

**Εφετείου Αθηνών: 68/1997**  
**Πηγή: Ε.Ε.Δ. 57/98 σελ. 234**

#### ΜΟΝΟΜΕΡΗΣ ΒΛΑΠΤΙΚΗ ΜΕΤΑΒΟΛΗ

Η μεταβολή των όρων εργασίας από πλευράς εργοδότη είναι βλαπτική και όταν προκαλεί ηθική μόνο ζημία στον εργαζόμενο. Τέτοια ζημία υφίσταται ο εργαζόμενος από τυχόν βάνανση ή προσβλητική της προσωπικότητάς του συμπεριφορά του εργοδότη, έστω και αν η εν λόγω συμπεριφορά δεν πηγάζει από δόλια προαίρεση του εργοδότη για βλαπτική μεταβολή ή για εξαναγκασμό του εργαζομένου σε αποχώρησή του από την υπηρεσία. Τυχόν συνέχιση από πλευράς εργαζομένου της εργασίας του με το βλαπτικό καθεστώς, δεν αποτελεί αποδοχή της βλαπτικής μεταβολής εάν αυτός εναντιωθεί σ' αυτήν με κάποιο τρόπο, όπως λ.χ. με ρηματική διαμαρτυρία του.

Κυριότερες διατάξεις: Α.Κ. άρθρα 57, 200 288, 351, 648 και 663. Ν. 2112/1920 άρθρο 7. Ν. 3198/1955 άρθρο 5 παρ. 3.

**Εισηγητής:** ο Εφέτης, κ. Κ. Μουλαγιάννης

**Δικηγόροι:** οι κ.κ. Αχ. Αργυρόπουλος, Παν. Χριστοδούλου

Από το συνδυασμό των διατάξεων των άρθρων 57, 200, 288, 351, 648, 662, 663 Α.Κ., 7 ν. 2112/1920 και 5 παρ. 3 ν. 3198/1955 συνάγεται ότι η μονομερής και βλαπτική μεταβολή των όρων εργασίας από τον εργοδότη για τον εργαζόμενο παρέχει στον τελευταίο το δικαίωμα είτε να θεωρήσει τη μεταβολή αυτήν ως άτακτη καταγγελία της συμβάσεως και να απαιτήσει τη νόμιμη αποζημίωση, είτε να αξιώσει την τήρηση των όρων της συμβάσεως, καθιστώντας έτσι υπερήμερο τον εργοδότη για τις υποχρεώσεις του από αυτήν (Α.Π. 351/1990 ΝοΒ 39-564, 1093/1982 ΝοΒ 31, 1166, 294/1980 ΝοΒ 28, 1720). Το δικαίωμα όμως τούτο του μισθωτού αίρεται με την αποδοχή από αυτόν της μεταβολής, που μπορεί να γίνει όχι μόνο ρητώς, αλλά και σιωπηρώς με πράξεις που φανερώνουν συμπερασματικώς τη βούλησή του (Α.Π. 1442/1979 ΝοΒ 28, 1043, 565/1970 ΝοΒ 18, 1453). Αλλ' η συνέχιση από το μισθωτό της εργασίας του με το βλαπτικό καθεστώς, δεν αποτελεί αποδοχή της βλαπτικής μεταβολής αν αυτός εναντιωθεί σ' αυτήν με κάποιο τρόπο, όπως είναι και η ρηματική διαμαρτυρία του (Α.Π. 582/1979 ΝοΒ 27, 1609). Είναι δε βλαπτική για τον εργαζόμενο η μεταβολή, όχι μόνον όταν προκαλεί υλική ζημία, αλλά και ηθική. Εν όψει του κατ' εξοχήν προσωπικού χαρακτήρα της σχέσεως εργασίας, υφίσταται ο μισθωτός ηθική ζημία από τυχόν βάνανση ή προσβλητική της προσωπικότητάς του συμπεριφορά του εργοδότη ή του προσώπου που αντιπροσωπεύει αυτόν στη διεύθυνση της επιχειρήσεώς του, έστω και αν η συμπεριφορά αυτή δεν πηγάζει από δόλια προαίρεση του εργοδότη για βλαπτική μεταβολή ή για εξαναγκασμό του εργαζομένου σε αποχώρηση από την υπηρεσία. Αρκεί ότι η προσβλητική συμπεριφορά δημιούργησε τέτοιες συνθήκες ώστε καλοπίστως και αντικειμενικά καθίσταται γι' αυτόν αδύνατος ή δυσχερής (Α.Π. 13/1987 Ολ.ΝοΒ 36-78, 967/1991 ΝοΒ 41, 294).

