



ΔΙΑΤΜΗΜΑΤΙΚΟ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΩΝ ΣΠΟΥΔΩΝ ΣΤΗ
ΔΙΟΙΚΗΣΗ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ

Διπλωματική Εργασία

**Η ΕΠΙΔΡΑΣΗ ΤΩΝ ΓΕΝΙΚΩΝ ΑΡΧΩΝ ΤΟΥ ΕΡΓΑΤΙΚΟΥ ΔΙΚΑΙΟΥ
ΣΤΗ ΔΙΑΜΟΡΦΩΣΗ ΤΩΝ ΑΠΟΦΑΣΕΩΝ ΤΩΝ ΔΙΕΥΘΥΝΤΙΚΩΝ
ΣΤΕΛΕΧΩΝ ΤΩΝ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ**

της

ΕΥΑΓΓΕΛΙΑΣ ΦΩΤΙΔΟΥ

ΕΠΙΒΛΕΠΟΝΤΑΣ: ΙΩΑΝΝΗΣ ΤΖΙΩΝΑΣ, ΚΑΘΗΓΗΤΗΣ

Υποβλήθηκε ως απαιτούμενο για την απόκτηση του μεταπτυχιακού
διπλώματος ειδίκευσης στη Διοίκηση Επιχειρήσεων (με εξειδίκευση στη
Διοίκηση Ανθρωπίνων Πόρων)

ΙΑΝΟΥΑΡΙΟΣ 2020

Περίληψη

Η παρούσα μελέτη σκοπό έχει να διερευνήσει την επίδραση των γενικών αρχών του εργατικού δικαίου στη διαμόρφωση των αποφάσεων των διευθυντικών στελεχών των επιχειρήσεων.

Παράλληλα και σε συνάρτηση με αυτό, διερευνώνται και ερωτήματα που σχετίζονται με τις γενικές αρχές του εργατικού δικαίου (ποιες είναι, πώς επηρεάζουν στις αποφάσεις, αν συγκρούονται μεταξύ τους κλπ), το διευθυντικό δικαίωμα και στις δεσμεύσεις τις οποίες υπόκεινται, ενώ αναφέρονται και άλλες παράμετροι που ένα διευθυντικό στέλεχος πρέπει να λάβει υπόψη για να πάρει αποφάσεις.

Γίνεται εκτενής αναφορά στην ανάλυση των αρχών του εργατικού δικαίου αλλά και στο διευθυντικό δικαίωμα (περιορισμοί, ορισμοί, χαρακτηριστικά) καθώς συνδέεται άμεσα με την δεσμευτική ισχύ των αρχών αλλά και των άλλων παραμέτρων μέσω των οποίων «εκφράζονται» και οι αρχές του εργατικού δικαίου.

Τέλος, με συμπερασματικές εκτιμήσεις που βασίζονται στη βιβλιογραφία, στη μελέτη περιπτώσεων, σε τρεις συνεντεύξεις διευθυντικών στελεχών και στην κρίση της υποφαινόμενης, γίνεται προσπάθεια να διεξαχθούν συμπερασματικές εκτιμήσεις και τίθενται επίκαιρα ερωτήματα για περαιτέρω έρευνα αναφορικά με το θέμα της παρούσης εργασίας.

Πίνακας περιεχομένων

Εισαγωγή: σελ. 4.

Κεφάλαιο 1: Έννοια και σκοπός του εργατικού δικαίου

1.1.: Τι είναι η εργατική νομοθεσία, σελ. 5.

1.2.: Τι νοείται ως διευθυντικό στέλεχος; σελ.6.

Κεφάλαιο 2: Το διευθυντικό δικαίωμα του εργοδότη

2.1: Χαρακτηριστικά του διευθυντικού δικαιώματος, σελ. 9.

2.2.: Το περιεχόμενο του διευθυντικού δικαιώματος, σελ. 9.

Κεφάλαιο 3: Οι θεμελιώδεις αρχές του εργατικού δικαίου

3.1.: Τι ορίζεται ως διευθυντικό δικαίωμα και ποια η σχέση του με τις αρχές του εργατικού δικαίου, σελ. 16.

3.2.: Με ποιον τρόπο και σε ποιους τομείς εκδηλώνεται το διευθυντικό δικαίωμα, σελ. 21.

3.3.: Η μονομερής βλαπτική μεταβολή, σελ. 24.

Κεφάλαιο 4: Περαιτέρω δεσμεύσεις στην άσκηση του διευθυντικού δικαιώματος:

4.1.: Ευρωπαϊκές οδηγίες/ενωσιακό δίκαιο, σελ. 27.

4.2.: Η δεσμευτική ισχύ του συνδικαλισμού στην άσκηση του διευθυντικού δικαιώματος, σελ. 30

Αντί επιλόγου: σελ.33.

Βιβλιογραφία: σελ. 36

Εισαγωγή:

Στη συγκεκριμένη εργασία, γίνεται προσπάθεια να προσεγγιστεί κατά πόσο οι αποφάσεις των διευθυντικών στελεχών επηρεάζονται/ καθορίζονται, από τις γενικές αρχές του εργατικού δικαίου, αλλά και η διερεύνηση τυχόν άλλων παραμέτρων που επιδρούν με τρόπο καταλυτικό στις αποφάσεις των διευθυντικών στελεχών.

Αρχικά γίνεται μία προσέγγιση και ανάλυση περί του τι είναι, και σε τι αφορά, η εργατική νομοθεσία, ποιος ο ρόλος των διευθυντικών στελεχών και ποιοι νοούνται ως διευθυντικά στελέχη, και στη συνέχεια μελετάται η κάθε αρχή του Εργατικού Δικαίου ξεχωριστά, για το πόσο συμβάλλει, καθοριστικά ή μη, στις διευθυντικές αποφάσεις αλλά και γενικότερα στο ειδικό βάρος που έχει η κάθε μία από αυτές, όταν ενδεχομένως συγκρούονται.

Επιπλέον αναφέρονται και άλλες παράμετροι που ένα διευθυντικό στέλεχος θα πρέπει να λάβει υπόψη του όταν καλείται να πάρει αποφάσεις και αφορά σε κανονιστικές διατάξεις, όπως οι οδηγίες της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Στο πλαίσιο αυτό γίνεται αναφορά τόσο στους περιορισμούς που προκύπτουν στην άσκηση του διευθυντικού δικαιώματος γενικότερα, όσο και στην εκπεφρασμένη εφαρμογή του διευθυντικού δικαιώματος εντός της επιχείρησης.

Παράλληλα γίνεται μία προσπάθεια με συμπερασματικές εκτιμήσεις βάση βιβλιογραφικών παραπομπών αλλά και συνεντεύξεων διευθυντικών στελεχών, στο να εκτιμηθεί κατά πόσο λαμβάνονται υπόψη αυτές οι αρχές από τα διευθυντικά στελέχη όταν κληθούν να πάρουν αποφάσεις.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1:

Έννοια και σκοπός του εργατικού δικαίου

«Το εργατικό δίκαιο συχνά χαρακτηρίζεται ως το δίκαιο του αδυνάτου. Πράγματι, το εργατικό δίκαιο έχει ως αποστολή όχι απλώς να ρυθμίσει την εργασιακή σχέση που υφίσταται και λειτουργεί μεταξύ εργαζομένου και εργοδότη, αλλά περαιτέρω να εξισορροπήσει και να προστατεύσει: Να εξισορροπήσει την ελλείπουσα διαπραγματευτική δύναμη του εργαζομένου και κατ' αυτόν τον τρόπο να τον προστατεύσει από την καταχρηστική άσκηση του δικαιώματος».¹

Ο σκοπός της ύπαρξης του εργατικού Δικαίου, ουσιαστικά στηρίζεται στη γενική παραδοχή ότι ο εργαζόμενος είναι το αδύναμο μέρος της εργασιακής σχέσης, αφού ο εργοδότης είναι αυτός, που στα πλαίσια τους διευθυντικού δικαιώματος λαμβάνει αποφάσεις πρόληψης, καθορισμού και μεταβολής των όρων εργασίας των εργαζομένων και καταγγελίας της σύμβασης εργασίας. Κατά αυτόν τον τρόπο γίνεται μία προσπάθεια εξισορρόπησης της άνισης θέσης του εργαζομένου, μέσω της ενίσχυσης του ρόλου του και του ανήκει σε μία ευρύτερη ομάδα εργαζομένων, ώστε από κοινού να διεκδικήσουν να προασπίσουν και να προστατεύσουν τα δικαιώματα και τα συμφέροντά τους².

1.1. Τι είναι η εργατική νομοθεσία;

Η εργατική νομοθεσία ορίζει ποια είναι τα δικαιώματα και οι υποχρεώσεις των εργοδοτών και των εργαζομένων και καλύπτει ουσιαστικά δύο βασικούς τομείς:

- **τις συνθήκες εργασίας:** ωράριο εργασίας, μερική απασχόληση και εργασία ορισμένου χρόνου, απόσπαση εργαζομένων,
- **την ενημέρωση και διαβούλευση με τους εργαζομένους** για ομαδικές απολύσεις, μεταβιβάσεις επιχειρήσεων κ.λπ.

¹ Ι. Κουκιάδης, «Η επανακίνηση του θέματος της υποχρεωτικής διαιτησίας», Επιθεώρησης Εργατικού Δικαίου 77 (1), 2018, σελ. 9.

² Αθ. Καζάκος, «Η διαιτησία συλλογικών διαφορών συμφερόντων κατά το Ν.1876». (Αθήνα, εκδ. Σάκκουλα, 1998).

Όσον αφορά στην εργατική νομοθεσία, η ΕΕ συμπληρώνει τις πρωτοβουλίες των χωρών της ΕΕ στον συγκεκριμένο τομέα, καθορίζοντας τα ελάχιστα πρότυπα. Σύμφωνα με τη Συνθήκη - και ιδίως το άρθρο 153 - η ΕΕ θεσπίζει νόμους_οδηγίες που ορίζουν ελάχιστες απαιτήσεις για:

- τους όρους και τις συνθήκες απασχόλησης,
- την ενημέρωση και διαβούλευση με τους εργαζομένους.

1.2. Τι νοείται ως διευθυντικό στέλεχος;

Οι διευθύνοντες υπάλληλοι αποτελούν ειδική κατηγορία υπαλλήλων. Γι αυτούς το εργατικό δίκαιο προσφέρει περιορισμένη προστασία σε σύγκριση με τους λοιπούς υπαλλήλους. Αιτία αυτής της μεταχείρισης είναι η αποφασιστική συμμετοχή τους στην δημιουργία και εφαρμογή της επιχειρησιακής πολιτικής, που ενισχύει τη διαπραγματευτική τους θέση έναντι του εργοδότη. Οι διευθύνοντες υπάλληλοι εξαιρούνται από την νομοθεσία για τα χρονικά όρια εργασίας και ρυθμίζουν ικανοποιητικά τα εργασιακά τους δικαιώματα με την ατομική τους σύμβαση εργασίας. Στην περίπτωση αυτή η διεθνής και η εθνική έννομη τάξη απέχει από την παροχή ισχυρής νομικής προστασίας και ουσιαστικά επαφίεται στην λειτουργία της ελευθερίας των συμβάσεων για την ρύθμιση του χρόνου εργασίας και των συναφών δικαιωμάτων.

Σε γενικές γραμμές, διευθύνων υπάλληλος είναι ο εργαζόμενος με εξαρτημένη σχέση εργασίας που ασκεί επιτελικά - διευθυντικά καθήκοντα, συνδέεται με τον εργοδότη με ειδικά αυξημένη σχέση εμπιστοσύνης και οι όροι της εργασίας του ρυθμίζονται κατά κύριο λόγο με ατομική σύμβαση εργασίας, που υπάγεται γενικά στην εργατική νομοθεσία και εξαιρείται από τους κανόνες για τα χρονικά όρια εργασίας³.

Ο ορισμός αυτός, αποτελεί μια προσέγγιση καθορισμού της αόριστης νομικής έννοιας « διευθύνων υπάλληλος», που συνδυάζει το περιεχόμενο των εργασιακών καθηκόντων με την σχέση εμπιστοσύνης εργοδότη εργαζόμενου και σηματοδοτεί το νομικό πλαίσιο της ρύθμισης των όρων εργασίας τονίζοντας την ατομική σύμβαση

³ Λ. Ντάσιος, «Εργατικό Δικονομικό Δίκαιο Τομ. Α/Ι». (Αθήνα, εκδ. Αντ. Σάκκουλας, 1999), σελ. 268 .

εργασίας ιδίως σε σχέση με την διεθνή εμπειρία την νομικής ρύθμισης των εργασιακών σχέσεων των διευθυντικών στελεχών⁴.

