



**Ανώτατο Εκπαιδευτικό Ίδρυμα Πειραιά
Τεχνολογικού Τομέα
Τ.Ε.Ι. ΠΕΙΡΑΙΑ**

ΠΤΥΧΙΑΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ

ΚΟΥΓΙΟΥΜΤΖΟΓΛΟΥ ΓΕΩΡΓΙΑ Α.Μ. 14971

«ΤΟ ΔΙΕΥΘΥΝΤΙΚΟ ΔΙΚΑΙΩΜΑ ΤΟΥ ΕΡΓΟΔΟΤΗ»

ΕΠΙΒΛΕΠΟΥΣΑ ΚΑΘΗΓΗΤΡΙΑ: ΤΑΛΙΑΔΟΥΡΟΥ ΕΥΑΝΘΙΑ

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1

- 1.1 Έννοια εργασίας – Σύμβαση εργασίας σελ. 2
- 1.2 Μορφές εργασίας σελ. 4
- 1.3 Σύμβαση εξαρτημένης εργασίας σελ. 5

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2

- 2.1 Το διευθυντικό δικαίωμα του εργοδότη σελ. 7
- 2.2 Χαρακτηριστικά του διευθυντικού δικαιώματος σελ. 8
- 2.3 Νομική Φύση σελ. 15

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3

- 3.1 Το πεδίο ασκήσεως – Τα όρια των δικαιωμάτων του εργοδότη
σελ. 17
- 3.2 Εκδηλώσεις διευθυντικού δικαιώματος σελ. 19
- 3.3 Η καταχρηστική άσκηση του διευθυντικού δικαιώματος σελ. 23
- 3.4 Η Αρχή της ίσης μεταχείρισης σελ. 27

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1

1.1 Έννοια εργασίας – Σύμβαση εργασίας

Γενικότερα, οποιαδήποτε δραστηριότητα η οποία χρειάζεται σωματική ή και πνευματική δύναμη για να παραχθεί κάποιο επιθυμητό ή επιβεβλημένο αποτέλεσμα, μπορεί να θεωρηθεί εργασία. Παρόλα αυτά το άρθρο 22 του συντάγματος, ορίζει την εργασία ως μέσω βιοπορισμού, αλλά και ψυχικής ικανοποίησης του ατόμου. Έτσι, προκύπτει ότι εργασία είναι οποιαδήποτε δραστηριότητα η οποία αφορά αμειβόμενη απασχόληση.

Με τη σύμβαση εργασίας ο εργαζόμενος έχει την υποχρέωση να παρέχει, για ορισμένο ή αόριστο χρόνο, την εργασία του στον εργοδότη και αυτός να καταβάλει το συμφωνημένο μισθό. (άρθρο 648) Σύμβαση εργασίας υπάρχει και όταν ο μισθός υπολογίζεται κατά μονάδα της παρεχόμενης εργασίας ή κατ' αποκοπήν, αρκεί ο εργαζόμενος να προσλαμβάνεται ή να απασχολείται για ορισμένο ή αόριστο χρόνο. Για την έννοια όμως της συμβάσεως εξαρτημένης εργασίας απαιτείται ακόμα το στοιχείο της εξαρτήσεως. Με τον όρο σύμβαση εργασίας εννοούμε κυρίως την αρχική σύμβαση προσλήψεως, που ιδρύει τη σχέση εργασίας. Σύμβαση εργασίας όμως, ρυθμιστικής αυτής της σχέσεως, είναι και κάθε άλλη μεταγενέστερη συμφωνία, που τροποποιεί ή συμπληρώνει αυτή. Η σύμβαση εργασίας είναι αμφοτεροβαρής διαρκής ενοχική σύμβαση δικαίου. Ο εργοδότης που έχει κάποιο πρόσωπο κάτω από την προσωπική του εξάρτηση θεωρείται ότι αναλαμβάνει δεσμεύσεις που ξεπερνούν κατά πολύ τις δεσμεύσεις που βαρύνουν το συνηθισμένο δανειστή σε μια ενοχική σύμβαση. Το γεγονός ότι πέρα από την ανταλλαγή παροχών, δημιουργείται

σε υψηλό βαθμό ένα σύμπλεγμα από υποχρεώσεις που στηρίζονται στην προσωπική σύνδεση των δυο μερών και που αποδίδεται με τον όρο. Πιο σωστό θα ήταν όμως τότε, αν χαρακτηρίζαμε τη σύμβαση εργασίας απλώς σαν μια ενοχική σχέση με προσωποπαγή χαρακτήρα. Η σύμβαση εργασίας ανήκει, τέλος, στις διαρκείς συμβάσεις, στις συμβάσεις εκείνες δηλαδή που το περιεχόμενό τους 3 προσδιορίζεται σε συνάρτηση με μια χρονική μονάδα, με αποτέλεσμα να απαιτείται από αυτές μια συμπεριφορά που να συνεχίζεται ή επαναλαμβάνεται. Το στάδιο της εκπλήρωσής της καλύπτει ένα χρονικό διάστημα, από το οποίο και προσδιορίζεται το μέγεθος της υποχρέωσης (π.χ. εργασία για ένα μήνα ή για ένα αόριστο χρονικό διάστημα). Από την τελευταία αυτή άποψη η σύμβαση εργασίας διακρίνεται σε σύμβαση για ορισμένο χρόνο και σε σύμβαση για αόριστο χρόνο. Αντικείμενο της συμβάσεως εργασίας είναι η εργασία, η εργασιακή δύναμη του ανθρώπου ως ενέργεια, όχι το αποτέλεσμα της. Στη σύμβαση εργασίας το αντικείμενο της υποχρέωσης παροχής εργασίας μπορεί να προσδιορίζεται είτε με τρόπο γενικό, είτε να περιγράφεται λεπτομερέστερα. Το είδος της εργασίας, όταν δε συγκεκριμενοποιείται στη σύμβαση, θα συνάγεται με άλλο τρόπο. Αν όμως πρόκειται να παρέχονται διαφορετικών ειδών εργασίες θα πρέπει να γίνεται ειδική μνεία.

1.2 Μορφές εργασίας

1.2.1 Σύμβαση ανεξάρτητης εργασίας

Η σύμβαση παροχής ανεξαρτήτων υπηρεσιών υπάρχει όταν η σύμβαση εργασίας αφορά αόριστο ή ορισμένο χρόνο, αλλά ο μισθός καταβάλλεται είτε κατά χρόνο, είτε κατά μονάδα εργασίας. Σε αυτό το είδος εργασίας, ο εργαζόμενος είναι ανεξάρτητος και δεν εποπτεύεται αλλά ούτε λειτουργεί υπό τις οδηγίες του εργοδότη. Σύμβαση ανεξάρτητης εργασίας συνάπτουν οι γιατροί, οι δάσκαλοι, οι δικηγόροι, οι παραγγελιοδόχοι, οι λογιστές, οι πραγματογνώμονες και άλλοι, εφόσον δεν έχουν προσληφθεί ως υπάλληλοι.

1.2.2 Σύμβαση έργου

Αντικείμενο της σύμβασης έργου είναι το αποτέλεσμα της εργασίας. Στην σύμβαση έργου οι όροι εργασίας αποτελούν προσωπική υπόθεση εκείνου που οφείλει το αποτέλεσμα, έτσι ο εργολάβος ορίζει τον τόπο, τον χρόνο και τον τρόπο διεξαγωγής της εργασίας, έχοντας την πλήρη ευθύνη για την επίτευξη του αποτελέσματος.

1.2.3 Σύμβαση εταιρίας

Στην σύμβαση εταιρίας έχουμε εταιρική συνεργασία και κατ' επέκταση κοινή ανάληψη κινδύνου.