Στην προκειμένη περίπτωση αποδείχθηκαν τα εξής: Η ενάγουσα, πτυχιούχος Γαλλικής Φιλολογίας, προσελήφθη από την εναγομένη αλλοδαπή (Τυνησιακή) αεροπορική εταιρεία με σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου την 1.11.1983 και προσέφερε από τότε τις υπηρεσίες της ως γραμματέας του εκάστοτε Γενικού Διευθυντή των γραφείων της εργοδότης στην Αθήνα. Κατόπιν όμως σχετικής αιτήσεώς της, που υπέβαλε το θέρος του έτους 1995 προς το Υπουργείο Παιδείας, διορίστηκε ως μόνιμος εκπαιδευτικός λειτουργός (καθηγήτρια Γαλλικής Γλώσσας) στην εκπαιδευτική περιφέρεια Αθηνών. Εν όψει δε του διορισμού της αυτού, που αγνοούσε η εναγομένη, διαπραγματευόταν με την τελευταία την οικειοθελή αποχώρησή της με την καταβολή αποζημιώσεως, στη χορήγηση της οποίας όμως δεν συμφώνησε η εργοδότης. Ωστόσο η ενάγουσα απεχώρησε από την εργασία της την 25.9.1995 και ανέλαβε τη δημοσία υπηρεσία της ως εκπαιδευτικός, ενώ την 4.10.1995 κοινοποίησε στην εναγομένη την από 25.9.1995 εξώδικη δήλωση και διαμαρτυρία της, με την οποία ισχυριζόταν ότι η αποχώρησή της οφειλόταν σε αναγκαστική παραίτησή της λόγω προσβλητικής συμπεριφοράς του τελευταίου Γεν. Διευθυντή και εκπροσώπου της εργοδότης ζητούσε δε την καταβολή της νόμιμης αποζημιώσεώς της, τον ισχυρισμό όμως

αυτόν απέκρουσε η εναγομένη μα την από 5.10.1995. Την ανωτέρω αποζημίωση ζήτησε η ενάγουσα και με την ένδικη αγωγή της, διευκρινίζοντας την προσβλητική συμπεριφορά του εκπροσώπου της εναγομένης, στο ότι από της αναλήψεως των καθηκόντων του ως Γεν. Διευθυντού των γραφείων της στην Αθήνα το Φεβρουάριο του 1992, παρενοχλούσε την ενάγουσα σεξουαλικά, απαιτώντας κατ' εξακολούθηση τη σύναψη ερωτικών σχέσεων μαζί της και προβαίνοντας σε απρεπείς χειρονομίες προς αυτήν. Ο ισχυρισμός όμως αυτός ανεξαρτήτως της αντιφατικής προβολής του, εφ' όσον στο προαναφερόμενο εξώδικό της η ενάγουσα ισχυρίζεται ότι η παρενόχληση άρχισε τελευταίως (πριν την αποχώρησή της), ενώ στην αγωγή διατείνεται ότι διήρκεσε επί 3 ½ έτη (Φεβρουάριος 1992 – Σεπτέμβριος 1995) δεν αποδεικνύεται από κανένα αποδεικτικό στοιχείο. Συγκεκριμένα οι μάρτυρες της ενάγουσας (σύζυγος και συνάδελφός της) καταθέτουν βασικώς πληροφορίες της ίδιας, οι οποίες όμως δεν κρίνονται επιβεβαιωμένες από την προσωπική αντίληψη της μάρτυρος – συναδέλφου της ότι ο εκπρόσωπος της εναγομένης καλούσε συνεχώς στο γραφείο του την ενάγουσα κι εκείνη έμπαινε έκλεινε την πόρτα και έμεναν για αρκετή ώρα. Αντιθέτως από τους μάρτυρες της εναγομένης, οι συνάδελφοι της εναγούσης δεν καταθέτουν τίποτε συγκεκριμένο για σεξουαλική παρενόχλησή της, την οποία αποκλείουν και οι υπόλοιποι μάρτυρες της εναγομένης. Άλλωστε τέτοια παρενόχληση είναι ασυμβίβαστη με την προβαλλόμενη μακροχρόνια διάρκειά της, κατά την οποία δεν αποδείχθηκε καμία διαμαρτυρία προς τα κεντρικά όργανα της εναγομένης ή έστω από το σύζυγο της εναγούσης προς τον αντιπρόσωπο της εργοδότης στην Αθήνα, αντιθέτως μάλιστα αποδείχθηκαν φιλικές σχέσεις μεταξύ των οικογενειών της εναγούσης και του ανωτέρω εκπροσώπου της εναγομένης. Με βάση τα ανωτέρω η αποχώρηση της εναγούσης από την εργασία της ήταν οικειοθελής και δεν οφειλόταν όπως εσφαλμένως έκρινε το πρωτοβάθμιο δικαστήριο. (Εξαφανίζει την 2349/1996 Μον. Πρωτ. Αθηνών).