



**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: Ζ. Αδαμοπούλου
Τηλέφωνο: 2131516472
e-mail: ypertns@ypakp.gr

Αθήνα
Αριθ. Εσωτ. Πρωτ.:709

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

ΚΟΙΝ.: Γραμματεία Υπουργού/Πολιτική
Γραμματεία

ΘΕΜΑ: Κλείσιμο υποκαταστημάτων τραπεζών στην Ανατολική Αττική με σημαντικές επιπτώσεις για την τοπική κοινωνία και τους επαγγελματίες.

ΣΧΕΤ: Η αριθ. πρωτ. 1505/2-11-2023 Ερώτηση, που διαβιβάσθηκε από το Υπουργείο Ανάπτυξης.

Σε απάντηση της παραπάνω Ερώτησης, που κατατέθηκε στη Βουλή από τους βουλευτές κ. κ. Γ. Καραμέρο και Χ. Γιαννούλη και στο πλαίσιο των αρμοδιοτήτων του Υπουργείου μας, σας πληροφορούμε τα εξής:

Ι. Από τις διατάξεις των άρθρων 361, 648 και 652 του ΑΚ 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. Το διευθυντικό δικαίωμα του εργοδότη συνίσταται, μεταξύ άλλων, και στον καθορισμό των συνθηκών και των όρων εργασίας των παρ' αυτού απασχολουμένων μισθωτών και δη στον προσδιορισμό του τρόπου, του χρόνου, του τόπου και της εν γένει διαρθρώσεως της εργασίας μέσα στα πλαίσια τα οποία θέτουν κανόνες αναγκαστικού δικαίου και όροι συμβάσεως, αλλά υπό την προϋπόθεση ότι το δικαίωμά του αυτό δεν περιορίζεται από διατάξεις νόμων, ΣΣΕ, Κανονισμών εργασίας ή από όρους της ατομικής συμβάσεως εργασίας.

Δεν μπορεί επομένως ο εργοδότης κατά τη χρήση του εκ των ανωτέρω διατάξεων συναγομένου διευθυντικού δικαιώματος να μεταβάλει μονομερώς τους όρους της εργασιακής σχέσεως, χωρίς να έχει τέτοιο δικαίωμα από διάταξη νόμου, κανονισμού ή ΣΣΕ κλπ., με αποτέλεσμα να επέρχεται στον μισθωτό άμεσα ή έμμεσα υλική ή ηθική του βλάβη.

Έτσι δεν μπορεί μονομερώς να τον υποβιβάζει, μεταβάλλοντας το είδος της παρεχόμενης από το μισθωτό εργασίας, αναθέτοντας σε αυτόν καθήκοντα κατώτερης φύσεως, μειώνοντας τις καταβαλλόμενες δυνάμει συμφωνίας αποδοχές κλπ. ή να προβαίνει σε δυσμενή μεταχείρισή του ως προς τον τόπο, χρόνο και τρόπο παροχής της εργασίας. Και αν ακόμη ο νόμος ή η ΣΣΕ ή ο κανονισμός εργασίας ή η ατομική σύμβαση παρέχουν στον εργοδότη τέτοιο δικαίωμα, το διευθυντικό του αυτό δικαίωμα υπόκειται στους περιορισμούς που θέτουν τα αντικειμενικά κριτήρια του άρθρου 281 του ΑΚ, περί καταχρήσεως δικαιώματος, σε συνδυασμό με τα άρθρα 200 και 288 του ίδιου Κώδικα (ΑΠ 351/90 – ΑΠ 224/90 – ΑΠ 1953/87 – ΑΠ 589/88 – ΑΠ 918/74 – ΑΠ 449/89 – ΑΠ 1332/84 – ΑΠ 386/84 – ΑΠ 455/64 – ΑΠ 707/63 κλπ).

II. Με τις διατάξεις του άρθρου 7 του ν. 2112/1920 (Α' 67), όπως αυτό διαμορφώθηκε με το άρθρο 58 του ν. 4635/2019 (Α' 167) και έχει κωδικοποιηθεί με το άρθρο 332 του ΠΔ 80/2022 «Κώδικας Ατομικού Εργατικού Δικαίου» (Α' 222), προβλέπεται ότι:

«Πάσα μονομερής μεταβολή των όρων της υπαλληλικής συμβάσεως βλάπτουσα τον υπάλληλον, θεωρείται ως καταγγελία ταύτης, δι' ήν ισχύουσιν αι διατάξεις του παρόντος νόμου. Ως μια τοιαύτη θεωρείται εν πάση περιπτώσει η μετάθεσις του υπαλλήλου εις γραφείον λειτουργούν εν τη αλλοδαπή, εφόσον δεν αποδέχεται την μετάθεσιν ο μετατιθέμενος υπάλληλος.

Επίσης, θεωρείται μονομερής βλαπτική μεταβολή των όρων εργασίας η πέραν των δύο (2) μηνών καθυστέρηση καταβολής των δεδουλευμένων αποδοχών του εργαζομένου από τον εργοδότη, ανεξαρτήτως της αιτίας της καθυστέρησης».

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.

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 μονομερή γίνεται διμερή 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 αποζημίωσή 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 προσωπικότητά του και εφόσον 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 του Α.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. Επίσης, έχει κριθεί ότι ο εξαναγκασμός του εργαζομένου σε οικειοθελή αποχώρηση ισοδυναμεί με απόλυση, η οποία είναι άκυρη, εφόσον δεν διατυπώθηκε εγγράφως και δεν καταβλήθηκε η νόμιμη αποζημίωση. Η συμπεριφορά αυτή του εργοδότη προσβάλλει την προσωπικότητα του εργαζομένου και επομένως οφείλεται επιπλέον και χρηματική ικανοποίηση λόγω της ηθικής του βλάβης.

III. Τέλος, 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 στο πλαίσιο 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 (Α.Π. 527/2004, Α.Π. 524/2008,). 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 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

ΣΠΥΡΙΔΩΝ - ΑΔΩΝΙΣ ΓΕΩΡΓΙΑΔΗΣ