1.3 Σύμβαση εξαρτημένης εργασίας

Με τη σύμβαση εξαρτημένης εργασίας εννοούμε την συμφωνία που πραγματοποιείται ανάμεσα στον εργαζόμενο, τον εργοδότη και της επιχείρησης, με την οποία ο εργαζόμενος καταβάλλει την εργασία του έναντι συμφωνημένου μισθού ή ημερομισθίου. Ο εργαζόμενος εξαρτάται νομικά και οικονομικά από τον εργοδότη του, καθώς είναι υποχρεωμένος πάντα να ακολουθεί εντολές και οδηγίες του εργοδότη, αναφορικά με τον τόπο και χρόνο διεξαγωγής της εργασίας, ώστε η εκάστοτε επιχείρηση να λειτουργεί ομαλά. Εφόσον ο εργαζόμενος προσφέρει την υπηρεσία του χωρίς την ύπαρξη προγενέστερης σύμβασης εργασίας στον εργοδότη ισχύει η σιωπηρή σύμβαση εργασίας και καταβάλλεται ο αντίστοιχος μισθός. Όταν το άτομο προσλαμβάνεται για δοκιμαστική εργασία, από την αρχή της πρόσληψής του ασφαλίζεται στο Ι.Κ.Α. προσφέροντας εξαρτημένη εργασία.

1.3.1 Κριτήρια εξάρτησης

- ✓ Η θεωρία την οικονομικής εξάρτησης. :Σύμφωνα με τη θεωρία αυτή, απαραίτητο κριτήριο για την εξάρτηση είναι η οικονομική εκμετάλλευση του εργαζόμενου από τον εργοδότη, λόγω της υπεροχής του εργοδότη. Σύμφωνα μίας πλησιέστερης εκδοχής, η οικονομική εξάρτηση υφίσταται όταν κάποιος δεν δύναται να οργανώσει τους επιχειρηματικούς στόχους και τη δραστηριότητά του με δική του ευθύνη και κίνδυνο.

- ✓ Η θεωρία της νομικής εξάρτησης. :Σύμφωνα με αυτή τη θεωρία, όταν το άτομο εργάζεται με διαταγές και υπό την επίβλεψη του εργοδότη, τότε εμφανίζεται το δικαίωμα του εργοδότη να ελέγχει τον εργαζόμενο ως προς τη διεξαγωγή της εργασίας και την ορθή διαχείριση του χρόνου.
- ✓ Η θεωρία της προσωπικής εξάρτησης. :Η εξάρτηση εκφράζεται με καθολικότατο τρόπο και οριοθετείται με αυστηρά κριτήρια. Σύμφωνα με αυτή τη θεωρία, ο εργοδότης χρησιμοποιεί την εργασιακή δύναμη του εργαζόμενου προς όφελός του, θέτοντας τους δικούς του όρους και καθορίζοντας τις συνθήκες εργασίας με αποτέλεσμα η εργασία του μισθωτού να είναι εξαρτημένη και να δεσμεύεται η προσωπικότητά του.
- ✓ Η θεωρία της λειτουργικής ή οργανικής εξάρτησης.: Αυτή η θεωρία εξετάζει την ένταξη του εργαζόμενου στην εκμετάλλευση του εργοδότη. Η λειτουργική εξάρτηση θεωρεί ως αποτέλεσμα της ένταξης, την έννοια της προσωπικής εξάρτησης. Στόχος της είναι το ουδέτερο πλαίσιο της εργασιακής σχέσης και τάξης που προκύπτει από τα προσωπικά συμφέροντα του εργοδότη.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2

2.1 Το διευθυντικό δικαίωμα του εργοδότη

Το διευθυντικό δικαίωμα του εργοδότη είναι η εξουσία του εργοδότη να καθοδηγεί τον εργαζόμενο και να καθορίζει τους όρους εργασίας, ώστε να τηρείται η ορθή λειτουργία της επιχείρησης. Το διευθυντικό δικαίωμα και η συμμόρφωση του εργαζόμενου σε αυτό συμβαδίζουν στην σχέση εργασίας. Παρόλο, που δεν υφίσταται ειδική νομοθετική διάταξη, η οποία να αναφέρεται με τρόπο ευθύ στο διευθυντικό δικαίωμα, η αναγνώριση του δικαιώματος αυτού δεν τίθεται σε αμφιβολία, αφού θεωρείται σύμφυτο με την εξουσία του επιχειρηματία-εργοδότη. Στο άρθρο 652 Α.Κ. γνωστοποιείται η νομολογία του δικαίου “Ο εκμισθωτής οφείλει να εκτελέσει μετ’ επιμέλειας την αναληφθείσα εργασία, ευθυνόμενος δια την εκ δόλου ή αμελείας, δι’ ην ευθύνεται ο εκμισθωτής κρίνεται εκ της σύμβασης, λαμβανομένων υπόψη της μορφώσεως ή των διά την εργασία απαιτούμενων ειδικών γνώσεων, ως και ικανοτήτων και ιδιοτήτων του εκμισθωτού, ας εγνώριζεν ή όφειλεν γνωρίζει ο μισθωτής.” Ο εργοδότης μέσω του διευθυντικού δικαίου λειτουργεί ως το κοινοτικό όργανο της εξουσίας της εκμεταλλεύσεως, που έχει εκ φύσεως η διευθυντική θέση. Το διευθυντικό δικαίωμα συνολικά ορίζει την εξουσία του εργοδότη στα πλαίσια της εκμετάλλευσης και της ενότητας της διοίκησης σε αυτή. Ειδικότερα, αυτό το δικαίωμα κατέχει δύο συγκεκριμένες κατηγορίες, που ωστόσο συνδέονται μεταξύ τους:

A) Αφενός, υπάρχει η εξουσία της οικονομικής διεύθυνσης της επιχείρησης

B) Αφετέρου η οργανωτική εξουσία διεύθυνσης και προσωπικού ελέγχου των εργαζομένων που εργάζονται στην επιχείρηση.

i. Συγκεκριμένη κατηγορία του διευθυντικού δικαιώματος θεωρείται η ρυθμιστική εξουσία του εργοδότη, προκειμένου να επιβληθούν γενικοί κανόνες αναφορικά με το προσωπικό του καθώς και

ii. η πειθαρχική εξουσία που υφίσταται στο προσωπικό.

2.2 Χαρακτηριστικά του διευθυντικού δικαιώματος

Με βάση το διευθυντικό δικαίωμα ο εργοδότης αναλαμβάνει τη διεύθυνση, την κατεύθυνση, τον συντονισμό και τον έλεγχο της εργασίας, ορίζοντας τις συγκεκριμένες συνθήκες. Επίσης, γίνεται κατανομή και ανάθεση ειδικότερων εργασιών, ορίζει και κανονίζει τους εργαζομένους, θέτει τα πλαίσια του νόμου, τη χρονική διάρκεια και την τοποθεσία για την βέλτιστη οργάνωση της αναγκαίας εκμεταλλεύσεως της εργασίας. Τούτο, σημαίνει τη ολική ελευθερία του εργοδότη να λαμβάνει όποιο μέτρο, το οποίο να σχετίζεται με τη διαχείριση της εργασίας, που θεωρεί κατάλληλο για την ορθή λειτουργία της επιχείρησης. Επομένως, συνολικά οι αποφάσεις του εργοδότη αναφορικά με θέματα εργασίας, ξεκινώντας από τη στιγμή πρόσληψης του εργαζόμενου μέχρι και την απόλυσή του, ανήκουν στο διευθυντικό δικαίωμα ή στην εξουσία της διεύθυνσης. Ακόμα, σημαίνει το πόση εξουσία αφήνεται μέσω της σύμβασης στον εργοδότη να ορίζει από την μεριά του τους όρους εργασίας, οι οποίοι δεν ορίζονται από άλλη πηγή. Μέσω διαταγών, οδηγιών και άλλων πράξεων υλοποιείται το διευθυντικό δικαίωμα. Κατά αυτόν τον τρόπο είναι

στην ευχέρεια του εργοδότη να ελέγχει όποιο θέμα αφορά την οργάνωση και λειτουργία της επιχείρησής του, προκειμένου να επιτευχθούν όλοι οι σκοποί της, εφόσον:

A) Το δικαίωμα αυτό δεν ανακαλείται ή δεν περιορίζεται από ειδική διάταξη νόμου ή από την ατομική σύμβαση εργασίας ή οποιοδήποτε άλλο παράγοντα διαμόρφωσης της εργασιακής σχέσης (κανονισμό εργασίας, συλλογική σύμβαση εργασίας, πρακτική της εκμετάλλευσης).

