

ΣΕΙΡΑ: ΒΙΒΛΙΟΘΗΚΗ ΘΕΩΡΙΑΣ & ΠΡΑΞΗΣ ΕΡΓΑΤΙΚΟΥ ΔΙΚΑΙΟΥ
Διεύθυνση: **Κώστας Δ. Παπαδημητρίου**, Καθηγητής Νομικής Σχολής Πανεπιστημίου Αθηνών
Γεώργιος Λεβέντης, Ομ. Καθηγητής Νομικής Σχολής Πανεπιστημίου Αθηνών

| **Δημήτριος Δ. Μωραΐτης**, ΔΝ, Δικαστικός Πληρεξούσιος ΝΣΚ |

Η μονομερής βλαπτική μεταβολή των συμβατικών όρων εργασίας

| Διευθυντικό Δικαίωμα | Καταχρηστικοί όροι εργασίας | Αποδοχή και απόκρουση
| Επιμέρους περιπτώσεις | Δικονομικά ζητήματα

Πρόλογος: **Γεώργιος Λεβέντης**



ΝΟΜΙΚΗ ΒΙΒΛΙΟΘΗΚΗ

Η μονομερής βλαπτική μεταβολή των συμβατικών όρων εργασίας

| Διευθυντικό Δικαίωμα | Καταχρηστικοί όροι εργασίας | Αποδοχή και απόκρουση

| Επιμέρους περιπτώσεις | Δικονομικά ζητήματα

Η Μονομερής Βλαπτική Μεταβολή των Συμβατικών Όρων Εργασίας

Δημήτριος Δ. Μωραΐτης

ISBN 978-960-562-585-6

Σύμφωνα με το Ν. 2121/93 για την Πνευματική Ιδιοκτησία απαγορεύεται η αναδημοσίευση και γενικά η αναπαραγωγή του παρόντος έργου, η αποθήκευσή του σε βάση δεδομένων, η αναμετάδοσή του σε ηλεκτρονική ή οποιαδήποτε άλλη μορφή και η φωτοανατύπωσή του με οποιονδήποτε τρόπο, χωρίς γραπτή άδεια του εκδότη.

ΔΗΛΩΣΗ ΕΚΔΟΤΙΚΟΥ ΟΙΚΟΥ

Το περιεχόμενο του παρόντος έργου έχει τύχει επιμελούς και αναλυτικής επιστημονικής επεξεργασίας. Ο εκδοτικός οίκος και οι συντάκτες δεν παρέχουν διά του παρόντος νομικές συμβουλές ή παρεμφερείς συμβουλευτικές υπηρεσίες, ουδεμία δε ευθύνη φέρουν για τυχόν ζημία τρίτου λόγω ενέργειας ή παράλειψης που βασίστηκε εν όλω ή εν μέρει στο περιεχόμενο του παρόντος έργου.

Art Director:	Μιχαήλα Καπασκέλη
Υπεύθυνος Παραγωγής:	Ανδρέας Μενούνος
Φωτοστοιχειοθεσία:	Αγγελική Ορφανουδάκη
Παραγωγή:	NB Production AM080716M23



NOMIKH BIBLIOTHEKH

Μαυρομυχάλη 23, 106 80 Αθήνα

Τηλ.: 210 3678 800 • Fax: 210 3678 819

<http://www.nb.org> • e-mail: info@nb.org

Αθήνα: Μαυρομυχάλη 2, 106 79 • Τηλ.: 210 3607 521

Πειραιάς: Φίλωνος 107-109, 185 36 • Τηλ: 210 4184 212

Πάτρα: Κανάρη 15, 262 22 • Τηλ.: 2610 361 600

Θεσ/νίκη: Φράγκων 1, 546 26 • Τηλ.: 2310 532 134



member of Europe's 500
dynamic entrepreneurs



Committed to excellence

© 2016, ΝΟΜΙΚΗ ΒΙΒΛΙΟΘΗΚΗ ΑΕΒΕ

2

ΣΕΙΡΑ: ΒΙΒΛΙΟΘΗΚΗ ΘΕΩΡΙΑΣ & ΠΡΑΞΗΣ ΕΡΓΑΤΙΚΟΥ ΔΙΚΑΙΟΥ

Διεύθυνση: **Κώστας Δ. Παπαδημητρίου**, Καθηγητής Νομικής Σχολής Πανεπιστημίου Αθηνών
Γεώργιος Λεβέντης, Ομ. Καθηγητής Νομικής Σχολής Πανεπιστημίου Αθηνών

| **Δημήτριος Δ. Μωραΐτης**, ΔΝ, Δικαστικός Πληρεξούσιος ΝΣΚ |

Η μονομερής βλαπτική μεταβολή των συμβατικών όρων εργασίας

| Διευθυντικό Δικαίωμα | Καταχρηστικοί όροι εργασίας | Αποδοχή και απόκρουση

| Επιμέρους περιπτώσεις | Δικονομικά ζητήματα

Πρόλογος: **Γεώργιος Λεβέντης**



NOMIKH BIBLIOTHKH

The unilateral harmful change of the contractual terms of employment

Dimitrios D. Moraitis, Member of the Legal Council of the State

Abstract: This study examines the issue of unilateral harmful change of the contractual terms of employment, in terms of substantive as well as procedural law. The methodological path followed begins with the examination of the general part of the law of unilateral harmful change (conditions of enforcement of Article 7 § 1 L. 2112/1920, consequences of unilateral harmful change, ratio legis). Subsequently, the special cases of unilateral harmful change are examined, while at the end, an evaluation of the protection provided to the employee is attempted.

ISBN 978-960-562-585-6

COPYRIGHT

All rights reserved. No part of this publication may be reproduced, stored in a retrieval system, or transmitted, in any form or by any means, without the prior permission of NOMIKI BIBLIOTHIKI S.A., or as expressly permitted by law or under the terms agreed with the appropriate reprographic rights organisation. Enquiries concerning reproduction which may not be covered by the above should be addressed to NOMIKI BIBLIOTHIKI S.A. at the address below.

DISCLAIMER

The content of this work is intended for information purposes only and should not be treated as legal advice. The publication is necessarily of a general nature; NOMIKI BIBLIOTHIKI S.A. makes no claim as to the comprehensiveness or accuracy of the information provided; Information is not offered for the purpose of providing individualized legal advice. Professional advice should therefore be sought before any action is undertaken based on this publication. Use of this work does not create an attorney-client or any other relationship between the user and NOMIKI BIBLIOTHIKI S.A. or the legal professionals contributing to this publication.



NOMIKI BIBLIOTHIKI

23, Mavromichali Str., 106 80 Athens Greece
Tel.: +30 210 3678 800 • Fax: +30 210 3678 819
<http://www.nb.org> • e-mail: info@nb.org



© 2016, NOMIKI BIBLIOTHIKI S.A.

Πρόλογος

Η μονομερής βλαπτική μεταβολή των συμβατικών όρων εργασίας είναι από τα πλέον σημαντικά και πάντα επίκαιρα θέματα του εργατικού δικαίου, αφού η μονομερής μεταβολή χρησιμοποιείται πολύ συχνά για την τροποποίηση των όρων εργασίας. Η εργασία του κ. Δημητρίου Μωραΐτη εξετάζει τη μονομερή βλαπτική μεταβολή των όρων της συμβάσεως εργασίας από την εποχή της θεσπίσεως της διάταξης της § 1 του αρθρ. 7 του Ν 2112/1920 μέχρι σήμερα. Η έρευνα είναι συστηματική και διεισδυτική και αντιμετωπίζει όλα τα κεφαλαιώδη ζητήματα που διαπλέκονται με τη μονομερή μεταβολή των συμβατικών όρων εργασίας, όπως π.χ. το διευθυντικό δικαίωμα του εργοδότη, τη θεμελίωση, τα όριά του και τον αυτοπεριορισμό ή τη διεύρυνσή του, τις συμβατικές ρήτρες μονομερούς προσδιορισμού της παροχής, ιδίως τις ρήτρες ελευθεριότητας και τις ρήτρες ανάκλησης της παροχής, τον δικαστικό έλεγχο του περιεχομένου της συμβάσεως εργασίας και τις αρχές και διατάξεις με βάση τις οποίες πρέπει να γίνεται ο δικαστικός αυτός έλεγχος, την τροποποιητική καταγγελία και τη συσχέτισή της (ομοιότητες-διαφορές) με την μονομερή βλαπτική μεταβολή, την επιχειρησιακή συνήθεια και το συναφές ζήτημα της ενσυνείδητης δηλώσεως βουλήσεως. Επίσης, η εργασία αναλύει όλες τις προϋποθέσεις εφαρμογής της διάταξης της § 1 του αρθρ. 7 του Ν 2112/1920 καθώς και όλες τις μορφές υπό τις οποίες συνήθως εμφανίζεται στην πράξη η μονομερής βλαπτική μεταβολή, ιδίως ως μεταβολή του είδους εργασίας, του τόπου, του χρόνου εργασίας, της αμοιβής κ.ο.κ. Εξ ίσου διεισδυτική είναι η ανάλυση που κάνει η εργασία ως προς τις συνέπειες της βλαπτικής μεταβολής και τις δυνατότητες αντίδρασης που έχει κατά τη νομολογία και θεωρία ο μισθωτός. Τέλος, η εργασία δεν παραλείπει να εξετάσει και τις οικονομικές διαστάσεις της μονομερούς βλαπτικής μεταβολής, αναφέροντας μεταξύ άλλων και τα πραγματικά περιστατικά ως προς τα οποία ο μι-

σθωτός έχει το βάρος επίκλησης και απόδειξης, καθώς και τις προθεσμίες, εντός των οποίων ο μισθωτός θα πρέπει να ασκήσει τα δικαιώματά του.

Η εργασία του κ. Δημ. Μωραΐτη είναι μία αξιόλογη μονογραφία, η οποία αξιοποιεί με περισσή επιμέλεια όλη την πλούσια βιβλιογραφία και νομολογία (ελληνική και σε μεγάλο βαθμό γερμανική) και συμβάλλει ουσιαστικά στην προαγωγή του θέματος της μονομερούς μεταβολής και γενικότερα της μεταβολής των συμβατικών όρων εργασίας, ενός εκ των σπουδαιότερων του εργατικού δικαίου. Η εργασία εγκρίθηκε ομοφώνως ως διδακτορική διατριβή από τη Νομική Σχολή του Παν/μίου Αθηνών και είναι ιδιαίτερα χρήσιμη για κάθε ασχολούμενο με το εργατικό δίκαιο.

Αθήνα, Ιούλιος 2016

Γεώργιος Λεβέντης

Ομ. Καθηγητής Πανεπιστημίου Αθηνών

Προλογικό σημείωμα του συγγραφέα

Η παρούσα μελέτη αποδίδει, επικαιροποιημένη και με μικρές τροποποιήσεις, την ομώνυμη διδακτορική διατριβή μου στη Νομική Σχολή του Εθνικού και Καποδιστριακού Πανεπιστημίου Αθηνών (τομέας Β' Ιδιωτικού Δικαίου, κατεύθυνση Εργατικού Δικαίου). Η διατριβή εκπονήθηκε με επιβλέποντα τον Ομότιμο Καθηγητή κ. Γεώργιο Λεβέντη και μέλη της Τριμελούς Συμβουλευτικής Επιτροπής τον Ομότιμο Καθηγητή κ. Δημήτριο Τραυλό - Τζανετάτο και τον Καθηγητή κ. Κωνσταντίνο Παπαδημητρίου.