Αποτελεί πραγματικό γεγονός η αξιολόγηση των στοιχείων, που αποδίδουν την ιδιότητα των διευθυντικών καθηκόντων. Η αξιολόγηση των πραγματικών περιστατικών, που παρουσιάζουν τα χαρακτηριστικά, που αναφέραμε, γίνεται σε συνάρτηση με ανάλογα καθήκοντα, που ασκούνται από άλλους εργαζόμενους στην επιχείρηση καθώς και από τα κορυφαία όργανα διοίκησης της επιχείρησης σύμφωνα με το καταστατικό της. Τα πορίσματα της νομολογίας παρουσιάζουν την εξής γενική εικόνα : Έχουν χαρακτηριστεί ως διευθυντικοί υπάλληλοι οι παρακάτω⁵:

- Ο υπεύθυνος προγραμμάτων παραγωγής, εκπαίδευσης και επίβλεψης προσωπικού
- Ο πολιτικός μηχανικός, που επιβλέπει κατασκευή εργοστασίου.
- Ο γεωλόγος διευθυντής εργοταξίου που εκπροσωπεί τον εργοδότη ενώπιον αρχών και προσλαμβάνει και πολύ προσωπικό.
- Ο γενικός προϊστάμενος εργοδηγός, που έχει ανέλεγκτη πρωτοβουλία
- Ο προϊστάμενος του τομέα επιθεώρησης πωλήσεων, που έχει ευρείες αρμοδιότητες.
- Ο διευθύνων το κυριότερο υποκατάστημα με δικαίωμα γενικής εκπροσώπησης της επιχείρησης.
- Ο διευθυντής, που συμμετέχει στην λήψη αποφάσεων του διοικητικού συμβουλίου.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2:

⁴ Λ. Ντάσιος, ό.π. και Κ. Παπαδημητρίου, «Οι διευθύνοντες υπάλληλοι και το εργατικό δίκαιο», Δελτίον Εργατικής Νομοθεσίας, 1994, σελ. 1137 επ.

⁵ Λ. Ντάσιος, ό.π., σελ. 269, Α. Μετσητάκος, «Η καταγγελία συμβάσεως Διευθύνοντος Υπαλλήλου για σπουδαίο λόγο», Επιθεώρησις Εργατικού Δικαίου, 1998, σελ. 771 και Χ. Γκούτος – Λεβέντης, Γ., «Εργατική Νομοθεσία», (Αθήνα, εκδ. ΔΕΝ, 7^η, 1988), σελ. 41 – 42.

Το διευθυντικό δικαίωμα του εργοδότη και τα χαρακτηριστικά του

Το διευθυντικό δικαίωμα του εργοδότη δεν απορρέει από κάποια ειδική διάταξη του εργατικού δικαίου αλλά από την ίδια τη σχέση της εργασιακής σύμβασης. Επομένως, το δικαίωμα αυτό δεν αποτελεί απόρροια κανόνα δημόσιας τάξης ούτε αναγκαστικού δικαίου, και έτσι δεν είναι απεριοριστο ούτε όμως και ανέλεγκτο, καθώς περιορίζεται και από τους όρους της σύμβασης όσο και με νομοθετική διάταξη (άρθρο 281 του Α.Κ.). Συνδυαζόμενη αυτής της διάταξης και με τα άρθρα 372 και 373 Α.Κ. ευθέως προκύπτει ότι είναι άκυρη η συμφωνία κατά την κατάρτιση της εργασιακής σύμβασης περί καθορισμού του διευθυντικού δικαιώματος κατά την απόλυτη κρίση του εργοδότη ή για απεριορίστη διεύρυνσή του στο μέλλον.

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 αλλά και τη χρονική διάρκεια και την τοποθεσία για την βέλτιστη οργάνωση της αναγκαίας εκμεταλλεύσεως της εργασίας. 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.

Η ύπαρξη του διευθυντικού δικαιώματος δεν αποτελεί αντικείμενο αμφισβήτησης, καθώς συνδέεται άμεσα με την παροχή εξαρτημένης εργασίας του μισθωτού. Ουσιαστικά, το διευθυντικό δικαίωμα του εργοδότη, βρίσκεται στον πυρήνα της προσωπικής -νομικής εξάρτησης στη σχέση εργασίας⁶.

Στην προαναφερθείσα σχέση, ο εργαζόμενος προσφέρει την εργασιακή του δύναμη στη διάθεση του εργοδότη και ο τελευταίος είναι υποχρεωμένος να του καταβάλει το νόμιμο ή συμφωνημένο μισθό. Η αξιοποίηση της παρεχόμενης εργασίας είναι αποκλειστικά ευθύνη του εργοδότη, ο οποίος προσπαθεί να αποκομίσει όσο το δυνατόν μεγαλύτερα οφέλη αναφορικά με τον κοινωνικό οικονομικό τεχνικό σκοπό, στον οποίο προσβλέπει. Κατά την παροχή εργασίας, ο μισθωτός δεσμεύεται από τις εργοδοτικές υποδείξεις σχετικά με τον τόπο, το

⁶ Ι.Γ. Δεληγιάννης και Κουκιιάδης Ι., «Εργατικό Δίκαιο, Α' ημίτομος». (Θεσσαλονίκη, εκδ. Σάκκουλα, 1976), σελ. 187. και Δ. Ζερδελής, «Εγχειρίδιο Εργατικού Δικαίου – Ατομικές Εργασιακές Σχέσεις». (Αθήνα, εκδ. Σάκκουλα, 5^η εκδ., 2017), σελ. 520.

χρόνο αλλά και τον τρόπο εργασίας. Αυτή ακριβώς η δυνατότητα του εργοδότη να επιβάλλει τη θέλησή του αλλά και η ταυτόχρονη δέσμευση του εργαζόμενου κατά τη διάρκεια της εργασιακής σχέσης, ονομάζεται διευθυντικό δικαίωμα.

2.1. Χαρακτηριστικά του διευθυντικού δικαιώματος:

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 του δικαιώματος αυτού, να ορίζει την εξυπηρέτηση των ατομικών συμφερόντων του φορέα στη σχέση εργοδότη και μισθωτού.

Γ) Μη παραβίαση της διάταξης του άρθρου 371 ΑΚ, σύμφωνα με την οποία ο προσδιορισμός της παροχής οφείλεται να πραγματοποιείται δίκαια.

2.2. 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.» (ΑΠ. 195/2015 ΤΝΠ ΔΣΑ).

Επομένως, το διευθυντικό δικαίωμα υπο τη στενή έννοια του όρου, εκφράζεται με την παροχή οδηγιών προς τον μισθωτό σχετικά με την παροχή εργασίας αλλά και με τη συμπεριφορά του κατά την εκτέλεση της εργασίας. Αυτές οι οδηγίες κρίνονται απαραίτητες, όταν η σύμβαση εξαρτημένης εργασίας περιέχει όρους εργασίας με τρόπο γενικό και όχι εξαντλητικό, καθώς συγκεκριμενοποιούν το περιεχόμενο της παρεχόμενης εργασίας, που είναι η βασική υποχρέωση του μισθωτού, στην αμφοτεροβαρή αυτή σύμβαση. Επομένως, καθίσταται φανερό πως το διευθυντικό δικαίωμα, τόσο στην ευρύτερη όσο και στην πιο στενή του μορφή, αποτελεί καθοριστικό παράγοντα για τη διαμόρφωση του εργασιακού καθεστώτος του εργαζομένου⁷.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3:

Οι θεμελιώδεις αρχές του εργατικού δικαίου

⁷ Δ. Ζερδελής, ό.π., σελ. 518.

Εκτός από πολλούς άλλους ρυθμιστικούς παράγοντες όπως οι κανόνες δικαίου, που δεσμεύουν είτε άμεσα είτε έμμεσα τον Έλληνα νομοθέτη στην υιοθέτηση ρυθμίσεων για την προστασία του αδύναμου μέρους της σύμβασης εργασίας, σημαντικό ρόλο διαδραματίζουν και οι συνταγματικές διατάξεις, οι οποίες δίνουν τις κατευθυντήριες γραμμές στον νομοθέτη να θέσει όρια στην ισχυρή θέση του εργοδότη, υπάρχουν και άλλοι εξίσου σημαντικοί παράγοντες που οριοθετούν τη γενικότερη εφαρμογή του διευθυντικού δικαιώματος στο πλαίσιο της εργασιακής σχέσης και αξίζει να σημειωθούν.

Είναι οι αρχές της εργατικής νομοθεσίας οι οποίες κατέχουν ιδιαίτερη θέση στην επιστήμη του εργατικού δικαίου και προέρχονται από συνταγματικές διατάξεις. Αυτές οι αρχές θα πρέπει να λαμβάνονται ιδιαίτερα υπόψη από τα διευθυντικά στελέχη και είναι εξαιρετικά βαρύνουσας σημασίας διότι σηματοδοτούν την ίδια την επιστήμη του εργατικού δικαίου προσδίδοντας σε αυτήν έναν πιο ανθρωποκεντρικό προσανατολισμό.

Οι θεμελιώδεις αρχές του εργατικού δικαίου είναι αυτές που πολύ συχνά καθορίζουν σε μεγάλο βαθμό τις εργασιακές σχέσεις, αλλά και τις αποφάσεις που λαμβάνονται από τα διευθυντικά στελέχη, καθώς θέτουν περιορισμούς και όρια και στα δύο μέρη, εργοδότη εργαζομένου, αλλά και στη σχέση μεταξύ αυτών.

Πιο συγκεκριμένα οι θεμελιώδεις αρχές είναι οι ακόλουθοι:

- Η συμβατική ελευθερία στην εργασιακή σχέση, η οποία και αποτελεί ουσιαστικά το δικαίωμα της συμμετοχής του κάθε εργαζόμενου να συμμετέχει στην οικονομική δραστηριότητα της χώρας, χωρίς να παρεμποδίζεται και να μπορεί να επιλέγει ο ίδιος και χωρίς περιορισμό, το είδος, τον τόπο αλλά και τη διάρκεια της απασχόλησής του. Παρόλα αυτά η ελευθερία των συμβαλλομένων ενίοτε μπορεί να περιορίζεται ως έναν βαθμό για διάφορους λόγους όπως για παράδειγμα, η προστασία της εθνικής οικονομίας ή ειδικών κατηγοριών εργαζομένων.
- Η αρχή της καλόπιστης εκπλήρωσης της παροχής, είναι άλλη μία θεμελιώδης αρχή του εργατικού δικαίου, και μάλιστα διαπνέει όλες τις έννομες σχέσεις, τόσο μάλλον τις σχέσεις εξαρτημένης εργασίας. Σύμφωνα με αυτή την αρχή, τόσο ο εργοδότης όσο και ο εργαζόμενος «είναι υποχρεωμένοι να εκπληρώνουν την παροχή τους όπως απαιτεί η καλή πίστη και τα χρηστά

ήθη»⁸. Αποτελεί μία από τις σπουδαιότερες γενικές ρήτρες που εισάγεται από τον Αστικό Κώδικα, ως εργαλείο στα χέρια των δικαστών, οι οποίοι κάθε φορά εξατομικεύουν τις ευρείες έννοιες του νόμου, έτσι ώστε να καταφέρουν να τις χρησιμοποιήσουν στον συλλογισμό για την έκδοση συγκεκριμένων και εξατομικευμένων αποφάσεων. Το σημαντικότερο άρθρο που εισάγεται ο όρος της καλής πίστης είναι το 281, και αυτή η διάταξη του νόμου είναι εξέχουσας σημασίας κυρίως γιατί προσπαθεί να προβάλει την κοινωνική δικαιοσύνη και αυτός είναι και ο λόγος θέσπισής της. Η αρχή της καλής πίστης όπως αναφέρεται στον ΑΚ 282-288: *Κάθε υποχρέωση πρέπει να εκπληρώνεται λαμβάνοντας υπόψη τα έννομα συμφέροντα του δικαιούχου και αντιστρόφως, ότι κάθε δικαίωμα πρέπει να ασκείται από τον φορέα του στο πλαίσιο των κοινωνικοηθικών ορίων του, ώστε να μην προκαλούνται υπέρμετρες αδικίες. Έτσι η ΑΚ 288 περιορίζει, καταργεί ή αποδυναμώνει, δικαιώματα που πηγάζουν από σύμβαση ή από τον νόμο (οδηγεί είτε σε διεύρυνση των υποχρεώσεων του οφειλέτη, είτε σε περιορισμό των εξουσιών του δανειστή).* Τέλος, η αντικειμενική καλή πίστη θεμελιώνεται στις διατάξεις των άρθρων 200, 281 και 288.

