

χωρίς τη συγκατάθεση του μισθωτού, η οποία γίνεται χωρίς, να έχει τέτοια ευχέρεια από όρο της σύμβασης ή το νόμο ή τυχόν υπάρχοντα κανονισμό εργασίας της επιχείρησης 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 είναι αντίθετη προς το Ι νόμο και τους όρους της σύμβασης και δεν γίνεται κατ' ενάσκηση του διευθυντικού δικαιώματος του εργοδότη, ο εργαζόμενος δεν προστατεύεται μόνο από τη διάταξη αυτή, αλλά ι από τη διάταξη του άρθρου 281 ΑΚ, η οποία απαγορεύει την κατάχρηση δικαιώματος. Ειδικότερα, καταχρηστική άσκηση διευθυντικού δικαιώματος του εργοδότη υπάρχει όταν η μονομερής μεταβολή γίνεται από αυτόν σύμφωνα μεν με Ι τους όρους της σύμβασης του νόμου ή του κανονισμού εργασίας, αλλά καθ' υπέρβαση των ορίων που τάσσονται από την καλή πίστη ή τα χρηστά ήθη ή τον Ι κοινωνικό ή οικονομικό σκοπό του δικαιώματος. Συγκεκριμένα ο μονομερής προσδιορισμός των όρων εργασίας που επιχειρεί ο εργοδότης βάσει του διευθυντικού του δικαιώματος, πρέπει να υπηρετεί του σκοπούς του δικαιώματος αυτού, δηλαδή την κατά το δυνατό 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 αλλά κατάχρηση διευθυντικού δικαιώματος. Και τούτο γιατί η καλή πίστη επιβάλλει στο φορέα του δικαιώματος να λαμβάνει υπόψη κατά την ε.νάσκηση του και κατά το μέτρο που επιβάλλουν οι περιστάσεις, τα δικαιολογημένα συμφέροντα και τις δικαιολογημένες προσδοκίες του άλλου μέρους.

Από τις προαναφερθείσες διατάξεις, σε συνδυασμό με τις διατάξεις των άρθρων 288, 648 και 652 Α. Κ-, προκύπτει ότι στην περίπτωση σύμβασης παροχής εξαρτημένης εργασίας αορίστου χρόνου, εάν ο εργοδότης προβεί σε μονομερή βλαπτική για το μισθωτό μεταβολή των όρων εργασίας ή ασκώντας το διευθυντικό του δικαίωμα, προβεί καταχρηστικά στον προσδιορισμό της παροχής της εργασίας, ο μισθωτός έχει διαζευκτικά τις εξής δυνατότητες: α) να αποδεχθεί τη μεταβολή, οπότε ί 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 VCI απαιτήσει την καταβολή της αποζημίωσης, που προβλέπεται από το 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 υπερέμερος περί την αποδοχή της εργασίας και

Τράπεζα έπαψε να τον εφαρμόζει και η υπηρεσιακή και μισθολογική εξέλιξη του προσωπικού συνδέθηκε αποκλειστικά με τα καθήκοντα που ασκούσε και τις θέσεις ευθύνης που κατείχε. » καθώς και ότι από το 2004 αδρανοποιήθηκαν και έπαψαν να εφαρμόζονται οι διατάξεις των κανονισμών που προέβλεπαν για κάθε τράπεζα Ι υπηρεσιακά συμβούλια και συγκεκριμένη διαδικασία υπηρεσιακής εξέλιξης, χωρίς να υπάρξει από πλευρά εργαζομένων αμφισβήτηση ή διαμαρτυρία για την ενέργεια αυτή της τράπεζας,

ii) στο ότι η λόγω εν λόγω ενέργεια, εφαρμογή ενιαίας πολιτικής και πάυση ισχύος του κανονισμού είναι σύννομη ως εφαρμοζόμενη πρακτική που κατισχύει του κανονισμού εργασίας,

ii) στο ότι η μείωση των αποδοχών της προσφεύγουσας δικαιολογείται λόγω νομίμου μονομερούς τροποποίησής. του σε εκτέλεση του σχετικού συμβατικού όρου και σύμφωνα με τις προβλέψεις του Ν 4046/2012 και της ΠΥΣ 6/28-02-2012 περί μείωσης κατά 22 % των μισθωτών άνω των 25 ετών χωρίς τη σύμφωνη γνώμη τους:

έως την ολοκλήρωση της δημοσιονομικής προσαρμογής.

