ανεξαρτήτως από το αν χρησιμοποιούνται πρώτες ύλες γι' αυτό ή όχι. Έτσι «έργο» συνιστά η κατασκευή ή η επιδιόρθωση ενός πράγματος, κινητού ή ακινήτου (ΑΠ 1775/2014) αλλά και κάθε άλλο αποτέλεσμα παροχής εργασίας ή υπηρεσίας, όπως η εκπόνηση μελέτης και επίβλεψη τεχνικού έργου (Εφ. Δωδ. 218/1998), η δημιουργία ηλεκτρονικών προγραμμάτων (Εφ. Αθ.574/2014, ΜΠρ.Αθ. 30766/96), η καταχώρηση ή οργάνωση αρχείων, η παροχή κάθε είδους συμβουλών και η παροχή γνωμοδοτήσεων, η πραγματογνωμοσύνη (ΕφΑΑρ443/12), η μεταφορά προσώπων ή πραγμάτων (Εφ.Λαρ.776/07, Εφ. Ιωαν.94/2001), ο καθαρισμός χώρων (Διοικ. Εφ. Πειρ. 76/2014) κ.ο.κ (Ι. Ληξουριώτη, Γνμδ ΔΕΝ 72/2016 σ.σ. 449-469)

iii) Η ανάθεση μέρους των δραστηριοτήτων ή υπηρεσιών μιας επιχείρησης σε τρίτους εξωτερικούς συνεργάτες (εταιρείες ή μεμονωμένους ιδιώτες) αποτελεί σύνηθες φαινόμενο στην σύγχρονη οικονομική ζωή και για το οποίο χρησιμοποιείται ο όρος «outsourcing» δηλαδή εξωτερική ανάθεση σε τρίτους συγκεκριμένων δραστηριοτήτων και λειτουργιών της επιχείρησης, οι οποίες προηγουμένως εκτελούντο από τμήματα ή μονάδες στο πλαίσιο της ίδιας επιχείρησης και με δικό της προσωπικό. Πρόκειται για διάφορες μορφές συνεργατικής σχέσης μεταξύ επιχειρήσεων που αφορούν μια ποικιλία τομέων υπηρεσιών. Μολονότι το «outsourcing» αποτελεί μια νομική σχέση ιδιαίτερα σύγχρονη, η νομική μορφή με την οποία ενδύεται αυτός ο τρόπος συνεργασίας μεταξύ επιχειρήσεων είναι η προβλεπόμενη από τον Αστικό Κώδικα «σύμβαση παροχής έργου» άλλως «σύμβαση εργολαβίας» (άρθρα 681 επ. ΑΚ) (Ι. Ληξουριώτη, Γνμδ ΔΕΝ 72/2016 σ.σ. 449-469).

Η ανάθεση της δραστηριότητας στον τρίτο γίνεται συνήθως με σύμβαση έργου. Ο τρίτος (δηλ. ο εργολάβος) αναλαμβάνει να εκτελέσει το έργο με δικό του προσωπικό. Ο εργολάβος, ο οποίος διαθέτει ίδια επιχείρηση, πρέπει συνεπώς να διαθέτει το κατάλληλο προσωπικό, την αναγκαία οργάνωση για να εκτελέσει το έργο σύμφωνα με τους όρους και τις προδιαγραφές και έναντι της αμοιβής που έχει συμφωνήσει με τη σύμβαση έργου. (Γ. Λεβέντη, Γνμδ ΔΕΝ 2017, σελ. 177).

