

**ΧΡΟΝΟΣ ΜΕΤΑΒΑΣΕΩΣ ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ –
ΜΕΤΑΦΟΡΑ ΕΚΜΕΤΑΛΛΕΥΣΕΩΣ ΣΕ ΑΛΛΟΝ ΤΟΠΟ –
ΜΟΝΟΜΕΡΗΣ ΒΛΑΠΤΙΚΗ ΜΕΤΑΒΟΛΗ ΟΡΩΝ ΕΡΓΑΣΙΑΣ**

Χρόνος εργασίας. – Έννοια αυτού. – Ο χρόνος ο οποίος απαιτείται για τη μετάβαση του εργαζομένου από την κατοικία του στον τόπο παροχής της εργασίας του και επιστροφής από αυτήν δεν αποτελεί, κατά κανόνα, χρόνο εργασίας, αλλά χρόνο διατιθέμενο από τον εργαζόμενο προς εκπλήρωση της υποχρέωσής του προς παροχή της συμφωνημένης εργασίας του. – Ελλείψει αντιθέτου συμφωνίας, δεν μπορεί να τεθεί ζήτημα παροχής υπερωριακής απασχόλησής του εργαζομένου κατά τη διάρκεια του χρόνου αυτού. – Η εφαρμογή της Α.Κ. 281 προϋποθέτει ύπαρξη δικαιώματος και άσκησή του. – Η άρνηση, όμως, του δικαιώματος από εκείνον κατά του οποίου στρέφεται δεν συνιστά άσκηση, ώστε να τίθεται ζήτημα παραβίασής ή μη των ορισμών της Α.Κ. 281. – Μονομερής βλαπτική μεταβολή των όρων της συμβάσεως εργασίας. – Έννοια αυτής. – Περιπτώσιολογία. – Δικαιώματα του εργαζομένου στην περίπτωση κατά την οποία ο εργοδότης προέβη σε μονομερή βλαπτική μεταβολή γι'αυτόν των όρων εργασίας. – Μεταφορά της εργοδοτικής επιχειρήσεως σε άλλον τόπο για λόγους οικονομικοτεχνικούς. – Κρίση ότι η άρνηση της επιχειρήσεως να αναγνωρίσει ως χρόνο εργασίας τον χρόνο μετακινήσεως εργαζομένου της, με δικό της μεταφορικό μέσο, από τον τόπο κατοικίας του στο νέο τόπο εργασίας του, απέχοντα 55 χιλιόμετρα, δεν συνιστά μονομερή βλαπτική μεταβολή των όρων της συμβάσεώς του, ούτε είναι καταχρηστική. Κυριότερες διατάξεις: Π.δ. της 27.6/4.7.1932 άρθρο 14 παρ.1. Α.Κ. άρθρα 281, 288, 648 επ., 652. Ν. 2112/1920 άρθρο 7.

Πρόεδρος: ο αντιπρόεδρος κ. Σπ. Κολυβάς
Εισηγητής: ο Αρεοπαγίτης κ. Αθ. Θεμέλης
Δικηγόροι: ο κ. Ταξ. Γαλανός – ο κ. Αντ. Βάγιας