Λαμβάνοντας υπόψη τους εκατέρωθεν νομικούς και πραγματικούς ισχυρισμούς και τις ως άνω νομικές διατάξεις αποφαινόμεστε ως ακολούθως:

(C1) Ο Κανονισμός (Οργανισμός) εργασίας που ρυθμίζει τις σχέσεις μεταξύ εργοδότη και εργαζόμενων, θέματα που έχουν σχέση με την εκτέλεση της εργασίας, όπως θέματα πειθαρχίας και συμπεριφοράς των εργαζομένων μέσα στην επιχείρηση, την εξέλιξη του υπηρετούντος προσωπικού, τον τρόπο διεύθυνσης της εργασίας και γενικά την οργάνωση και λειτουργία της επιχείρησης, που εν προκειμένω, ως προκύπτει από το κείμενο που κατατέθηκε στη διαδικασία της εργατικής διαφοράς από την Τράπεζα, εκδόθηκε σύμφωνα με τις διατάξεις του ΝΔ 3789/1957, κατόπιν γνωμοδότησης του Τμήματος Κανονισμού του Ανωτάτου Συμβουλίου Εργασίας και έγκρισης με την υπ αριθμ . 26946/5493/23-08-1976

Απόφαση του Υπ. Εργασίας και Απασχολήσεως, κατόπιν συμφωνίας με το Προσωπικό και δεσμεύει την Τράπεζα, η οποία οφείλει να εφαρμόζει το περιεχόμενό του .

(β) Η Τράπεζα προβάλλει ότι ο παρών Οργανισμός έχει τροποποιηθεί με μεταγενέστερη πρακτική, επαναλαμβάνοντας ότι «ο ισχύ)α.ί' Κανονισμός αποτελεί ένα παρωχημένο σύστημα που δεν ανταποκρίνεται στις μεταβληθείσες συνθήκες και στο νέο ανταγωνιστικό περιβάλλον που δημιουργήθηκε στον Τραπεζικό χώρο και η

οφείλει μισθούς υπερημερίας ή, εκφράζοντας την αντίδρασή του, να παράσχει την νέα εργασία του και να προσφύγει στο δικαστήριο ζητώντας να υποχρεωθεί ο εργοδότης του να τον απασχολεί σύμφωνα με τους προ της μεταβολής όρους (ΑΠ 313/201 I, ΑΠ 251/2008, ΑΠ 913/2008).

II. Ο Οργανισμός της Τράπεζας Πειραιώς που εκδόθηκε σύμφωνα με τις διατάξεις του ΝΔ 3789/1957, κατόπιν γνωμοδότησης του Τμήματος Κανονισμού του Ανωτάτου Συμβουλίου Εργασίας και έγκρισης με την υπ αριθμ . 26946/5493/2308-1976 Απόφαση του Υπ. Εργασίας και Απασχολήσεως, κατόπιν συμφωνίας με το Προσωπικό προβλέπει στο άρθρο 7 επίδομα θέσεως βαθμού σε όλους που έχουν βαθμό από λογιστή Α και άνω ανεξάρτητα από τα καθήκοντα που επιτελούν ΠΡΑΓΜΑΤΙΚΟΙ ΚΑΙ ΝΟΜΙΚΟΙ ΙΣΧΥΡΙΣΜΟΙ

Με την ως άνω αίτησή τους οι προσφεύγοντες, για τους λόγους που εκθέτουν σε αυτήν καταγγέλλουν ότι μολονότι υφίσταται και είναι σε ισχύ Οργανισμός Προσωπικού, καταρτισθείς το 1976, ο οποίος ρυθμίζει τη βασική διάρθρωση των υπηρεσιών της Τράπεζας και την κατάσταση του προσωπικού της, η Τράπεζα τον Ιούλιο 2013 παραβιάζοντας τις διατάξεις του, μονομερώς διέκοψε τη καταβολή επιδόματος βαθμού στην προσφεύγουσα το οποίο προβλέπεται από τις διατάξεις του ως άνω Οργανισμού και το οποίο μέχρι τότε της κατέβαλε κανονικά και ζητά τη συμμόρφωσή της με τις υποχρεώσεις που απορρέουν από τις εν λόγω διατάξεις και την επαναφορά του στη μισθοδοσία της καθώς και την αναδρομική καταβολή του ως άνω επιδόματος από την ημερομηνία διακοπής του έως σήμερα, θεωρώντας ότι η παραπάνω συμπεριφορά συνιστά μονομερή βλαπτική μεταβολή των όρων εργασίας της.

