



**ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΔΗΜΟΚΡΑΤΙΑ
ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΚΑΙ
ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΑΣΦΑΛΙΣΗΣ
ΥΠΗΡΕΣΙΑ ΣΥΝΤΟΝΙΣΜΟΥ
ΓΡΑΦΕΙΟ ΝΟΜΙΚΩΝ ΚΑΙ
ΚΟΙΝΟΒΟΥΛΕΥΤΙΚΩΝ ΘΕΜΑΤΩΝ**

Ταχ. Δ/ση: Σταδίου 29
Ταχ. Κώδικας: 101 10 - Αθήνα
Πληροφορίες: Ι.Μαθιουδάκη
Τηλέφωνο: 2131516733
e-mail: ypertns@ypakp.gr

Αθήνα
Αριθ. Εσωτ. Πρωτ.: 477

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

ΚΟΙΝ.: Γραμματεία Υπουργού/Πολιτική
Γραμματεία

ΘΕΜΑ: Συνεχίζεται η συρρίκνωση του τραπεζικού δικτύου στο νομό Ροδόπης. Νέο λουκέτο σε υποκατάστημα τράπεζας.

ΣΧΕΤ.: Η αριθ. πρωτ. **166/21-7-2023 Ερώτηση.**

Σε απάντηση της παραπάνω Ερώτησης, που κατατέθηκε στη Βουλή από το βουλευτή κ. Φερχάτ Οζγκιούρ και όσον αφορά το θέμα της διασφάλισης των θέσεων εργασίας των απασχολούμενων στο υποκατάστημα της τράπεζας Αττικής στην Κομοτηνή, το οποίο εμπίπτει στις αρμοδιότητες του Υπουργείου μας, σας γνωρίζουμε τα εξής:

Α) Από το συνδυασμό των διατάξεων των άρθρων 361,648 και 652 του Α.Κ. προκύπτει ότι ο εργοδότης έχει το διευθυντικό δικαίωμα και με βάση αυτό μπορεί να ρυθμίζει τα θέματα τα οποία ανάγονται στην, κατά τον προσφορότερο τρόπο, οργάνωση και λειτουργία της επιχείρησής του για την προαγωγή και επίτευξη των σκοπών της. Το διευθυντικό δικαίωμα του εργοδότη συνίσταται, μεταξύ άλλων, και στον καθορισμό των συνθηκών και των όρων εργασίας των 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 δικαιούται κατ' ενάσκηση του διευθυντικού του δικαιώματος, και να μεταθέτει, στο εσωτερικό της χώρας, πολύ δε περισσότερο να αποσπά προσκαίρως το μισθωτό σε τόπο άλλο (διάφορο) εκείνου στον οποίο μέχρι τότε παρείχε τις υπηρεσίες του, αν η επιχειρηματική του δραστηριότητα ασκείται σε περισσότερους τόπους, εφόσον βέβαια το δικαίωμά του αυτό δεν αποκλείεται ή δεν περιορίζεται, στη συγκεκριμένη περίπτωση, από ειδική διάταξη νόμου, διατάγματος, υπουργικής απόφασης, συλλογικής σύμβασης εργασίας ή απόφασης διαιτησίας, εσωτερικό κανονισμό εργασίας ή, από τους όρους της ατομικής σύμβασης εργασίας, ερμηνευόμενης κατά την καλή πίστη και τα συναλλακτικά ήθη, ή η άσκησή του δεν υπερβαίνει προφανώς τα αντικειμενικά κριτήρια του άρθρου 281 Α.Κ., δηλαδή της καλής πίστης ή των

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

Σύμφωνα με τη διάταξη της παρ. 1 του άρθρου 7 του Ν. 2112/1920 (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 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 σχετικό δικαίωμα από διάταξη νόμου, σ.σ.ε., κανονισμού εργασίας ή όρου ατομικής συμβάσεως εργασίας και β) βλαπτική δε αυτή που επιφέρει άμεση ή έμμεση ηθική ή υλική (οικονομική) βλάβη του μισθωτού, ενόψει μάλιστα και του κατ' εξοχήν προσωπικού χαρακτήρα της σχέσης εργασίας (Α.Π. 435/92 - 674/91 - 1212/90 - 539/90 - 351/90 - 698/89 - Α.Π. ΟΛΟΜ. 13/87 - 1532/80 - 1332/84 κ.τ.λ.).