B) Δεν πραγματοποιείται κατάχρηση του δικαιώματος και των ορίων του άρθρου 281 ΑΚ, έχοντας κατά νου ότι ο σκοπός του δικαιώματος σε κοινωνικοοικονομικό επίπεδο έχει ως συνάρτηση τη λειτουργία που το αυτό το δικαίωμα ορίζει εκτός της εξυπηρέτησης των ατομικών συμφερόντων του φορέα στη σχέση εργοδότη και μισθωτού, όπου η πίστη, η ευθύτητα, εμπιστοσύνη και η εντιμότητα είναι κλειδιά για μια άριστη συνεργασία.

Γ) Μη παραβίαση της διάταξης του άρθρου 371 ΑΚ, σύμφωνα με την οποία ο προσδιορισμός της παροχής οφείλεται να πραγματοποιείται δίκαια. Είναι επομένως φανερό ότι το δικαίωμα του εργοδότη υφίσταται περιορισμούς από τους νόμους του κράτους και της νομοθεσίας του επαγγέλματος και από το θέμα της εκάστοτε σύμβασης εργασίας του ατόμου. Όμως, και ο εργοδότης έχει υποχρεώσεις και όχι μόνο δικαιώματα στα πλαίσια της εργασίας, για παράδειγμα υποχρεούται να πληροφορήσει για ποικίλες διαδικασίες το προσωπικό της επιχείρησής, καθώς και να διαπραγματεύεται με σωστό τρόπο τους διάφορους φορείς.

2.2.1 Θεμελίωση του διευθυντικού δικαιώματος

Στις σύγχρονες επιχειρήσεις το διευθυντικό δικαίωμα μπορεί να ασκείται από όργανα εκμετάλλευσης τα οποία ορίζονται από διοικητικά συμβούλια. Εφόσον, αξιοποιούνται και διαχειρίζονται σωστά όλα τα μέσα για την επίτευξη των στόχων της επιχείρησης, είναι αδιάφορο, από νομικής πλευράς, από ποιον ασκείται το διευθυντικό δικαίωμα.

Η έννοια της εκμετάλλευσης «διακρίνεται από την έννοια της επιχείρησης μόνο ως προς τον επιδιωκόμενο σκοπό. Είναι και αυτή, λοιπόν, οργανωμένο σύνολο των ίδιων στοιχείων με τη διαφορά ότι ο επιδιωκόμενος σκοπός είναι τεχνικός. Η πρακτική σημασία της διάκρισης φαίνεται στην περίπτωση που μια επιχείρηση επιδιώκει περισσότερους τεχνικούς σκοπούς, με τα επιμέρους εργοστάσια, εργαστήρια, καταστήματα κλπ. Όταν η επιχείρηση συντίθεται από μια ενιαία μονάδα οι έννοιες επιχείρηση και εκμετάλλευση συμπίπτουν, αφού συμπίπτουν και οι επιδιωκόμενοι σκοποί.»¹

Συνοψίζοντας, το διευθυντικό δικαίωμα συνδέεται άμεσα με την εκμετάλλευση για την επίτευξη των στόχων της επιχείρησης. Η υποχρέωση για συμμόρφωση προκύπτει από την παροχή της εξαρτημένης εργασίας και υπόκειται στη διεύθυνση που την καθορίζει και την ελέγχει.

¹ Κουκιάδης Ι, εργατικό δίκαιο επιτομή 2014 σελ. 435

2.2.2 Το ζήτημα της υποχρέωσης για πραγματική απασχόληση του μισθωτού.

Με βάση το διευθυντικό δικαίωμα του εργοδότη διαθέτει την εξουσία να ρυθμίζει όλες τις διαδικασίες που αφορούν την οργάνωση και τον τρόπο λειτουργίας της επιχείρησης, προκειμένου να επιτευχθούν οι στόχοι της και δεν υποχρεούται να απασχολεί τον εργαζόμενο. Αυτό σημαίνει, πως εάν ο εργοδότης δεν αποδέχεται τις υπηρεσίες που προσφέρει ο εργαζόμενος δεν έχει άλλες συνέπειες, πέρα από την καταβολή του οφειλόμενου μισθού. Γενικότερα, σύμφωνα με τη νομολογία, μπορεί ο εργοδότης να υποχρεούται να καταβάλει στον εργαζόμενο τον μισθό που έχει ήδη προσυμφωνηθεί, εφόσον ο δεύτερος του παρέχει εργασία, αλλά, ως πιστωτής της αυτής παροχής, έχει αρχικά το δικαίωμα και όχι την υποχρέωση να αποδέχεται αυτήν, κάτι που σημαίνει ότι συνολικά δεν υπάρχει από την πλευρά του εργοδότη υποχρέωση πραγματικής απασχόλησης του εργαζόμενου. Όμως, είναι δεκτό ότι σε πολλές περιπτώσεις ο εργοδότης οφείλει να απασχολεί το εργαζόμενο. Μια περίπτωση σύμφωνα με την οποία υπάρχει υποχρέωση πραγματικής απασχόλησης του εργαζομένου από τη μεριά του εργοδότη είναι όταν ο ίδιος ο εργοδότης μέσω της σύμβασης εργασίας έχει αναλάβει, κατηγορηματικά αυτή την υποχρέωση. Η εξ αρχής νόμιμη άρνηση του εργοδότη να αποδέχεται την εργασία του εργαζομένου θεωρείται παράνομη, όταν είναι καταχρηστική, και υπερβαίνει φανερά τα κριτήρια που θεσπίζονται στο άρθρο 281 ΑΚ, όπως στην πιθανότητα που χωρία δικαιολογία επηρεάζει τον μισθό του εργαζομένου ή θίγει συμφέροντα αυτού τόσο σε υλικό όσο και σε ηθικό επίπεδο ή προσβάλλεται χωρίς λόγο η προσωπικότητα του. Τούτο συνήθως συμβαίνει όταν με την άρνηση απασχόλησης ματαιώνεται η

αξιοποίηση της ειδικότητας που έχει ο μισθωτός ή παρεμποδίζεται η επιδίωξη απόκτησης ειδικότητας ή επέρχεται υλική ή ηθική μείωση του μη απασχολούμενου ή εκτίθεται αυτός στα μάτια των συναδέλφων του ή του κοινωνικού περιβάλλοντος του.

2.2.3 Το περιεχόμενο του διευθυντικού δικαιώματος

Το διευθυντικό δικαίωμα δίνει την εξουσία στον εργοδότη να λαμβάνει αποφάσεις για την επιβίωση και την ευημερία της επιχείρησης.