Ως χρόνος εργασίας νοείται ο χρόνος κατά τη διάρκεια του οποίου ο εργαζόμενος μπορεί αλλά και οφείλει να παράσχει την εργασία του. Στο άρθρο 14 παρ. 1 του π.δ. 2716/1932 ορίζεται ότι ως ώρες εργασίας θεωρούνται οι πραγματικές, στις οποίες δεν συμπεριλαμβάνονται οι διακοπές ή τα διαλείμματα εργασίας. Έτσι, ο χρόνος που απαιτείται για τη μετάβαση του εργαζομένου από την κατοικία του στον τόπο παροχής της εργασίας και επιστροφής δεν αποτελεί κατά κανόνα χρόνο εργασίας, δηλαδή της εκπλήρωσης από αυτόν της συμβατικής του υποχρέωσης έναντι του εργοδότη του, κατά την έννοια του άρθρου 652 Α.Κ., αλλά χρόνο διατιθέμενο από τον εργαζόμενο προς εκπλήρωση της ανωτέρω υποχρέωσής του προς παροχή της συμφωνημένης εργασίας του. Συνεπώς, αυτός (ο εργαζόμενος) καθορίζει και τη διάρκεια του εν λόγω χρόνου, με την επιλογή της κατάλληλης προς τούτο κατοικίας, εφόσον τουλάχιστον δεν επιβάλλονται από τον εργοδότη δεσμεύσεις, με τις οποίες χάριν αυτού ο άνω χρόνος παρατείνεται, ούτε υφίσταται συμφωνία μεταξύ των μερών (άρθρο 361 Α.Κ.) να καταβάλλεται και για την απασχόληση αυτή (δηλαδή για τη μετάβαση στον τόπο εργασίας και επιστροφή στην κατοικία) αμοιβή. Δεν μπορεί, επομένως, χωρίς συμφωνία να τεθεί ζήτημα υπερωριακής απασχόλησης, στην περίπτωση αυτή.

Περαιτέρω ο εργοδότης, κάνοντας χρήση του διευθυντικού του δικαιώματος, συναγόμενο από το προαναφερόμενο άρθρο 652 Α.Κ., δικαιούται να καθορίζει, επιδιώκοντας την οργάνωση της επιχείρησής του κατά τον προσφορότερο τρόπο, την έκταση της προς εργασία υποχρέωσης του εργαζομένου στην επιχείρησή του,

και ειδικότερα να προσδιορίζει το είδος, τον τόπο και τον χρόνο παροχής της εργασίας, επομένως και να μεταθέτει τον εργαζόμενο σε άλλον τόπο, αν η επιχειρηματική δραστηριότητα (ασκείται) σε περισσότερους τόπους, εφόσον το δικαίωμά του τούτο σε κάθε συγκεκριμένη περίπτωση δεν περιορίζεται είτε από ειδική διάταξη νόμου είτε από την εργασιακή σύμβαση. Εξάλλου, η εφαρμογή του άρθρου 281 Α.Κ. προϋποθέτει ύπαρξη δικαιώματος και άσκηση του δικαιώματος αυτού. Η άρνηση του δικαιώματος από εκείνον κατά του οποίου στρέφεται δεν συνιστά άσκηση, ούτως ώστε να τεθεί ζήτημα παραβίασης ή μη των ορισμών του άρθρου 281 Α.Κ.

Από τα προαναφερόμενα προκύπτει ότι για να θεωρηθεί ο χρόνος μετάβασης από τον τόπο κατοικίας του εργαζόμενου στον τόπο παροχής της εργασίας του ως χρόνος εργασίας απαιτείται θετική δήλωση των βουλήσεων των μερών, η οποία στηρίζεται στη φυσική ευχέρεια κάθε προσώπου, που έχει ικανότητα δικαίου και δικαιοπραξίας, να καταρτίζει με τρίτους συμβάσεις ή ν' αποκρούει την κατάρτισή τους. Η εξουσία αυτή, που αποτελεί έκφανση του κατά το άρθρο 5 παρ. 1 του Συντάγματος ατομικού δικαιώματος για ανάπτυξη της προσωπικότητας και ελεύθερη επαγγελματική και οικονομική δράση, ως εκ της φύσεώς της δεν υπόκειται σε περιορισμούς του άρθρου 281 Α.Κ., το οποίο προϋποθέτει, όπως προαναφέρθηκε, άσκηση συγκεκριμένου δικαιώματος, παρεχόμενου στον δικαιούχο από θετική διάταξη δικαίου και αποσκοπεί στην προστασία του ιδιωτικού συμφέροντος. Τέλος το άρθρο 25 παρ. 3 του Συντάγματος, που όρισε ότι «καταχρηστική άσκηση δικαιώματος δεν επιτρέπεται», αφορά βεβαίως όλα τα ατομικά και κοινωνικά δικαιώματα που τελούν υπό την εγγύηση και την προστασία του κράτους, τα οποία όμως περιορίζει όχι χάριν του ιδιωτικού συμφέροντος, αλλά μόνο εφόσον από την καταχρηστική άσκησή τους βλάπτεται το γενικότερο κοινωνικό ή δημόσιο συμφέρον (βλ. Α.Π. 33/1987). Επομένως, ο εργαζόμενος, ο οποίος αφιερώνει αρκετό τον χρόνο του για τη μετάβαση από την κατοικία του στον τόπο εργασίας και για την επιστροφή του, για τον οποίο η εργασιακή σύμβασή του ρητώς δεν τον συμπεριλαμβάνει στον χρόνο της εργασίας ή για τον οποίο δεν προβλέπεται ή δεν υπάρχει όρος στη σύμβαση, δεν έχει δικαίωμα, επικαλούμενος ότι ο εργοδότης άσκησε καταχρηστικώς τη φυσική ευχέρεια που είχε ν' αρνηθεί την αναγνώριση του εν λόγω χρόνου ως χρόνου υπερωριακής εργασίας, ν' αξιώσει αποζημίωση.