- Η αρχή της ίσης μεταχείρισης των εργαζομένων και απαγόρευσης των διακρίσεων, είναι άλλη μία θεμελιώδης αρχή ενώ ουσιαστικά είναι δύο αρχές που όμως συνδέονται στενά μεταξύ τους παρόλο που δεν ταυτίζονται πλήρως. Πιο συγκριμένα, η αρχή της ίσης μεταχείρισης των εργαζομένων, πρεσβεύει την ίση μεταχείριση των εργαζομένων που τελούν την ίδια εργασία, έχουν τα ίδια προσόντα, και εργάζονται κάτω από τις ίδιες συνθήκες. Ο εργοδότης είναι υποχρεωμένος να μεταχειρίζεται όλους τους εργαζόμενους με ομοιόμορφο τρόπο δίχως να μεροληπτεί εις βάρος κανενός και δίχως να κάνει οποιαδήποτε διάκριση όπως για παράδειγμα επιπλέον παροχές σε κάποιον εργαζόμενο της αρεσκείας του δίχως να πράξει αναλόγως και για τους υπόλοιπους εργαζόμενους του. Ωστόσο υπάρχουν περιπτώσεις όπου οι αποκλίσεις από αυτή την αρχή επιτρέπονται και μάλιστα είναι και δίκαιες, καθώς συντρέχουν λόγοι που καθιστούν τη διαφορετική μεταχείριση εύλογη, όπως για παράδειγμα η ανάγκη αναδιοργάνωσης της επιχείρησης, τυπικά προσόντα, αρχαιότητα (διαφορετικός χρόνος πρόσληψης). Αυξημένη απόδοση στην

⁸ Ι. Τζιώρας, «Εγχειρίδιο Εργατικού Δικαίου». (Θεσσαλονίκη, εκδ. Τζιόλα, 2019), σελ. 8.

εργασία κ.ο.κ. Από την άλλη πλευρά, η αρχή της απαγόρευσης των διακρίσεων, έχει ένα πιο ευρύ εννοιολογικό περιεχόμενο και πεδίο εφαρμογής και αφορά στην απουσία κάθε άμεσης ή έμμεσης διάκρισης με κριτήρια τις θρησκευτικές πεποιθήσεις, τη φυλή, το χρώμα, την εθνοφυλετική καταγωγή, την χρόνια πάθηση, την αναπηρία, τον σεξουαλικό προσανατολισμό, την κοινωνική τάξη κλπ⁹.

Επιπλέον, κρίνεται ως ιδιαίτερα σημαντικό να αναλυθεί και να διευκρινιστεί η έννοια της ίσης μεταχείρισης καθώς βοηθά και στην κατανόηση του διευθυντικού δικαιώματος που επίσης αναλύεται επίσης στην παρούσα εργασία. Η αρχή της Ίσης μεταχείρισης είναι μία γενική αρχή η οποία σε ότι αφορά το εργατικό δίκαιο, υπαγορεύει την υποχρέωση του εργοδότη για 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.

Υπάρχουν ωστόσο και κάποιες προϋποθέσεις για την ίση μεταχείριση των μισθωτών από τον εργοδότη και συνίστανται στα εξής¹⁰:

A) Ύπαρξη ενεργού σχέσης εργασίας, δηλαδή μετά η λύση της σχέσης εργασίας δεν ισχύει η αρχή της ίσης μεταχείρισης. (εξαίρεση αποτελούν οι τυχόν ανάδρομες παροχές).

B) Απασχόληση περισσοτέρων 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.

⁹ Ό.π. σελ. 9.

¹⁰ Α.Θ. Καμπάνταης, «Εργατικά Ζητήματα για Μισθωτούς και Εργοδότες». (Καβάλα, 1999), σελ. 283-284.

Η) 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 τηρεί 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 αποζημίωση.

Η απαγόρευση διακρίσεων και η ίση μεταχείριση των εργαζομένων, διέπουν κάθε κανονιστικό μέτρο και καλύπτουν οποιαδήποτε συμπεριφορά ή πρακτική που τείνει να είναι διάκριση/ άνιση μεταχείριση, γι’ αυτό άλλωστε και έχει ευρεία εφαρμογή.

- Η αρχή της εύνοιας προς τον εργαζόμενο, αποτελεί μία ειδικότερη έκφανση της γενικότερης προστασίας των εργαζομένων όσον αφορά σε διάφορα εργασιακά τους δικαιώματα, καθώς ως αρχή έχει το γεγονός ότι υπερισχύει η ρύθμιση που είναι ευνοϊκότερη για τον εργαζόμενο¹¹. Μάλιστα, η αρχή της ευνοϊκότερης ρύθμισης για την προστασία του περιεχομένου των ατομικών συμβάσεων από δυσμενέστερες μελλοντικές τροποποιήσεις σε συλλογικό επίπεδο, θέτει ότι οι όροι της ατομικής σύμβασης υπερισχύουν των όρων της συλλογικής, με αποτέλεσμα στη μεταξύ τους σχέση να ισχύει η αρχή της ευνοϊκότερης ρύθμισης. Η αρχή αυτή ήρθε για να ισορροπήσει την ανισορροπία που υπάρχει μεταξύ παραγόντων διαφορετικής βαθμίδας, και να προστατεύσει τους εργαζόμενους από το να ρυθμίζουν οι ανώτεροι κατά το δοκούν κάθε φορά, τις προϋποθέσεις και τους όρους των συμβάσεων¹².
- Η απαγόρευση του μισθωτού από συγκεκριμένα εργασιακά δικαιώματα. Με σκοπό την προστασία του εργαζομένου θεωρείται άκυρη η παραίτηση αυτού από ορισμένα δικαιώματά του, όπως η παραίτηση από το να πληρώνεται, το δικαίωμά του στη λήψη κανονικής άδειας, ή παραίτηση από την αποζημίωση απόλυσης, παρόλο που επιτρέπεται για ορισμένες κατηγορίες μισθωτών όπως για παράδειγμα τα διευθυντικά στελέχη.

¹¹ Ι. Τζιώρας, ό.π., σελ. 12.

¹² Δ. Ζερδελής, «Η πρακτική της εκμετάλλευσης (Επιχειρησιακή συνήθεια)». (Θεσσαλονίκη, εκδ. Σάκουλα, 1993), σελ. 161.

- Η απαγόρευση της αναγκαστικής εργασίας, όπου σύμφωνα με αυτή την αρχή, κανείς δεν μπορεί να υποχρεωθεί σε οποιαδήποτε μορφή αναγκαστικής ή υποχρεωτικής εργασίας.
- Η απαγόρευση καταχρηστικής άσκησης του δικαιώματος. Η συγκεκριμένη αρχή βασίζεται στο άρθρο 25 παράγραφο 3 του Συντάγματος και στην ΑΚ 281, και σύμφωνα με αυτή την αρχή και ο εργοδότης αλλά και ο εργαζόμενος δεν έχουν απεριόριστα δικαιώματα και αυτά ασκούνται εντός των ορίων που επιβάλλουν η καλή πίστη και τα χρηστά ήθη ή ο κοινωνικός ή οικονομικός σκοπός τους¹³.
- Η αρχή της αναλογικότητας, η οποία και συνιστά εξειδίκευση τόσο της αρχής της καλής πίστης όσο και της αρχής της απαγόρευσης κατάχρησης του δικαιώματος και διαπνέει το εργατικό δίκαιο σε κάθε του έκφανση. Απώτερος σκοπός της αρχής αυτής, είναι ο έλεγχος της δράσης του νομοθέτη, στις περιπτώσεις περιορισμού συνταγματικά κατοχυρωμένων ατομικών δικαιωμάτων, μέσω του εντοπισμού κάθε φορά μιας εύλογης σχέσης ανάμεσα στον επιδιωκόμενο από τον κοινό νομοθέτη σκοπό, και του μέσου που θεσπίζει. Εν προκειμένω, η αρχή της αναλογικότητας λειτουργεί στο πλαίσιο του δημοσίου δικαίου ως έλεγχος συνταγματικότητας των ρυθμίσεων του κοινού νομοθέτη και η αξιοποίησή της διατρέχει όλους τους κλάδους του δικαίου¹⁴. Στη διαφαινόμενη υπεροχή του εργοδότη καλείται να ανταποκριθεί η αρχή της αναλογικότητας με σκοπό την ανεύρεση ενός ηπιότερου μέτρου, έτσι ώστε να μην παραβιάζονται τα συμφέροντα του μισθωτού, αλλά παράλληλα να ικανοποιείται το δικαίωμα διεύθυνσης του εργοδότη¹⁵. Η αρχή της αναλογικότητας στο ιδιωτικό δίκαιο και ειδικότερα στο εργατικό δίκαιο, απορρέει από τις αρχές της καλής πίστης και της απαγόρευσης κατάχρησης του δικαιώματος, και ουσιαστικά αποτελεί εξειδίκευση αυτών. Εφαρμόζεται κάθε φορά που παρατηρείται μονομερής επέμβαση ενός προσώπου (μέσω άσκησης κάποιας εξουσίας ή δικαιώματος) έναντι ενός άλλου προσώπου που δεν έχει τη δυνατότητα να αμυνθεί. Σημαντική προϋπόθεση ωστόσο πριν από κάθε προσπάθεια εφαρμογής της αρχής της αναλογικότητας στο εργατικό δίκαιο, είναι η εξακρίβωση του εάν,

¹³ Ι. Τζιώνας, ό.π., σελ. 13-14.

¹⁴ Δ. Ζερδελής, «Αναλογικότητα και απεργία». (Αθήνα, εκδ. Σάκκουλα, 2013), σελ. 2 επ.

¹⁵ Δ. Ζερδελής, Εγχειρίδιο Εργατικού Δικαίου, ό.π., σελ. 525 -528.

και σε ποιο βαθμό ο νομοθέτης έχει ρυθμίσει το υπό κρίση ζήτημα με βάση την αρχή αυτή.

3.1. Τι ορίζεται ως διευθυντικό δικαίωμα και ποια η σχέση του με τις αρχές του εργατικού δικαίου:

“Ως διευθυντικό δικαίωμα του εργοδότη νοείται η εξουσία του να ρυθμίζει κατά τον προσφορότερο τρόπο κάθε θέμα αναγόμενο στην οργάνωση και λειτουργία της επιχείρησής του, με βάση τις ανάγκες της και προς επίτευξη γενικά των σκοπών της.”¹⁶ Θα μπορούσαμε να πούμε ότι το διευθυντικό δικαίωμα εκτείνεται μέχρι εκεί όπου αρχίζει η μονομερής βλαπτική μεταβολή των όρων εργασίας. Δεν επιτρέπεται δηλαδή κατά την ενάσκηση του διευθυντικού αυτού δικαιώματος να προκαλείται υλική ή ηθική βλάβη στο μισθωτό κατά παράβαση διατάξεως νόμου ή όρου της ατομικής συμβάσεως εργασίας ή κατά καταχρηστική άσκηση του δικαιώματος, δηλαδή κατά προφανή υπέρβαση των ορίων, που επιβάλλονται από την καλή πίστη ή τα χρηστά ήθη ή από τον κοινωνικό ή οικονομικό σκοπό του δικαιώματος. Στις περιπτώσεις αυτές υπάρχει μονομερής βλαπτική μεταβολή των όρων εργασίας η οποία θα αναφερθεί και παρακάτω.

Κατά μία γενικότερη έννοια, οι σχέσεις μεταξύ εργοδότη και εργαζομένου καθορίζονται από την ατομική σύμβαση εργασίας, ωστόσο επειδή πολλά θέματα μένουν αρρυθμιστά δύναται ο εργοδότης λόγω της θέσης εξουσίας που κατέχει, να ρυθμίσει και τα υπόλοιπα, σύμφωνα όμως πάντα με τα αντικειμενικά όρια του αρθρ. 281 ΑΚ καθώς ο εργοδότης δεν μπορεί να ασκεί αυτό το δικαίωμα καταχρηστικά. Ο εργοδότης δικαιούται να καθορίσει διάφορα θέματα που ανάγονται στην οργάνωση και λειτουργία της επιχείρησης και δεν έχουν προσδιοριστεί από άλλους κανόνες δικαίου ή από την εργασιακή σύμβαση.

Στηριζόμενος ο εργοδότης στο διευθυντικό του δικαίωμα έχει την εξουσία να ορίσει τον τόπο τον χρόνο και τον τρόπο παροχής της εργασίας, σύμφωνα πάντα με το συμφέρον της επιχείρησης και της εύρυθμης λειτουργίας αυτής, αλλά και δίχως να καταπατά δικαιώματα του εργαζομένου.

¹⁶ Ι. Τζιωνας, ό.π., σελ. 225.