Από το σημείο αυτό, θα ήθελα να εκφράσω τις πιο θερμές μου ευχαριστίες στον επιβλέποντα Καθηγητή κ. Γ. Λεβέντη για την επιστημονική του καθοδήγηση, τις γόνιμες συζητήσεις μας, το ειλικρινές του ενδιαφέρον για την πορεία της συγγραφής. Θέρμες ευχαριστίες οφείλω ακόμη στα μέλη της Τριμελούς Συμβουλευτικής Επιτροπής κ.κ. Δ. Τραυλό - Τζανετάτο και Κ. Παπαδημητρίου για τις ουσιαστικές και καίριες επισημάνσεις τους κατά το στάδιο της συγγραφής, όπως και στα λοιπά μέλη της Επταμελούς Εξεταστικής Επιτροπής, την Καθηγήτρια κα Κ. Χριστακάκου - Φωτιάδη, τον Καθηγητή κ. Δ. Ζερδελή, τον Επίκουρο Καθηγητή κ. Κ. Μπακόπουλο και τον Λέκτορα κ. Δ. Λαδά, τα οποία με τις παρατηρήσεις τους, με οδήγησαν στη διαμόρφωση της τελικής μορφής της παρούσας μελέτης.

Ιδιαίτερες ευχαριστίες οφείλω στο Ίδρυμα Α.Γ. Λεβέντη για τη χορήγηση υποτροφίας, η οποία κατέστησε δυνατή την αφοσίωσή μου στη συγγραφή της διατριβής για το αναγκαίο χρονικό διάστημα. Ευχαριστίες οφείλω, επίσης, στο Εθνικό και Καποδιστριακό Πανεπιστήμιο Αθηνών για τη χορήγηση υποτροφίας κινητικότητας στο πλαίσιο της συμμετοχής μου στο πρόγραμμα ERASMUS, χάρη στην οποία κατέστη δυνατή η μετακίνησή μου για χρονικό διάστημα επτά μηνών στη Γερμανία και συγκεκριμένα στο Ελεύθερο

Πανεπιστήμιο του Βερολίνου (Freie Universität Berlin), όπου συνεγράφη σημαντικό μέρος της διατριβής.

Θα ήθελα, τέλος, να ευχαριστήσω και από αυτή τη θέση την κα Λίλα Καρατζά και τους συνεργάτες της στη Νομική Βιβλιοθήκη, για την επιμέλεια της παρούσας έκδοσης.

Το έργο αφιερώνεται στην οικογένειά μου.

Αθήνα, Ιούλιος 2016

Δημήτρης Μωραΐτης

Περιεχόμενα

Πρόλογος	VII
Προλογικό σημείωμα του συγγραφέα.....	IX
Κυριότερες συντομογραφίες.....	XVII
§1 Εισαγωγικές παρατηρήσεις - Η ιδιαιτερότητα της διάταξης της § 1 του άρθρου 7 Ν 2112/1920.....	1
§2 Βασικοί άξονες της προβληματικής	5
§3 Οι προϋποθέσεις της διάταξης της § 1 του άρθρου 7 Ν 2112/1920	
I. Σύμβαση εργασίας	6
1. Σύμβαση εξαρτημένης εργασίας	6
2. Υπάλληλοι και εργατοτεχνίτες	8
3. Ορισμένου ή αορίστου χρόνου;	8
4. Σύμβαση εργασίας ενεργός και έγκυρη.....	11
5. Έμμισθη εντολή δικηγόρου	13
II. Μεταβολή	14
1. Γενικά	14
2. Μεταβολή κατά παράβαση κανόνων αναγκαστικού δικαίου	19
3. Αρκεί απλώς η μη τήρηση των συμβατικών όρων;	22
III. Μονομέρεια.....	24
1. Pacta sunt servanda.....	24
2. Μονομερής ενέργεια του εργοδότη	25
3. Μεταβολή στο πλαίσιο άσκησης του διευθυντικού δικαιώματος	29
α. Η έννοια του διευθυντικού δικαιώματος	29

β. Φορέας.....	34
γ. Νομική θεμελίωση	36
i. Η θεμελίωση του διευθυντικού δικαιώματος κατά την ελληνική θεωρία και νομολογία	36
ii. Γερμανική και άλλες έννομες τάξεις.....	42
iii. Η ορθότερη αντιμετώπιση του ζητήματος στην ελληνική έννομη τάξη.....	48
δ. Φύση του διευθυντικού δικαιώματος	49
ε. Όρια άσκησης	52
i. Τα όρια άσκησης του διευθυντικού δικαιώματος.....	52
ii. Διεύρυνση των ορίων άσκησης του διευθυντικού δικαιώματος.....	61
iii. Περιστολή των ορίων άσκησης του διευθυντικού δικαιώματος	61
στ. Συνέπειες μεταβολής στο πλαίσιο άσκησης του διευθυντικού δικαιώματος	66
4. Μεταβολή δυνάμει συμβατικής ρήτρας	67
α. Η ανάγκη ελέγχου του περιεχομένου των όρων της σύμβασης εργασίας	68
i. Ο έλεγχος περιεχομένου στη Γερμανία	68
ii. Ελληνική έννομη τάξη και έλεγχος περιεχομένου	70
iii. Διατάξεις καίριας σημασίας	75
β. Ρήτρες που αφορούν την παροχή του εργαζομένου (ρήτρες διεύρυνσης του διευθυντικού δικαιώματος)	81
i. Έλεγχος περιεχομένου	81
ii. Έλεγχος άσκησης	85
γ. Ρήτρες που αφορούν την αντιπαροχή του εργοδότη	86
i. Οι ρήτρες επιφύλαξης ανακλήσεως	89
ii. Οι ρήτρες επιφύλαξης ελευθεριότητας	92
δ. Ρήτρες κανονισμών ή συλλογικών συμβάσεων εργασίας	94
IV. Βλάβη.....	97

§4 Οι συνέπειες της μονομερούς βλαπτικής μεταβολής των συμβατικών όρων εργασίας του μισθωτού

I. Πλάσμα δικαίου;	105
II. Δυνατότητες των μισθωτών.....	108

1. Δυνατότητες αντίδρασης σε ατομικό επίπεδο	108
2. Συλλογική αντίδραση των μισθωτών - Το συνταγματικά επιτρεπτό της απεργίας.....	119
III. Η αποδοχή της μεταβολής από το μισθωτό ειδικότερα - Το ζήτημα υπό το πρίσμα του Αστικού Δικαίου	122
1. Πρώτη προσέγγιση.....	122
2. Κώλυμα εκ του άρθρου 8 Ν 2112/1920;	124
3. Σιωπηρή αποδοχή	125
4. Αντίλογος	127
5. Αντίκρουση.....	128
6. Προστασία του μισθωτού.....	134
7. Χρονικό διάστημα έως τη σιωπηρή αποδοχή.....	135
8. Πότε δεν υπάρχει αποδοχή	137

§5 Ratio legis και διάκριση από συναφείς περιπτώσεις

I. Ratio legis	138
II. Η τροποποιητική καταγγελία.....	139
III. Η μερική καταγγελία	149
IV. Ο εξαναγκασμός του μισθωτού σε παραίτηση	151

§6 Επιμέρους περιπτώσεις μονομερούς βλαπτικής μεταβολής

I. Η μεταβολή του τόπου εργασίας του μισθωτού	154
1. Μετάθεση και συναφείς περιπτώσεις.....	154
2. Η μετάθεση εντός της Ελλάδος.....	157
3. Καταχρηστική άσκηση του δικαιώματος μετάθεσης	165
4. Μετάθεση με ταυτόχρονη μεταβολή και άλλων συμβατικών όρων ..	167
5. Ρητή πρόβλεψη περί μεταθετού ή περί αμετάθετου	171
6. Η μετάθεση του μισθωτού στο εξωτερικό	174
7. Άρθρο 7 Ν 2112/1920 και προστασία συνδικαλιστικών στελεχών ...	176

II. Μεταβολή του είδους της εργασίας - υποβιβασμός - παράλειψη προαγωγής.....	178
1. Το είδος της εργασίας του μισθωτού	178
2. Πρόσθετες εργασίες (ΑΚ 659) - ανωτέρα βία - απεργία	181
α. Συναφείς και πρόσθετες εργασίες.....	181
β. Ανωτέρα βία	185
γ. Απεργία	186
3. Ανάθεση κατώτερων εργασιών ή αφαίρεση καθηκόντων.....	187
4. Ανάθεση κατώτερων εργασιών δυνάμει συμβατικής ρήτρας.....	199
5. Παράλειψη προαγωγής του μισθωτού - παράλειψη τοποθέτησης σε θέση προϊσταμένου.....	202
α. Παράλειψη προαγωγής	202
β. Παράλειψη τοποθέτησης σε θέση προϊσταμένου	205
6. Ανάθεση ανώτερων εργασιών.....	208
III. Η άρνηση πραγματικής απασχόλησης του μισθωτού	210
IV. Η μείωση των αποδοχών του μισθωτού	219
1. Γενικά	219
2. Η μονομερής βλαπτική μεταβολή των συμβατικών όρων εργασίας λόγω ανάκλησης των οικειοθελών παροχών ειδικότερα ..	222
3. Οικονομική κρίση και μείωση από τον εργοδότη των αποδοχών του μισθωτού - η διάταξη του άρθρου 388 ΑΚ	228
4. Η θέση του μισθωτού σε διαθεσιμότητα	232
V. Η μεταβολή του χρόνου εργασίας	235
1. Γενικά	235
2. Μονομερής επιβολή μερικής απασχόλησης ή εκ περιτροπής εργασίας	243
3. Η διευθέτηση του χρόνου εργασίας και το σύστημα συνεχούς λειτουργίας της επιχείρησης.....	251
VI. Μεταβολή του προσώπου του εργοδότη και μονομερής βλαπτική μεταβολή	253
VII. Ο δανεισμός του μισθωτού	257

VIII. Βάναυση ή απρεπής συμπεριφορά του εργοδότη - παράβαση της υποχρέωσης πρόνοιας - επιβολή πειθαρχικών ποινών	260
§7 Ευθύνη του εργοδότη πέραν της διάταξης του άρθρου 7 Ν 2112/1920: ΑΚ 914 επ. - ΑΚ 57, 59	
I. Αδικοπρακτική ευθύνη του εργοδότη	264
II. Προσβολή της προσωπικότητας του μισθωτού	265
§8 Οι δικονομικές διαστάσεις του ζητήματος της μονομερούς βλαπτικής μεταβολής των συμβατικών όρων εργασίας του μισθωτού	269
§9 Αξιολόγηση της παρεχόμενης από το άρθρο 7 Ν 2112/1920 προστασίας.....	278
Βιβλιογραφία	
I. Ελληνική.....	283
II. Ξενόγλωσση	304
III. Ιστοσελίδες.....	315
Αλφαβητικό ευρετήριο	317