Όπως δέχεται ο Άρειος Πάγος, «ο εργοδότης ασκώντας το διευθυντικό του δικαίωμα έχει την εξουσία να προσδιορίσει το περιεχόμενο της υποχρέωσης του μισθωτού για παροχή εργασίας καθορίζοντας τους όρους της παροχής της, τον τόπο, τον χρόνο, και τον τρόπο, εφόσον οι όροι αυτοί δεν έχουν προσδιορισθεί από κανόνες δικαίου ή από την εργασιακή σύμβαση. Δηλαδή, ο εργοδότης ως διευθυντής της εκμεταλλεύσεως, έχει την εξουσία να οργανώνει και να διευθύνει την επιχείρησή του με βάση τα κρινόμενα απ' αυτόν ως πλέον αποτελεσματικά γι' αυτά κριτήρια.»²

Σύμφωνα με τον Άρειο Πάγο, μία άλλη περίπτωση κατάχρησης διευθυντικού δικαιώματος «κρίθηκε ότι υπάρχει τέτοια κατάχρηση με την απομάκρυνση της ενάγουσας και την ανάθεση σ' αυτής υποδεέστερων καθηκόντων που δεν έγινε προς όφελος των συμφερόντων του εργοδότη αλλά υπαγορεύτηκε εκ λόγων εκδικήσεως, λόγω των πολιτικών της πεποιθήσεων.»³

² ΑΠ. 195/2015 ΤΝΠ ΔΣΑ.

³ ΑΠ 1110/2009 ΤΝΠ ΔΣΑ.

Μία από τις εκδηλώσεις του διευθυντικού δικαιώματος, μπορεί να είναι η μετάθεση του εργαζομένου, εφόσον δεν εμποδίζεται από τους όρους της εργασιακής σύμβασης και εξυπηρετούνται οι λειτουργικές ανάγκες της επιχείρησης. Υπάρχουν περιπτώσεις, στις οποίες, η μετάθεση υπαλλήλου κρίνεται καταχρηστική, διότι γίνεται για λόγους εκδίκησης.

Επιπρόσθετα, σε περίπτωση που ο εργοδότης δραστηριοποιείται σε περισσότερα μέση, το διευθυντικό δικαίωμα του επιτρέπει να αλλάξει τον τόπο εργασίας του εργαζόμενου, εφόσον υπάρχει σχετική διάταξη του νόμου και δεν αντιτίθεται στους όρους της εργασιακής του σύμβασης. Το διευθυντικό δικαίωμα επιτρέπει στον εργοδότη να καθορίζει το ωράριο και τις αρμοδιότητες του κάθε εργαζόμενου, εφόσον αυτά δεν έρχονται σε αντίθεση με τα νομοθετικά πλαίσια. Όταν η άσκηση του διευθυντικού δικαιώματος γίνεται σωστά, τότε συμβάλει στην ορθή οργάνωση και λειτουργία της επιχείρησης.

Μια άλλη απόφαση του Αρείου Πάγου αφορά την ανατροφή των τέκνων: « Η συναίνεση του εργοδότη για τη χορήγηση της συνεχόμενης άδειας ανατροφής τέκνου αποτελεί εκδήλωση του διευθυντικού δικαιώματος και ελέγχεται με την ΑΚ 281. Το μειωμένο ωράριο (άδεια) δικαιούται ο/η εργαζόμενος με αίτησή του/της να το ζητήσει εναλλακτικά ως συνεχόμενη ισόχρονη άδεια με αποδοχές, εντός της χρονικής περιόδου κατά την οποία δικαιούται μειωμένο ωράριο για τη φροντίδα του παιδιού. Απαιτείται προς τούτο και «συναίνεση» του εργοδότη, η οποία ήρτηται μεν από την εκ μέρους του στάθμιση των λειτουργικών αναγκών και της αποδοτικότητας της επιχείρησης, υπόκειται,

όμως, στον έλεγχο της ΑΚ 281, όπως και όλες οι άλλες εκδηλώσεις του διευθυντικού δικαιώματος.»⁴

Σύμφωνα με τον Άρειο Πάγο, « Μονομερής βλαπτική μεταβολή των όρων της σύμβασης εργασίας θεωρείται κάθε τροποποίηση των όρων της εργασίας που γίνεται από τον εργοδότη, χωρίς αυτός να έχει δικαίωμα για την τροποποίηση αυτή από το νόμο, την ατομική σύμβαση εργασίας ή τον κανονισμό εργασίας, ή κατά κατάχρηση (ΑΚ 281) του διευθυντικού δικαιώματός του, και προκαλεί στον εργαζόμενο άμεση ή έμμεση υλική ή ηθική ζημία, τέτοια δε βλαπτική μεταβολή αποτελεί ειδικότερα και ο υποβιβασμός του μισθωτού και η ανάθεση σε αυτόν καθηκόντων υποδεέστερης ειδικότητας ή θέσης στην επιχείρηση που συνεπάγεται δυσμενής, υλικές ή ηθικές, ως προς το κύρος και τη προσωπικότητά του, συνέπειες.»⁵ Είναι σημαντικό να αναφερθεί ότι οι προϋποθέσεις και η διαδικασία πραγματοποίησης των προαγωγών ορίζονται συνήθως με κανονισμούς εργασίας, ενώ σε πολύ σπάνιες περιπτώσεις μπορούν να αναφέρονται και στην ατομική σύμβαση εργασίας.⁶

2.2.4 Ο εργοδότης ως φορέας του διευθυντικού δικαιώματος

Ο εργοδότης ασκώντας το διευθυντικό δικαίωμα, εφόσον δεν υπάρχει κάποια ανώτερη διοίκηση, του δίνεται η δυνατότητα να αποφασίζει για την εξέλιξη και την βελτίωση της επιχείρησης. Υπάρχουν περιπτώσεις που το διευθυντικό δικαίωμα ασκείται από κάποιο άτομο στο οποίο ο εργοδότης έχει δώσει την εξουσία να χρησιμοποιεί το διευθυντικό δικαίωμα. Σύμφωνα με το άνωθι,

⁴ Ολαπ 10/2010 Τ.ΝΟ ΔΣΑ

⁵ ΑΠ 13/2012 ΤΝΠ ΔΣΑ

⁶ Ληξουριώτης Ι., ατομικές εργασιακές σχέσεις. 2013, σελ 495

πρέπει να εξετάζεται το γεγονός της μεταβίβασης της άσκησης του διευθυντικού δικαιώματος σε κάποιο διοικητικό στέλεχος, με την προϋπόθεση ότι ο εργοδότης απουσιάζει από την διοίκηση της επιχείρησης.

Επιπρόσθετα, υπάρχουν επιχειρήσεις στις οποίες το διευθυντικό δικαίωμα ασκείται από περισσότερα άτομα, έτσι γίνεται αναζήτηση του φορέα ώστε να διευκρινιστεί η νομιμότητα εκείνου που ασκεί το διευθυντικό δικαίωμα και για να υπάρχει κάποιος υπόλογος για τις συνέπειες της άσκησης του.

Εν κατά κλείδι, το διευθυντικό δικαίωμα ασκείται από τον εργοδότη ή από κάποιο άτομο που έχει ορίσει ο εργοδότης ως νόμιμο εκπρόσωπό του, ώστε σε περίπτωση απουσίας του να υπάρχει υπεύθυνος για την άσκηση του διευθυντικού δικαιώματος ο οποίος είναι υποχρεωμένος να λογοδοτήσει για αυτό.

