



9/5/16

**ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΔΗΜΟΚΡΑΤΙΑ  
ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ,  
ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΑΣΦΑΛΙΣΗΣ ΚΑΙ  
ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΑΛΛΗΛΕΓΓΥΗΣ  
ΑΥΤΟΤΕΛΕΣ ΤΜΗΜΑ  
ΚΟΙΝΟΒΟΥΛΕΥΤΙΚΟΥ ΕΛΕΓΧΟΥ**

**Αθήνα, 27 Απριλίου 2016  
Αριθ. Πρωτ.: 350**

**ΠΡΟΣ:** Τη Βουλή των Ελλήνων  
Δ/ση Κοιν/κού Ελέγχου  
✓ Τμήμα Αναφορών  
Αθήνα

**Ταχ. Δ/ση:** Σταδίου 29  
**Ταχ. Κώδικας:** 101 10 - Αθήνα  
**TELEFAX:** 210 5203872  
**Πληροφορίες:** Π. Παναγιωτακοπούλου  
**Τηλέφωνο:** 2131516475  
**e-mail:** [ypertns@ypakp.gr](mailto:ypertns@ypakp.gr)

**ΘΕΜΑ:** Προβλήματα εργαζομένου στη ΛΑΡΚΟ Α.Ε.  
**ΣΧΕΤ:** Η με αρ. πρωτ. 1337/18-3-2016 ΑΝΑΦΟΡΑ

Απαντώντας στο ανωτέρω σχετικό, που κατατέθηκε στη Βουλή από το Βουλευτή κ. Χρήστο Σταϊκούρα, σας πληροφορούμε για τα ακόλουθα:

**Α.** Την 18.12.2015, το Σωματείο Εργαζόμενων ΛΑΡΚΟ, κατέθεσε στο Τμήμα Επιθεώρησης Εργασιακών Σχέσεων Φθιώτιδας- Ευρυτανίας, αίτηση για διενέργεια συμφιλιωτικής διαδικασίας για την άρση της βλαπτικής μεταβολής (αλλαγή θέση εργασίας), που υπέστη ο συνάδελφός τους, Ι. Κουρούτης, εργαζόμενος στην επιχ/ση «ΓΜΜ ΑΕ ΛΑΡΚΟ».

Την 11.01.2016, κατά τη συζήτηση της συμφιλιωτικής διαδικασίας, όπως ορίζει το άρθρο 23 του Ν.4144/2013, ο κ. Κουρούτης, δήλωσε ότι απασχολείται στην επιχείρηση από τον Ιούλιο 2014, αρχικά ως εργάτης, εν συνεχεία, από 29.05.2015, ως βοηθός χειριστή ηλεκτροκίνητης γερανογέφυρας, και κατόπιν εξάμηνης, περίπου, παραμονής στην ειδικότητα αυτή του ζητήθηκε η παροχή εργασίας ως εργάτης. Τόσο ο εργαζόμενος, όσο και το Σωματείο Εργαζόμενων ΛΑΡΚΟ, η Πανελλήνια Ομοσπονδία Εργαζόμενων Μετάλλου και το Εργατικό Κέντρο Φθιώτιδας χαρακτήρισαν ως πολιτική τη δίωξη του εργαζόμενου, θεώρησαν την ανωτέρω μεταβολή των όρων εργασίας ως βλαπτική και ζήτησαν από τον εργοδότη την επανεξέταση του ζητήματος και την επαναφορά του εργαζόμενου στη θέση που υπηρετούσε ως βοηθός χειριστή.

Από την πλευρά του εργοδότη, ο πληρεξούσιος δικηγόρος δήλωσε ότι κατά την κρίση της εργοδότης επιχείρησης και για λόγους θωράκισης της υγείας και ασφάλειας των εργαζομένων, ο ανωτέρω εργαζόμενος δεν θα έπρεπε να βρίσκεται στον γερανό, λόγω αυξημένης επικινδυνότητας της συγκεκριμένης θέσης εργασίας. Επεσήμανε μάλιστα το γεγονός ότι κατά την αλλαγή της ειδικότητας του εργαζόμενου δεν τηρήθηκε το άρθρο 2, παρ. 11 του Εσωτερικού Κανονισμού Εργασίας της επιχείρησης, εφόσον δεν εκδόθηκε σχετική ανακοίνωση,

διαδικασία που όπως δήλωσε ο Πρόεδρος του Σωματίου Εργαζομένων, πρακτικά δεν συμβαίνει ποτέ, παρά μόνο όταν η αλλαγή ειδικότητας αφορά την απόκτηση της υπαλληλικής ιδιότητας.