Κυριότερες συντομογραφίες

ΑΚ	Αστικός Κώδικας
Αλλ.	Αλληλογραφία
ΑΝ	αναγκαστικός νόμος
ΑρχιδΔ	Αρχεῖον Ιδιωτικού Δικαίου (περιοδικό)
ΑΠ	Άρειος Πάγος
αρ. ή αριθ.	αριθμός
άρθ. ή άρθρ.	άρθρο
Αρμ	Αρμενόπουλος (περιοδικό)
ΑρχΝ	Αρχείο Νομολογίας (περιοδικό)
ΒΔ	Βασιλικό διάταγμα
βλ.	βλέπε
γ.ο.σ.	γενικοί όροι συναλλαγών
δ.α.	διαιτητική απόφαση
Γ.Σ.Ε.Ε.	Γενική Συνομοσπονδία Εργατών Ελλάδος
Δ	Δίκη (περιοδικό)
ΔΕΕ	Δίκαιο Επιχειρήσεων και Εταιριών (περιοδικό)
ΔΕΝ	Δελτίον Εργατικής Νομοθεσίας (περιοδικό)
ΔΦΝ	Δελτίο Φορολογικής Νομοθεσίας (περιοδικό)
ε.γ.σ.σ.ε.	εθνική γενική συλλογική σύμβαση εργασίας
εδ.	εδάφιο
ΕΔΕΚΑ	Εταιρία Δικαίου Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης
ΕΕΝ	Εφημερίς Ελλήνων Νομικών (περιοδικό)
ΕΕργΔ	Επιθεώρηση Εργατικού Δικαίου (περιοδικό)
έκδ.	έκδοση
ΕλλΔνη	Ελληνική Δικαιοσύνη (περιοδικό)

ΕΕμπΔ	Επιθεώρηση Εμπορικού Δικαίου (περιοδικό)
επ.	επόμενες ή επόμενα
ΕρμΑΚ	Ερμηνεία Αστικού Κώδικος
Εφ	Εφετείο
κ.α.	και άλλα
κεφ.	κεφάλαιο
ΚΙΝΔ	Κώδικας Ιδιωτικού Ναυτικού Δικαίου
ΚΝ	κωδικοποιημένος νόμος
ΚΠολΔ	Κώδικας Πολιτικής Δικονομίας
ΜονΠρ	Μονομελές Πρωτοδικείο
Ν	νόμος
ΝΔ	νομοθετικό διάταγμα
ΝΔικ	Νέον Δίκαιον (περιοδικό)
ΝοΒ	Νομικό Βήμα
ΝΠΔΔ	νομικό πρόσωπο δημοσίου δικαίου
ΟΛΑΠ	Ολομέλεια Αρείου Πάγου
παρ.	παράγραφος
περ.	περίπτωση
ΠΔ	προεδρικό διάταγμα
ΠολΠρ	Πολυμελές Πρωτοδικείο
πρβλ.	παράβαλε
π.υ.σ.	πράξη υπουργικού συμβουλίου
σελ.	σελίδα
σ.σ.	σημείωση συντάκτη
σ.σ.ε.	συλλογική σύμβαση εργασίας
ΣτΕ	Συμβούλιο της Επικρατείας
τ.	τόμος
τετράδια ΙΝ.Ε.	τετράδια Ινστιτούτου Εργασίας Γ.Σ.Ε.Ε. (περιοδικό)
ΤΝΠΔΣΑ	Τράπεζα Νομικών Πληροφοριών Δικηγορικού Συλλόγου Αθηνών
ΤοΣ	Το Σύνταγμα (περιοδικό)

υ.α.	υπουργική απόφαση
υποσ.	υποσημείωση
ΧρΙΔ	Χρονικά Ιδιωτικού Δικαίου

Abs	Abschnitt
AGB	Allgemeine Geschäftsbedingungen
AGBG	Allgemeine Geschäftsbedingungen - Gesetz
AP	Arbeitsrechtliche Praxis - Nachschlagewerk des Bundesarbeitsgerichts
ArbRB	Der Arbeits-Rechts-Berater (περιοδικό)
BAG	Bundesarbeitsgericht
BB	Der Betriebsberater (περιοδικό)
BetrVG	Betriebsverfassungsgesetz
BGH	Bundesgerichtshof
BVerfG	Bundesverfassungsgericht
Cass.	Corte di Cassazione
Cass. soc	Cour de cassation - chambre sociale
DB	Der Betrieb (περιοδικό)
Dr. Soc.	Droit social (περιοδικό)
Einf	Einführung
EuZA	Europäische Zeitschrift für Arbeitsrecht (περιοδικό)
ff	folgende
GewO	Gewerbeordnung
GS	Großer Senat
Hrsg.	Herausgeber
ILJ	International Law Journal (περιοδικό)
JbArbR	Jahrbuch des Arbeitsrechts
JuS	Juristische Schulung (περιοδικό)
juris	juris - das Rechtsportal (ιστοσελίδα)
KSchG	Kündigungsschutzgesetz

LAG	Landesarbeitsgericht
LD	Lavoro e diritto (περιοδικό)
NJW	Neue Juristische Wochenschrift (περιοδικό)
n.	numero
Nr.	Nummer
NZA	Neue Zeitschrift für Arbeits- und Sozialrecht (από το 1992 μετονομάστηκε σε Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht - περιοδικό)
NZA-RR	NZA-Rechtsprechungs-Report
NOMOS	NOMOS Βάσεις Νομικών Δεδομένων
RdA	Recht der Arbeit (περιοδικό)
RMTAS	Revista del ministerio de trabajo y asuntos sociales (περιοδικό)
RIDL	Rivista Italiana di diritto del lavoro (περιοδικό)
S.	Satz
Vorbem	Vorbemerkung
v.	von
ZfA	Zeitschrift für Arbeitsrecht (περιοδικό)

§ 1 | Εισαγωγικές παρατηρήσεις - Η ιδιαιτερότητα της διάταξης της § 1 του άρθρου 7 Ν 2112/1920

Η σχέση εξαρτημένης εργασίας είναι μία ενοχική σχέση με διαρκή χαρακτήρα, μιας και η εκπλήρωση της παροχής της δεν γίνεται στιγμιαία αλλά εκτείνεται σε μακρύ χρονικό διάστημα¹. Στο διάστημα λειτουργίας της οι κοινωνικές, οικονομικές, προσωπικές και άλλες συνθήκες μεταβάλλονται, όπως συχνά μεταβάλλεται και ο τρόπος λειτουργίας της επιχείρησης. Καθίσταται έτσι, όχι σπάνια, αναγκαίο οι όροι που ρυθμίζουν τη σχέση εργασίας κατά την εκκίνησή της να προσαρμόζονται στις διαρκείς κοινωνικοοικονομικές και άλλες αλλαγές ούτως ώστε να μπορεί η σχέση εργασίας να συνεχίσει τη λειτουργία της². Οι εργασιακές σχέσεις δεν είναι δυνατόν να «απολιθώνονται»³.

1. Πρβλ. Γεωργιάδη Απόστολο, Ενοχικό Δίκαιο: Γενικό Μέρος (2015), σελ. 61, 88· Σπυριδάκη, Ενοχικό Δίκαιο: Γενικό Μέρος (2004), σελ. 60 επ.· Κουκιάδη, Τινά περί των διαρκών ενοχικών συμβάσεων, Αρμ 1974, 749 επ.· Oetker, Das Dauerschuldverhältnis und seine Beendigung, passim, και ιδίως σελ. 152-5.
2. Βλ. Αγαλλόπουλο, Η μονομερής μεταβολή των όρων της συμβάσεως εργασίας, ΑρχιδΔ 1942, 142· Καρακατσάνη/Γαρδίκη, Ατομικό Εργατικό Δίκαιο, σελ. 475· Λεβέντη, Η μεταβολή των όρων της συμβάσεως εξαρτημένης εργασίας, σελ. 13· τον ίδιο, Μεταβολή των όρων της συμβάσεως εργασίας - Μονομερής βλαπτική μεταβολή - Η καταγγελία της συμβάσεως εργασίας ως έσχατο μέσο, ΔΕΝ 1996, 657· Καρακατσάνη, Η έννομος τάξις της εκμεταλλεύσεως: περί των εξουσιών του εργοδότη, σελ. 240· τον ίδιο, Η μεταβολή των όρων της σχέσεως εργασίας, ΝοΒ 1970, 129-130, όπου επισημαίνεται ότι πολλές φορές το συμφέρον τόσο των επιχειρήσεων όσο και των μισθωτών, αλλά και της οικονομίας γενικότερα, επιβάλλει αντί για τη λύση των εργασιακών σχέσεων την διατήρησή τους έστω και με μεταβολή κάποιων από τους όρους τους, εντός βέβαια κάποιων οικονομικώς και κοινωνικώς επιβαλλόμενων ή ανεκτών ορίων. Από τη γερμανική θεωρία βλ. ενδεικτικά Hromadka, Änderung von Arbeitsbedingungen, RdA 1992, 235· τον ίδιο, Anpassung bei Arbeitsbedingungen bei der Umstrukturierung σε Preis/Willemsen, Umstrukturierung von Betrieb und Unternehmen im Arbeitsrecht, σελ. 267· Fastrich, Bestandsschutz und Vertragsinhaltsschutz im Arbeitsrecht σε Wank/Hirte/Frey/Fleischer/Thüsing, Festschrift für Herbert Wiedemann zum 70. Geburtstag, σελ. 252-3. Βλ. επίσης και την BAG 11.4.2006, - 9 AZR 557/05, juris.
3. Βλ. Preis σε Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht (2011), § 611 αρ. 376. Ομοίως BAG 30.1.1970, AP Nr. 142 zu § 242 BGB Ruhegehalt. Πρβλ. Zöllner/Loritz/Hergenröder, Arbeitsrecht (2008), σελ. 70.

Η δυνατότητα μεταβολής των όρων εργασίας έχει να κάνει με την προέλευσή τους, με το πώς δηλαδή τέθηκαν το πρώτον σε ισχύ⁴. Εν όψει δε του ότι οι όροι εργασίας ρυθμίζονται από μια πληθώρα παραγόντων, εθνικού (ατομικού και συλλογικού), κοινοτικού και διεθνούς επιπέδου, γίνεται εύκολα κατανοητό ότι αντίστοιχου αριθμού είναι και οι δυνατότητες μεταβολής τους.

Η παρούσα μελέτη επικεντρώνεται στο φάσμα μεταβολών που μπορούν να επέλθουν στο επίπεδο της ατομικής σύμβασης εργασίας και ειδικότερα εξετάζονται οι δυνατότητες που έχει ο εργοδότης να μεταβάλλει εγκύτως με μονομερή ενέργεια συμβατικούς όρους, ιδίως υπό το πρίσμα της διάταξης της § 1 του άρθρου 7 Ν 2112/1920, η οποία προστατεύει το «ατομικό συμβατικό κεκτημένο»⁵. Κατά τη διάταξη αυτή «*πάσα μονομερής μεταβολή των όρων της υπαλληλικής συμβάσεως, βλάπτουσα τον υπάλληλον θεωρείται ως καταγγελία ταύτης, δι' ην ισχύουν αι διατάξεις του παρόντος νόμου*».

