



**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: Μ. Κουλαφέτη
Τηλέφωνο: 2131516209
e-mail: ypertns@ypakp.gr

Αθήνα
Αριθ. Εσωτ. Πρωτ. 756Ε

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

ΚΟΙΝ: Πολιτική Γραμματεία Υπουργού
Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων

ΘΕΜΑ: «Δεύτερο υποκατάστημα της Τράπεζας Πειραιώς κλείνει στο νομό Καρδίτσας μέσα σε διάστημα ενός (1) χρόνου».

ΣΧΕΤ: Η με αρ. πρωτ. **5340/23-5-2022 Ερώτηση**.

Σε απάντηση της σχετικής Ερώτησης που κατατέθηκε στη Βουλή από τον Βουλευτή κ. Σπυρίδωνα Λάμπα αναφορικά με το παραπάνω θέμα και όσον αφορά ειδικότερα τη διασφάλιση των θέσεων εργασίας σε περίπτωση παύσης λειτουργίας του υποκαταστήματος της Τράπεζας Πειραιώς επί της οδού Πλαστήρα στην Καρδίτσα, σας γνωρίζουμε τα εξής:

Ι. Για τυχόν μεταβολές στους όρους των ατομικών συμβάσεων εργασίας των εργαζομένων, σημειώνεται ότι το διευθυντικό δικαίωμα, στο οποίο υπόκειται ο εργαζόμενος με σχέση εξηρημένης εργασίας [άρθρα 652, 648 ΑΚ], δίνει στον εργοδότη την εξουσία να εξειδικεύει, κάθε φορά, την υποχρέωση του εργαζομένου για εργασία, καθορίζοντας τον τόπο, το χρόνο και τον τρόπο παροχής της, εφ' όσον οι όροι αυτοί δεν έχουν προσδιορισθεί από κανόνες του ουσιαστικού δικαίου ή από τη σύμβαση εργασίας (ατομική σύμβαση εργασίας, επιχειρησιακή πρακτική ή συνήθεια, Συλλογική Σύμβαση Εργασίας, Διαιτητική Απόφαση, Κανονισμό ή Οργανισμό Εργασίας). Επιπλέον, δίνει στον εργοδότη την εξουσία, ως διευθυντή της εκμετάλλευσης, να οργανώνει και να

διευθύνει την επιχείρησή του κατά τον δυνατό προσφορότερο τρόπο. Βασικός περιορισμός του διευθυντικού δικαιώματος τίθεται από τα αντικειμενικά κριτήρια του άρθρου 281 του ΑΚ και συγκεκριμένα ότι η άσκησή του δεν μπορεί να υπερβαίνει προφανώς τα όρια που επιβάλλουν η καλή πίστη ή τα χρηστά συναλλακτικά ήθη ή ο κοινωνικός ή οικονομικός σκοπός του (ΑΠ 224/2021).

Ειδικότερα, μονομερής μεταβολή των όρων σύμβασης ιδιωτικού δικαίου εξηρημένης εργασίας αορίστου χρόνου υπαλλήλου, υπάρχει, όταν ο εργοδότης επιχειρεί τροποποίηση των όρων εργασίας, παρόλο που δεν έχει τη συγκατάθεση του εργαζόμενου - υπαλλήλου και δεν έχει τέτοια ευχέρεια από το νόμο ή τη σύμβαση εργασίας. Βλαπτική μεταβολή των όρων εργασίας υπάρχει, όταν η μεταβολή προκαλεί στον εργαζόμενο - υπάλληλο, άμεσα ή έμμεσα, υλική ή ηθική ζημία - βλάβη (ΑΠ 224/2021).

