

Αριθμ. πρωτ.: 22557/434/2017

Πρόσθετη αμοιβή σε περίπτωση παροχής από τον εργαζόμενο πρόσθετης εργασίας

Αθήνα, 29-05-2017

Αρ. Πρωτ.: 22557/434

ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΔΗΜΟΚΡΑΤΙΑ
ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ, ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΑΣΦΑΛΙΣΗΣ ΚΑΙ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ
ΑΛΛΗΛΕΓΓΥΗΣ
ΓΕΝΙΚΗ ΔΙΕΥΘΥΝΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΚΑΙ ΕΝΤΑΞΗΣ ΣΤΗΝ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ
ΔΙΕΥΘΥΝΣΗ ΟΡΩΝ ΕΡΓΑΣΙΑΣ
ΤΜΗΜΑ ΑΤΟΜΙΚΗΣ ΣΥΜΒΑΣΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΚΑΙ ΣΥΛΛΟΓΙΚΗΣ
ΟΡΓΑΝΩΣΗΣ

Ταχ. Διεύθυνση: Σταδίου 29, Αθήνα

Τ.Κ.: 105 59

Τηλ.: 213 15 16 384

Πληροφορίες: Α. Ρέβελα

ΘΕΜΑ: Παροχή πληροφοριών.

ΣΧΕΤ.:

Απαντώντας στο ανωτέρω σχετικό, στο πλαίσιο αρμοδιότητας της Υπηρεσίας μας, σας πληροφορούμε τα εξής:

Α) Από τις διατάξεις των άρθρων 648, 652 και 361 Α.Κ. προκύπτει ότι ο εργοδότης έχει το διευθυντικό δικαίωμα και με βάση αυτό μπορεί να ρυθμίζει τα θέματα τα οποία ανάγονται στην, κατά τον προσφορότερο τρόπο, οργάνωση και λειτουργία της επιχειρήσεώς του για την προαγωγή και επίτευξη των σκοπών της και την κατά το δυνατόν καλύτερη αξιοποίηση της εργασίας (ΑΠ 180/2010, ΑΠ 1087/2008, ΑΠ 1222/2004). Το διευθυντικό δικαίωμα του εργοδότη συνίσταται, μεταξύ άλλων, και στον καθορισμό των συνθηκών και των όρων εργασίας των υπ' αυτού απασχολουμένων μισθωτών και δη στον προσδιορισμό του είδους, του τρόπου, του χρόνου, του τόπου και της εν γένει διάρθρωσης της εργασίας μέσα στα πλαίσια τα οποία θέτουν κανόνες αναγκαστικού δικαίου και όροι συμβάσεως, αλλά υπό την προϋπόθεση ότι το δικαίωμα αυτό δεν περιορίζεται από διατάξεις νόμων, συλλογικών συμβάσεων, κανονισμών εργασίας ή από όρους της ατομικής σύμβασης εργασίας ή δεν ασκείται κατά προφανή υπέρβαση των τασσόμενων εις το άρθρο 281 Α.Κ. αντικειμενικών κριτηρίων (ΑΠ 171/2009, Ολ. ΑΠ 9/2011, ΑΠ 1182/1999). Ο εργοδότης δικαιούται, λόγω του διευθυντικού του δικαιώματος, να ρυθμίζει οτιδήποτε αφορά την οργάνωση και λειτουργία της επιχειρήσεώς του και να καθορίζει την έκταση της υποχρέωσης του εργαζόμενου ως προς την παροχή της εργασίας του, αλλά το δικαίωμα αυτό του εργοδότη υφίσταται, εφόσον δεν περιορίζεται από διάταξη νόμου ή από συμβατικούς όρους της σχέσεως εργασίας, για τη μεταβολή των οποίων, απαιτείται σύμβαση (ΑΠ 1455/2003). Ο μονομερής προσδιορισμός των όρων εργασίας, που επιχειρεί ο εργοδότης βάσει του διευθυντικού του δικαιώματος, 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, τότε υπάρχει κατάχρηση του διευθυντικού δικαιώματος και τούτο γιατί η καλή πίστη επιβάλλει στο φορέα του δικαιώματος να λαμβάνει υπ' όψη κατά την άσκησή του, κατά το μέτρο που επιβάλλουν οι περιστάσεις, τα δικαιολογημένα συμφέροντα και τις δικαιολογημένες προσδοκίες του άλλου μέρους (ΑΠ 1222/2004).