Περαιτέρω, κατά το άρθρο 7 εδ. α' του ν. 2112/1920 «πάσα μονομερής μεταβολή των όρων της υπαλληλικής συμβάσεως, βλάπτουσα τον υπάλληλον, θεωρείται ως καταγγελία ταύτης, δι'ην ισχύουσιν αι διατάξεις του παρόντος νόμου». Κατά την έννοια της διάταξης αυτής, μονομερής μεταβολή θεωρείται κάθε τροποποίηση των όρων της εργασίας από τον εργοδότη, που γίνεται κατ' αθέτηση της εργασιακής σύμβασης, ανεξάρτητα αν αυτή είναι επωφελής ή βλαπτική για τον εργαζόμενο. Για την εφαρμογή όμως της εν λόγω διάταξης απαιτείται η μονομερής μεταβολή των όρων εργασίας να είναι βλαπτική για τον εργαζόμενο, δηλαδή να προκαλεί σ' αυτόν άμεση ή έμμεση υλική ή ηθική ζημία. Σε περίπτωση που η ανωτέρω μονομερής μεταβολή δεν είναι αντίθετη προς τον νόμο και τους όρους της σύμβασης και γίνεται κατ' ενάσκηση του διευθυντικού δικαιώματος του εργοδότη, ο εργαζόμενος προστατεύεται μόνο από τη διάταξη του άρθρου 281 Α.Κ., η οποία απαγορεύει την κατάχρηση δικαιώματος. Ειδικότερα, ο μονομερής προσδιορισμός των όρων εργασίας που επιχειρεί ο εργοδότης βάσει του διευθυντικού δικαιώματός του πρέπει να υπηρετεί τους σκοπούς του δικαιώματος αυτού, δηλαδή την κατά το δυνατόν καλύτερη αξιοποίηση της εργασίας και την προσφορότερη οργάνωση της επιχείρησης. Αν ο μονομερής προσδιορισμός της παροχής εργασίας δεν αποβλέπει στην πραγματοποίηση των παραπάνω σκοπών, αλλά άλλων, άσχετων με αυτούς, επιδιώξεων του εργοδότη, τότε δεν υπάρχει χρήση άλλα κατάχρηση του διευθυντικού δικαιώματος. Και τούτο, γιατί η καλή πίστη επιβάλλει στον φορέα του δικαιώματος να λαμβάνει υπόψη κατά την άσκησή του και κατά το μέτρο που επιβάλλουν οι περιστάσεις, τα δικαιολογημένα συμφέροντα και τις δικαιολογημένες προσδοκίες του άλλου μέρους. Τούτο όμως επιβάλλεται επί συμβάσεως παροχής εξαρτημένης

εργασίας, καθ' όσον το διευθυντικό δικαίωμα του εργοδότη για προσδιορισμό των όρων εκπλήρωσης της παροχής από τον μισθωτό αποτελεί μονομερή εξουσία αυτού, η άσκηση της οποίας υπόκειται στους περιορισμούς που επιβάλλουν η καλή πίστη, τα χρηστά ήθη, ο κοινωνικός ή ο οικονομικός σκοπός του δικαιώματος, έστω και αν η εξουσία αυτού στηρίζεται στον νόμο ή στη συμφωνία των μερών.