Ο τόπος παροχής της εργασίας του μισθωτού ορίζεται συνήθως από τη σύμβαση, ωστόσο μπορεί και να συνάγεται και από τη φύση της εργασίας. Ο τόπος παροχής της εργασίας για τον μισθωτό είναι ιδιαίτερα σημαντικός, αφού επηρεάζει γενικότερα τη ζωή του (προσωπική/επαγγελματική/κοινωνική) και ο εργοδότης έχει το δικαίωμα να μεταβάλει μόνιμα ή προσωρινά τον τόπο παροχής της εργασίας, ωστόσο υπάρχει η προϋπόθεση να μην το κάνει αυτό καταχρηστικά και να μην υπερβεί τα αντικειμενικά κριτήρια που τίθενται στο άρθρο 281 ΑΚ¹⁷.

Όσον αφορά στο είδος παρεχόμενης εργασίας, όσο ευρύτερα είναι τα πλαίσια του είδους της εργασίας που εξ αρχής συμφωνήθηκε, τόσο διευρύνεται και το πεδίο παρέμβασης του διευθυντικού δικαιώματος, ενώ αντιθέτως, όσο πιο εξειδικευμένη είναι η παροχή εργασίας τόσο περιορίζεται και το εργοδοτικό δικαίωμα. Για παράδειγμα, οι παρεμφερείς εργασίας που συνδέονται με την ειδικότητα του μισθωτού και δεν χρειάζονται πρόσθετες γνώσεις και εκτελούνται εντός του νόμιμου ωραρίου, δεν δικαιούνται πρόσθετης αμοιβής διότι σύμφωνα με τη καλή πίστη και τα χρηστά ήθη θεωρούνται ότι ανήκουν στην κύρια απασχόληση. Ενώ αντιθέτως, αν σε μία άκρως εξειδικευμένη εργασία, απαιτηθεί από τον εργαζόμενο να αναλάβει άλλη εργασία, πολύ διαφορετική, που χρήζει και επιπλέον γνώσεων και χρόνου, ο εργαζόμενος δικαιούται πρόσθετη αμοιβή. Επιπλέον, αξίζει να σημειωθεί ότι δεν επιτρέπεται ο εργοδότης να αναθέσει εργασία που υπερβαίνει τις σωματικές ή πνευματικές του δυνάμεις ή τον εκθέτει σε κίνδυνο κλπ, βασιζόμενος στην καλή πίστη¹⁸.

Υπάρχει ωστόσο μία ιεράρχηση όσων αφορά στις πηγές του εργατικού δικαίου καθώς οι κανόνες αυτού, απορρέουν από διαφορετικής ιεραρχικής βαθμίδας πηγές, οι οποίες ρυθμίζουν διαφορετικά πράγματα κάθε φορά αλλά ενίοτε και τα ίδια με αποτέλεσμα να συγκρούονται μεταξύ τους. Εν προκειμένω, ανώτατη πηγή του Εργατικού Δικαίου, αποτελεί το Σύνταγμα και στη συνέχεια ακολουθούν οι διεθνείς κανόνες και οι διεθνείς συμβάσεις εργασίας. Έπονται οι νόμοι του κράτους, τα προεδρικά διατάγματα και οι υπουργικές αποφάσεις που συμπληρώνονται από τις αυτόνομες πηγές του Εργατικού Δικαίου. Στην επόμενη βαθμίδα βρίσκονται οι πηγές του ατομικού εργατικού δικαίου όπως είναι για παράδειγμα η ατομική σύμβαση εργασίας,

¹⁷ Ι. Τζιώνας, ό.π., σελ. 226-227.

¹⁸ Ι. Τζιώνας, ό.π., σελ. 230.

και οι υπόλοιπες πηγές που διαμορφώνουν τους όρους εργασίας. Στο τέλος της ιεράρχησης, τοποθετείται η βαθμίδα του διευθυντικού δικαιώματος του εργοδότη.

Πιο συγκεκριμένα και παίρνοντας ως παράδειγμα την εφαρμογή της εύνοιας που αφορά στην ευνοϊκότερη ρύθμιση υπέρ του εργαζομένου, υπάρχει συσχέτιση πηγών από διαφορετικές ιεραρχικές βαθμίδες όπου ρυθμίζουν κατά διαφορετικό τρόπο τα ίδια ζητήματα, επομένως τίθεται και το ζήτημα του ποια **τελικά ρύθμιση υπερισχύει της άλλης**. Κατά την σύγκριση αυτή λαμβάνονται υπόψη μόνο οι αντίθετες ρυθμίσεις όπως είναι οι κανονιστικοί όροι των Συλλογικών συμβάσεων εργασίας και οι αποκλίνοντες όροι του Κανονισμού Εργασίας, ενώ την ίδια στιγμή δεν λαμβάνονται υπόψη εξωτερικοί παράγοντες όπως η κοινωνικοοικονομική κατάσταση του εργαζομένου κλπ¹⁹.

Είναι ευνόητο ωστόσο, ότι για την εφαρμογή και ως προς την αναζήτηση ευνοϊκότερης ρύθμισης, πρέπει να λαμβάνονται υπόψη οι θεμελιώδεις αρχές του Εργατικού Δικαίου καθώς δεν δύναται να εφαρμόζεται ως ευνοϊκότερη μία ρύθμιση που συνεπάγεται απώλεια των θεμελιωδών δικαιωμάτων των εργαζομένων έναντι άλλων ευνοϊκότερων παροχών. Επιπλέον η αρχή της αναλογικότητας έρχεται να συμπληρώσει και την αρχή της εύνοιας, καθώς οι δύο αυτές αρχές είναι εξαιρετικά σημαντικές και επηρεάζουν άμεσα το διευθυντικό δικαίωμα καθώς το περιορίζουν και δεν είναι δυνατόν να παρακαμφθούν δίχως να συνίσταται μονομερής βλαπτική μεταβολή εκ μέρους του εργοδότη.

Συνεπώς, κατά την άσκηση του διευθυντικού δικαιώματος υπάρχουν όρια, που τίθενται από το σύνταγμα και τους κανόνες δικαίου έτσι ώστε να μην μπορεί να σφετερίζεται ο εκάστοτε εργοδότης την δυσμενέστερη θέση του εργαζομένου. Το διευθυντικό δικαίωμα στηρίζεται νομικά στις διατάξεις των άρθρων 648 και 652 ΑΚ, ελέγχεται από τον νόμο και συμπληρώνει ρυθμιστικά κενά που υπάρχουν στις εκάστοτε ατομικές συμβάσεις ή σε άλλες εργασιακές σχέσεις, ενώ παράλληλα, δεν είναι στατικό, αλλάζει διαρκώς ανάλογα τη φύση της επιχείρησης και τις ανάγκες αυτής²⁰.

¹⁹ Α. Λεβέντη, «Η αρχή της εύνοιας στο εργατικό δίκαιο. Συσχετισμός διαφορετικών πηγών δικαίου, Συρροή ΣΣΕ, Κανονισμοί εργασίας». (Αθήνα, εκδ. Νομική Βιβλιοθήκη, 2019), σελ. 13.

²⁰ Ι. Τζιώρας, ό.π., σελ. 225.

Οι αρχές του εργατικού δικαίου, όπως έχει ήδη προαναφερθεί, είναι αρκετές και όλες εξαιρετικά σημαντικές όσον αφορά στην τήρησή τους. Παρόλα αυτά, διαφαίνεται και από τη βιβλιογραφία αλλά και σε πρακτικό επίπεδο, ότι αν έπρεπε να διαλέξει κάποιος την πλέον σημαντική, θα ήταν η αρχή της εύνοιας αλλά και της αναλογικότητας, για τις οποίες και γίνεται πολύς λόγος σε αρκετά διαθέσιμα βιβλία, ενώ παράλληλα θεσπίζεται και με το άρθρο 680 του ΑΚ και το άρθρο 7 παρ. 2 του ν.1876/90, η αρχή της εύνοιας.

Ειδικότερα, σύμφωνα με το άρθρο 680 ΑΚ: «Οι όροι των επι μέρους συμβάσεων εργασίας, που είναι αντίθετοι με τη συλλογική σύμβαση, είναι άκυροι, εφόσον δεν είναι ευνοϊκότεροι για τον εργαζόμενο, και στη θέση τους ισχύουν οι όροι της συλλογικής σύμβασης». Επιπλέον, κατά το άρθρο 7 παραγ 2 του νόμου 1876/90 « Οι όροι ατομικών συλλογικών συμβάσεων εργασίας, είναι επικρατέστεροι, εφόσον παρέχουν μεγαλύτερη προστασία στους εργαζομένους»

Παρότι δεν γίνεται ρητή αναφορά στο Σύνταγμα, όσον αφορά στην αρχή της εύνοιας, η αρχή αυτή έχει και συνταγματική θεμελίωση καθώς βρίσκεται έρισμα στο άρθρο 5 παράγ. 1 του Συντάγματος και προκύπτει από την προστασία της ελεύθερης προσωπικότητας, της προσωπικής συμβατικής ελευθερίας και γενικά της αυτονομίας του ατόμου²¹.

«Η αρχή της εύνοιας υπέρ των μισθωτών διαπνέει όλο το εργατικό δίκαιο. Παρά το γεγονός ότι η αρχή της εύνοιας αναφέρεται στη σχέση ΣΣΕ και ατομικής σύμβασης εργασίας, η αρχή αυτή είναι έκφραση της θεμελιώδους αρχής της προστασίας, σύμφωνα με την οποία όλες οι πηγές εργατικού δικαίου (σύνταγμα, διεθνείς συμβάσεις, νόμοι, ΣΣΕ, διαιτητικές αποφάσεις, κανονισμοί εργασίας, ατομικές συμβάσεις, πρακτική εκμετάλλευσης κλπ) επιτρέπουν κατά κανόνα στις ιεραρχικά κατώτερες πηγές να αποκλίνουν από την ιεραρχικά ανώτερη πηγή υπέρ των εργαζομένων»²².

Η αρχή της εύνοιας καλύπτει ως έναν βαθμό, και τις αρχές της συμβατικής ελευθερίας αλλά και την αρχή της ίσης μεταχείρισης των εργαζομένων και της απαγόρευσης των διακρίσεων, καθώς επίσης και της αναγκαστικής εργασίας. Μπορεί να μην σχετίζεται άμεσα με αυτές τις αρχές, ωστόσο όταν εφαρμόζεται, σε πρακτικό

²¹ Γ. Λεβέντης, «Συλλογικό Εργατικό Δίκαιο». (Αθήνα, εκδ. Π.Ν. Σάκκουλας, 2007), σελ. 495.

²² Α. Λεβέντη, ό.π., σελ. 8.

επίπεδο, δεν φαίνεται να μπορεί να συγκρουστεί άμεσα με τις παραπάνω αρχές, ενώ ταυτόχρονα, εάν συγκρουστεί, φαίνεται να υπερτερεί, καθώς την ίδια στιγμή προστατεύει τον εργαζόμενο σε διάφορες εκφάνσεις. Παράλληλα φαίνεται να υποστηρίζεται και να έχει άμεση σχέση με τις συλλογικές συμβάσεις και γι αυτό είναι πιο άμεσα εφαρμόσιμη και ίσως πιο «δεσμευτική» σε σχέση για παράδειγμα με την αρχή της ίσης μεταχείρισης όπου υπάρχουν κάποια θέματα που «εκκρεμούν» λόγω σχετικής ασάφειας και γενικοτήτων.

Ωστόσο, και πιο συγκεκριμένα, υπάρχουν φορές που για παράδειγμα, η συμβατική ελευθερία συγκρούεται με την αρχή της ίσης μεταχείρισης καθώς η υποχρεωτική εξίσωση της αμοιβής των εργαζομένων που τελούν την ίδια εργασία ίσης αξίας, αντιβαίνει στην ελευθερία του εργοδότη να καθορίζει την αμοιβή του εργαζομένου κατά βούληση με ατομικές συμφωνίες. Επομένως τίθεται το ερώτημα, ποιος είναι ο εφαρμοστέος κανόνας σε αυτές τις περιπτώσεις;

Σύμφωνα με το Σύνταγμα, όλα τα ατομικά δικαιώματα έχουν την ίδια τυπική ισχύ και δεν υπάρχουν υπερέχοντα και υποδεέστερα, επομένως δεν υπάρχει κάποια αυθαίρετη ιεραρχική κλίμακα όπου να αναφέρεται ξεκάθαρα πιο υπερέχει έναντι του άλλου. Η ανάλυση/σύγκριση, γίνεται βασιζόμενη πάντα στην αρχή της αναλογικότητας και λαμβάνοντας υπόψη τη «στάθμιση» των δικαιωμάτων. «Θεμιτή και σκόπιμη είναι ταυτόχρονα η προσπάθεια πρακτικής εναρμόνισης των συγκρουόμενων ατομικών δικαιωμάτων στη συγκεκριμένη εφαρμογή τους, ώστε να επιτυγχάνεται η ευρύτερη προστασία όλων με τον ανάλογο περιορισμό τους στα πλαίσια της ενότητας του Συντάγματος»²³.