Ο δε εργαζόμενος δικαιούται κατά τις συνδυασμένες διατάξεις των άρθρων 349-351, 648, 652, 656 του Α.Κ., της παρ. 1 του άρθρου 7 του Ν. 2112/20 και της παρ. 3 του άρθρου 5 του Ν. 3198/55 (Α' 98), όπως ισχύουν, να μην αποδεχθεί τη μεταβολή και να απαιτήσει την τήρηση των προηγούμενων όρων εργασίας (Α.Π. 927/1999) 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 (Α.Π. 630/2000, 1059/2010, 313/2011).

Άλλως, αν ο εργοδότης ορίσει τόπο εργασίας του μισθωτού διαφορετικό από τον αρχικά συμφωνημένο και ο τελευταίος αποδεχτεί τη μεταβολή αυτή, αν και παραβιάζει τα συμφέροντά του, επέρχεται τροποποίηση της εργασιακής σύμβασης ως προς τον τόπο εκπληρώσεως της παροχής του μισθωτού (άρθρα 185, 189, 192, 320 και 361 Α.Κ.) και επομένως, δεν μπορεί να γίνει λόγος για μονομερή βλαπτική από μέρους του εργοδότη, ο δε μισθωτός, εν όψει του ότι η ως άνω τροποποιητική σύμβαση δεν αντίκειται σε απαγορευτική διάταξη του νόμου, οφείλει να παρέχει την εργασία του στον τόπο που ορίστηκε με τη μεταγενέστερη αυτή συμφωνία (Α.Π. 181/2001).

Η μεταφορά της επιχείρησης ή η μετάθεση του μισθωτού μέσα στα όρια της έδρας της απασχόλησης, όπως αυτή προσδιορίσθηκε 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 (Α.Π. 1410/88 - 1510/77 - 180/72 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 εργασίας (σε άλλη π.χ. πόλη ή περιφέρεια) εκτός αν από τη σύμβαση εργασίας, κ.τ.λ. 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 δεν συμφωνηθεί στη σύμβαση εργασίας του ρητά το αμετάθετο και προπαντός αν τη δυνατότητα μετάθεσης προβλέπει ο εσωτερικός κανονισμός εργασίας της επιχείρησης, να μεταθέτει το μισθωτό όχι μόνο σε εκμεταλλεύσεις και υποκαταστήματα της ίδιας πόλης αλλά σε οποιαδήποτε εκμετάλλευση ή υποκατάστημα οποιασδήποτε πόλης ή περιοχής, ιδίως όταν ο εργοδότης διαθέτει ήδη δίκτυο εκμεταλλεύσεων σε διαφορετικούς τόπους και ο μισθωτός γνώριζε αυτό κατά την πρόσληψή του (Α. Π. 890/86 - 1564/87 - 586/85- 99/83 - 399/83 - 1248/93 - 1145/92 κ.τ.λ.).

Πρέπει, ωστόσο, να επισημανθεί ότι μπορεί μεν μια μεταβολή του τόπου παροχής εργασίας του μισθωτού να επιτρέπεται στον εργοδότη, αυτό, όμως, δεν σημαίνει ότι στη συγκεκριμένη περίπτωση δεν μπορεί να δημιουργείται ζήτημα μονομερούς βλαπτικής μεταβολής, όταν η άσκηση του εν λόγω δικαιώματος γίνεται με τρόπο που παραβιάζει τα κριτήρια του άρθρου 281 του Α.Κ. Συγκεκριμένα γίνεται δεκτό ότι η μετάθεση είναι καταχρηστική και συνεπώς μπορεί να συνιστά μονομερή βλαπτική μεταβολή των όρων εργασίας όταν αποφασίζεται από τον εργοδότη χωρίς να λαμβάνεται υπόψη το μακροχρόνιο της παραμονής του μισθωτού σε ορισμένο τόπο, η υπηρεσιακή του απόδοση, η υγιεινή του κατάσταση, οι ατομικές και οικογενειακές του υποχρεώσεις σε σύγκριση με τις απαιτήσεις και τις ανάγκες της επιχείρησης, η δυνατότητα μετακίνησης νεωτέρων σε ηλικία και υπηρεσία μισθωτών (Α.Π. 25/75, 1546/79, 1418/80, 1198/87, 1145/92). 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 κ.τ.λ.).

Β) 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 στο πλαίσιο 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 (Α' 67) και 3198/55 (Α' 98), όπως ισχύουν, και επί πλέον αποζημίωση (Α.Π. 527/2004, Α.Π. 524/2008, Εφ. Αθηνών 3662/1989,). 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. 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).

Ο ΥΠΟΥΡΓΟΣ

ΣΠΥΡΙΔΩΝ - ΑΔΩΝΙΣ ΓΕΩΡΓΙΑΔΗΣ