Ο Ν 2112/1920 «περί υποχρεωτικής καταγγελίας της συμβάσεως εργασίας ιδιωτικών υπαλλήλων» συντάχθηκε από τον μετέπειτα καθηγητή συνταγματικού δικαίου στο Πανεπιστήμιο Αθηνών Αλέξανδρο Σβώλο, την εποχή που ήταν Διευθυντής Εργασίας και Κοινωνικής Πολιτικής στο Υπουργείο Εθνικής Οικονομίας⁶. Ο νόμος που απετέλεσε επί σειρά ετών έναν από τους πιο προοδευτικούς νόμους παγκοσμίως στο χώρο του Εργατικού Δικαίου⁷, ισχύει με τροποποιήσεις μέχρι σήμερα. Ως πρότυπό του, όπως αναφέρεται

4. Καρακατσάνης/Γαρδίκας, Ατομικό Εργατικό Δίκαιο, σελ. 475· Καρακατσάνης, Η μεταβολή των όρων της σχέσεως εργασίας, ΝοΒ 1970, 129· Βλαστός, Ατομικές Εργασιακές Σχέσεις: ουσιαστικά και δικονομικά ζητήματα (2005), σελ. 1139· Zöllner/Loritz/Hergenröder, Arbeitsrecht (2008), σελ. 70.

5. Μπακόπουλος, Η καταγγελία της σύμβασης εργασίας - Ζητήματα ισορροπίας αναγκαστικού δικαίου και ιδιωτικής βουλήσεως, σελ. 185.

6. Βλ. Αγαλλοπούλου, Βιογραφική αναφορά σε Κασιμάτη/Αναστασιάδη, Αλέξανδρος Σβώλος, ο συνταγματολόγος, ο πολιτικός, ο οραματιστής, σελ. 36· Καϊδατζή, Ο Αλέξανδρος Σβώλος ως πανεπιστημιακός δάσκαλος - Ακαδημαϊκή σταδιοδρομία, επιστημονικό έργο, πολιτική δράση, διώξεις (1915-1946) σε Κασιμάτη/Αναστασιάδη, Αλέξανδρος Σβώλος, ο συνταγματολόγος, ο πολιτικός, ο οραματιστής (2009), σελ. 181· Αγαλλόπουλο, Νόμος 2112/1920 «Περί υποχρεωτικής καταγγελίας της συμβάσεως εργασίας» - Μια ιστορική αναδρομή, ΕΕργΔ 1957, 579.

7. Βλ. Αγαλλοπούλου, Βιογραφική αναφορά σε Κασιμάτη/Αναστασιάδη, Αλέξανδρος Σβώλος, ο συνταγματολόγος, ο πολιτικός, ο οραματιστής, σελ. 36. Βλ. σχετικά και Μπακόπουλο, Η καταγγελία της σύμβασης εργασίας - Ζητήματα ισορροπίας αναγκαστικού δικαίου και ιδιωτικής βουλήσεως, σελ. 29-30, ο οποίος σημειώνει ότι ο νόμος διακρίνεται για την «*ρεαλιστική και με αίσθηση κοινωνικής ισορροπίας προσέγγιση του προβλήματος της καταγγελίας*», ενώ «*χαρακτηρίζεται από (αξιοζήλευτη για τα σημερινά δεδομένα) νομοτεχνική αρτιότητα και συστηματική πληρότητα*».

στην ίδια την αιτιολογική έκθεση του νόμου⁸, χρησιμοποιήθηκε κατά βάση το υπ' αρ. 1448/2.9.1917 ιταλικό βασιλικό διάταγμα⁹. Παρά το γεγονός αυτό, η διάταξη του άρθρου 7 δεν «εισήχθη» στο ελληνικό δίκαιο από το διάταγμα αυτό ή κάποιο άλλο αλλοδαπό νομοθέτημα· ήταν έμπνευσης του Έλληνα νομοθέτη¹⁰.

Για έναν αναγνώστη με περιστασιακή επαφή με το εργατικό δίκαιο ανακύπτει, ίσως, στο σημείο αυτό το ερώτημα κατά πόσον παραμένει επίκαιρο ένα ζήτημα το οποίο έχει ρυθμιστεί νομοθετικά σχεδόν έναν αιώνα πριν, αλλά και κατά πόσον υπάρχουν περιθώρια περαιτέρω έρευνας για μια νομοθετική ρύθμιση που λόγω της μακρόχρονης πορείας της είναι λογικό να έχει ήδη αποτελέσει αντικείμενο πλούσιας θεωρητικής επεξεργασίας.

Όσον αφορά το πρώτο σκέλος του ερωτήματος αυτού, η απάντηση εμπεριέχεται στην ίδια την ερώτηση: το γεγονός ότι μια νομοθετική διάταξη που ανήκει στον ελάχιστο στατικό κλάδο του εργατικού δικαίου συνεχίζει να ισχύει αμετάβλητη για ένα τόσο μεγάλο χρονικό διάστημα, καταδεικνύει τον εισέτι επίκαιρο χαρακτήρα της. Οι περιπτώσεις μονομερούς βλαπτικής μεταβολής των συμβατικών όρων εργασίας των μισθωτών, απασχολούν ιδιαίτερα συχνά την ελληνική δικαιοσύνη, κατέχοντας μια από τις πρώτες ποσοστιαίες θέσεις στο σύνολο των υποθέσεων εργατικών διαφορών που φτάνουν στα δικαστήρια¹¹. Τούτο δε ισχύει πολύ περισσότερο σε περιόδους οικονομικής αστάθειας, όπως αυτή που διανύουμε, κατά τις οποίες οι όροι εργασίας δέχονται πάντα έντονες πιέσεις. Όπως χαρακτηριστικά έχει γραφτεί, η σύμβαση εργασίας αποτελεί την «έκφραση μιας συγκεκριμένης στιγμής της κοινωνικής διαδικασίας εξέλιξης»¹². Έτσι, όροι οι οποίοι υπήρξαν ασφαλείς όσο η οικονομική κατάσταση το επέτρεπε, τίθενται υπό

8. Βλ. Αγαλλόπουλο, Νόμος 2112/1920 «Περί υποχρεωτικής καταγγελίας της συμβάσεως εργασίας» - Μια ιστορική αναδρομή, ΕΕργΔ 1957, 581 υποσ. 12.

9. Για την ακρίβεια δεν επρόκειτο περί βασιλικού διατάγματος αλλά περί διατάγματος που είχε εκδοθεί από τον αναπληρωτή του βασιλιά (decreto luogotenenziale), ένεκα της απουσίας του. Το νομοθέτημα δημοσιεύτηκε ως Decreto Luogotenenziale n. 1448 concernente provvedimenti a favore degli impiegati privati nei riguardi del caro-viveri e del licenziamento στην Gazzetta Ufficiale del Regno del' Italia, 14 settembre 1917, numero 218, σελ. 3936. Το συγκεκριμένο διάταγμα δεν μακροήμερευσε στην Ιταλία (αντικαταστάθηκε το 1919), ο ν. 2112/1920 ωστόσο, του οποίου απετέλεσε το πρότυπο, εξακολουθεί να ισχύει μέχρι σήμερα.

10. Βλ. σχετικά Αγαλλόπουλο, Η μονομερής μεταβολή των όρων της συμβάσεως εργασίας, ΑρχιδΔ 1942, 145· τον ίδιο, Νόμος 2112/1920 «Περί υποχρεωτικής καταγγελίας της συμβάσεως εργασίας» - Μια ιστορική αναδρομή, ΕΕργΔ 1957, 585.

11. Βλ. Ληξουριώτη, Μονομερής βλαπτική μεταβολή, ΕΕργΔ 1991, σελ. 1056-7.

12. Simitis, Die Faktischen Vertragsverhältnisse als Ausdruck der gewandelten sozialen Funktion der Rechtsinstitute des Privatrechts, σελ. 278.

αμφισβήτηση¹³. Το στοιχείο αυτό αποτελεί και την απάντηση στο δεύτερο σκέλος του ανωτέρω ερωτήματος. Η επιδίωξη ολοένα περισσότερης ευελιξίας από πλευράς εργοδότη οδηγεί στη δημιουργία συνεχώς νέων κινδύνων για τους εργαζομένους. Κίνδυνοι που απασχολούν σήμερα θεωρία και νομολογία, ίσως να μην υπήρχαν καν ή να μην είχαν γίνει επαρκώς αντιληπτοί πριν από μερικά χρόνια. Αυτός είναι και ο λόγος που επιχειρείται με την παρούσα μελέτη μια ακόμα προσπάθεια επισκόπησης των κυριοτέρων ζητημάτων που αφορούν τη μονομερή βλαπτική μεταβολή των συμβατικών όρων εργασίας, με έμφαση σε αυτά που απασχολούν περισσότερο σήμερα την επιστήμη του εργατικού δικαίου αλλά και τη νομολογία.

Το μεθοδολογικό μονοπάτι που θα ακολουθηθεί στη μελέτη αυτή θα είναι το εξής: Κατ' αρχάς θα ερευνηθούν οι επί μέρους προϋποθέσεις εφαρμογής της διάταξης του άρθρου 7 Ν 2112/1920. Εν συνεχεία θα εκτεθούν οι συνέπειες της μονομερούς βλαπτικής μεταβολής και θα επισημανθεί η σημασία της παρεχόμενης προστασίας. Θα ακολουθήσει μια ειδικότερη αναφορά σε επί μέρους περιπτώσεις μονομερούς βλαπτικής μεταβολής, ενώ στο τέλος θα επιχειρηθεί η αξιολόγηση της παρεχόμενης προστασίας.

13. Πρβλ. Παπαδημητρίου, Εργοδοτικές αποφάσεις εν όψει της οικονομικής κρίσεως, ΔΕΝ 2009, 1378.

§2 | Βασικοί άξονες της προβληματικής

Στο σημείο αυτό και πριν προχωρήσουμε περαιτέρω, θα ήταν χρήσιμο να γίνει αναφορά στις εν γένει δυνατότητες μεταβολής που υπάρχουν στο επίπεδο της ατομικής σύμβασης εργασίας. Οι δυνατότητες αυτές είναι συγκεκριμένες.

Μεταβολή εργασιακών όρων μπορεί να επέλθει εγκύτως¹⁴: α) με κοινή συμφωνία των μερών και σύναψη νέας τροποποιητικής σύμβασης, β) με την πάροδο του ορισμένου χρόνου διάρκειας που έχει συμφωνηθεί για τη σύμβαση εργασίας ή για όρους αυτής¹⁵, γ) με τροποποιητική καταγγελία, δ) με τη νόμιμη άσκηση του διευθυντικού δικαιώματος του εργοδότη ε) με ενέργεια του ενός αντισυμβαλλομένου (κατά κανόνα του εργοδότη), εφόσον τέτοιο δικαίωμα παρέχεται σε αυτόν δυνάμει εγκύτως συναφθείσας ρήτρας και το δικαίωμα αυτό δεν ασκείται καταχρηστικά.