Στην προκειμένη περίπτωση επιλύεται η διαφορά/σύγκρουση, μεταξύ αυτών των δύο αρχών, υπέρ της αρχής της ίσης μεταχείρισης.» Συγκεκριμένα η ελευθερία των συμβάσεων, όπως όλα τα δικαιώματα που επικεντρώνονται στο άρθρο 5 παράγ. 1, κατοχυρώνεται μόνο, εφόσον δεν προσβάλλει το Σύνταγμα και τα δικαιώματα των άλλων»²⁴. Ωστόσο, αξίζει να αναφερθεί, ότι δεν απαξιώνεται η αρχή της συμβατικής-

²³ Ν. Γεωργιάδου, «Η αρχή της ίσης μεταχείρισης των εργαζομένων». (Αθήνα-Κομοτηνή, εκδ. Αντ. Ν. Σάκκουλα, 2002), σελ. 143.

²⁴ Ο.π.

οικονομικής ελευθερίας λόγω του ότι υπερισχύει τελικά η αρχή της ίσης μεταχείρισης καθώς η αρχή της ίσης μεταχείρισης επιτρέπει στον εργοδότη να διαβαθμίσει τους όρους εργασίας με βάση το ποιοτικό κριτήριο της αξίας της εργασίας. Ουσιαστικά τίθεται η βάση πάνω στην οποία βασίζεται ο εργοδότης και κατοχυρώνεται σύμφωνα με τις αρχές της δικαιοσύνης και της ηθικής, και από εκεί και έπειτα δύναται ο ίδιος να κάνει τους απαραίτητους «ελιγμούς» και να κινηθεί αυτόνομα κι έτσι δεν καταπατάται και ο πυρήνας της συμβατικής-οικονομικής ελευθερίας.

3.2. Με ποιον τρόπο και σε ποιους τομείς εκδηλώνεται το διευθυντικό δικαίωμα:

Το διευθυντικό δικαίωμα έχει διάφορες εκφάνσεις στην άσκησή του και αναφέρεται στην δυνατότητα παρέμβασης του διευθυντικού στελέχους σε κάποια επιμέρους θέματα που πρέπει να παρέμβει, να αλλάξει, να διαχειριστεί., όπως αναφέρονται ενδεικτικά τα παρακάτω. Ωστόσο υπάρχουν παράμετροι που οφείλει ο εργοδότης να λάβει υπόψη του σε κάθε ξεχωριστή ενότητα των αποφάσεων που πρόκειται να λάβει. Διαφορετικά μπορεί να θεωρηθεί μονομερής βλαπτική μεταβολή των όρων και να κριθούν άκυρες ή παράνομες οι όποιες αποφάσεις του. Κάποιοι τομείς που εκφράζεται το διευθυντικό δικαίωμα είναι οι παρακάτω:

- **Μετάθεση υπαλλήλου:** Ο τόπος παροχής εργασίας καθορίζεται από την σύμβαση εργασίας. 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 όμως 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 αλλά εφόσον επιτρέπεται από την ειδική διάταξη του νόμου, τους όρους της σύμβασης εργασίας και τον κανονισμό εργασίας. Ο εργοδότης μπορεί να μεταθέσει κάποιον εργαζόμενο αλλά αυτό θα πρέπει να γίνεται σύμφωνα με τα παραπάνω και χωρίς να αντιβαίνει στους όρους της σύμβασης εργασίας. Κοινώς, ο εργοδότης δεν δύναται, ασκώντας το διευθυντικό δικαίωμά του, να
-

μεταβάλλει μονομερώς τους όρους εργασίας, μεταξύ των οποίων και τον τόπο παροχής της, με τρόπο που να προκαλεί ριζικές αλλαγές στον τρόπο διαβίωσης του μισθωτού.

- Προαγωγή: Σε μία επιχείρηση μπορεί να υπάρξει είτε μισθολογική είτε ιεραρχική εξέλιξη του μισθωτού. Σύμφωνα με την νομολογία ο έλεγχος των προαγωγών γίνεται από δύο πλευρές. Πρώτον, όταν ο έλεγχος προβλέπεται από κάποιον ισχύοντα νόμο, τότε η παράλειψη του μισθωτού για προαγωγή, είναι δυνατόν να παραβιάζει συγκεκριμένη διάταξη του νόμου, αλλά αυτό μπορεί να ελεγχθεί 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 έχει επιλεγεί από τον διευθυντή για να προαχθεί θα πρέπει να υπερέχει στα προσόντα του έναντι των υπολοίπων εργαζόμενων, ώστε να μην θεωρηθεί καταχρηστική η προαγωγή του.
- 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 καθήκοντα εργασίας του ή παύει 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 ή έχει κακή συμπεριφορά απέναντι στον μισθωτό. 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 το ο ένας στον άλλον. Επιπλέον, η λεγόμενη τροποποιητική καταγγελία, δηλαδή η καταγγελία που συνδυάζεται με πρόταση για τροποποίηση των όρων της σύμβασης εργασίας, η οποία κατά εξαίρεση γίνεται δεκτή ως έγκυρη, αν δεν δικαιολογείται από τη συμπεριφορά ή το

πρόσωπο του μισθωτού ή τις ανάγκες της επιχείρησης θεωρείται μη νόμιμη και καταχρηστική²⁵.

- 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.

Ο εργοδότης ανεξάρτητα από τους περιορισμούς στους οποίους υπόκειται η άσκηση του διευθυντικού δικαιώματος έχει την ευχέρεια να πάρει τις παραπάνω αποφάσεις σχετικά με την τύχη του εργαζομένου οι οποίες πηγάζουν από την ισχύ του δικαιώματος αυτού. Ακόμη ο εργοδότης αντλώντας ισχύ από το διευθυντικό του δικαίωμα έχει τη δυνατότητα να ρυθμίζει το ωράριο του μισθωτού αλλά και να κατανέμει το χρόνο εργασίας μέσα στο οποίο θα πρέπει να παρέχει την εργασία του. Οι προαγωγές συμβάλλουν στην ιεραρχική και μισθολογική εξέλιξη των εργαζομένων. Ορίζονται σύμφωνα με τον κανονισμό εργασίας αλλά μπορεί και να προβλέπονται από τη σύμβαση και να παρέχονται οικειοθελώς από τον εργοδότη. Την κρίση της προαγωγής μπορεί να την εκφέρει ο ίδιος ο εργοδότης μέσω του διευθυντικού δικαιώματος. Ο εργοδότης δεν είναι υποχρεωμένος να καλύψει τυχόν κενές θέσεις με προαγωγές καθώς αυτό μπορεί να το κρίνει ανάλογα με τις οικονομικές δυνατότητες της επιχείρησης, συνεπώς μπορεί να μην καλύψει κενές θέσεις αν θεωρεί ότι το μισθολογικό κόστος πρέπει να μειωθεί. Επίσης ο εργοδότης μπορεί να τοποθετεί έναν προϊστάμενο σε ένα τμήμα αλλά μπορεί και να παραλείψει αν το θεωρεί αναγκαίο. Μπορεί να αφαιρέσει κάποια καθήκοντα ενός εργαζομένου αλλά μπορεί και να αλλάξει το αντικείμενο εργασίας του. Η άσκηση αυτού του

²⁵ Βλ. σχετική απόφαση Εφετείου Αθηνών 5672/1992, Δελτίον Εργατικής Νομοθεσίας, 1992 σελ. 243 επ.

δικαιώματος θεωρείται καταχρηστική όταν υπερβαίνει τα όρια που επιβάλλουν η καλή πίστη και ο οικονομικός και κοινωνικός σκοπός του δικαιώματος.

Καταλήγοντας, οι αρχές του εργατικού δικαίου, οι οδηγίες της Ευρωπαϊκής Ένωσης καθώς επίσης και συνδικαλιστικού τύπου δημεύσεις, πρέπει να λαμβάνονται υπόψη κατά την άσκηση του διευθυντικού δικαιώματος. Όταν δεν λαμβάνονται υπόψη, υπάρχει σαφής κίνδυνος να θεωρηθεί κάποια απόφαση/πράξη του διευθυντικού στελέχους, ως βλαπτική μεταβολή και να επιδέχεται κυρώσεις.

3.3. Η μονομερής βλαπτική μεταβολή:

Όπως έχει αναφερθεί και παραπάνω, κάθε εργοδότης έχει το διευθυντικό δικαίωμα, το οποίο και του δίνει τη δυνατότητα να λαμβάνει αποφάσεις και να προβαίνει σε κάθε αναγκαία ενέργεια προκειμένου να καθορίζει κατά τον προσφορότερο τρόπο τις συνθήκες λειτουργίας της επιχείρησής του, λαμβάνοντας υπόψη όλες τις αρχές του εργατικού δικαίου και εντός του πλαισίου της καλής πίστης και των χρηστών ηθών αλλά και της αρχής της αναλογικότητας.

Παρατηρείται ωστόσο συχνά οι ενέργειες των εργοδοτών αν θίγουν σε σημαντικό βαθμό τα δικαιώματα του εργαζομένου με αποτέλεσμα ο τελευταίος να περιέρχεται σε δυσμενέστερη θέση είτε υλικά, είτε ηθικά. Τότε λοιπόν υφίσταται και η μονομερής βλαπτική μεταβολή των όρων εργασίας. Ωστόσο αυτή η μεταβολή θα πρέπει παράλληλα να είναι και εκτός από μονομερής και βλαπτική, οριστική, και να καταργεί συμβατικά δικαιώματα του εργαζομένου.

«Μονομερής μεταβολή θεωρείται κάθε τροποποίηση των όρων εργασίας από τον εργοδότη, που γίνεται χωρίς ο τελευταίος να έχει δικαίωμα για την τροποποίηση αυτή από τον νόμο, την ατομική σύμβαση εργασίας ή τον κανονισμό εργασίας, ούτε να ανήκει στην από το διευθυντικό δικαίωμά του απορρέουσα εξουσία να ρυθμίζει όλα τα θέματα που ανάγονται στην οργάνωση και λειτουργία της επιχείρησής του (ή γίνεται κατά κατάχρησή του (ή γίνεται κατά κατάχρηση του διευθυντικού δικαιώματος-άρθρο 281 ΑΚ)»²⁶.

²⁶ Βλ. σχετική απόφαση, Άρειος Πάγος, Β2 Πολιτικό Τμήμα, Απόφαση 216/2017.

Ως μεταβολή των όρων της ατομικής σύμβασης εργασίας κατά την έννοια του ά. 7 Ν. 2112/1920, νοείται κάθε τροποποίησή τους, η οποία γίνεται με πρωτοβουλία του εργοδότη. 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 εργασίας²⁷. Για την εφαρμογή της διάταξης του ά. 7 Ν. 2112/1920 θα πρέπει η μεταβολή να έχει στοιχεία μονιμότητας και να μην είναι στιγμιαία ή προσωρινή. Επιπλέον, η μεταβολή εκτός από μόνιμο χαρακτήρα, θα πρέπει, κατά μια άποψη, να αφορά σε ουσιώδεις όρους της σύμβασης εργασίας με την έννοια ότι βασικός σκοπός του νόμου είναι η προστασία του μισθωτού απέναντι σε μεταβολές που υπερβαίνουν ένα ελάχιστο όριο διάρκειας και σημασίας²⁸.

Αυτό ουσιαστικά σημαίνει ότι δεν θα πρέπει να πρόκειται για μεταβολές με εντελώς επουσιώδη χαρακτήρα. Κατά άλλη θέση η μονομερής βλαπτική μεταβολή απαγορεύεται, ανεξαρτήτως εάν είναι ουσιώδης ή όχι και ανεξαρτήτως του βαθμού της εξαιτίας της βλάβης του εργαζομένου. Πάντως και σύμφωνα με αυτή τη θέση, ασήμαντες και επουσιώδεις μεταβολές δεν εμπίπτουν στην έννοια του ά. 7 Ν. 2112/1920. Μεταβολές με εντελώς επουσιώδη χαρακτήρα, ιδίως όταν είναι πρόσκαιρες, υπαγορεύονται από λόγους ανωτέρας βίας ή αποβλέπουν στην κάλυψη εκτάκτων αναγκών της επιχείρησης και εξυπηρετούν τα καλώς εννοούμενα συμφέροντα της επιχείρησης, χωρίς μάλιστα να ζημιώνουν σημαντικά το μισθωτό, θα πρέπει, κατά τους όρους της καλής πίστης, να γίνει δεκτό ότι είναι επιτρεπτές²⁹. Η ειδικότερη δικαιολογία της προκείμενης επιτάσεως των υποχρεώσεων του εργαζομένου θεμελιώνεται στην υποχρέωση πίστεως, η οποία απορρέει από την αρχική σύμβαση εργασίας, με το ειδικότερο περιεχόμενο να συμβάλλει και αυτός, με πνεύμα συνεργασίας, στην αντιμετώπιση έκτακτων και επειγουσών αναγκών της επιχείρησης. Επομένως, και στο πλαίσιο όλων αυτών θα πρέπει να γίνει δεκτό, ότι ο εργοδότης ασκώντας το διευθυντικό του δικαίωμα, δικαιούται, για την ικανοποίηση υπηρεσιακής του ανάγκης να μεταβάλλει τη μέθοδο της εκτελούμενης από τον

²⁷ Χρ. Αγγαλόπουλος, «Εργατικόν Δίκαιον: Σχέσις Εργασίας». (Αθήνα, 1958), σελ. 144-145.