2.3 Η Νομική φύση

Πολλές γνώμες έχουν διατυπωθεί και για τη νομική φύση του διευθυντικού δικαιώματος. Συγκεκριμένα χρησιμοποιήθηκαν όλες οι δυνατότητες που προσφέρει το αστικό δίκαιο για το χαρακτηρισμό του διευθυντικού δικαιώματος, όπως οι έννοιες του διαπλαστικού, του εξουσιαστικού και του ενοχικού δικαιώματος. Κατά το μέρος που το διευθυντικό δικαίωμα ασκείται με διαταγές που διαμορφώνουν μια νέα κατάσταση, ως πιο σωστή άποψη, που φαίνεται και να υπερισχύει σήμερα, θεωρείται αυτή που δέχεται ότι το διευθυντικό δικαίωμα είναι διαπλαστικό. Δυνατή είναι και η ανάθεση της άσκησης του σε τρίτους, που πραγματοποιείται με πληρεξουσιότητα ή

εξουσιοδότηση. Η διευθυντική εξουσία του εργοδότη σημαίνει γενικά πως η εργασία του μισθωτού μπορεί να παρέχεται μόνο στο πλαίσιο αυτής της εξουσίας και κατά το μέτρο που η ίδια το επιτρέπει (τι, πώς, πότε). Πιο συγκεκριμένα, σημαίνει ότι κάθε λεπτομέρεια σχετική με τον τρόπο, το χρόνο και τον τόπο της εργασίας που δεν έχει καθοριστεί στη σύμβαση εργασίας ή σε άλλη πηγή δικαίου μπορεί να ρυθμίζεται μονομερώς από τον εργοδότη. Ο μισθωτός δηλαδή, με όση επιμέλεια και αν εκτελεί την εργασία του, θεωρείται ότι την εκτελεί κανονικά εφόσον η εκτέλεσή της δεν είναι σύμφωνη με τις οδηγίες του εργοδότη. Αυτό το προνόμιο του εργοδότη αποτελεί την ουσία του διευθυντικού δικαιώματος. Οι όροι παροχής της εργασίας δεν καθορίζονται ποτέ τους κατά τρόπο εξαντλητικό. Στη σύμβαση εργασίας υπάρχει πάντα ένας χώρος αοριστίας. Όσο πιο μεγάλη είναι η αοριστία τόσο πιο ευρύ είναι το διευθυντικό δικαίωμα. Και επειδή τα θέματα που αναφέρονται στην τάξη και στη συμπεριφορά του εργαζομένου μέσα στην εκμετάλλευση δεν αποτελούν συνήθως αντικείμενο διαπραγμάτευσης, ο εργοδότης είναι κυρίαρχος να καθορίζει αυτά κατά τρόπο μονομερή. Με την έννοια αυτή το διευθυντικό δικαίωμα αποτελεί πηγή υποχρεώσεων για το μισθωτό.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3

3.1 Το πεδίο ασκήσεως – Τα όρια των δικαιωμάτων του εργοδότη

Ο εργοδότης δεν έχει κανένα δικαίωμα στην ιδιωτική ζωή του εργαζόμενου, αλλά υπάρχουν και κάποια όρια στην άσκηση των δικαιωμάτων του εργοδότη προς τον εργαζόμενο.

❖ Περιορισμοί από την κρατική νομοθεσία.

Η εργατική νομοθεσία έχει ως αποτέλεσμα την οριοθέτηση του διευθυντικού δικαιώματος. Σ' αυτό αποβλέπουν οι ειδικοί νόμοι αναγκαστικού δικαίου σχετικά με το περιεχόμενο των όρων της εργασιακής σχέσης, αλλά και διατάξεις γενικότερης εφαρμογής όπως, οι περί προστασίας της προσωπικότητας (άρθρα 57-60ΑΚ), περί καλόπιστης εκπλήρωσης της παροχής (άρθρο 288 ΑΚ), περί απαγόρευσης καταχρηστικής άσκησης του δικαιώματος (άρθρο 281 ΑΚ). Επίσης, το διευθυντικό δικαίωμα περιορίζεται και από συνταγματικές διατάξεις που θεσπίζουν θεμελιώδη δικαιώματα, όπως αυτές που αναφέρονται στο σεβασμό και την προστασία της ανθρώπινης αξίας, εκείνες που εισάγουν την αρχή της ελεύθερης ανάπτυξης της προσωπικότητας, θεσπίζοντας την αρχή της ισότητας, την αρχή της ισότητας των δύο φύλων και την ισότητα στην αμοιβή.

❖ Περιορισμοί από την επαγγελματική νομοθεσία.

Το διευθυντικό δικαίωμα περιορίζεται επίσης από τους όρους των συλλογικών συμβάσεων εργασίας ή των διαιτητικών αποφάσεων στις οποίες κάθε ατομική

εργασιακή σχέση υπόκειται. Εδώ εντάσσονται οι μορφές «συναποφάσεων» μεταξύ εργοδότη και εκπροσώπων των εργαζομένων, οι οποίες συνομολογούνται είτε κατά τη διαδικασία του Ν 1767/1988, είτε στο πλαίσιο εφαρμογής άλλων νομοθετημάτων, όπως οι συμφωνίες του Ν 1387/1983 για τις ομαδικές απολύσεις ή ακόμη οι συμφωνίες του ΠΔ 572/1988 για τη μεταβίβαση επιχειρήσεων.

❖ Περιορισμοί από κανονισμό εργασίας.

Ανεξαρτήτως του τρόπου με τον οποίο οι κανονισμοί εργασίας θεσπίζονται και του συμβατικού ή κανονιστικού χαρακτήρα της δέσμευσης που παράγουν, ενώ από τη μία μεριά αποτελούν μια από τις πηγές εκδήλωσης του διευθυντικού δικαιώματος, από την άλλη μεριά θέτουν σημαντικούς περιορισμούς στην άσκηση του δικαιώματος αυτού, αφού οι όροι τους δεν επιβάλλουν μόνο υποχρεώσεις προς την πλευρά των εργαζομένων σχετικά με τα ζητήματα που ρυθμίζουν και ταυτόχρονα καθορίζουν τα όρια εντός των οποίων μπορεί περαιτέρω να αναπτυχθεί επί των ζητημάτων αυτών η άσκηση του διευθυντικού δικαιώματος.

❖ Περιορισμοί από την ατομική σύμβαση εργασίας.

Τα περιθώρια ανάπτυξης του διευθυντικού δικαιώματος καθορίζονται και από τη σύμβαση εργασίας. Όσο πιο εξειδικευμένα και αναλυτικά περιγράφονται και συγκεκριμενοποιούνται στην ατομική σύμβαση οι διάφοροι όροι της παροχής της εργασίας τόσο περισσότερο περιορίζεται η ευχέρεια του εργοδότη να αναπτύξει ως προς αυτούς τους όρους το διευθυντικό δικαίωμα.

Παρόλα αυτά, η σχέση σύμβασης εργασίας και διευθυντικού δικαιώματος λειτουργεί και προς την αντίστροφη κατεύθυνση, με την έννοια ότι η επί μακρό χρόνο άσκηση του διευθυντικού δικαιώματος κατά διαφορετικό τρόπο από τα οριζόμενα στη σύμβαση, χωρίς να αντιδρά ο μισθωτός, είναι δυνατόν να οδηγήσει στη σιωπηρή τροποποίηση της ίδιας της σύμβασης.

3.2 Εκδηλώσεις Διευθυντικού Δικαιώματος

3.2.1 Μετάθεση

Ο τόπος παροχής εργασίας καθορίζεται από την σύμβαση εργασίας με συγκεκριμένο τρόπο. Κάποιες φορές στην ατομική σύμβαση εργασίας περιλαμβάνεται μία ρήτρα γεωγραφικής κινητικότητας, όπου για την μεταβολή του τόπου εργασίας θα πρέπει ο εργοδότης να το ζητήσει από τον εργαζόμενο. Σε περίπτωση που δεν υφίσταται ρήτρα γεωγραφικής κινητικότητας ή άλλος περιορισμός στην ατομική σύμβαση, τότε ο εργοδότης έχει το δικαίωμα να μεταβάλλει τον τόπο παροχής εργασίας του εργαζόμενου, εφόσον επιτρέπεται:

- ✓ Από ειδική διάταξη νόμου.
- ✓ Από τους όρους σύμβασης εργασίας.
- ✓ Από τον κανονισμό εργασίας.