Επιπλέον, σύμφωνα με το αρ. 5 του ν. 4558/1930 (Α'124) βλαπτική μεταβολή θεωρείται η μετάθεση του υπαλλήλου σε γραφείο που λειτουργεί στην αλλοδαπή, όταν αυτός δεν αποδεχθεί την εν λόγω μετάθεση, ενώ σύμφωνα με το αρ. 56 του ν. 4487/2017 (Α'116) βλαπτική μεταβολή θεωρείται και η αξιόλογη καθυστέρηση καταβολής των δεδουλευμένων αποδοχών του εργαζομένου από τον εργοδότη, ανεξαρτήτως της αιτίας της καθυστέρησης.

II. Σε ό,τι αφορά την δυνατότητα του εργοδότη να μεταθέτει τον εργαζόμενο σε άλλο τόπο εργασίας επισημαίνεται ότι:

A) 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, με τον οποίο νοείται ο συγκεκριμένος τόπος στον οποίο, κατά τη συμφωνία των συμβαλλομένων, παρέχεται η εργασία κατά τρόπο μόνιμο ή συνήθη (ΑΠ 540/92 – 1193/88 – 1995/86). Η έδρα της εργασίας δεν συμπίπτει αναγκαστικά με την έδρα της επιχείρησης ούτε βέβαια και με την αστική κατοικία του μισθωτού (ΑΠ 33/75 – 1484/90 – 1193/88 – 540/92 – 1995/86 – 1078/86 – 1418/87 – 1049/88).

B) Ο τόπος παροχής της εργασίας θεωρείται ουσιώδης όρος της σύμβασης εργασίας για το 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.

Γ) 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. 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 (ΑΠ 1049/88 – 1007/89 – 106/90 – 540/92 – 762/87 – 62/87).

Δ) Η μεταφορά της επιχείρησης ή η μετάθεση του μισθωτού μέσα στα όρια της έδρας της απασχόλησης, όπως αυτή προσδιορίστηκε παραπάνω, δεν αποτελεί ουσιαστικά μεταβολή και για 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 ο συγκεκριμένος χώρος μέσα στα όρια της έδρας. Έχει κριθεί δε από τα δικαστήρια, ότι η μετακίνηση του μισθωτού από ένα κατάστημα ή εργοστάσιο της επιχείρησης σε άλλο εντός της 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 (ΑΠ 1410/88-1510/77-180/72).

Ε) 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 συνθήκες διαβίωσης και εργασίας επί το δυσμενέστερο και για 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 εργασίας (σε άλλη π.χ. πόλη ή περιφέρεια), εκτός αν

από τη σύμβαση εργασίας κλπ προκύπτει το αντίθετο. Ωστόσο, γίνεται πάγια δεκτό από τη νομολογία ότι, αν ο εργοδότης διατηρεί εκμεταλλεύσεις σε διαφορετικές πόλεις ή περιοχές, τότε είναι δυνατό, αν δε 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 (ΑΠ 890/86-1564/87-586/85-99/83-399/83-1248/93-1145/92).

ΣΤ) Σχετικά με τη μεταβολή του τόπου παροχής της εργασίας του μισθωτού, λόγω μεταφοράς της επιχείρησης, έχει κριθεί από τα δικαστήρια ότι δεν συνιστά βλαπτική μεταβολή των όρων της σύμβασης εργασίας η μεταφορά της επιχείρησης από την Αθήνα στη Μάνδρα Αττικής, από τη Θεσσαλονίκη στη Σίνδο Θεσσαλονίκης, από το Μοσχάτο στο Κρυονέρι Αττικής, από την Καλλιθέα στην Ελευσίνα, από την Παιανία στο Χαλάνδρι, από την Αθήνα στο Χαλάνδρι (ΑΠ 181/2001 - 405/94 – Πρωτ. Θεσ. 3/94-Πρωτ. Αθ. 1451/74-Εφ. Αθ.657/73-Πρωτ. Αθ. 14273/67), όταν μάλιστα η επιχείρηση εξασφάλιζε τη μετάβαση και επιστροφή του μισθωτού με δικές της δαπάνες, ή η μετάβαση και επιστροφή ήταν ευχερής, επειδή υπήρχε τακτική συγκοινωνία και δεν είχε συμφωνηθεί ρητά ως τόπος παροχής εργασίας μόνο η εκμετάλλευση της επιχείρησης στον αρχικό τόπο ή δεν είχε συμφωνηθεί το αμετάθετο. Αντίθετα, έχει κριθεί ότι αποτελεί βλαπτική μεταβολή των όρων της σύμβασης εργασίας η μεταβολή του τόπου παροχής της εργασίας του μισθωτού, λόγω μεταφοράς της επιχείρησης από την Αθήνα στους Αγίους Θεοδώρους Κορινθίας, από τη Θεσσαλονίκη στον Πειραιά και μάλιστα όταν η πρόσληψη του μισθωτού έγινε κατά τρόπο σαφή και ρητό για παροχή της εργασίας του μόνο στη Θεσσαλονίκη και την Αθήνα και η επιχείρηση δεν διατηρούσε υποκαταστήματα σε άλλες πόλεις.