²⁸ Γ. Βλασσόπουλος, «Η μονομερής βλαπτική μεταβολή των όρων της σύμβασης εργασίας αορίστου χρόνου και η τροποποιητική καταγγελία». (Αθήνα, εκδ. Αντ. Ν. Σάκκουλα), σελ. 34. Βλ. σχετικώς και την ΕφΑθ 3195/2003 ΤΝΠ ΝΟΜΟΣ, σύμφωνα με την οποία «...μονομερή βλαπτική μεταβολή των όρων εργασίας αποτελεί κάθε τροποποίηση ουσιώδους εργασιακού όρου από τον εργοδότη, η οποία συνεπάγεται άμεση ή έμμεση υλική ή ηθική βλάβη του μισθωτού και δεν επιτρέπεται σ' αυτόν (εργοδότη) από τη σύμβαση ή τον νόμο».

²⁹ Χρ. Αγγαλόπουλος, «Η μονομερής μεταβολή των όρων της συμβάσεως εργασίας», ΑρχΙδΔ, 1942, σελ. 140.

εργαζόμενο εργασίας και συνεπώς, να μεταβάλλει μερικώς την εργασία του τελευταίου, χωρίς ωστόσο από τη συμπεριφορά του αυτή να προκύπτει για τον εργαζόμενο βλαπτική μεταβολή.

Με βάση τα παραπάνω, η έννοια της μονομερούς βλαπτικής μεταβολής των όρων της εργασιακής σύμβασης μπορεί να λειτουργήσει μόνο στο «πλαίσιο του συμβατικού περιβάλλοντος», εκεί δηλαδή που δημιουργούνται συγχύσεις και αμφισβητήσεις μεταξύ των ορίων άσκησης του διευθυντικού δικαιώματος και του περιεχομένου της ατομικής σύμβασης εργασίας. Συνεπώς, η μονομερής βλαπτική μεταβολή των συμβατικών όρων εργασίας, προκύπτει από αντισυμβατικές υπερβάσεις του διευθυντικού δικαιώματος και όχι από οποιαδήποτε παράνομη πράξη του εργοδότη³⁰.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4:

³⁰ Βλ. Ι. Ληξουριώτης, « Διευθυντικό Δικαίωμα – Μονομερής βλαπτική μεταβολή – Προσβολή της προσωπικότητας του μισθωτού, ΕΕργΔ 1990, 505επ.

Περαιτέρω δεσμεύσεις στην άσκηση του διευθυντικού δικαιώματος

4.1. Ευρωπαϊκές οδηγίες/ ενωσιακό δίκαιο:

Αξιοσημείωτο στην παρούσα φάση, είναι το γεγονός ότι για να ληφθεί οποιαδήποτε απόφαση από κάποιο διευθυντικό στέλεχος, και για να γίνουν οποιεσδήποτε αλλαγές, πρέπει πάντα, εκτός των προαναφερθέντων, να λαμβάνονται υπόψη και να ακολουθούνται οι σχετικές ευρωπαϊκές οδηγίες. Η ΕΕ εκδίδει οδηγίες τις οποίες τα κράτη μέλη ενσωματώνουν στο εθνικό τους δίκαιο και εφαρμόζουν. Οι κανόνες δηλαδή εφαρμόζονται από τις εθνικές αρχές - π.χ. από τις αρχές επιθεώρησης εργασίας και τα εργατοδικεία. Στο πλαίσιο αυτό «η Ευρωπαϊκή Ένωση συμπληρώνει τις δραστηριότητες των κρατών μελών όσον αφορά το δικαίωμα των εργαζομένων για ενημέρωση και διαβούλευση, θεσπίζοντας ελάχιστες απαιτήσεις μέσω οδηγιών ή μέτρων που έχουν σκοπό να ενθαρρύνουν τη συνεργασία μεταξύ των κρατών μελών»³¹.

Μια πρώτη ομάδα οδηγιών αφορά στο δικαίωμα των εργαζομένων να ενημερώνονται για τους όρους που διέπουν τη σύμβαση ή τη σχέση εργασίας και το δικαίωμα στην **ενημέρωση** και **διαβούλευση** επί απολύσεων ή μεταβιβάσεων. Είναι απαραίτητο στοιχείο λοιπόν, καταρχάς να ενημερώνεται ο εργαζόμενος για οποιαδήποτε μεταβολή, εγγράφως/ενυπογράφως, να υπάρχει διαφάνεια, και να γίνεται διαβούλευση, είτε συζήτηση ένας προς έναν με τον ενδιαφερόμενο, είτε στο σωματείο εργαζομένων αναλόγως τον αριθμό των απασχολούμενων αλλά και το θέμα.

Πιο συγκεκριμένα υπάρχουν οδηγίες από την ΕΕ που ορίζουν εκτενώς διάφορα θέματα όσον αφορά σε απολύσεις, μεταβιβάσεις κοκ και πιο συγκεκριμένα υπάρχουν οδηγίες δεσμευτικές αναφορικά με την ενημέρωση και διαβούλευση των εργαζομένων. Ενδεικτικά η οδηγία για τη γραπτή δήλωση (1991), σχετικά με την υποχρέωση ενημέρωσης των εργαζομένων αναφορικά με σημαντικές πτυχές της εργασιακής τους σχέσης. Τον Δεκέμβριο του 2017, η Επιτροπή πρότεινε μια αναθεωρημένη οδηγία για διαφανείς και προβλέψιμους όρους εργασίας με στόχο

³¹ Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο - Θεματολογικά δελτία για την Ε.Ε., «Δικαίωμα των εργαζομένων για ενημέρωση, διαβούλευση και συμμετοχή», 2019, διαθέσιμο στο http://www.europarl.europa.eu/ftu/pdf/el/FTU_2.3.6.pdf.

την καθιέρωση νέων δικαιωμάτων. Επιπρόσθετα, η οδηγία 75/129/ΕΟΚ του Συμβουλίου που αφορά τις ομαδικές απολύσεις, όπως τροποποιήθηκε από τις οδηγίες 92/56/ΕΟΚ και 98/59/ΕΚ του Συμβουλίου, απαιτεί από τον εργοδότη να προβαίνει σε διαπραγματεύσεις με τους εργαζομένους σε περίπτωση ομαδικών απολύσεων.

Στο ψήφισμά του της 15ης Ιανουαρίου 2013 σχετικά με την ενημέρωση και τη διαβούλευση με τους εργαζομένους, την πρόβλεψη και τη διαχείριση των αναδιαρθρώσεων, το Κοινοβούλιο κάλεσε την Επιτροπή να υποβάλει πρόταση νομικής πράξης η οποία θα προβλέπει την πλήρη ενημέρωση των εκπροσώπων των εργαζομένων σχετικά με οποιαδήποτε προτεινόμενη αναδιάρθρωση και θα ορίζει εύλογο χρονοδιάγραμμα για διαβουλεύσεις³².

Για όλα τα παραπάνω η Ευρωπαϊκή Ένωση δημιούργησε το Ευρωπαϊκό κέντρο εμπειρογνωμοσύνης στον τομέα του εργατικού δικαίου, της απασχόλησης και των πολιτικών για την αγορά εργασίας το 2016. Η εφαρμογή της εργατικής νομοθεσίας και το εάν ασκείται σύμφωνα με τις γενικές αρχές του Εργατικού Δικαίου από τους εργοδότες, αλλά και το εάν εφαρμόζονται κατ'επέκταση, οι εκάστοτε οδηγίες της ΕΕ, υπάρχει τρόπος να ελεγχθούν, και ως εκ τούτου πρέπει να λαμβάνονται σοβαρά υπόψη από τα διευθυντικά στελέχη που καλούνται να ρυθμίσουν διάφορα θέματα και να κάνουν αλλαγές.

Κάθε φορά που για μια διαφορά ενώπιον εθνικού δικαστηρίου τίθεται θέμα ερμηνείας μιας οδηγίας της ΕΕ, το εν λόγω δικαστήριο μπορεί να παραπέμψει το ζήτημα στο Δικαστήριο της Ευρωπαϊκής Ένωσης, το οποίο δίνει στο εθνικό δικαστήριο τις απαντήσεις που χρειάζεται για την επίλυση της διαφοράς. Η Ευρωπαϊκή Επιτροπή ελέγχει κατά πόσον οι οδηγίες της ΕΕ έχουν ενσωματωθεί στο εθνικό δίκαιο και μεριμνά μέσω συστηματικών ελέγχων για την ορθή εφαρμογή τους. Με τον τρόπο αυτό εξασφαλίζεται ότι όλα τα δικαιώματα που προβλέπονται από τις οδηγίες έχουν μεταφερθεί στο εθνικό δίκαιο. Ωστόσο, η Επιτροπή δεν μπορεί να καταβάλλει αποζημιώσεις σε μεμονωμένους πολίτες (π.χ. για ζημίες που έχουν υποστεί ή για διόρθωση μιας κατάστασης) – αυτό εναπόκειται στις αρμόδιες εθνικές αρχές.

³² Ο.π.

Πέρα από την ΕΕ σε διεθνές επίπεδο, από την ίδρυση της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας, υιοθετούνται οι Διεθνείς Συμβάσεις Εργασίας και οι Διεθνείς Συστάσεις Εργασίας. Με τα νομικά αυτά κείμενα προσδιορίζονται οι ελάχιστοι κανόνες που πρέπει να σέβονται τα κράτη μέλη σε όλους τους τομείς της εργασιακής ζωής: χρόνος εργασίας, εργατικά ατυχήματα, άδεια με αποδοχές υγιεινή και ασφάλεια εργαζομένων, απαγόρευση αναγκαστικής εργασίας, απαγόρευση των διακρίσεων και ισότητα ευχερειών στην εργασία κ.α.³³

Συμπερασματικά, οι ευρωπαϊκές οδηγίες ελέγχονται για το κατά πόσο έχουν ενταχθεί στο εθνικό δίκαιο, και στη συνέχεια ελέγχονται τα επιμέρους θέματα που προκύπτουν, από τα εθνικά δικαστήρια³⁴. Συνεπώς, όταν λαμβάνονται διευθυντικές αποφάσεις, πρέπει να λαμβάνονται σοβαρά υπόψη και οι παραπάνω Ευρωπαϊκές οδηγίες καθώς δεν είναι ένα ξεχωριστό κομμάτι στην εργατική νομοθεσία, αλλά ενταγμένο και προσαρμοσμένο και στο εθνικό δίκαιο.

Ένα διευθυντικό στέλεχος καλείται να λάβει υπόψη του όλα τα παραπάνω, και τις γενικές αρχές του εργατικού Δικαίου αλλά και τις ευρωπαϊκές οδηγίες που είναι δεσμευτικές ως προς τις εκάστοτε αποφάσεις που καλείται να πάρει και αφορούν στους εργαζομένους του. Βασικό στοιχείο που αξίζει να αναφερθεί εντός όλων αυτών, και πιο συγκεκριμένα, σχετικά με την εφαρμογή των Γενικών Αρχών του εργατικού δικαίου, είναι το γεγονός ότι εάν έστω και μία από τις αρχές δεν εφαρμόζεται, ή υπάρχει κάποια σύγκρουση μεταξύ αυτών, τότε σημαίνει ότι υπάρχει πρόβλημα στην εφαρμογή της εκάστοτε αλλαγής που επιθυμεί να προβεί το διευθυντικό στέλεχος. Δεν μπορεί κάποια αρχή να συγκρούεται με κάποια άλλη και ειδικά αν λαμβάνονται σοβαρά υπόψη η αρχή της καλόπιστης παροχής, η αρχή της εύνοιας τους εργαζομένου και η απαγόρευση καταχρηστικής άσκησης του δικαιώματος. Αν οι παραπάνω τρεις αρχές εφαρμόζονται, τότε σαφώς και δεν υπάρχει σύγκρουση με τις υπόλοιπες καθώς αλληλεπικαλύπτονται ως έναν σημαντικό βαθμό.