Το αναλαμβανόμενο με τη σύμβαση outsourcing «έργο» μπορεί να συνίσταται σε κάθε είδους εργασία, ενέργειες υπηρεσίας, εκτέλεση καθήκοντος, που αποβλέπει σε ένα συγκεκριμένο αποτέλεσμα, το οποίο μπορεί να έχει είτε υλική υπόσταση π.χ. κατασκευή, επισκευή αντικειμένου, παραγωγή προϊόντων είτε άυλη υπόσταση π.χ. προστασία συγκεκριμένου χώρου ή έλεγχος ηλεκτρονικού συστήματος ασφαλείας (Εφ. Αθ.2531/1977), η ανάθεση σε τρίτους κάθε ανεξαιρέτως δραστηριότητας, μεταξύ των οποίων η υποστήριξη και εκκαθάριση αρχείων, η εισαγωγή και διαχείριση στοιχείων σε ηλεκτρονικό υπολογιστή (Εφ. Αθ.4185/2005), οι υπηρεσίες τηλεφωνικής εξυπηρέτησης πελατών, η γραμματειακή υποστήριξη, η διαχείριση υλικού, η πρωτοκόλληση αλληλογραφίας (Εφ. Αθ. 313/09, ΜΠρΑ 1600/08) και κάθε είδους καθαριστικές και μεταφορικές εργασίες (Εφ. Αθ.1124/2007).

Δ. Τέλος, ως προς την κατάρτιση των συλλογικών συμβάσεων εργασίας, σας γνωρίζουμε ότι το Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων δεν έχει αρμοδιότητα κρίσης στην σύναψη συλλογικών ρυθμίσεων εργασίας, καθώς σύμφωνα με τα οριζόμενα στον Ν. 1876/1990 (Α' 27) η σύναψη συλλογικών συμβάσεων εργασίας είναι το αποτέλεσμα των ελεύθερων συλλογικών διαπραγματεύσεων των εκάστοτε συμβαλλομένων, σε αυτές, μερών και ως εκ τούτου, οι ενδιαφερόμενες πλευρές μπορούν να διαπραγματεύονται σχετικά και να διαμορφώνουν ελεύθερα τα όσα επιθυμούν να ορίσουν, εφόσον αυτά δεν συγκρούονται με διατάξεις αναγκαστικού δικαίου. Τα συμβαλλόμενα μέρη, υπό τις προϋποθέσεις του ανωτέρω νόμου, μπορούν να καθορίζουν με συλλογικές συμβάσεις εργασίας τους όρους αμοιβής και εργασίας, το χρόνο κατάρτισης και την διάρκεια αυτών, χωρίς παρεμβάσεις πλην όσων νομίμως ορίζονται από σχετικές διατάξεις.

Για τις περιπτώσεις εκείνες, που ο εργοδότης δεσμεύεται από επιχειρησιακή συλλογική ρύθμιση εργασίας, οι κανονιστικοί όροι της διέπουν όλους τους εργαζόμενους της επιχείρησης και εφόσον η σχέση εργασίας ρυθμίζεται από περισσότερες ισχύουσες

συλλογικές συμβάσεις εργασίας, εφαρμόζονται οι διατάξεις περί συρροής του άρθρου 10 του παραπάνω νόμου, όπως ισχύει.

Σε περίπτωση αποτυχίας των ελεύθερων διαπραγματεύσεων, τα μέρη δύνανται να προσφύγουν στις υπηρεσίες του Οργανισμού Μεσολάβησης και Διαιτησίας (Ο.ΜΕ.Δ.). Οι προϋποθέσεις και τα λοιπά διαδικαστικά θέματα αναφέρονται εκτενώς στα άρθρα 14 έως 17 του Ν.1876/1990, όπως ισχύουν.

Στην προκειμένη περίπτωση, η συλλογική ρύθμιση εργασίας Τραπεζών – Ο.Τ.Ο.Ε., η οποία βρίσκεται σε ισχύ, είναι η από 31.3.2022 Σ.Σ.Ε., με Π.Κ. 4/6.4.2022 και διάρκεια ισχύος από 1.1.2022 έως 31.12.2024. Η εν λόγω ΣΣΕ δεν έχει κηρυχθεί μέχρι σήμερα υποχρεωτική. Συνεπώς, κατά τα οριζόμενα στο άρθρο 8 του Ν.1876/1990 (Α' 27), ισχύει μόνο για τα μέρη τα οποία έχουν συμβληθεί.

Ο ΥΠΟΥΡΓΟΣ

ΚΩΝΣΤΑΝΤΙΝΟΣ ΧΑΤΖΗΔΑΚΗΣ