Στο παραπάνω πλαίσιο και με ανάστροφη οπτική γωνία, ζητήματα εφαρμογής της διάταξης του άρθρου 7 Ν 2112/1920 εγείρουν: i) οι ενέργειες του εργοδότη οι οποίες κείνται εκτός του ρυθμιστικού πεδίου του διευθυντικού δικαιώματος, ii) οι ενέργειες του εργοδότη οι οποίες βρίσκονται μεν εντός του ρυθμιστικού πεδίου άσκησης του διευθυντικού δικαιώματος, αλλά πραγματοποιούνται με καταχρηστική άσκηση του δικαιώματος αυτού iii) οι ενέργειες του εργοδότη οι οποίες πραγματοποιούνται δυνάμει άκυρων συμβατικών ρητρών και iv) οι ενέργειες του εργοδότη οι οποίες πραγματοποιούνται μεν δυνάμει έγκυρων συμβατικών ρητρών, γίνονται δε καταχρηστικά. Τούτοι είναι και οι βασικοί άξονες της εξεταζόμενης στην παρούσα μελέτη προβληματικής.

14. Βλ. σχετικά *Λεβέντη*, Η μεταβολή των όρων της συμβάσεως εξαρτημένης εργασίας, σελ. 63-4· τον ίδιο σε *Λεβέντη/Παπαδημητρίου*, Ατομικό Εργατικό Δίκαιο, σελ. 673· *Ζερδελή*, Το δίκαιο της καταγγελίας της σύμβασης εξαρτημένης εργασίας (2002), σελ. 658.

15. Βλ. περισσότερα σε *Λεβέντη*, Η μεταβολή των όρων της συμβάσεως εξαρτημένης εργασίας, σελ. 148 επ. και ιδίως σελ. 157· *Ζερδελή*, Εργατικό Δίκαιο: ατομικές εργασιακές σχέσεις (2015), σελ. 475-6 και ενδεικτικά από τη γερμανική θεωρία *Preis*, *Der Arbeitsvertrag* (2011), σελ. 1617 επ..

§3 | Οι προϋποθέσεις της διάταξης της § 1 του άρθρου 7 Ν 2112/1920

Το πραγματικό του κανόνα δικαίου που θέτει η διάταξη του άρθρου 7 § 1 του νόμου 2112/1920 προϋποθέτει μονομερή βλαπτική μεταβολή των συμβατικών όρων εργασίας. Τέσσερις λοιπόν είναι οι προϋποθέσεις που θα πρέπει να πληρούνται για να έχει ο εργαζόμενος το δικαίωμα να θεωρήσει ως καταγγελία την εργοδοτικής προελεύσεως μεταβολή: I) ύπαρξη σύμβασης εργασίας, II) μεταβολή των όρων της, που να είναι III) μονομερής και IV) βλαπτική.

I. Σύμβαση εργασίας

1. Σύμβαση εξαρτημένης εργασίας

Θα πρέπει κατ' αρχάς να σημειωθεί ότι απαραίτητη προϋπόθεση για την εφαρμογή της υπό εξέταση διάταξης είναι η ύπαρξη σύμβασης εξαρτημένης¹⁶ εργασίας¹⁷. Τούτο άλλωστε ισχύει κατ' αρχήν για όλους τους κανόνες του εργατικού δικαίου¹⁸. Με σύμβαση εξαρτημένης εργασίας συνδέονται και οι διευθύνοντες υπάλληλοι, οι υπάλληλοι δηλαδή στους οποίους, λόγω των εξαιρετικών προσόντων που διαθέτουν ή της ιδιαίτερης εμπιστοσύνης του εργοδότη προς αυτούς ανατίθενται καθήκοντα γενικότερης διευθύνσεως της όλης επιχείρησης ή σημαντικού τομέα αυτής και εποπτείας του προσωπικού έτσι ώστε να επηρεάζουν αποφασιστικά τις κατευθύνσεις και την εξέλιξη της επιχείρησης, αλλά και να διακρίνονται εμφανώς από τους άλλους υπαλλήλους διότι ασκούν σε μεγάλο βαθμό καθήκοντα του εργοδότη¹⁹. Τα πρόσωπα αυτά αν και εξαιρούνται της εφαρμογής ορισμένων

16. Για την έννοια της εξάρτησης βλ. κατωτέρω § 3 III 3 α.

17. Βλ. επίσης κατωτέρω § 3 I 5 για την ανάλογη εφαρμογή της διάταξης και στην περίπτωση της έμμισθης εντολής δικηγόρου.

18. Βλ. σχετικά *Κουκιάδη*, Εργατικό Δίκαιο: Ατομικές εργασιακές σχέσεις και το δικαίο της ευελιξίας της εργασίας (2014), σελ. 19, 267· *Λεβέντη σε Λεβέντη/Παπαδημητρίου*, Ατομικό Εργατικό Δίκαιο, σελ. 1, 54· ΑΠ 1500/2012, ΝΟΜΟΣ.

19. Βλ. ενδεικτικά ΑΠ 447/2015, ΔΕΝ 2015, 1445· ΑΠ 980/2013, ΔΕΝ 2013, 1430· ΑΠ 1467/2012, ΔΕΝ 2013, 956· ΑΠ 1262/2012, ΔΕΝ 2013, 955· ΑΠ 636/2009, ΤΝΠΔΣΑ· ΑΠ 178/2008, ΤΝΠΔΣΑ. Όπως πάντως επισημαίνεται και στην ΑΠ 1467/2012, ΔΕΝ 2013, 956, δεν αρκεί απλώς η κατοχή διευθυντικής θέσης για έχει ένας μισθωτός την ιδιότητα του διευθύνοντος υπαλλήλου. Βλ. περισσότερα για τα διάφορα κριτή-

διατάξεων του εργατικού δικαίου²⁰, δεν εξαιρούνται ωστόσο από την εφαρμογή της διάταξης του άρθρου 7 του Ν 2112/1920 για τη μονομερή βλαπτική μεταβολή των συμβατικών όρων εργασίας τους²¹. Σε αντίθεση με τους διευθύνοντες υπαλλήλους δεν συνδέονται κατ' αρχήν με σύμβαση εργασίας οι διευθύνοντες σύμβουλοι μιας ανώνυμης εταιρίας για τις υπηρεσίες που παρέχουν σε αυτή²², αλλά και γενικότερα τα πρόσωπα που ασκούν πρωτογενώς (και όχι κατά παραχώρηση από τον εργοδότη) εργοδοτικές εξουσίες και τα οποία χαρακτηρίζονται συχνά στη θεωρία ως «συγκεκριμένοι εργοδότες»²³.

ρια για το χαρακτηρισμό ενός μισθωτού ως διευθύνοντος υπαλλήλου σε *Σιδέρη*, Το εργασιακό καθεστώς των διευθυνόντων υπαλλήλων, σελ. 57 επ.· *Παπαδημητρίου*, Οι διευθύνοντες υπάλληλοι και το εργατικό δίκαιο, ΔΕΝ 1994,1139 επ.· *τον ίδιο* σε *Λεβέντη / Παπαδημητρίου*, Ατομικό Εργατικό Δίκαιο, σελ. 282 επ.· *Καζάκο*, Διευθυντικός υπάλληλος με αρμοδιότητες διευθύνοντος συμβούλου σε ανώνυμη τραπεζική εταιρία (γνωμοδότηση), ΕΕργΔ 1998,101 επ.· *Κουκιάδη*, Εργατικό Δίκαιο: Ατομικές εργασιακές σχέσεις και το δίκαιο της ευελιξίας της εργασίας (2014), σελ. 307 επ.

20. Όπως π.χ. των διατάξεων που αφορούν την υπερεργασία ή την υπερωριακή απασχόληση, την απασχόληση τις Κυριακές, τις αργίες και τη νύχτα, της διάταξης του άρθρου 659 για συμπληρωματική αμοιβή σε περίπτωση παροχής πρόσθετης εργασίας, των διατάξεων που προβλέπουν πρόσθετη αποζημίωση για εκτός έδρας διανυκτέρευση κ.α.. Βλ. περισσότερα, με πλούσιες παραπομπές στη νομολογία, αντί περισσότερων, *Παπαδημητρίου* σε *Λεβέντη/Παπαδημητρίου*, Ατομικό Εργατικό Δίκαιο, σελ. 288-9 καθώς και *Σιδέρη*, Το εργασιακό καθεστώς των διευθυνόντων υπαλλήλων, σελ. 72 επ.
21. Βλ. *Σιδέρη*, Το εργασιακό καθεστώς των διευθυνόντων υπαλλήλων, σελ. 94, 100.
22. Βλ. ΑΠ 1262/2012, ΔΕΝ 2013,955· ΑΠ 544/2010, ΤΝΠΔΣΑ· ΑΠ 87/2009, ΤΝΠΔΣΑ· ΜονΕφΑθ 4711/2015, ΔΕΝ 2016,399. Τα πρόσωπα αυτά, εάν δεν αμείβονται, συνδέονται με την εταιρία με σχέση εντολής, ενώ εάν αμείβονται με σχέση παροχής ανεξαρτήτων υπηρεσιών. Δεν αποκλείεται πάντως παράλληλα με τις σχέσεις αυτές να υπάρχει συμβατική σύνδεση και με σχέση εξαρτημένης εργασίας, βλ. τις ΑΠ 544/2010, ΤΝΠΔΣΑ· ΑΠ 87/2009, ΤΝΠΔΣΑ· ΜονΕφΑθ 4711/2015, ΔΕΝ 2016,399 καθώς και *Καζάκο*, Διευθυντικός υπάλληλος με αρμοδιότητες διευθύνοντος συμβούλου σε ανώνυμη τραπεζική εταιρία (γνωμοδότηση), ΕΕργΔ 1998,97 επ.· *Σιδέρη*, Το εργασιακό καθεστώς των διευθυνόντων υπαλλήλων, σελ. 61 επ.
23. Βλ. περισσότερα σε *Κουκιάδη*, Εργατικό Δίκαιο: Ατομικές εργασιακές σχέσεις και το δίκαιο της ευελιξίας της εργασίας (2014), σελ. 310· *τον ίδιο*, Τριμερείς σχέσεις εκ παροχής εργασίας, σελ. 55, 58 επ.· *Ζερδελή*, Ανάκληση διευθύνοντος συμβούλου και λύση της υποκείμενης σχέσης - Διάκριση οργανικής σχέσης μέλους Δ.Σ. ανώνυμης εταιρίας από την ειδική σχέση του άρθρου 24 παρ. 3 του Ν 2190/1920 (γνωμοδότηση), ΕΕργΔ 2013,1375. Σε κάθε περίπτωση τόσο οι διευθύνοντες υπάλληλοι όσο και οι «συγκεκριμένοι εργοδότες» είναι δυνατόν ασκώντας εργοδοτικές εξουσίες (δευτερογενώς ή πρωτογενώς αντίστοιχα) να επιφέρουν βλαπτικές μεταβολές σε συμβάσεις εργασίας άλλων μισθωτών, βλ. και κατωτέρω § 3 ΙΙΙ 3 Β.