4.2. Η δεσμευτική ισχύ του συνδικαλισμού στην άσκηση του διευθυντικού δικαιώματος:

³³ Βλ. Ι. Ληξουριώτης, «Ατομικές Εργασιακές Σχέσεις». (Αθήνα, εκδ. Νομική Βιβλιοθήκη, 4^η έκδοση, 2013).

³⁴ European Commission, “Flash Reports on Labour Law”, 2019, διαθέσιμο στο <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=157&langId=el>.

Η συλλογική αγωνιστική δράση των εργαζομένων, αναγνωρίζεται αλλά και κατοχυρώνεται στο Σύνταγμα, μέσω ενός πλέγματος διατάξεων και δικαιωμάτων, όπως είναι της συνδικαλιστικής ελευθερίας (άρθρο 23 παραγ. 1 Σ.), της συλλογικής αυτονομίας (άρθρο 22 παράγ. 2 Σ.) και του δικαιώματος απεργίας (άρθρο 23 παρ. 2Σ.). Οι συνδικαλιστικές οργανώσεις, ουσιαστικά προσπαθούν να προωθήσουν το αίτημά τους για κοινωνική ανάπτυξη, βελτίωση των όρων/συνθηκών εργασίας, και ενίοτε αύξηση των μισθολογικών απολαβών μέσω συλλογικών διαπραγματεύσεων³⁵. Το Σύνταγμα του 1975³⁶ κατοχύρωσε για πρώτη φορά ρητά στο αρ. 22 § 2 τη συλλογική αυτονομία, το δικαίωμα δηλαδή των εκπροσώπων των εργαζομένων και των εργοδοτών ή και ατομικά των εργοδοτών να προχωρούν οι ίδιοι μέσω διαπραγματεύσεων, ελεύθεροι από παρεμβάσεις τρίτων, στη ρύθμιση κάθε θέματος που αφορά τις εργασιακές σχέσεις, με την κατάρτιση συλλογικών συμφωνιών³⁷. Κεντρικό σημείο των εργασιακών σχέσεων και των αποφάσεων που καλείται να πάρει ένα διευθυντικό στέλεχος, αποτελούν οι συλλογικές διαπραγματεύσεις που αναφέρονται «ως η διαδικαστική μέθοδος με την οποία οι ενώσεις των μισθωτών διαπραγματεύονται με τους εργοδότες ή τις ενώσεις τους, τις αμοιβές, τους όρους και τις συνθήκες εργασίας των μελών τους»³⁸.

Συνεπώς συνίσταται και ο περιορισμός της ελευθερίας δράσεως του μανατζμεντ καθώς δεν μπορούν να αναπροσαρμοστούν οι αμοιβές, οι ώρες και οι συνθήκες εργασίας χωρίς τη συναίνεση των συνδικαλιστικών οργανώσεων. Ενδεικτικά, ΑΠ 488/2006, ΝΟΜΟΣ, ΕφΘεσ 2199/2000, δεε 2001,538, θεσπίζεται ένα ελάχιστο επίπεδο προστασίας των δικαιωμάτων των εργαζομένων και δημιουργείται ένα θεσμικό πλαίσιο εντός του οποίου μπορεί να εκδηλωθεί η συλλογική αυτονομία η οποία είναι και άρρηκτα συνδεδεμένη με τη συνδικαλιστική ελευθερία (αρ 23 παραγ. 1 Σ). Το κυρίαρχο μέσο με το οποίο εκδηλώνεται η συλλογική αυτονομία είναι ουσιαστικά η συλλογική σύμβαση, η οποία είναι η συμφωνία που γίνεται μεταξύ μίας ή και περισσότερων συνδικαλιστικών οργανώσεων και των εργαζομένων και των συνδικαλιστικών οργανώσεων των εργοδοτών η και μόνο τον εργοδότη, και καταρτίζεται σε έντυπη μορφή ύστερα από κάποια διαδικασία και καθορίζει διάφορα

³⁵ Βλ. Ι. Κουκιάδης, «Η επανακίνηση του θέματος της υποχρεωτικής διαιτησίας», ό.π.

³⁶ Λ. Ντάσιος, «Εργατικό Δικονομικό Δίκαιο, Συλλογικές Εργασιακές Σχέσεις, Τόμος Α/Ι (I-II)». (Αθήνα, εκδ. Αντ. Ν. Σάκκουλα, 1999).

³⁷ Σ. Βλαστός, «Ατομικές Εργασιακές Σχέσεις». (Αθήνα, εκδ. Αντ. Ν. Σάκκουλα, 2005).

³⁸ H. C. Katz, and T. A. Cohan, "An Introduction to Collective Bargaining and Industrial Relations". (New York, εκδ. McGraw-Hill, 1992).

ζητήματα όπως τους όρους εργασίας, τις συνθήκες, και πολλά άλλα θέματα και έχει υποχρεωτική ισχύ που υπερισχύει των αντίθετων δυσμενέστερων νομοθετικών ή συμβατικών ρυθμίσεων.

Επομένως, η ανώτερη διοίκηση θα πρέπει να είναι βεβαία ότι στις εκάστοτε αποφάσεις που λαμβάνει, δεν προχωρά σε παραβίαση της εργατικής συμφωνίας. Η διοίκηση οφείλει να ακολουθεί τις συνθήκες που προβλέπονται από τη συμφωνία σωματείου-Διοίκησης καθώς δεν είναι πλέον τόσο εύκολο όσο κάποτε, η διοίκηση να απολύσει ή να μετακινήσει εργαζόμενους χωρίς να λάβει υπόψη της όλα τα παραπάνω, και η άρνηση για διαπραγμάτευση είναι πλέον παράνομη συμπεριφορά για οποιοδήποτε είδος συλλόγου³⁹. Συμπληρωματικά, υφίσταται και η καθιέρωση του δικαιώματος και της υποχρέωσης για διαπραγμάτευση (Ν.1876/90).

Επιπλέον, στην παρούσα φάση, αξίζει να αναφερθεί ότι υπάρχει και «έμπρακτη» προστασία της συνδικαλιστικής δράσης από κρατικές και εργοδοτικές επεμβάσεις καθώς οι συνδικαλιστικές οργανώσεις διασφαλίζουν και την ακώλυτη άσκηση των συνδικαλιστικών δικαιωμάτων. Εξασφαλίζοντας και με δραστικά μέτρα την ανεμπόδιστη άσκηση αυτών⁴⁰. Ειδικότερα, θεσπίζεται γενική απαγόρευση προς τους εργοδότες να επεμβαίνουν με οποιονδήποτε τρόπο στην άσκηση των συνδικαλιστικών δικαιωμάτων (άρθρο 14 παρ.2 ν. 1264/1982) και πιο συγκεκριμένα, σύμφωνα με τον παρόν άρθρο, απαγορεύονται:

Α) Η άσκηση επιρροής στους εργαζομένους για ίδρυση ή μη ίδρυση συνδικαλιστικής οργάνωσης,

Β) η επιβολή ή παρεμπόδιση προσχώρησης εργαζομένων σε ορισμένη συνδικαλιστική οργάνωση.

Γ) Η απαίτηση δήλωσης συμμετοχής ή μη συμμετοχής ή αποχώρησης από συνδικαλιστική οργάνωση

Δ) Η υποστήριξη ορισμένης συνδικαλιστικής οργάνωσης με οικονομικά ή άλλα μέσα

³⁹ A.G. Hopwood, “Assessing the Economic Costs and Benefits of New Forms of Work Organization”. (Geneva, εκδ. ILO, 1979), σελ. 75.

⁴⁰ Δ. Ζερδελής, «Συλλογικό Εργατικό Δίκαιο». (Αθήνα, εκδ. Σάκκουλα, 2006), σελ.5-6 & 62-63.

Ε) η επέμβαση στη διοίκηση, λειτουργία και δράση των συνδικαλιστικών οργανώσεων

Στ) η ευμενής ή δυσμενής μεταχείριση των εργαζομένων, αναλόγως εάν συμμετέχουν σε ορισμένη συνδικαλιστική οργάνωση.

Περαιτέρω, θεσπίζεται και η γενική απαγόρευση απόλυσης εργαζομένου για νόμιμη συνδικαλιστική δράση (άρθρο 14 παρ.4 ν.1264/1982), αρκεί να αποδεικνύεται η σύνδεση μεταξύ συνδικαλιστικής δράσης και απόλυσης⁴¹. Συνεπώς πέραν όλων αρχών του εργατικού δικαίου που επηρεάζουν άμεσα τις αποφάσεις των διευθυντικών στελεχών, υπάρχουν και άλλες παράμετροι τις οποίες οφείλει να λάβει υπόψη του ο εκάστοτε διευθυντής για τη λήψη αποφάσεων που καλείται να πάρει και μπορεί να είναι από μία απλή αλλαγή ωραρίου ή μετάθεση, μέχρι και απόλυση.

Ως εκ τούτου, υπάρχουν όρια και περιορισμοί της εργοδοτικής ευθύνης από την κρατική νομοθεσία όπου εμπεριέχονται και οι γενικές αρχές του Εργατικού δικαίου, περιορισμοί από την επαγγελματική νομοθεσία όπου το διευθυντικό δικαίωμα επίσης περιορίζεται από τους όρους των συλλογικών συμβάσεων εργασίας ή των διαιτητικών αποφάσεων στις οποίες κάθε ατομική εργασιακή σχέση υπόκειται, 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. Τέλος, περιορισμοί υφίστανται και από τον κανονισμό εργασίας καθώς οι όροι τους δεν επιβάλλουν μόνο υποχρεώσεις προς την πλευρά των εργαζομένων σχετικά με τα ζητήματα που ρυθμίζουν αλλά καθορίζουν και τα όρια εντός των οποίων μπορεί να γίνει η άσκηση του διευθυντικού δικαιώματος. Τέλος, περιορισμοί υπάρχουν και από την εκάστοτε ατομική σύμβαση εργασίας μεταξύ εργοδότη και εργαζομένου, και μάλιστα όσο πιο εξειδικευμένα και αναλυτικά παρουσιάζονται τα καθήκοντα του εργαζομένου, τόσο πιο περιορισμένη είναι η ελευθερία του εργοδότη για να παρέμβει περαιτέρω.

Αντί επιλόγου:

⁴¹ Ι. Κουκιάδης, «Εργατικό Δίκαιο: Συλλογικές εργασιακές σχέσεις». (Αθήνα, εκδ. Σάκκουλα Α.Ε., 2013), σελ. 346 επ.

Λαμβάνοντας υπόψη την ανάλυση που προηγήθηκε, καταλήγει κανείς στο συμπέρασμα ότι η επίδραση των γενικών αρχών του Εργατικού Δικαίου, στις αποφάσεις των διευθυντικών στελεχών, θα έπρεπε να είναι καταλυτική, καθώς είναι εξαιρετικά δεσμευτικά τα όσα στοιχειοθετούν οι γενικές αυτές αρχές. Στο πλαίσιο της μεθοδολογίας που ακολουθήθηκε, η παρούσα εργασία εστίασε το ενδιαφέρον της στην προσέγγιση των αρχών που διέπουν την εργατική νομοθεσία, και γενικότερα των περιορισμών που υπάρχουν και οφείλουν να γίνονται σεβαστοί από τα διευθυντικά στελέχη. Παρουσιάστηκε η έννοια του εργατικού δικαίου, το διευθυντικό δικαίωμα του εργοδότη, αλλά και η βλαπτική μεταβολή των όρων εργασίας που είναι απόλυτα συνδεδεμένη με το εν λόγω δικαίωμα.

Αξιοσημείωτο είναι το γεγονός ότι αναλύοντας τα παραπάνω, την έννοια του εργατικού δικαίου, τα χαρακτηριστικά του εργοδότη και τις εκφάνσεις της άσκησης του εργοδοτικού δικαιώματος, γίνεται αντιληπτό ως έναν βαθμό, ότι οι δεσμευτικές αυτές αρχές, εμπεριέχονται και καθορίζονται από πολλές διατάξεις του Συντάγματος και αναδιαμορφώνονται μέσα από τις ευρωπαϊκές οδηγίες που πρέπει να λαμβάνονται υπόψη.