Β) Σύμφωνα με τη διάταξη της παρ. 1 του άρθρου 7 του ν. 2112/1920 «Περί υποχρεωτικής καταγγελίας της σύμβασης εργασίας ιδιωτικών υπαλλήλων» (Α' 67), η οποία ισχύει αναλόγως και για το εργατοτεχνικό προσωπικό (ΑΠ 162/1993), κάθε μονομερής μεταβολή των όρων της υπαλληλικής σύμβασης, που βλάπτει τον υπάλληλο, θεωρείται ως καταγγελία αυτής, για την οποία ισχύουν οι διατάξεις του νόμου αυτού. Από την ανωτέρω διάταξη συνάγεται ότι: α) μονομερής μεν μεταβολή των όρων της εργασιακής σύμβασης είναι αυτή που επιχειρείται χωρίς τη συγκατάθεση του μισθωτού υπό μόνου του εργοδότη, χωρίς να παρέχεται σ' αυτόν δικαίωμα από τη σύμβαση και β) βλαπτική δε αυτή που επιφέρει άμεση ή έμμεση ηθική ή υλική (οικονομική) βλάβη του μισθωτού (ΑΠ 435/1992 - 674/91 - 1212/90 - 539/90 - 351/90 - 698/89 κ.τ.λ.).

Η μονομερής μεταβολή των όρων εργασίας δεν αποκτά βλαπτικό χαρακτήρα για τον εργαζόμενο, όταν με τη σύμβαση εργασίας έχει συμφωνηθεί εκ των προτέρων ότι ο εργοδότης δικαιούται να προβεί μονομερώς σε μεταβολή των όρων της σύμβασης και τα όρια αυτά της μεταβολής καθορίζονται επακριβώς, μέσα δε στα όρια αυτά ο εργοδότης προβαίνει στη μεταβολή των όρων της σύμβασης, έστω και σε βάρος του εργαζομένου, διότι τότε πρόκειται, όχι για μονομερή, αλλά για συμφωνημένη μεταβολή, η οποία είναι νόμιμη, εφ' όσον δεν προσκρούει σε ειδική απαγορευτική διάταξη και εφ' όσον κατά την άσκηση του σχετικού διευθυντικού δικαιώματος του εργοδότη δεν γίνεται υπέρβαση των ορίων που θέτει η διάταξη του άρθρου 281 Α.Κ. (ΑΠ 798/2007, ΑΠ 630/2000).

Η μονομερής βλαπτική μεταβολή που επιχειρείται από τον εργοδότη θεωρείται ως ρητή ή σιωπηρή πρότασή του προς τον μισθωτό για συμβατική τροποποίηση της σχέσεως εργασίας αορίστου ή ορισμένου χρόνου, η δε συμμόρφωση του μισθωτού προς τη σχετική εργοδοτική διαταγή θεωρείται ως ρητή ή σιωπηρή αποδοχή αυτής της προτάσεως. Το τελευταίο συμβαίνει, όταν ο εργαζόμενος δεν απέκρουσε τη μεταβολή (ΑΠ 521/1984, ΑΠ 446/1982) ή εξακολούθησε να παρέχει την εργασία του με τους νέους όρους, χωρίς να επιφυλαχθεί για τα δικαιώματά του μέσα σε εύλογο από τη μεταβολή χρονικό διάστημα. (ΑΠ 1331/1984). Εφ' όσον τα δύο μέρη εκφράσουν σαφώς τη βούλησή τους να τροποποιηθεί η σχέση και εφ' όσον η πρόταση γίνει αποδεκτή εντός εύλογου χρόνου, η σχέση μεταβάλλεται συμβατικώς και λαμβάνει το νέο περιεχόμενο που συμφωνήθηκε (Α.Κ. 185-194, 361).