Από τις προαναφερόμενες διατάξεις σε συνδυασμό με τις διατάξεις των άρθρων 258, 648 και 652 Α.Κ., προκύπτει ότι στην περίπτωση της σύμβασης παροχής εξαρτημένης εργασίας αόριστου χρόνου, εάν ο εργοδότης προβεί σε μονομερή βλαπτική για τον μισθωτό μεταβολή των όρων εργασίας ή, κατά την άσκηση του διευθυντικού δικαιώματός του, προβεί, κατά κατάχρηση αυτού, στον προσδιορισμό της παροχής εργασίας, ο μισθωτός έχει διαζευκτικώς τις εξής δυνατότητες: α) Να αποδεχθεί τη μεταβολή, οπότε συνάπτεται νέα σύμβαση, τροποποιητική της αρχικής, η οποία είναι έγκυρη, εφόσον δεν αντίκειται σε απαγορευτική διάταξη του νόμου ή στα χρηστά ήθη, β) Να θεωρήσει την πράξη αυτή του εργοδότη καταγγελία, εκ μέρους του, της εργασιακής σύμβασης και ν' απαιτήσει την καταβολή της αποζημίωσης, που προβλέπεται από τον ν. 2112/1920, γ) Να εμμείνει στην τήρηση των συμβατικών όρων, προσφέροντας τις υπηρεσίες του σύμφωνα με τους προ της μεταβολής όρους, οπότε, εάν ο εργοδότης δεν αποδεχθεί αυτή, καθίσταται υπερέμμερος περί την αποδοχή της εργασίας και οφείλει μισθούς υπερεμμερίας, ή, εκφράζοντας την αντίθεσή του, να παράσχει τη νέα εργασία του και να προσφύγει στο δικαστήριο, ζητώντας να υποχρεωθεί ο εργοδότης του να τον απασχολεί σύμφωνα με τους προ της μεταβολής όρους. Η μεταβολή των όρων της εργασίας παύει να είναι μονομερής εφόσον ο μισθωτός αποδεχθεί αυτήν ρητά ή σιωπηρά, οπότε, όπως προαναφέρθηκε, καταρτίζεται εγκύρως νέα σύμβαση, τροποποιητική της αρχικής, και έτσι ο εργαζόμενος δεν μπορεί ν' ασκήσει τις ανωτέρω υπό στοιχ. β' και γ' αξιώσεις. Σιωπηρή αποδοχή συνιστά η επί μακρόν χρονικό διάστημα αδιαμαρτύρητη και ανεπιφύλακτη συμμόρφωση του μισθωτού στους νέους όρους εργασίας.