Η δυνατότητα του εργοδότη να μεταθέτει τον εργαζόμενο, δεν μπορεί να αμφισβητηθεί όταν αυτό γίνεται υπό τους όρους της σύμβασης εργασίας ή του διευθυντικού δικαιώματος του εργοδότη. Ωστόσο, ο μισθωτός έχει το δικαίωμα να θεωρήσει αυτή τη μεταβολή ως «άτακτη καταγγελία της συμβάσεως»,

εφόσον η άσκηση του διευθυντικού δικαιώματος του εργοδότη υπερβαίνει τα όρια που θέτει η διάταξή του, και να ζητήσει τη νόμιμη αποζημίωσή του. Η άσκηση του διευθυντικού δικαιώματος δεν θεωρείται καταχρηστική όταν η μετάθεση του μισθωτού γίνεται λόγω συρρίκνωσης της επιχείρησης ή για την εύρυθμη λειτουργία της επιχείρησης.

3.2.2. Προαγωγή

Σε μία επιχείρηση μπορεί να υπάρξει είτε μισθολογική είτε ιεραρχική εξέλιξη του μισθωτού. Έτσι, η προαγωγή γίνεται είτε με την αύξηση του μισθού, είτε με την εξέλιξη του μισθωτού και την άνοδό του στην ιεραρχική κλίμακα.

Αναλυτικότερα:

- ✓ Μισθολογικές προαγωγές: Ο μισθός του εργαζομένου αυξάνεται, ανάλογα με την προϋπηρεσία του, χωρίς αυτό να επηρεάζει την ιεραρχική κλίμακα.
- ✓ Ιεραρχικές προαγωγές: Για να προχωρήσει ο εργοδότης στην προαγωγή του εργαζομένου στην ιεραρχική κλίμακα της επιχείρησης θα πρέπει να πληρούνται κάποιες προϋποθέσεις. Θα πρέπει να υπάρχει κενή ανώτερη θέση, στην οποία θα μπορεί να προαχθεί ο εργαζόμενος, εφόσον έχει τα απαραίτητα προσόντα και έχει συμπληρώσει συγκεκριμένο χρόνο εργασίας. Η ιεραρχική προαγωγή μπορεί να γίνει λόγω αρχαιότητας ή μέσω εκλογής. Όταν η προαγωγή επέλθει λόγω αρχαιότητας, θα πρέπει ο εργαζόμενος να έχει συμπληρώσει συγκεκριμένο χρόνο υπηρεσίας, στην επιχείρηση, σε χαμηλότερη βαθμίδα. εάν υπάρχουν παραπάνω προτεινόμενοι για την

προαγωγή τότε καλείται ο εργοδότης να επιλέξει βάσει των προσόντων. Στην περίπτωση της εκλογής, ο εργοδότης επιλέγει τον εργαζόμενο που θα προαχθεί, βάσει των προσόντων – γνώσεων που έχει, τα οποία θα πρέπει να είναι κατάλληλα και επαρκή για την ανώτερη θέση.

Σύμφωνα με την νομολογία ο έλεγχος των προαγωγών γίνεται από δύο πλευρές. Πρώτον, όταν ο έλεγχος προβλέπεται από κάποιο ισχύοντα νόμο, τότε η παράλειψη μισθωτού για προαγωγή, είναι δυνατόν να παραβιάζει συγκεκριμένη διάταξη του νόμου, αλλά είναι αδύνατον να ελεγχθεί η κρίση του εργοδότη δικαστικά. Παρ' όλα αυτά ο εργοδότης για να επιλέξει τον κατάλληλο εργαζόμενο που θα προαχθεί, ασκεί το διευθυντικό του δικαίωμα, χωρίς να κάνει κατάχρησή του. Κατά την πάγια νομολογία, ο εργαζόμενος που επιλέχθηκε για να προαχθεί θα πρέπει να υπερέχει στα προσόντα του έναντι των υπολοίπων εργαζόμενων, ώστε να μην θεωρηθεί καταχρηστική η προαγωγή του.

3.2.3. Καταγγελία Σύμβασης

Η καταγγελία αποτελεί τον πιο σημαντικό τρόπο λύσης της σύμβασης εξαρτημένης εργασίας. Σημαντική προϋπόθεση ώστε να πραγματοποιηθεί η καταγγελία σύμβασης, είναι η διάρκειά της, δηλαδή εάν αυτή είναι ορισμένου ή αορίστου χρόνου.

Ο εργοδότης και ο εργαζόμενος έχουν, ο καθένας από την μεριά του, το δικαίωμα να καταγγείλουν την σύμβαση ορισμένου χρόνου εφόσον συντρέχει σημαντικός λόγος. Ο εργοδότης από τη μεριά του μπορεί να καταγγείλει την σύμβαση, όταν ο εργαζόμενος δεν τηρεί τα ωράριά του, απέχει από τα

καθήκοντά του ή και όταν σταματά να είναι εχέμυθος. Από την άλλη μεριά, ο εργαζόμενος μπορεί να καταγγείλει την σύμβασή του, εφόσον ο εργοδότης δεν τηρεί τις καταβολές του μισθού του και έχει κακότροπη συμπεριφορά απέναντί του.

Η σύμβαση αορίστου χρόνου, δεν οριοθετεί το χρονικό περιθώριο της συνεργασίας του εργοδότη με τον εργαζόμενο. Έτσι ο νόμος δίνει το δικαίωμα στον εργαζόμενο και τον εργοδότη να λύσουν την σύμβαση αορίστου χρόνου, γνωστοποιώντας ο ένας προς τον άλλον τη θέλησή του, ώστε να δημιουργούνται αμφιβολίες ως προς την λύση της σύμβασης ή όχι.

Τακτική και άτακτη καταγγελία: ο εργοδότης έχει τη δυνατότητα να ενημερώσει τον εργαζόμενο για την πρόθεσή του να καταγγείλει την σύμβαση αορίστου χρόνου. Αυτή η ενημέρωση επιφέρει στον εργοδότη μείωση 1/2 της αποζημίωσης του υπαλλήλου. Στην περίπτωση των εργατοτεχνιτών, μετά τις νέες διατάξεις Ν 3198/1955(άρθρο 1), καταργείται το δικαίωμα του εργοδότη για τακτική καταγγελία σύμβασης, άρα δεν υπάρχει και το δικαίωμα ενημέρωσής τους.

Τεκμαιρομένη καταγγελία: στην περίπτωση της τεκμαιρομένης καταγγελίας ο εργοδότης μπορεί να καταγγείλει την σύμβαση εφόσον ο εργαζόμενος έχει προβεί σε ενέργειες οι οποίες μπορούν να βλάψουν τους όρους της σύμβασης αορίστου χρόνου.

Προϋποθέσεις κύρους της εργοδοτικής καταγγελίας: κατά το άρθρο 5 παράγραφος 3 Ν 3198/1955, όπως τροποποιήθηκε με το άρθρο 2 παράγραφος 4 Ν 2556/1997, η καταγγελία σύμβασης είναι έγκυρη, όταν 1. Έχει γίνει εγγράφως, 2. Έχει καταβληθεί η αποζημίωση, 3. Έχει καταχωρηθεί

στο μισθολόγιο του ΙΚΑ η απασχόληση του απολυόμενου ή έχει ασφαλιστεί και 4. Το δικαίωμα της καταγγελίας να μην έχει ασκηθεί καταχρηστικά.

3.3 Η καταχρηστική άσκηση του διευθυντικού δικαιώματος

Ο εργοδότης, στα πλαίσια μιας σύμβασης εξαρτημένης εργασίας, έχει το δικαίωμα να ρυθμίζει ότι σχετίζεται με τις διαδικασίες της επιχείρησής του, με σκοπό την σωστή λειτουργία και την ευημερία της.