Ζ) Πρέπει, ωστόσο, να επισημανθεί ότι μπορεί μεν να επιτρέπεται στον εργοδότη να μεταβάλει τον τόπο παροχής εργασίας του μισθωτού, ωστόσο αυτό 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 κατάσταση της υγείας του, οι ατομικές και οικογενειακές του υποχρεώσεις σε σύγκριση με τις απαιτήσεις και τις ανάγκες της επιχείρησης, η δυνατότητα μετακίνησης νεότερων σε ηλικία και υπηρεσία μισθωτών (ΑΠ 25/75, 1546/79, 1418/80, 1198/87, 1145/92). 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. (ΑΠ 408/89 – 1599/88 – 794/88, Εφ. Αθ. 3734/86-1227/87 κ.τ.λ.). Επιπλέον σημειώνεται ότι αν με τη σύμβαση εργασίας έχει ρητά και συγκεκριμένα καθορισθεί ως τόπος παροχής εργασίας του μισθωτού μόνον ένας συγκεκριμένος τόπος, δεν υφίσταται πεδίο διαφορετικής ρύθμισης, διότι συνεπεία αυτής περιορίζεται το διευθυντικό δικαίωμα του εργοδότη ως επικουρικό και εξαιρετικό. Πολύ δε περισσότερο δεν υπάρχει πεδίο διαφορετικής ρύθμισης, όταν συμφωνήθηκε ρητά το αμετάθετο (ΑΠ. 1257/81, 25/75, 671/85).

III. Σύμφωνα με το άρθρο 7 του ν. 2112/1920, κάθε μονομερής μεταβολή των όρων εργασιακής σύμβασης, που βλάπτει τον εργαζόμενο και προέρχεται από τον εργοδότη, θεωρείται καταγγελία σύμβασης, κατά την οποία θα πρέπει να καταβληθεί και η προβλεπόμενη από το νόμο αποζημίωση.

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. Έχει κριθεί ότι η μη αντίδραση του μισθωτού στη μονομερή από τον εργοδότη μεταβολή, δεν αποτελεί σιωπηρά συναίνεση, όταν ο εργαζόμενος τελεί σε οικονομική εξάρτηση από τον εργοδότη και αντιμετωπίζει επιτακτικές οικονομικές ανάγκες (Εφ. Αθ. 6368/89)
- 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 (ΑΠ 1825/90, ΑΠ228/91, ΑΠ351/90, ΑΠ 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 (ΑΠ 17/99, 1564/87, ΑΠ 675/91 κ.ο.κ.)

IV. Όσον αφορά την εθελούσια έξοδο, 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 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 απόλυσης - 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. 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. Έτσι, αν ο εργοδότης απορρίψει αυθαίρετα 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.

Ο ΥΠΟΥΡΓΟΣ

ΚΩΝΣΤΑΝΤΙΝΟΣ ΧΑΤΖΗΔΑΚΗΣ