2. Υπάλληλοι και εργατοτεχνίτες

Η διάταξη του άρθρου 7 § 1 του νόμου 2112/1920 κάνει λόγο για «υπαλληλική σύμβαση». Αντίστοιχη διάταξη δεν είχε περιληφθεί στο β.δ. της 16/18.7.1920 που αφορά την καταγγελία της σύμβασης εργασίας των εργατοτεχνιτών και για το λόγο τούτο είχε παλαιότερα υποστηριχθεί η άποψη ότι η διάταξη του άρθρου 7 § 1 Ν 2112/1920 εφαρμόζεται μόνο στις συμβάσεις εργασίας των ιδιωτικών υπαλλήλων²⁴. Πλέον γίνεται δεκτό ότι για την ταυτότητα του νομικού λόγου η συγκεκριμένη διάταξη εφαρμόζεται και στις συμβάσεις εργασίας των εργατοτεχνιτών²⁵.

3. Ορισμένου ή αορίστου χρόνου;

Η εν λόγω διάταξη εφαρμόζεται μόνο στις συμβάσεις εργασίας αορίστου χρόνου ενώ δεν έχει εφαρμογή στις συμβάσεις εργασίας ορισμένου χρόνου²⁶. Χαρακτηριστικά έχει κριθεί (ο τονισμός δικός μου)²⁷ ότι «Από τις

24. Έτσι Αγαλλόπουλος, Η μονομερής μεταβολή των όρων της συμβάσεως εργασίας, Αρχιδδ 1942,146· Σακελλαρόπουλος, Νομικά πλάσματα εις το εργατικόν δίκαιον, ΕΕργΔ 1949,138.

25. Βλ. σχετικά ΑΠ 162/1993, ΤΝΠΔΣΑ· ΑΠ 349/1953, ΔΕΝ 1953, 399· ΕφΑθ 6140/1985, ΔΕΝ 1985, 968 και αντί πολλών Καρακατσάνη/Γαρδίκια, Ατομικό Εργατικό Δίκαιο, σελ. 477. Ο Ν 2112/1920 δεν εφαρμόζεται στη σύμβαση ναυτικής εργασίας (σύμβαση ναυτολόγησης) όπου εφαρμόζονται οι διατάξεις του ΚΙΝΔ, βλ. Κιάντου - Παμπούκη, Ναυτικό Δίκαιο τ. 1 (2005), σελ. 258 επ.· Λεβέντη σε Λεβέντη/Παπαδημητρίου, Ατομικό Εργατικό Δίκαιο, σελ. 95 επ.. Για κατηγορίες προσώπων που εξαιρούνται γενικά από την εφαρμογή του Ν 2112/1920, βλ. περισσότερα σε Κουκιάδη, Εργατικό Δίκαιο: Ατομικές εργασιακές σχέσεις και το δίκαιο της ευελιξίας της εργασίας (2014), σελ. 893-4.

26. ΑΠ 349/2014, ΔΕΝ 2014, 427· ΑΠ 2086/2007, ΕΕργΔ 2008,1245· ΑΠ 2025/2006, ΤΝΠΔΣΑ· ΑΠ 907/2004, ΤΝΠΔΣΑ· ΑΠ 94/1995, ΤΝΠΔΣΑ· ΑΠ 644/1990, ΕΕργΔ 1992,186· ΕφΘεσ 234/2007, ΔΕΝ 2008,1275· ΕφΑθ 6889/2006, ΕΛΛΔνη 2008,263· ΕφΑθ 6067/1996, ΕΛΛΔνη 1997,905· ΕφΑθ 2099/1994, ΤΝΠΔΣΑ. Βλ. όμως και την ΑΠ 1592/2002, ΤΝΠΔΣΑ στην οποία ο Άρειος Πάγος εξετάζει την ορθή η εφαρμογή της διάταξης του άρθρου 7 Ν 2112/1920 παρόλο που η σύμβαση που συνδέει μισθωτό και εργοδότη είναι ορισμένου χρόνου. Πρβλ. και τις ΑΠ 1696/2011, ΕΕργΔ 2013,421· ΑΠ 1036/1997, ΔΕΝ 1998,214, με σημείωση σύνταξης. Εφαρμοστέα θα είναι πάντως η διάταξη εάν αλληπάλληλες συμβάσεις εργασίας χαρακτηρισθείσες από τα μέρη ως ορισμένου χρόνου υποκρύπτουν μια ενιαία σύμβαση αορίστου χρόνου, κάτι που θα συμβαίνει εάν ο καθορισμός της ορισμένης διάρκειας δεν δικαιολογείται από τη φύση της συμβάσεως αλλά τέθηκε σκόπιμα με σκοπό καταστρατήγησης του νόμου περί καταγγελίας, βλ. την ΑΠ 1284/2013, ΕΕργΔ 2013,1195. Ιδιαίτερη περίπτωση μονομερούς βλαπτικής μεταβολής αποτελεί η περίπτωση κατά την οποία ο εργοδότης χαρακτηρίζει τη σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου ως ορισμένου χρόνου, βλ. ΑΠ 632/1994, ΕΕργΔ 1996,76· πρβλ. σχετικά και Pelissier/Supiot/Jeammaud, Droit du travail (2008), σελ. 756.

27. ΑΠ 644/1990, ΕΕργΔ 1992,186.

διατάξεις των άρθρων 1 και 8 εδ. δεύτερο²⁸ του Ν 2112/1920, οι οποίες ορίζουν η πρώτη ότι “Απόλυσις ιδιωτικού υπαλλήλου όστις προσελήφθη επί χρόνω μη ωρισμένω, εφ’ όσον ούτος διήρκεσε υπέρ τους δύο μήνας δεν δύναται να λάβη χώραν άνευ προηγουμένης εγγράφου καταγγελίας...” και η δεύτερη ότι “Αι διατάξεις του νόμου τούτου εφαρμόζονται ωσαύτως και επί συμβάσεων εργασίας με ωρισμένην χρονική διάρκεια, εάν ο καθορισμός της διάρκειας ταύτης δεν δικαιολογείται εκ της φύσεώς της συμβάσεως, αλλ’ ετέθη σκοπίμως προς καταστρατήγησιν, των περί υποχρεωτικής καταγγελίας της υπαλληλικής συμβάσεως διατάξεων του παρόντος νόμου”, συνάγεται σαφώς ότι **οι διατάξεις του νόμου αυτού έχουν εφαρμογήν, μόνο επί συμβάσεων εργασίας αορίστου χρόνου και ουχί επί εργασιακών σχέσεων ορισμένου χρόνου**».

Σε περίπτωση μονομερούς βλαπτικής μεταβολής σε σύμβαση ορισμένου χρόνου, εφαρμόζονται τα άρθρα 672-4 ΑΚ²⁹. Το άρθρο 672 ΑΚ προβλέπει ότι «Καθένα από τα μέρη έχει δικαίωμα σε κάθε περίπτωση να καταγγείλει οποτεδήποτε τη σύμβαση για σπουδαίο λόγο, χωρίς να τηρήσει προθεσμία. Το δικαίωμα αυτό δεν μπορεί να αποκλειστεί με συμφωνία». Σπουδαίο λόγο κατά τη νομολογία αποτελούν τα περιστατικά εκείνα ή και το μεμονωμένο περιστατικό, εξαιτίας των οποίων δεν είναι δυνατόν, κατ’ αντικειμενική κρίση, σύμφωνα με την καλή πίστη και τα χρηστά ήθη, να αξιωθεί από οποιοδήποτε από τα συμβαλλόμενα μέρη η συνέχιση της σύμβασης μέχρι τη συμφωνημένη ή εκ του νόμου υποχρεωτική λήξη της, αφού ληφθεί υπ’ όψιν το σύνολο της συγκεκριμένης περίπτωσης³⁰. Ο σπουδαίος λόγος δεν είναι απαραίτητο να έχει ως αιτία μόνο την ουσιώδη παράβαση των συμβατικών υποχρεώσεων ή την επέλευση ζημίας, αλλά και οποιαδήποτε συμπεριφορά (ακόμα και ανυπαίτια) του ενός από τους συμβαλλομένους που να έχει τέτοια σημασία για τη λειτουργία της σύμβασης, ώστε αφού ληφθούν υπ’ όψιν οι περιστάσεις που συντρέχουν σε κάθε περίπτωση καθώς και ο χαρακτήρας της σχέσης εργασίας, που προϋποθέτει την ύπαρξη αμοιβαίας εμπιστοσύνης, να μην είναι πλέον δυνατή η διατήρηση της σχέσης αυτής³¹. Κατά το άρθρο 673 ΑΚ, πάντως, «Αν ο σπουδαίος λόγος, για τον οποίο έγινε η καταγγελία συνίσταται σε αθέτηση της σύμβασης, εκείνος που την αθέτησε έχει υποχρέωση σε αποζημίωση».

28. Ορθόν: 8 § 3.

29. Βλ. τις παραπομπές της υποσ. 32 και ακόμα Βλαστό, Ατομικές Εργασιακές Σχέσεις: ουσιαστικά και δικονομικά ζητήματα (2005), σελ. 1140.

30. Βλ. ΑΠ 1696/2011, ΕΕργΔ 2013,421· ΑΠ 14/1999, ΕΕργΔ 2001,16, με σχόλιο Βλαστού.

31. Βλ. σχετικά ΟΛΑΠ 10/1995, ΤΝΠΔΣΑ· ΑΠ 1696/2011, ΕΕργΔ 2013,421· ΑΠ 321/2000, ΤΝΠΔΣΑ.

Σύμφωνα με όσα προαναφέρθηκαν γίνεται δεκτό ότι ο μισθωτός που συνδέεται με τον εργοδότη με σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου, έχει, σε περίπτωση μονομερούς βλαπτικής μεταβολής, το δικαίωμα να καταγγείλει τη σύμβαση εργασίας του θεωρώντας τη μονομερή βλαπτική μεταβολή ως σπουδαίο λόγο καταγγελίας, ζητώντας παράλληλα αποζημίωση για αθέτηση της σύμβασης³². Η αποζημίωση αυτή συνίσταται στους μισθούς που θα ελάμβανε ο μισθωτός κατά το από της καταγγελίας της συμβάσεως μέχρι τη λήξη του χρόνου της χρονικό διάστημα³³. Εάν ο εργαζόμενος επιλέξει να διεκδικήσει αποζημίωση και τελικά κριθεί ότι ο εργοδότης δεν είχε αθετήσει τη σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου, η καταγγελία από πλευράς μισθωτού χωρίς σπουδαίο λόγο μπορεί να θεωρηθεί αυτή πλέον ως αθέτηση της σύμβασης και σπουδαίος λόγος, παρέχοντας στον εργοδότη δικαίωμα να καταγγείλει αυτός τη σύμβαση³⁴.