Σε περίπτωση που ο εργοδότης τροποποιήσει τους όρους της εργασιακής σύμβασης, χωρίς αυτό να ενδείκνυται από αυτήν, τότε η τροποποίηση αυτή αποτελεί βλαπτική μεταβολή. Παρ' όλα αυτά δεν υποχρεώνεται ο εργαζόμενος να αποδεχτεί τους νέους όρους, αλλά ούτε και να αποχωρήσει. Επιπλέον, εάν η σύμβαση που προσβάλλεται είναι αορίστου χρόνου και βλάπτει τον εργαζόμενο, τότε δίνεται το δικαίωμα στον εργαζόμενο (άρθρο 7 νόμος 2110/1920) να θεωρήσει την μεταβολή των όρων της σύμβασης ως καταγγελία σύμβασης από την πλευρά του εργοδότη και να διεκδικήσει την αποζημίωση που του αναλογεί.

Ο Άρειος Πάγος δέχεται ότι « δεν είναι καταχρηστική η άσκηση του δικαιώματος του εργοδότη να τοποθετεί συγκεκριμένο εργαζόμενο ως προϊστάμενο ενός τμήματος ή ενός καταστήματος της επιχείρησής του κατά παράλειψη άλλου μισθωτού, ο οποίος υπερέχει. Και τούτο διότι δεν πρόκειται για απλή βαθμολογική ή μισθολογική προαγωγή, αλλά για επιλογή του έχοντος την εκμετάλλευση εργοδότη που αφορά αποφασιστικώς την οργάνωση και διεύθυνση της επιχείρησης. Για να είναι καταχρηστική, στη

περίπτωση αυτή, η άσκηση του διευθυντικού δικαιώματος του εργοδότη, απαιτείται η συνδρομή και άλλων πραγματικών περιστατικών, τα οποία, σε συνδυασμό με την καταφανή υπεροχή του παραληφθέντος, να θεμελιώνουν προφανή υπέρβαση από μέρους του εργοδότη των ορίων που επιβάλλουν η καλή πίστη ή τα χρηστά ήθη ή ο κοινωνικός ή οικονομικός σκοπός του δικαιώματος (ΟΛΑΠ 25/03). Υποτομεάρχης στη θέση αυτή, ή ακόμη και κακοπιστία της εργοδότης εταιρίας, εμπάθεια ή εχθρότητα, οι οποίες συνδυαζόμενες με την υπεροχή του σε τυπικά και ουσιαστικά προσόντα, καθιστούν καταχρηστική την απόφαση της Διοίκησης της εργοδότης.»⁷

Σε άλλη απόφαση, το Εφετείο Πειραιά έκρινε ότι « μόνο το γεγονός της επί μακρά σειρά ετών παροχής της εργασίας των εναγουσών στην κλινική της εναγόμενης στον Πειραιά, χωρίς τη συνδρομή άλλων στοιχείων, δεν σημαίνει ότι σιωπηρώς προστέθηκε στις συμβάσεις εργασίας τους όρους για το αμετάθετο αυτών, ώστε να καθίσταται ανενεργό το διευθυντικό δικαίωμα της εναγόμενης. Μόνη η επιμήκυνση του χρόνου διαδρομής προς τον τόπο εργασίας δεν συνιστά από μόνη της δυσμενή μεταβολή του εργασιακού καθεστώτος του εργαζόμενου. Έκρινε επομένως ότι η μετακίνηση νοσηλευτών υπαλλήλων θεραπευτηρίου σε άλλο κατάστημα του θεραπευτηρίου, επειδή αυτό το οποίο υπηρετούσαν σταμάτησε να λειτουργεί, δεν αποτελεί βλαπτική μεταβολή των όρων εργασίας των μετακινηθέντων εφόσον δεν αποδέχθηκε ότι τους ανατέθηκαν υποδεέστερα καθήκοντα στο καινούριο κατάστημα.»⁸

Ο Άρειος Πάγος, σε συγκεκριμένη υπόθεση, δήλωσε ότι η ανάθεση υποδεέστερων καθηκόντων στον μισθωτό δεν είναι καταχρηστική λόγω των

⁷ ΑΠ 927/2017 ΤΝΠ ΔΣΑ

⁸ ΕΦΠΕΙΡ 132/2017 ΤΝΔ ΔΣΑ

ακολουθών: « α) η τοποθέτηση του αναιρεσειόντος στο κατάστημα Ηλιούπολης έγινε κατόπιν αιτήσεως του και όχι με πρωτοβουλία της αναιρεσίβλητης, β) η ανακατάταξη των Μονάδων του Δικτύου της αναιρεσίβλητης σε κατηγορίες πραγματοποιήθηκε με βάση τα στοιχεία του έτους 1998 και υλοποιήθηκε στις 22/2/2000, γ) η ανακατάταξη του καταστήματος Ηλιούπολης από την 5^η στην 6^η κατηγορία, όπως και οι λοιπές ανακατατάξεις (41 μονάδες κατατάχθηκαν σε ανώτερη κατηγορία και 13 σε κατώτερη, μεταξύ των τελευταίων και το κατάστημα της Ηλιούπολης), έγινε στα πλαίσια αναδιοργάνωσης των υπηρεσιών της αναιρεσίβλητης, για την καλύτερη και αποτελεσματικότερη λειτουργία των μονάδων της, δ) ο αναιρεσειών, ως υπάλληλος της αναιρεσίβλητης για 28 έτη, γνώριζε, ότι οι μεταβολές στην κατάταξη των διαφόρων καταστημάτων, αποτελεί συνηθισμένο φαινόμενο και ότι όταν εκδήλωνε ενδιαφέρον για το κατάστημα Ηλιούπολης, υπήρχε το ενδεχόμενο υποβιβασμού, αλλά και αναβάθμισης του εν λόγω καταστήματος, ε) ο αναιρεσειών από την υποβάθμιση του καταστήματος Ηλιούπολης από την 5^η στην 6^η κατηγορία δεν υπέστη υλική και ηθική ζημιά, αφού εξακολουθεί να ασκεί τα καθήκοντα του υποδιευθυντή και να ανήκει στο 8^ο κλιμάκιο, στ) ο αναιρεσειών μετατέθηκε μετά την πάροδο διετίας περίπου στο κατάστημα της 25^{ης} Μαρτίου, που υπάγεται στην 5^η κατηγορία, ενώ προϋπόθεση για τη μετακίνηση υποδιευθυντών σε άλλο κατάστημα ήταν η συμπλήρωση υπηρεσίας 18 μηνών στο προηγούμενο κατάστημα και ζ) η προαγωγή ή μη του αναιρεσειόντος στη θέση του τμηματάρχη Α' δεν σχετίζεται με τον υποβιβασμό του καταστήματος Ηλιούπολης, ούτε με την άμεση μετακίνησή του σε άλλο κατάστημα».⁹

⁹ ΑΠ 1046/2012 ΤΝΠ ΔΣΑ

Σε άλλη υπόθεση, ο Άρειος Πάγος ορίζει ότι « για τις προαγωγές των υπαλλήλων της ALPHA BANK στους βαθμούς του υποδιευθυντή β και άνω γίνονται κατ' εκλογή από το διοικητικό συμβούλιο αυτής, μετά από εισήγηση της γενικής διεύθυνσεως και κατόπιν προτάσεως του συμβουλίου υπηρεσιακής καταστάσεως των υπαλλήλων. Η απόφαση του διοικητικού συμβουλίου, με την οποία παραλείφθηκε μισθωτός κατά τις προαγωγές στον ανώτερο βαθμό, υπόκειται σε δικαστικό έλεγχο μόνο με τις προϋποθέσεις του άρθρου 281 ΑΚ. Η παράλειψη προαγωγής του μισθωτού στον ανώτερο βαθμό είναι καταχρηστική όταν αυτός υπερτερεί καταφανώς του αντ' αυτού προαχθέντος συναδέλφου του και εντεύθεν η απόφαση του διοικητικού συμβουλίου είναι κατάφωρα άδικη. Δεν διαπιστώθηκε καταφανής υπεροχή της εκκαλούσας και ήδη αναιρεσίουσας έναντι των κατ' εξαίρεση προαχθέντων και το δικαστήριο έκρινε ότι η άσκηση του διευθυντικού δικαιώματος της αναιρεσίβλητης δεν υπήρξε κατάφωρα άδικη και καταχρηστική.»¹⁰