Ειδικότερα, έχουν κριθεί από τα δικαστήρια ως περιπτώσεις που αποτελούν μονομερή βλαπτική μεταβολή των όρων εργασίας: η μείωση του συμφωνημένου μισθού χωρίς να έχει σχετικό δικαίωμα ο εργοδότης (ΑΠ 1937/88, ΑΠ 53/94, Μον. Πρωτ. Αθηνών 2168/95), η ανάκληση οικειοθελών παροχών που χορηγούνται τακτικώς και ανεπιφυλάκτως ως αντάλλαγμα της εργασίας (ΑΠ 90/1983, ΑΠ 1539/1988, ΑΠ 149/2006, ΑΠ 546/2007, ΑΠ 95/2009, ΑΠ 540/2010, Πολ. Πρωτ. Αθηνών 2803/2010, ΑΠ 266/2014), η προς το δυσμενέστερο μεταβολή του τρόπου υπολογισμού της αμοιβής του μισθωτού (ΑΠ 446/1982). Επίσης, μονομερής

βλαπτική μεταβολή των όρων της συμβάσεως εργασίας έχει κριθεί ότι συνιστά και ο υποβιβασμός του μισθωτού σε θέση κατώτερη εκείνης που κατείχε, η ανάθεση καθηκόντων υποδεεστέρων εκείνων που προηγουμένως εκτελούσε (ΑΠ 63/2012, ΑΠ 678/2011, ΑΠ 1370/2010, ΑΠ 351/2090, ΑΠ 224/1990, ΑΠ 858/1989, ΑΠ 589/1988, ΑΠ 1953/1987, ΑΠ 435/1985, ΑΠ 582/1979, ΑΠ 287/1979, ΑΠ 144/1976, ΑΠ 658/1968, ΑΠ 202/1965, ΑΠ 436/1963, ΑΠ 707/1963, ΑΠ 285/1956, ΑΠ 27/1955, ΑΠ 529/1954, Μ.Π.Αθ. 7106/1984, Μ.Π.Α. 1312/1976, Εφ. Αθ. 8136/1973, Εφ. Αθ. 2837/1972 κ.λ.π.), η αδικαιολόγητη τοποθέτηση του εργαζομένου σε θέση χωρίς αντικείμενο εργασίας (Εφ. Αθηνών 6889/2006).

Η μονομερής μεταβολή των όρων της εργασίας από τον εργοδότη, αν είναι και βλαπτική για τον εργαζόμενο, σύμφωνα με τα ανωτέρω προκαλεί τις συνέπειες του άρθρου 7 του Ν.2112/20 και ο εργαζόμενος έχει τις εξής δυνατότητες:

- Να αποδεχθεί τη μονομερή εργοδοτική μεταβολή, οπότε πλέον η μεταβολή από μονομερής γίνεται διμερής και η εργασιακή σύμβαση συνεχίζεται μόνιμα πλέον με τους νέους όρους.
- Να αξιώσει από τον εργοδότη τη συνέχιση της σύμβασής του με τους μέχρι τώρα όρους και να εξακολουθήσει να προσφέρει σε αυτόν την εργασία του σύμφωνα με αυτούς, οπότε, αν ο εργοδότης δεν την αποδέχεται με τον τρόπο που εξακολουθεί να του προσφέρεται, περιέρχεται σε υπερημερία και οφείλει το συμφωνημένο μισθό (Α.Κ. 349 και 656), του εργαζομένου μη έχοντας την υποχρέωση να του προσφέρει την εργασία του σε άλλο χρόνο.
- Να θεωρήσει τη μεταβολή ως καταγγελία της εργασιακής σύμβασης από πλευράς εργοδότη και να αποχωρήσει από την εργασία του, αξιώνοντας συγχρόνως και τη νόμιμη αποζημίωση του. (ΑΠ 1825/1990, ΑΠ 228/1991, ΑΠ 351/1990, ΑΠ 390/1993 κ.α.).