Σε κάθε περίπτωση, ο μισθωτός έχει και τη δυνατότητα να εμμένει στην τήρηση των συμφωνημένων όρων εργασίας, συνεχίζοντας να προσφέρει την εργασία του κατά το προ της μεταβολής καθεστώς, θέτοντας έτσι τον εργοδότη σε υπερημερία κατ' άρθρον 656 ΑΚ³⁵. Εάν αποχωρήσει χωρίς προηγουμένως να καταγγείλει για σπουδαίο λόγο τη σύμβαση, τότε δεν θα δικαιούται να ζητήσει αποζημίωση ή μισθούς υπερημερίας μιας και στην περίπτωση αυτή δεν ισχύουν όσα θα ίσχυαν αν η σύμβαση ήταν αορίστου χρόνου³⁶. Γίνεται πάντως δεκτό ότι σε περίπτωση καταγγελίας της σύμβα-

32. ΑΠ 349/2014, ΔΕΝ 2014, 427, κατά την οποία προϋποθέσεις της αποζημιώσεως του μισθωτού είναι 1) ενεργός σύμβαση εργασίας, 2) αθέτηση της συμβάσεως εκ μέρους του εργοδότη και 3) καταγγελία αυτής εκ μέρους του μισθωτού. ΑΠ 2086/2007, ΕΕργΔ 2008, 1245. ΑΠ 907/2004, ΤΝΠΔΣΑ. ΑΠ 1036/1997, ΔΕΝ 1998, 214, με σημείωση σύνταξης. ΕφΘεσ 234/2007, ΔΕΝ 2008, 1275. ΕφΑθ 6067/1996, ΕλλΔνη 1997, 905. Βλ. και Γκούτο, Εργατικό δίκαιο: εισαγωγή, ατομική σχέση εργασίας, σελ. 226. τον ίδιο, Μονομερής βλαπτική μεταβολή της σχέσεως εργασίας, ΔΕΝ 2001, 12. Μπακόπουλο, Η καταγγελία της σύμβασης εργασίας - Ζητήματα ισορροπίας αναγκαστικού δικαίου και ιδιωτικής βουλήσεως, σελ. 184. Βλαστό, Καταγγελία συμβάσεως για σπουδαίο λόγο - Έννοια σπουδαίου λόγου και συνέπειες, ΕΕργΔ 2001, 14.

33. ΟΛΑΠ 6/1989, ΕΕργΔ 1990, 178. ΑΠ 349/2014, ΔΕΝ 2014, 427. ΑΠ 2086/2007, ΕΕργΔ 2008, 1245. ΑΠ 907/2004, ΤΝΠΔΣΑ. ΑΠ 94/1995, ΤΝΠΔΣΑ. ΑΠ 1508/1990, ΕΕργΔ 1991, 818, όπου σημειώνεται ότι ο μισθωτός μπορεί να ζητήσει αποζημίωση και για κάθε άλλη ζημία που έπαθε από την αθέτηση της σύμβασης. ΕφΘεσ 234/2007, ΔΕΝ 2008, 1275. Βλ. και Γκούτο, Εργατικό δίκαιο: εισαγωγή, ατομική σχέση εργασίας, σελ. 226.

34. Γκούτος, Μονομερής βλαπτική μεταβολή της σχέσεως εργασίας, ΔΕΝ 2001, 13.

35. Βλ. ΑΠ 349/2014, ΔΕΝ 2014, 427. ΑΠ 2086/2007, ΕΕργΔ 2008, 1244.

36. ΑΠ 94/1995, ΤΝΠΔΣΑ. ΕφΘεσ 234/2007, ΔΕΝ 2008, 1275. Για τις δυνατότητες του μισθωτού σε περίπτωση μονομερούς βλαπτικής μεταβολής σύμβασης αορίστου χρόνου, βλ. κατωτέρω § 4 II.

σης για σπουδαίο λόγο, ο σπουδαίος αυτός λόγος δεν είναι αναγκαίο να εκτίθεται στο έγγραφο της καταγγελίας ούτε είναι αναγκαίο να εκτίθενται τα περιστατικά που τον θεμελιώνουν³⁷.

4. Σύμβαση εργασίας ενεργός και έγκυρη

Η εφαρμογή της διάταξης του άρθρου 7 Ν 2112/1920 προϋποθέτει έγκυρη σύμβαση εργασίας³⁸. Παρότι από την απολύτως κρατούσα σήμερα άποψη γίνεται δεκτό ότι οι κανόνες του εργατικού δικαίου εφαρμόζονται και επί ακύρων συμβάσεων εργασίας για το χρονικό διάστημα που λειτουργούν³⁹, ωστόσο τούτο δεν μπορεί να γίνει δεκτό για τη διάταξη του άρθρου 7 Ν 2112/1920. Η διάταξη αυτή αναπτύσσει συχνά μια προληπτική - προστατευτική της θέσης⁴⁰ του μισθωτού λειτουργία, αναγκάζοντας τον εργοδότη, έστω υπό το φόβο της καταβολής αποζημίωσης, να σέβεται τους συμβατικούς όρους εργασίας του μισθωτού. Δεν φαίνεται, όμως, ορθό να δεχτούμε ότι μπορεί να θωρακίζει απέναντι σε μεταβολές, άκυρες συμβάσεις ή άκυρους συμβατικούς όρους, συμβάλλοντας, κατ' αποτέλεσμα, στην μακροήμερευση σχέσεων που ο νομοθέτης αποδοκιμάζει. Σε κάθε περίπτωση, εάν δεχθεί κανείς την προστατευτικότερη για το μισθωτό αντί-

37. ΑΠ 1696/2011, ΕΕργΔ 2013,421.

38. Βλ. *Καποδίστρια* σε ΕρμΑΚ, εισαγωγή άρθρων 669-678 αρ. 77· *Αγραφιώτη*, Η καταγγελία της σχέσεως εξαρτημένης εργασίας αορίστου χρόνου, σελ. 160· *Βλαστό*, Μονομερής βλαπτική μεταβολή συμβάσεως - Δικαιώματα εργαζομένου για απόκρουσή της, ΕΕργΔ 2000, 154· *Καρακατσάνη/Γαρδίκη*, Ατομικό Εργατικό Δίκαιο, σελ. 477, με περαιτέρω παραπομπές. Έτσι ΑΠ 1613/2011, ΝΟΜΟΣ· ΑΠ 1615/1998, ΔΕΝ 1999,419· ΑΠ 42/1959, ΕΕργΔ 1959, 247· ΕφΠατ 1079/2004, ΝΟΜΟΣ· Μον-ΠρΚαΒ 100/2000, ΝΟΜΟΣ. Contra όμως προσφάτως ΑΠ 24/2014, ΕΕργΔ 2014,1372, με σύμφωνο σχόλιο *Μπουμπουχερόπουλου* καθώς και *Βλασσόπουλος*, Η μονομερής βλαπτική μεταβολή των όρων της σύμβασης εξαρτημένης εργασίας αορίστου χρόνου και η τροποποιητική καταγγελία, σελ. 40· *Μπουμπουχερόπουλος*, Ενστάσεις επί αξιώσεων από μονομερή βλαπτική μεταβολή σε *Ληξουριώτη*, Ενστάσεις Εργατικού Δικαίου, σελ. 117, υποσ. 33.

39. Βλ. *Κουκιάδη*, Εργατικό Δίκαιο: Ατομικές εργασιακές σχέσεις και το δίκαιο της ευελιξίας της εργασίας (2014), σελ. 260 επ.· *Ζερδελή*, Εργατικό Δίκαιο: Ατομικές Εργασιακές Σχέσεις (2015), σελ. 354 επ.· *Λεβέντη* σε *Λεβέντη/Παπαδημητρίου*, Ατομικό Εργατικό Δίκαιο, σελ. 319-321, με επιπλέον παραπομπές σε θεωρία και νομολογία.

40. Βλ. σχετικά *Καρακατσάνη*, Η έννομος τάξις της εκμεταλλεύσεως: περί των εξουσιών του εργοδότη, σελ. 190, ο οποίος επισημαίνει ότι το δικαίωμα του μισθωτού στη θέση του περιλαμβάνει προστασία όχι μόνο έναντι της αποβολής αλλά και έναντι της διαταράξεως. Η παρεχόμενη προστασία βέβαια κρίνεται ανεπαρκής καθόσον, εν τέλει, η διάταξη του άρθρου 7 Ν 2112/1920 δεν εξασφαλίζει το αμετάβλητο των συμβατικών όρων, παρά μόνο αποτρέπει τον εργοδότη από τη μεταβολή τους, βλ. περισσότερα κατωτέρω § 9.

θετη άποψη, οι δυνατότητες του μισθωτού εκ της διάταξης του άρθρου 7 Ν 2112/1920⁴¹ θα πρέπει να περιοριστούν στο να θεωρήσει αυτός τη μονομερή βλαπτική μεταβολή ως καταγγελία και να διεκδικήσει αποζημίωση απόλυσης⁴², καθόσον δεν νοείται ως δυνατότητα η εμμονή του μισθωτού στην τήρηση των προ της μεταβολής όρων της άκυρης σύμβασης εργασίας και της θέσης, έτσι, του εργοδότη σε υπερημερία, αφού η υπερημερία του εργοδότη προϋποθέτει έγκυρη σύμβαση⁴³.

Περαιτέρω η σύμβαση εργασίας θα πρέπει να είναι και ενεργός. Έτσι, έχει κριθεί ότι δεν αποτελεί καν μεταβολή όρων της εργασιακής συμβάσεως (οπότε δεν μπορεί να γίνει και λόγος περί μονομερούς βλαπτικής μεταβολής) η, μετά τη λήξη της συμβατικά καθορισμένης θητείας του μισθωτού ως προϊστάμενου τμήματος ή υπηρεσίας της επιχειρήσεως, μη ανανέωση της θητείας του για περαιτέρω χρόνο, δεδομένου ότι με τη λήξη της θητείας μεσολάβησε αυτοδίκαιη παύση των όρων εργασίας στη συγκεκριμένη θέση⁴⁴. Σε περίπτωση τακτικής καταγγελίας της σύμβασης εργασίας, η σύμβαση εργασίας θα είναι ενεργός κατά το διάστημα ανάμεσα στην προειδοποίηση και την επέλευση των αποτελεσμάτων της καταγγελίας⁴⁵.

41. Βλ. επ' αυτών κατωτέρω υπό § 4 II 1.

42. Δυνατότητα που και χωρίς την εφαρμογή της διάταξης του άρθρου 7 Ν 2112/1920 έχει βεβαίως ο μισθωτός, οπότε, όμως, θα έχει το βάρος να αποδείξει ότι η μονομερής βλαπτική μεταβολή που έλαβε χώρα συνιστά σιωπηρή καταγγελία από την πλευρά του εργοδότη.

43. ΑΠ 1022/1993, ΤΝΠΔΣΑ· *Λεβέντης σε Λεβέντη / Παπαδημητρίου*, Ατομικό Εργατικό Δίκαιο, σελ. 324. Πρβλ. ΑΠ 131/2015, ΕΕργΔ 2015,468.