Στην προκειμένη περίπτωση το Εφετείο δέχθηκε με την προσβαλλόμενη απόφασή του, όπως αυτή προκύπτει, τα' ακόλουθα πραγματικά γεγονότα: Ο αναιρεσείων προσλήφθηκε από την ανώνυμη εταιρεία με την επωνυμία «Ε. Α.Ε.» την 1.6.1968 με έγγραφη σύμβαση εξαρτημένης εργασίας αορίστου χρόνου ως β' αποθηκάριος, προκειμένου να εργαστεί στην εκμετάλλευση των μεταλλείων του βωξίτη που βρίσκονταν στην επαρχία Λιβαδειάς (με κέντρο το Δίστομο) και στον νομό Φωκίδας (με κέντρο εκμετάλλευσης το χωριό Δεσφίνα), όπως αναγραφόταν σαφώς στη σύμβαση πρόσληψης. Επίσης, στη σύμβαση αναγραφόταν ότι «ο απαιτούμενος χρόνος διά μεταφοράν εις τους τόπους εργασίας δεν αποτελεί χρόνον εργασίας» και ότι « Η εταιρεία, κατά τας ανάγκας της, δύναται να χρησιμοποιεί τον μισθωτό εις οιονδήποτε εκ των εργοταξίων της [...] εις άπασαν την περιφέρειαν, εν η ευρίσκονται τα υπό εκμετάλλευσιν μεταλλεία (άρθρο στ')». Από τους παραπάνω όρους της σύμβασης εργασίας συνάγεται ότι είχαν συμφωνηθεί συμβατικά ορισμένοι τόποι παροχής της εργασίας του αναιρεσείοντος, και ήταν μόνο αυτοί που αναγράφονταν στη σύμβαση ως κέντρα εκμετάλλευσης, και όχι οποιοσδήποτε άλλος τόπος μεταφοράς της εκμετάλλευσης σε άλλη περιοχή. Η αναιρεσίβλητη εταιρεία το έτος 1989 απορρόφησε την ανωτέρω εργοδοτίδα εταιρεία και ο αναιρεσείων έκτοτε παρείχε τις υπηρεσίες του στην αναιρεσίβλητη, εργαζόμενος συνεχώς, από την πρόσληψή του, στην περιοχή Διστόμου, όπου υπήρχαν επτά εργοτάξια και όπου κατοικούσε και κατοικεί. Αφού εξαντλήθηκαν τα αποθέματα βωξίτη της περιοχής Διστόμου, η αναιρεσίβλητη, από τον μήνα Αύγουστο του έτους 1995, στα πλαίσια της συνεργασίας της με την εταιρεία «Α.», αποφάσισε να μεταφέρει τη μεταλλευτική της δραστηριότητα στη θέση «Άνω Κουνουκλιά» Φωκίδας, σε απόσταση περίπου 55 χιλιομέτρων από το Δίστομο. Προς τούτο η αναιρεσίβλητη εταιρεία ανακοίνωσε νωρίτερα και δη στις 25.11.1994 με το 4/1994 υπηρεσιακό σημείωμα στους εργαζόμενούς της (μεταξύ των οποίων και ο αναιρεσείων) ότι όποιος θα συνεχίσει την εργασία του στη νέα θέση του άλλου νομού και επιθυμεί να κατοικήσει στην Ιτέα

ή την Άμφισσα του νομού Φωκίδας, θα ελάμβανε ως βοήθημα ειδικής αυτοστέγασης το ποσό των 45.000 δραχμών περίπου, όποιος δεν επιθυμούσε να κατοικήσει στις ανωτέρω πόλεις θα μεταφερόταν με λεωφορείο της αναιρεσίβλητης από το Δίστομο στον νέο τόπο εργασίας, ενώ, όποιος μισθωτός δεν επιθυμούσε καμία από τις ανωτέρω δύο προτεινόμενες λύσεις, θ' απολυόταν.

Η μεταφορά αυτή της εκμετάλλευσης της επιχείρησης είναι προφανές ότι οφειλόταν σε οικονομοτεχνικούς λόγους και αποτελούσε νόμιμο δικαίωμα της αναιρεσίβλητης (αφού αν δεν υπήρχε η μετακίνηση θα έπαυε τη μεταλλευτική δραστηριότητά της στην περιοχή) και ότι οι ανωτέρω όροι γνωστοποιήθηκαν και δόθηκαν ως κίνητρο για την παραμονή των εργαζομένων στην επιχείρηση και με σκοπό τη συνέχιση της εργασίας τους στη νέα έδρα, ενώ η γνωστοποίησή τους δεν αποτελούσε ούτε εκβιαστικό δίλημμα ούτε παράνομη συμπεριφορά. Τον μήνα Ιούλιο του 1995 έγινε η μεταφορά της έδρας εκμετάλλευσης βωξίτη από το Δίστομο Βοιωτίας στην Άνω Κονουκιά Φωκίδας και όλοι οι εργαζόμενοι της αναιρεσίβλητης αποδέχθηκαν σιωπηρά τη μεταφορά αυτή. Ειδικότερα, τρεις εργαζόμενοι ζήτησαν και έλαβαν το βοήθημα ειδικής αυτοστέγασης, ενώ περίπου τριάντα εργαζόμενοι (μεταξύ των οποίων και ο αναιρεσείων) προτίμησαν να μεταφέρονται με λεωφορεία της αναιρεσίβλητης από το Δίστομο Βοιωτίας στον νέο τόπο εργασίας, που απέχει 55 χιλιόμετρα και για τη μετάβαση και την επιστροφή απαιτείται συνολικό χρόνος δύο ωρών και 15 λεπτών.