Γ) Από το συνδυασμό των διατάξεων των άρθρων 361, 648, 649, 652, 653 και 659 του Αστικού Κώδικα προκύπτει ότι, εάν κατά τη διάρκεια της εργασιακής συμβάσεως συμφωνηθεί μεταξύ των συμβαλλομένων μερών η παροχή από τον εργαζόμενο, εντός του νόμιμου ωραρίου της απασχόλησής του, προσθέτου, διαρκούς φύσεως, εργασίας, η οποία κατά τα διδάγματα της κοινής πείρας και της λογικής, δεν είναι συναφής προς την αρχικά συμφωνηθείσα, δηλαδή δεν είναι αναπόσπαστα συνδεδεμένη από την φύση της ή από τον τόπο και το χρόνο της παροχής με τα κύρια καθήκοντα του, ούτε περιλαμβάνεται μεταξύ των προβλεπομένων από π.χ. κανόνα του δικαίου καθηκόντων του εργαζομένου, τότε ο εργαζόμενος δικαιούται, ως αντάλλαγμα για την πρόσθετη αυτή εργασία, προσθέτου αναλόγου αμοιβής (ΑΠ 245/2012, ΑΠ 18/2011, ΑΠ 336/2009, ΑΠ 1062/2001, ΑΠ 915/1995 κ.λ.π.).

Το είδος της εργασίας καθορίζεται από την επαγγελματική ειδικότητα του μισθωτού, βάσει της οποίας καταρτίστηκε η σύμβαση εργασίας. Αν, όμως, ανακύψει ανάγκη για εργασία πέρα από τη συμφωνημένη ή τη συνηθισμένη, ο εργαζόμενος υποχρεούται να την παράσχει και να λάβει συμπληρωματική αμοιβή, η οποία κανονίζεται ανάλογα με τον συμφωνημένο μισθό και τις ειδικές περιστάσεις που συντρέχουν. Στην περίπτωση που δεν υπάρχει συμφωνία για τον καθορισμό του καταβλητέου προσθέτου μισθού ή για τον τρόπο του προσδιορισμού του, ο εργοδότης είναι υποχρεωμένος να καταβάλει για την ανωτέρω εργασία τον κατά το άρθρο 653 του

Αστικού Κώδικα «συνηθισμένο μισθό», ο οποίος ισούται με τον καταβαλλόμενο σε άλλους εργαζόμενους που παρέχουν την ίδια, στον ίδιο τόπο και υπό τις αυτές συνθήκες εργασία (ΑΠ 18/2011 - ΑΠ 336/2009 - ΑΠ 1062/2001 - ΑΠ 614/1991 - ΑΠ 2060/1991 - ΑΠ 1406/1988 - ΑΠ 106/1990 - ΑΠ 144/1988 - ΑΠ 974/1991 - ΑΠ 911/1987 - ΑΠ 1338/1984 - ΟΛ. ΑΠ 861/1984 και ΑΠ 862/1984 κ.λ.π.)

Τέτοια, όμως, αμοιβή δεν δικαιούται ο μισθωτός για εργασία η οποία, ως εκ της φύσεώς της ή του χρόνου και του τόπου στον οποίο παρέχεται εντός του νομίμου ωραρίου, συνδέεται με τα κύρια καθήκοντά του, γιατί στην περίπτωση αυτή δεν πρόκειται για πρόσθετη εργασία αλλά για συμφωνημένη (ΑΠ 915/1995).

Παρεμφερείς εργασίες, την παροχή των οποίων έχει δικαίωμα να αξιώσει ο εργοδότης είναι οι συγγενείς και συναφείς προς την κύρια εργασία απασχολήσεις, που έχουν προπαρασκευαστικό, συμπληρωματικό ή παρακολουθητικό χαρακτήρα σε σχέση με αυτήν, ή εκείνες που προσφέρονται παρεμπιπτόντως, χωρίς να επηρεάζουν ή αλλοιώνουν ουσιαστικώς με άλλο τρόπο τον χαρακτήρα της κύριας απασχόλησης του εργαζόμενου στο σύνολό της.

Κατ' ακολουθίαν των ανωτέρω νομικών και νομολογιακών δεδομένων έχουμε την άποψη ότι θα πρέπει να αντιμετωπίσετε το θέμα που σας απασχολεί σύμφωνα με τα προεκτεθέντα.

Πάντως, σε περίπτωση αμφισβήτησης, αρμόδια να κρίνουν είναι τα πολιτικά δικαστήρια.

Η ΠΡΟΪΣΤΑΜΕΝΗ ΤΗΣ Δ/ΝΣΗΣ
ΒΑΣΙΛΙΚΗ ΤΣΙΩΛΗ