44. ΑΠ 2086/2007, ΕΕργΔ 2008,1244, κατά την οποία δεν νοείται μεταβολή ανύπαρκτων συμβατικών όρων εργασίας. Σημειώνεται, περαιτέρω, στην απόφαση ότι μονομερής βλαπτική μεταβολή λόγω καταχρηστικής άσκησης του διευθυντικού δικαιώματος δεν μπορεί να θεμελιωθεί ούτε στην άρνηση του εργοδότη να επαναστοποθετήσει το μισθωτό στην ίδια θέση εφόσον η θέση αυτή δεν συμπληρώθηκε με την τοποθέτηση άλλου εργαζομένου. Στο ίδιο πνεύμα με την ΑΠ 2086/2007 και η ΑΠ 578/2007, ΤΝΠΔΣΑ, σχετικά με τους εργαζόμενους στο ΚΤΕΛ, όπου σημειώνεται ότι η μονομερής βλαπτική μεταβολή προϋποθέτει «υφιστάμενη εργασιακή σχέση».

45. Έτσι ΑΠ 55/2015, ΔΕΝ 2015,1059· *Καρακατσάνης/Γαρδίκας*, Ατομικό Εργατικό Δίκαιο, σελ. 536· *Λεβέντης σε Λεβέντη/Παπαδημητρίου*, Ατομικό Εργατικό Δίκαιο, σελ. 828· *Μπακόπουλος*, Η καταγγελία της σύμβασης εργασίας - Ζητήματα ισορροπίας αναγκαστικού δικαίου και ιδιωτικής βουλήσεως, σελ. 44-5· Αλλ. ΔΕΝ 2011,908. Βλ. όμως *Κουκιάδη*, Εργατικό Δίκαιο: Ατομικές εργασιακές σχέσεις και το δίκαιο της ευελιξίας της εργασίας (2014), σελ. 904, ο οποίος ενώ συμφωνεί ότι η σύμβαση συνεχίζει κανονικά τη λειτουργία της κατά το χρονικό διάστημα ανάμεσα στην προειδοποίηση και την επέλευση των αποτελεσμάτων της καταγγελίας, είναι, εντούτοις, της άποψης ότι κατά το διάστημα αυτό επέρχεται περιορισμός του διευθυντικού δικαιώματος του εργοδότη και ο τελευταίος χάνει τη δυνατότητα μεταβολής των όρων εργασίας του μισθωτού. Ορθότερη φαίνεται η αντίθετη άποψη, από

5. Έμμισθη εντολή δικηγόρου

Κατά τη νομολογία η διάταξη της § 2 του άρθρου 7 Ν 2112/1920 εφαρμόζεται αναλόγως και στην περίπτωση της παροχής νομικών υπηρεσιών από δικηγόρο.

Όπως έχει κρίνει ο Άρειος Πάγος⁴⁶: «Κατά τη διάταξη του άρθρου 63 § 5 περ. 4 του Κώδικα των Δικηγόρων (ΝΔ 3026/1954)⁴⁷, η σύμβαση παροχής νομικών υπηρεσιών από δικηγόρο για αόριστο χρόνο λύεται με καταγγελία του εντολέα ή του εντολοδόχου. Κατά δε τη διάταξη του άρθρου 94 § 1 ίδιου Κώδικα⁴⁸, ο δικηγόρος, του οποίου καταγγέλλεται η σύμβαση, δικαιούται να λάβει από τον εντολέα του την προβλεπόμενη στο άρθρο αυτό αποζημίωση και σε περίπτωση μη καταβολής αυτής δικαιούται να λαμβάνει τη συμφωνημένη αμοιβή του μέχρι πλήρους καταβολής της αποζημιώσεως. Περαιτέρω, από τις ίδιες διατάξεις και τις διατάξεις των άρθρων 1, 2 § 1, 38, 44 ίδιου Κώδικα⁴⁹, σε συνδυασμό με τις διατάξεις των άρθρων 648 επ., 713 ΑΚ, συνάγεται ότι η κατ' εξαίρεση επιτρεπόμενη στο δικηγόρο παροχή νομικών υπηρεσιών με πάγια ετήσια ή μηνιαία αμοιβή (σχέση έμμισθης εντολής), που είναι πάντοτε αορίστου χρόνου, ρυθμίζεται από τον Κώδικα αυτόν και συμπληρωματικά από τους περί ανεξαρτήτων υπηρεσιών ορισμούς και περί εντολής κανόνες του ΑΚ, εφόσον δεν αντίκεινται στο δημόσιο χαρακτήρα της σχέσης αυτής. Η εν λόγω παροχή υπηρεσιών από δικηγόρο δεν μπορεί να αποτελέσει αντικείμενο σύμβασης εξαρτημένης εργασίας και επί της σχέσης αυτής δεν εφαρμόζονται οι γνήσιες διατάξεις της εργατικής νομοθεσίας παρά μόνο εφόσον επιτρέπει αυτό ειδικός νόμος ή αναλογικά αν προσαρμόζονται προς τις άνω διατάξεις του Κώδικα των Δικηγόρων και δεν αντίκεινται στο δημόσιο χαρακτήρα του δικηγορικού επαγγέλματος». Ειδικότερα δε όσον αφορά τη διάταξη του άρθρου 7 Ν 2112/1920 σημειώνεται ότι: «Η διάταξη αυτή, που ισχύει στις εργασιακές συμβάσεις αορίστου χρόνου, έχει ανάλογη εφαρμογή, συνδυαζόμενη και προσαρμοζόμενη προς τις διατάξεις του Κώδικα των Δικηγόρων, στη σχέση έμμισθης εντολής δικηγόρου - εντολέα, αφού πλήρως εναρμονίζεται προς

τη στιγμή που η σύμβαση εργασίας δεν έχει πάψει να λειτουργεί, αρκεί βέβαια η άσκηση του διευθυντικού δικαιώματος να μη φτάνει ως το σημείο της μονομερούς βλαπτικής μεταβολής.

46. ΑΠ 87/2010, ΤΝΠΔΣΑ. Έτσι και η ΑΠ 1414/2001, ΤΝΠΔΣΑ. Ομοίως πιο περιεκτικά και η ΟΛΑΠ 25/2002, ΤΝΠΔΣΑ.

47. Βλ. ήδη τη διάταξη του άρθρου 46 § 2 περ. δ' του νέου Κώδικα Δικηγόρων (Ν 4194/2013).

48. Βλ. ήδη τη διάταξη του άρθρου 46 § 3 του νέου Κώδικα Δικηγόρων.

49. Βλ. ήδη τις διατάξεις των άρθρων 1-4 και 28 του νέου Κώδικα Δικηγόρων.

τις άνω περί καταγγελίας της συμβάσεως παροχής νομικών υπηρεσιών διατάξεις του Κώδικα αυτού, οι οποίες δεν περιέχουν όμοια ρύθμιση, παρέχει δε στους παρέχοντας εργασία με οποιαδήποτε σχέση μείζονα προστασία των σχετικών δικαιωμάτων τους έναντι του πάντοτε ισχυρότερου εργοδότη τους και δεν αντίκειται στο δημόσιο χαρακτήρα αυτής».

II. Μεταβολή

1. Γενικά

Ως μεταβολή των όρων της ατομικής σύμβασης εργασίας νοείται κάθε τροποποίηση τους, η οποία μπορεί να γίνει είτε με θετική ενέργεια είτε με παράλειψη⁵⁰. Η μεταβολή δεν είναι απαραίτητο να θίγει (αμέσως ή εμμέσως) ρητούς συμβατικούς όρους αλλά μπορεί να θίγει (αμέσως ή εμμέσως) και σιωπηρούς όρους της σύμβασης εργασίας. Έτσι μονομερή βλαπτική μεταβολή μπορεί να αποτελεί και κάθε ενέργεια ή παράλειψη που επηρεάζει έμμεσα τη θέση του μισθωτού στην επιχείρηση, τις συνθήκες ή το κλίμα εργασίας⁵¹ αλλά και κάθε ενέργεια ή παράλειψη η οποία μεταβάλλει την ιδεολογική, πολιτική ή θρησκευτική κατεύθυνση μιας επιχείρησης με σχετικό σκοπό (π.χ. εφημερίδας)^{52,53}.

50. Αγαλλόπουλος, Εργατικών Δίκαιον: σχέσις εργασίας, σελ. 363-4.

51. Βλ. και κατωτέρω τις παραπομπές της υποσ. 376.

52. Βλ. για τα ζητήματα αυτά Κουκιάδη, Η μετάθεσις του μισθωτού εν τη εργασιακή συμβάσει, Αρμ 1972,201· τον ίδιο, Εργατικό Δίκαιο: Ατομικές εργασιακές σχέσεις και το δίκαιο της ευελιξίας της εργασίας (2014), σελ. 1023· Αγαλλόπουλο, Εργατικών Δίκαιον: σχέσις εργασίας, σελ. 81, 364· Preis, Der Arbeitsvertrag (2011), σελ. 846 επ.· Reichold σε Richardi/Wlotzke/Wißmann/Oetker, Münchener Handbuch zum Arbeitsrecht (2009), Arbeitspflicht und Arbeitszeit (§ 36), αρ. 27. Έχει πάντως κριθεί ότι δεν συνιστά μονομερή βλαπτική μεταβολή η μεταβολή του αντικειμένου της επιχείρησης (στην περίπτωση που κρίθηκε, από φαρμακείο σε αρτοποιείο) εκτός εάν συνεπάγεται για το μισθωτό υλική ή ηθική βλάβη, Βλ. ΑΠ 272/1996, ΤΝΠΔΣΑ.

53. Στο γαλλικό εργατικό κώδικα (Code du travail), υπάρχει στο άρθρο L7112-5 πρόβλεψη για τη λεγόμενη «ρήτρα συνειδήσεως». Κατά τη ρύθμιση του γαλλικού δικαίου δημοσιογράφος απασχολούμενος με σύμβαση εξαρτημένης εργασίας δικαιούται, ακόμα και αν αυτός λάβει την πρωτοβουλία λύσεως της σχέσης εργασίας, να λάβει την αποζημίωση απόλυσης εάν μεταβληθεί ουσιωδώς ο χαρακτήρας ή η κατεύθυνση της εφημερίδας ή του περιοδικού, εφόσον η μεταβολή αυτή δημιουργεί για τον εργαζόμενο τέτοιας φύσεως κατάσταση η οποία μπορεί να βλάψει την τιμή, την καλή φήμη ή γενικότερα τα ηθικά του συμφέροντα. Η ρύθμιση αυτή, αν και ειδική, λειτουργεί κατά τον ίδιο τρόπο με αυτή του άρθρου 7 § 1 Ν 2112/1920 του ελληνικού δικαίου. Βλ. περισσότερα σε Κρίππα, Σύμβασις εργασίας δημοσιογράφων - Η μονομερής βλαπτική μεταβολή των όρων συμβάσεως εργασίας δημο-

ISBN: 978-960-562-579-5



15753