Από τα' ανωτέρω πραγματικά περιστατικά προκύπτει ότι, αφού δεν ορίστηκε συμβατικά είτε με την αρχική σύμβαση είτε μεταγενέστερα ότι ο χρόνος μεταφοράς στον τόπο εργασίας θ' αποτελεί χρόνο εργασίας, ο αναιρεσείων δεν δικαιούται ν' αξιώσει τα αιτούμενα με την αγωγή του ποσά για υπερωριακή απασχόληση, με βάση την εργασιακή σύμβαση. Περαιτέρω, προκύπτει ότι η ανωτέρω συμπεριφορά της αναιρεσίβλητης έναντι των εργαζομένων στην επιχείρησή της καθώς και η άρνησή της ν' αποδεχθεί τον χρόνο μεταφοράς στον τόπο εργασίας και επιστροφής στην κατοικία του αναιρεσείοντος ως χρόνο εργασίας, δεν αντίκειται σε διάταξη νόμου και δεν έρχεται σε αντίθεση με την καλή πίστη, και τον κοινωνικό και οικονομικό σκοπό του δικαιώματος. Και εφόσον ο αναιρεσείων μέσα σε χρονικό διάστημα 5,5 ετών δεν άσκησε κάποιο από τα δικαιώματά του που προαναφέρθηκαν και δεν είχε διαμαρτυρηθεί, είναι προφανές ότι είχε αποδεχθεί σιωπηρά την πρόταση της αναιρεσίβλητης για παροχή της εργασίας του στον νέο τόπο εργασίας και ως εκ τούτου η αρχική σύμβαση εργασίας μεταβλήθηκε συμβατικά κατά περιεχόμενο με τον νέο αυτό όρο. Με βάση αυτά, κατέληξε το Εφετείο, ο αναιρεσείων δεν δικαιούται να ζητήσει με αγωγή ν' αναγνωριστεί ότι ο χρόνος μετάβασης και επιστροφής στην εργασία αποτελεί χρόνο εργασίας και ν' αξιώσει αντίστοιχες αποδοχές, λόγω μη ύπαρξης συμβατικού όρου.

Κρίνοντας έτσι, το Εφετείο δεν παραβίασε τις ουσιαστικού δικαίου διατάξεις των άρθρων 281, 288 Α.Κ. και 7 εδ. α' του ν. 2112/1920, διότι η μεταβολή του τύπου εργασίας του αναιρεσείοντος δεν έγινε από την αναιρεσίβλητη κατά παράβαση των αρχών της καλής πίστης και καθ' υπέρβαση του οικονομικού και κοινωνικού σκοπού του δικαιώματός της, ούτε η άρνηση αυτής να θεωρήσει τον χρόνο μετάβασης και επιστροφής από την εργασία ως χρόνο παροχής εργασίας αντίκειται στις αρχές των διατάξεων των προαναφερόμενων άρθρων 281 και 288 Α.Κ. Επίσης, το Εφετείο με τις ανωτέρω παραδοχές του δεν στέρησε την απόφαση του με ανεπαρκείς αιτιολογίες, αλλά, αντίθετα, με σαφείς και πλήρεις αιτιολογίες στηρίζει το διατακτικό του, δηλαδή την απόρριψη της αγωγής του αναιρεσείοντα. Συνεπώς οι δύο αναιρετικοί λόγοι από τους αριθμούς 1 και 19 του άρθρου 559 Κ.Πολ.Δ. πρέπει ν' απορριφθούν ως αβάσιμοι. (Απορρίπτει την αίτηση αναιρέσεως της 45/2004 απόφασης του Εφετείου Λαμίας).