Εφόσον κατά τη συζήτηση δεν επήλθε συμφωνία των μερών, η τοπική υπηρεσία του ΣΕΠΕ, λαμβάνοντας υπόψη:

1. τους πίνακες προσωπικού, σύμφωνα με τους οποίους αναφέρονται οι αλλαγές στην ειδικότητα του εργαζόμενου, όπως αυτές δηλώνονται από τον εργοδότη, ο οποίος φέρει την ευθύνη της ορθής αναγραφής των στοιχείων των πινάκων προσωπικού, σύμφωνα με το άρθρο 16 του Ν.2874/2000,

2. το γεγονός ότι η εργοδότη επιχείρηση δεν προσκόμισε τις σχετικές τροποποιήσεις των συμβάσεων εργασίας, όπως ορίζεται από το άρθρο 5 του ΠΔ. 156/94,

3. ότι δεν διαπιστώθηκε κατά τη συζήτηση και δεν δηλώθηκε από τον εργοδότη, παραβατική συμπεριφορά του εργαζόμενου, απροθυμία ή ασυνέπεια, ανικανότητα ή ανεπάρκεια στην εκτέλεση των καθηκόντων του,

4. ότι η παρασχεθείσα εργασία του εργαζόμενου ως βοηθού χειριστή θα πρέπει να επιβλέπεται και να εκτελείται πάντα υπό την επίβλεψη αδειούχου χειριστή,

5. ότι ο εργαζόμενος βρίσκεται ήδη στη διαδικασία εκπαίδευσης και εκμάθησης προκειμένου σε εύλογο χρονικό διάστημα να αυξήσει τα επαγγελματικά του προσόντα, αποκτώντας το δίπλωμα χειριστή και την υπαλληλική ιδιότητα αντίστοιχα και να βελτιώσει με τον τρόπο αυτό τις συνθήκες εργασίας και διαβίωσης του ίδιου και της οικογένειάς του,

6. τα αναγραφόμενα στην αριθμ. 197/9-12-2015 αίτηση του Σωματίου Εργαζομένων Λάρκο, κι επειδή σύμφωνα με τον Ν.3304/05, απαγορεύεται η άμεση ή έμμεση διάκριση λόγω φυλετικής ή εθνικής καταγωγής, θρησκευτικών ή άλλων πεποιθήσεων κλπ., στον τομέα της απασχόλησης και της εργασίας, όσον αφορά, μεταξύ άλλων, και τους όρους υπηρεσιακής κι επαγγελματικής εξέλιξης, την πρόσβαση σε όλα τα είδη και τα επίπεδα επαγγελματικής κατάρτισης, συμπεριλαμβανομένης της απόκτησης πρακτικής επαγγελματικής εμπειρίας, συνέστησε στην εργοδότη επιχείρηση τη συνέχιση απασχόλησης του εργαζόμενου με την ειδικότητα του βοηθού χειριστή στην ήδη υπάρχουσα θέση εργασίας του ή την πραγματική εξέταση ηπιότερων μέτρων, όπως τη δυνατότητα απασχόλησής του με την ίδια ειδικότητα του βοηθού χειριστή σε άλλη θέση εργασίας ή τμήμα της επιχείρησης, που κρίνεται από τον εργοδότη κατάλληλο τόσο για την ασφάλεια του εργαζόμενου και της επιχείρησης, όσο και για τη συνέχιση της εκπαίδευσης στην ανωτέρω ειδικότητα αφενός και αφετέρου για την αποτελεσματικότερη επίτευξη των σκοπών της επιχείρησης.

Εν συνεχεία, η παραπάνω τοπική υπηρεσία του ΣΕΠΕ είχε τηλεφωνική επικοινωνία με τον πληρεξούσιο δικηγόρο του εργαζόμενου, ο οποίος δήλωσε ότι κατόπιν της διενεργηθείσας συμφιλιωτικής διαδικασίας, επέδωσε στην εργοδότη επιχείρηση εξώδικη δήλωση – πρόσκληση μετά διαμαρτυρίας και επιφυλάξεων, στην οποία προσδιόριζε τη μονομερή βλαπτική μεταβολή της σχέσης εργασίας του και δη την υποβάθμισή του από βοηθό χειριστή σε εργάτη. Πέραν του νομικού χαρακτηρισμού της βλαπτικής μεταβολής, έτασσε 7ήμερη προθεσμία προκειμένου να αρθεί η προσβολή και να υπάρξει επαναφορά των πραγμάτων στην προτέρα κατάσταση, η οποία

όμως, παρήλθε άπρακτη και ο εργαζόμενος επιφυλάσσεται για την άσκηση παντός νομίμου δικαιώματός του ως προς την επιδίκαση των πάσης φύσεως ποινικών και αστικών αξιώσεών του.