Επιπρόσθετα, ο Άρειος Πάγος αναφέρει: « εάν τούτο ασκείται καταχρηστικώς ο μισθωτός δικαιούται αποζημίωση κατά τις διατάξεις των αδικοπραξιών και 59 ΑΚ. Ο Κανονισμός Προσωπικού του Ο.Σ.Ε. (ΓΕΚΑΠ-ΟΣΕ) έχει ισχύ νόμου. Η ένδικη παράλειψη ανάθεσης σε υπάλληλο του Ο.Σ.Ε. καθκόντων ανωτέρου βαθμού, για τον οποίο έχει τα προσόντα και παρότι εκτελεί αυτά στην ουσία, συνιστά καταχρηστική άσκηση δικαιώματος και δημιουργεί υποχρέωση αποζημίωσης για διαφορές αποδοχών και χρηματική ικανοποίηση.»¹¹

¹⁰ ΑΠ 801/2014 ΤΝΠ ΔΣΑ

¹¹ ΑΠτμβ 95/2000 ΤΝΠ ΔΣΑ

Κατά τον Άρειο Πάγο « Ως πλέον αποτελεσματικά, για την καταχρηστική άσκηση, κριτήρια, δεν αιτιολογεί σαφώς, στην προκειμένη περίπτωση, αν στις παραπάνω ενέργειες στις οποίες προέβη η αναιρεσείουσα κατά το χρόνο που διενεργείτο έλεγχος για καταγγελίες σε βάρος του, προέβη η αναιρείουσα για λόγους εκδίκησης ή εχθρότητας του μισθωτού – αναιρεσιβλήτου ή για καταστρατήγηση των νομίμων δικαιωμάτων του, με αποτέλεσμα να μη μπορεί να ελεγχθεί, αν στη συγκεκριμένη περίπτωση, συνέτρεχαν οι όροι του κανόνα δικαίου που εφαρμόστηκε και ότι συνεπώς, η συμπεριφορά αυτή της αναιρεσείουσας, υπερβαίνει τα αξιολογικά όρια του άρθρου 281 ΑΚ του διευθυντικού δικαιώματός της.»¹²

3.4 Αρχή της ίσης μεταχείρισης

Στο σημείο αυτό και για να γίνει πιο κατανοητό και εύκολη η έννοια του διευθυντικού δικαιώματος, κρίνεται σκόπιμη μια αναφορά στην αρχή της Ίσης Μεταχείρισης των μισθωτών και αυτό γιατί σχετίζεται άμεσα με το θέμα που αναλύεται παρακάτω. Η αρχή λοιπόν της Ίσης Μεταχείρισης είναι μία γενική

αρχή η οποία σε ότι αφορά το εργατικό δίκαιο, υπαγορεύει την υποχρέωση του εργοδότη για ίση μεταχείριση των απασχολούμενων μισθωτών του, στις προαγωγές, την υγιεινή εργασία και πολλά θέματα εφόσον παρέχουν την ίδια εργασία κάτω από τους ίδιους όρους και συνθήκες και δεν δικαιολογείται από ειδικούς λόγους η δυσμενέστερη

¹² ΑΠ 195/2015 ΤΝΠ ΔΣΑ

μεταχείριση. Χωρίς λοιπόν να επιβάλλεται η εξίσωση των όρων εργασίας των μισθωτών, απαγορεύεται η άνιση μεταχείριση όλων όσων παρέχουν την ίδια εργασία κάτω από τις ίδιες συνθήκες. Επιβάλλεται η ίση μεταχείριση όλων των προσώπων, χωρίς εξαίρεση, που υπάγεται στην ίδια έννομη σχέση, χωρίς αυτό να σημαίνει ότι ο εργοδότης δεν δικαιούται να επιβραβεύει την εργασία μισθωτών που επιδεικνύουν μεγαλύτερο ζήλο και αυξημένη παραγωγικότητα. Η δέσμευση αναφέρεται μόνο για ίσους όρους και υπηρεσίες και δεν δικαιολογείται από ειδικούς λόγους διαφορετικά ούτε όταν αυτό επιβάλλεται για λόγους γενικότερου κοινωνικού ή δημοσίου συμφέροντος ή οφείλεται σε σοβαρό λόγο και είναι δίκαιη.

Οι προϋποθέσεις για την αρχή της Ίσης μεταχείρισης των μισθωτών από τον εργοδότη συνίσταται στα εξής:

- A) Ύπαρξη ενεργού σχέσης εργασίας, δηλαδή μετά η λύση της σχέσης εργασίας δεν ισχύει η αρχή της ίσης μεταχείρισης, εκτός αν πρόκειται για ανάδρομη χορήγηση παροχών.
- B) Απασχόληση περισσότερων του ενός μισθωτού στην ίδια επιχείρηση ή εκμετάλλευση.
- Γ) Ύπαρξη στην επιχείρηση ομοιότητας καταστάσεων αντικειμενικά, συνθηκών εργασίας, καθορισμένης τάξης για τους μισθωτούς, ρύθμιση ουσιαδώς ομοίων πραγμάτων, σχέσεων και κατηγοριών προσώπων.
- Δ) Χορήγηση παροχής εξουσίας από τον εργοδότη, σε μισθωτό ή μισθωτούς.
- Z) Παροχή εργασίας με σχέση ιδιωτικού ή δημοσίου δικαίου.
- H) Να τηρεί την αρχή της "Ίσης Μεταχείρισης" των εργαζομένων.
- Θ) Να σέβεται την προσωπικότητα τους.

Ι) Να προστατεύει και να διαφυλάσσει τα πράγματα του μισθωτού που φέρνει στην επιχείρηση για την εκτέλεση της εργασίας του.

Κ) Να εκπληρεί τις υποχρεώσεις του, που απορρέουν από τις συλλογικές συμβάσεις ή τις διαιτητικές αποφάσεις. Αν παρατηρηθεί παράβαση των υποχρεώσεων αυτών από τον εργοδότη, τότε ο εργαζόμενος μπορεί να καταγγείλει την σύμβαση εργασίας και να ζητήσει την νόμιμη αποζημίωση¹³

¹³ Βλ. ΑΡΧΟΝΤΗΣ ΘΕΟΔ. ΚΑΜΠΑΝΤΑΗΣ, ΕΡΓΑΤΙΚΑ ΖΗΤΗΜΑΤΑ ΓΙΑ ΜΙΣΘΩΤΟΥΣ ΚΑΙ ΕΡΓΟΔΟΤΕΣ, ΚΑΒΑΛΑ 1999, ΣΕΛ283 - 284

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

- Κουκιάδης Ι: Εργατικό Δίκαιο: Ατομικές Εργασιακές Σχέσεις και το Δίκαιο της ευελιξίας της εργασίας, 5^η έκδοση
- Κουκιάδης Ι: Επιτομή Εργατικού Δικαίου, 5^η έκδοση
- Κουλουρίδης Γεώργιος, Πτυχιακή εργασία
- Λεβέντης Γ: Ατομικό εργατικό Δίκαιο, Εφαρμογές, 3^η έκδοση
- Ληξουριώτης Ι: Ατομικές Εργασιακές Σχέσεις, 3^η έκδοση
- <https://dspace.lib.uom.gr/bitstream/2159/16292/3/PsychoguiouEuangeliaMsc2014.pdf>
- <https://www.taxheaven.gr/laws/circular/view/id/17284>
- http://oceanis.lib.teipir.gr/xmlui/bitstream/handle/123456789/1545/log_00150.pdf?sequence=1