Διαφαίνεται ότι οι αποφάσεις των διευθυντικών στελεχών που λαμβάνονται δίχως να είναι προσαρμοσμένες στις γενικές αρχές, τείνουν να συνιστούν βλαπτική μεταβολή των όρων εργασίας. Ιδιαίτερα δε, όταν γίνονται μεταβολές σε ουσιώδη θέματα της σύμβασης και με μη προσωρινό χαρακτήρα, χωρίς να λαμβάνονται υπόψη οι ανάγκες του εργαζομένου, η καλή πίστη και η αρχή της αναλογικότητας. Την ίδια στιγμή, η αδυναμία του εργαζομένου να διαπραγματευτεί ισότιμα κατά το στάδιο των διαπραγματεύσεων και πριν τη σύναψη της σύμβασης εργασίας, ανοίγει το πεδίο για τυχόν συμφωνίες ουσιαστικών συμβατικών όρων που επιφυλάσσουν μεταβολή σε κάποιον ή κάποιους όρους εργασίας. Σε πολλές συμβάσεις εργασίας, και ειδικότερα στις πιο, γενικού περιεχομένου συμβάσεις, ο εργοδότης έχει μεγαλύτερα και περισσότερα δικαιώματα παρέμβασης και μονομερούς μεταβολής έναντι των πιο εξειδικευμένων συμβάσεων.

Συνεπώς, οι γενικές αρχές του εργατικού δικαίου, παρόλο που είναι ενταγμένες στο νομικό πλαίσιο και στις οδηγίες της Ευρωπαϊκής Ένωσης κλπ, δεν μπορούν πάντα και κατά γραμμικό τρόπο να καλύψουν κάποια νομοθετικά «κενά» και η πρόκληση σε αυτές τις περιπτώσεις τίθεται αναφορικά με το δικαστικό έλεγχο του

περιεχομένου της σύμβασης εξαρτημένης εργασίας. Γι αυτό τον λόγο άλλωστε, και για την καλύτερη προστασία των εργαζομένων, η θεωρία εισηγείται το δικαστικό έλεγχο των τιθέμενων ρητρών με βάση το άρθρο 281 ΑΚ.

Από την παρούσα εργασία προκύπτει το συμπέρασμα ότι υπάρχουν πολλοί δεσμευτικοί κανόνες όσων αφορά στην άσκηση του εργοδοτικού δικαιώματος, και οι κανόνες αυτοί εμπεριέχουν όλες τις γενικές αρχές του εργατικού δικαίου δίνοντας έμφαση στην αρχή της αναλογικότητας, στην αρχή της ίσης μεταχείρισης και της εύνοιας, αλλά και της υποχρέωσης διαβούλευσης. Σε πρακτικό επίπεδο ωστόσο, καταβάλλεται σημαντική προσπάθεια να παρακαμφθούν θέματα που αφορούν στις αρχές του εργατικού δικαίου, και τα διευθυντικά στελέχη δεν τις λαμβάνουν συχνά υπόψη στην προσπάθειά τους να προαχθούν τα συμφέροντα της επιχείρησης έναντι των εργαζομένων. Λόγω της αδύναμης διαπραγματευτικής θέσης του εργαζόμενου, ο εργοδότης εξ αρχής προχωρά σε χρήση αλλά και κατάχρηση των δυνατοτήτων του, και εκεί είναι που οι νόμοι, το κανονιστικό πλαίσιο των αρχών και των οδηγιών κλπ που προσπαθούν να καλύψουν αυτό το χάσμα.

Σαφώς και οι αρχές διαδραματίζουν σπουδαίο ρόλο στη διαμόρφωση των αποφάσεων των διευθυντικών στελεχών, ωστόσο η έλλειψη σαφούς ορισμού και νομοθετικού πλαισίου αναφορικά με το διευθυντικό δικαίωμα, η μη γνώση των εργαζόμενων για τα δικαιώματά τους, και η δημοσιονομική κρίση που άφησε αισθητό το αποτύπωμα της, δεν βοηθούν καθόλου την διαπραγματευτική δυνατότητα του εργαζόμενου, με αποτέλεσμα οι αρχές να μη λαμβάνονται όλες, και εξίσου πιστά, υπόψη.

Από τις τρεις διερευνητικές επί του θέματος της παρούσας εργασίας συνεντεύξεις διευθυντικών στελεχών, και από τη μελέτη περιπτώσεων για το κατά πόσον ουσιαστικά λαμβάνουν υπόψη όλες αυτές τις αρχές, προκύπτει το κοινό γνώρισμα ότι λαμβάνονται υπόψη οι σαφείς οδηγίες της Ευρωπαϊκής Ένωσης, ωστόσο συχνά παρατηρείται άνιση μεταχείριση των εργαζομένων και δεν λαμβάνεται πάντα υπόψη η αρχή της εύνοιας, ιδιαίτερα αν ο συνδικαλισμός «υπολειπουργεί» και συχνά εντοπίζονται φαινόμενα σφετερισμού των υπαλλήλων, παρόλο που δεν είναι λίγες οι φορές που τα θέματα αυτά καταλήγουν στο δικαστήριο. Οι εργοδότες τείνουν να συνάπτουν συμβάσεις με γενικούς όρους έτσι ώστε να είναι πιο εύπλαστες και εύκολα διαμορφώσιμες στην πορεία με βάση τις ανάγκες της επιχείρησης. Παρατηρείται δε συχνά, ότι τείνουν να αμείβουν ικανοποιητικά τους εργαζόμενους

τους και να τους υποβιβάζουν θέση ή να τους μετακινούν, έτσι ώστε να δεχτούν πιο εύκολα την βλαπτική μεταβολή των όρων, και με αυτόν τον τρόπο να μην προκύπτει πρόβλημα, παρόλο που συνιστά κατάφορη βλαπτική μεταβολή, η οποία ωστόσο δεν μπορεί να αποδειχτεί καθώς σιωπηρά ή μη, ο εργαζόμενος τη δέχεται, άρα δεν υφίσταται στην ουσία βλαπτική μεταβολή. Συνεπώς, παραμένει ως έναν βαθμό, στην κρίση του εργοδότη κατά πόσο θα σεβαστεί και θα επηρεαστεί από τις γενικές αρχές και γενικά τους περιοριστικούς όρους που υπάρχουν σε προεδρικά διατάγματα και οδηγίες της ΕΕ, ενώ παράλληλα οι δεσμεύσεις δεν παύουν να ισχύουν παρόλο που δεν γίνονται πάντα σεβαστές.

Εν κατακλείδι, το ερευνητικό ερώτημα που προκύπτει από την ανάλυση που προηγήθηκε, είναι αναφορικά με τον έλεγχο που διεξάγεται στα διευθυντικά στελέχη, σχετικά με την εφαρμογή των γενικών αρχών του Εργατικού Δικαίου, τις ποινές με τις οποίες μπορούν να έρθουν αντιμέτωποι, αλλά και την προστασία του εργαζομένου για τη θέση του σε περίπτωση καταγγελίας παράνομης πράξης εκ μέρους του εργοδότη. Τα παραπάνω από κοινού με τον συνδυασμένο αντίκτυπο των αποφάσεων των διευθυντικών στελεχών αναφορικά και σε σχέση με τις αρχές του εργατικού δικαίου, απαιτούν διαρκή μελέτη και αξιολόγηση υπό το διεπιστημονικό πλέγμα τόσο των νομικών εργαλείων όσο και αναδυόμενων μορφών εταιρικής διακυβέρνησης.

Βιβλιογραφία:

- Χρ. Αγγαλόπουλος, «Εργατικόν Δίκαιον: Σχέσις Εργασίας». (Αθήνα, 1958).
- Χρ. Αγγαλόπουλος, «Η μονομερής μεταβολή των όρων της συμβάσεως εργασίας», ΑρχιδΔ, 1942.
- Γ. Βλασσόπουλος, «Η μονομερής βλαπτική μεταβολή των όρων της σύμβασης εργασίας αορίστου χρόνου και η τροποποιητική καταγγελία». (Αθήνα, εκδ. Αντ. Ν. Σάκκουλα).
- Σ. Βλαστός, «Ατομικές Εργασιακές Σχέσεις». (Αθήνα, εκδ. Αντ. Ν. Σάκκουλα, 2005).
- Ν. Γεωργιάδου, «Η αρχή της ίσης μεταχείρισης των εργαζομένων». (Αθήνα-Κομοτηνή, εκδ. Αντ. Ν. Σάκκουλα, 2002).
- Χ. Γκούτος - Λεβέντης, Γ., «Εργατική Νομοθεσία», (Αθήνα, εκδ. ΔΕΝ, 7^η, 1988).
- Ι.Γ. Δεληγιάννης και Κουκιάδης Ι., «Εργατικό Δίκαιο, Α' ημίτομος». (Θεσσαλονίκη, εκδ. Σάκκουλα, 1976).
- Δ. Ζερδελής, «Αναλογικότητα και απεργία». (Αθήνα, εκδ. Σάκκουλα, 2013).
- Δ. Ζερδελής, «Εγχειρίδιο Εργατικού Δικαίου – Ατομικές Εργασιακές Σχέσεις». (Αθήνα, εκδ. Σάκκουλα, 5^η εκδ., 2017).
- Δ. Ζερδελής, «Η πρακτική της εκμετάλλευσης (Επιχειρησιακή συνήθεια)». (Θεσσαλονίκη, εκδ. Σάκκουλα, 1993).
- Δ. Ζερδελής, «Συλλογικό Εργατικό Δίκαιο». (Αθήνα, εκδ. Σάκκουλα, 2006).
- European Commission, “Flash Reports on Labour Law”, 2019, διαθέσιμο στο <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=157&langId=el>.
- Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο – Θεματολογικά δελτία για την Ε.Ε., «Δικαίωμα των εργαζομένων για ενημέρωση, διαβούλευση και συμμετοχή», 2019, διαθέσιμο στο http://www.europarl.europa.eu/ftu/pdf/el/FTU_2.3.6.pdf.
- Εφετείο Αθηνών, απόφαση 5672/1992, Δελτίον Εργατικής Νομοθεσίας, 1992.
- A.G. Hopwood, “Assessing the Economic Costs and Benefits of New Forms of Work Organization”. (Geneva, εκδ. ILO, 1979).
- Αρ. Καζάκος, «Η διαιτησία συλλογικών διαφορών συμφερόντων κατά το Ν.1876». (Αθήνα, εκδ. Σάκκουλα, 1998).
- Α.Θ. Καμπάντας, «Εργατικά Ζητήματα για Μισθωτούς και Εργοδότες». (Καβάλα, 1999).
- H. C. Katz, and T. A. Cohan, “An Introduction to Collective Bargaining and Industrial Relations”. (New York, εκδ. McGraw-Hill, 1992).
- Ι. Κουκιάδης, «Εργατικό Δίκαιο: Συλλογικές εργασιακές σχέσεις». (Αθήνα, εκδ. Σάκκουλα Α.Ε., 2013).
- Ι. Κουκιάδης, «Η επανακίνηση του θέματος της υποχρεωτικής διαιτησίας», Επιθεώρησις Εργατικού Δικαίου 77 (1), 2018.
- Α. Λεβέντη, «Η αρχή της εύνοιας στο εργατικό δίκαιο. Συσχετισμός διαφορετικών πηγών δικαίου, Συρροή ΣΣΕ, Κανονισμοί εργασίας». (Αθήνα, εκδ. Νομική Βιβλιοθήκη, 2019), σελ. 13.
- Γ. Λεβέντης, «Συλλογικό Εργατικό Δίκαιο». (Αθήνα, εκδ. Π.Ν. Σάκκουλας, 2007), σελ. 495.
- Ι. Ληξουριώτης, «Ατομικές Εργασιακές Σχέσεις». (Αθήνα, εκδ. Νομική Βιβλιοθήκη, 4^η έκδοση, 2013).
- Ι. Ληξουριώτης, « Διευθυντικό Δικαίωμα – Μονομερής βλαπτική μεταβολή – Προσβολή της προσωπικότητας του μισθωτού, ΕΕργΔ 1990.

- Α. Μετζητάκος, «Η καταγγελία συμβάσεως Διευθύνοντος Υπαλλήλου για σπουδαίο λόγο», Επιθεώρησης Εργατικού Δικαίου, 1998.
- Δ. Μωραΐτης, «Η μονομερής βλαπτική μεταβολή των συμβατικών όρων εργασίας». (Αθήνα, Νομική Βιβλιοθήκη, 2016).
- Λ. Ντάσιος, «Εργατικό Δικονομικό Δίκαιο, Συλλογικές Εργασιακές Σχέσεις, Τόμος Α/Ι (I-II)». (Αθήνα, εκδ. Αντ. Ν. Σάκκουλα, 1999).
- Κ. Παπαδημητρίου, «Οι διευθύνοντες υπάλληλοι και το εργατικό δίκαιο», Δελτίον Εργατικής Νομοθεσίας, 1994.
- Ι. Τζιώνας, «Εγχειρίδιο Εργατικού Δικαίου». (Θεσσαλονίκη, εκδ. Τζιόλα, 2019).