Ωστόσο την 24.03.16 επανερχόμενος ο εργαζόμενος, κατέθεσε αίτηση στη τοπική μας υπηρεσία του ΣΕΠΕ για διενέργεια εργατικής διαφοράς με το ίδιο θέμα, ήτοι την άρση της βλαπτικής μεταβολής που υπέστη, η οποία ορίστηκε για να συζητηθεί την 06.04.16. Την ανωτέρω ημερομηνία\_τόσο ο πληρεξούσιος δικηγόρος της «ΓΜΜ ΑΕ ΛΑΡΚΟ», όσο και ο πληρεξούσιος δικηγόρος του προσφεύγοντα, αιτήθηκαν αναβολή της συζήτησης στα πλαίσια της πανελλήνιας αποχής των δικηγόρων από τα καθήκοντά τους, και ορίστηκε νέα ημερομηνία η 12.05.2016 και ώρα 12.00 μ.μ.

**Β.** Όσον αφορά στο νομοθετικό πλαίσιο των ανωτέρω σας γνωρίζουμε τα εξής:

1. Κατά τις διατάξεις του άρθρου 7 του Ν. 2112/20 «Περί υποχρεωτικής καταγγελίας συμβάσεως εργασίας ιδιωτικών υπαλλήλων» (ΦΕΚ 67/Α'/20), «Πάσα μονομερής μεταβολή των όρων της υπαλληλικής συμβάσεως, βλάβη του υπάλληλου, θεωρείται ως καταγγελία ταύτης, δι' ήν ισχύουσιν αι διατάξεις του παρόντος νόμου».
2. 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 (Α.Π. 351/90 – Α.Π. 224/90 – Α.Π. 449/89 – Α.Π. 1875/88 – Α.Π. 589/88 – Α.Π. 1953/87 – Α.Π. ΟΛΟΜ. 13/87 – Α.Π. 1532/80 – Α.Π. 1332/84 κ.λ.π.).
3. Έχει κριθεί από τα δικαστήρια ότι μονομερή βλαπτική μεταβολή των όρων της συμβάσεως εργασίας κατά την ανωτέρω εκτεθείσα έννοια, συνιστά και ο υποβιβασμός του μισθωτού σε θέση κατώτερη εκείνης που κατείχε, η ανάθεση καθηκόντων υποδεεστέρων εκείνων που προηγουμένως εκτελούσε κλπ (Α.Π. 351/90, Α.Π. 224/90 – Α.Π. 589/88 – Α.Π. 1953/87 – Α.Π. 582/79 – Α.Π. 287/79 – Α.Π. 202/65 – Α.Π. 435/85 – Α.Π. 89/51 – Α.Π. 436/63 – Α.Π. 285/56 – Α.Π. 707/63 – Α.Π. 658/68 – Εφ. Αθ. 8136/73 – Μ.Π.Α. 1312/76 – Εφ. Αθ. 2837/72 – Μ.Π.ΚΑΠ. 86/85 – Μ.Π.Αθ. 7106/84 – Α.Π. 144/76 – Α.Π. 858/89 – Α.Π. 529/54 – Α.Π. 27/55 κ.λ.π.).
4. 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. 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, σ.σ.ε., Κανονισμών εργασίας ή από όρους της ατομικής συμβάσεως εργασίας.

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

Δεν μπορεί, επομένως μονομερώς να τον υποβιβάζει, μεταβάλλοντας το είδος της παρεχόμενης από το μισθωτό εργασίας, αναθέτοντας σ' 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 σ.σ.ε. 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 Α.Κ. περί καταχρήσεως δικαιώματος σε συνδυασμό προς τα άρθρα 200 και 288 Α.Κ. (Α.Π. 351/90 – Α.Π. 224/90 – Α.Π. 1953/87 – Α.Π. 589/88 – Α.Π. 918/74 – Εφ. Αθ. 1921/70 – Α.Π. 449/89 – Α.Π. 1332/84 – Α.Π. 386/84 – Α.Π. 455/64 – Α.Π. 707/63 κ.λ.π.).

6. 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 προσωπικότητά 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 Α.Κ. (Α.Π.17/99, 1564/87, Α.Π.675/91 κ.ο.κ.).

**Ο ΥΠΟΥΡΓΟΣ**

**Γ. ΚΑΤΡΟΥΓΚΑΛΟΣ**