Η Τράπεζα αρνείται ότι περικοπή καταβολής του εν λόγω επιδόματος θέσης της προσφεύγουσας συνιστά μονομερή μεταβολή των όρων εργασίας της και αρνείται την ως άνω παραβίαση των διατάξεων του Οργανισμού της για τους λόγους που αναλύει στο ως άνω σχετικό υπόμνημα της, αναφερόμενη:

ι) στο γεγονός της συνένωσής της με άλλες Τράπεζες (λόγω συγχώνευσης, απορρόφησης και μεταβίβασης περιουσιακών στοιχείων), της συνακόλουθης επαύξησης του ανθρωπίνου δυναμικού της και τις νέες συνθήκες κάτω υπό τις οποίες καλείται να εφαρμόσει τον Κανονισμό της και τους Κανονισμούς άλλων Τραπεζών Που απορρόφησε Προσθέτει ότι ο εν λόγω κανονισμός στηρίζεται «σε ένα παρωχημένο σύστημα που δεν ανταποκρίνεται στις μεταβληθείσες συνθήκες και στο νέο ανταγωνιστικό περιβάλλον που δημιουργήθηκε στον Τραπεζικό χώρο και η

Τράπεζα έπαψε να τον εφαρμόζει και η υπηρεσιακή και μισθολογική εξέλιξη του προσωπικού συνδέθηκε αποκλειστικά με τα καθήκοντα που ασκούσε και τις θέσεις ευθύνης που κατείχε....».

Ο ως άνω ισχυρισμός πέρα από αναπόδεικτος καθώς ουδέν στοιχείο προσκομίστηκε περί άλλου πλαισίου μισθολογικής εξέλιξης και ιεραρχικής δομής, αποτελεί κατ' αρχήν ομολογία ότι δεν εφαρμόζεται ο παρών ισχύον Οργανισμός και επομένως θεμελιώνεται παραβίαση για εφαρμογή των όρων του και συγκεκριμένα του άρθρου 7 αυτού .

(γ) Ο ισχυρισμός της Τράπεζας ότι έχουν συντρέξει προϋποθέσεις για την δημιουργία «πρακτικής της εκμετάλλευσης», που είναι εφαρμοστέα ως υπερισχύουσα των όρων του Κανονισμού Εργασίας, κρίνεται απορριπτική, δεδομένης αφενός της ρητής πρόβλεψης του ίδιου του Οργανισμού στο άρθρο 23 του ότι οποιαδήποτε τροποποίηση αυτού είναι δυνατή «μόνο μετά από συμφωνία της Τράπεζας και το εκλεγόμενο ΔΣ του Συλλόγου των Υπαλλήλων μετά από έγκριση της Γενικής Συνέλευσης του Προσωπικού»), αφετέρου των αιτιάσεων **όρων** συνδικαλιστικών οργανώσεων (Σύλλογος εργαζομένων Τράπεζας Αγροτικής Πειραιώς και Σωματείο εργαζομένων Χρηματοπιστωτικών και Συναφών Επιχειρήσεων Ν. Αττικής) για καταστρατήγηση των διατάξεων του κανονισμού όπως έχουν κατά καιρούς διατυπωθεί (σχετική η υπ 'αριθμ 872/201 5 και 253/2011 εργατική διαφορά του Τμήματός μας), λόγω των οποίων τίθεται εν αμφιβόλω η σιωπηρή αποδοχή εκ μέρους των εργαζομένων μονομερούς ομοιόμορφης, μακροχρόνιας και σταθερής ενέργειας του εργοδότη και άρα τίθενται εκ ποδών οι προϋποθέσεις γένεσης της πρακτικής της εκμετάλλευσης. Άλλωστε, λόγω του ότι αποτελεί νομικό ισχυρισμό αρμοδιότητα να κρίνουν τελικά επί της εν λόγω ένστασης έχουν τα δικαστήρια.

(δ) Η Τράπεζα στο υπόμνημά της αρνείται γενικά ότι παραβιάζει τον κανονισμό, χωρίς να αποδεικνύει ότι τον εφαρμόζει. Ως προς τον ισχυρισμό της ότι πρόκειται «ένα παρωχημένο σύστημα που δεν ανταποκρίνεται στις μεταβληθείσες συνθήκες και στο νέο ανταγωνιστικό περιβάλλον που δημιουργήθηκε στον Τραπεζικό χώρο», τούτο και αληθές υποτιθέμενο δεν καταργεί ούτε τροποποιεί τον εν ισχύ κανονισμό. Αυτό μπορεί να πραγματοποιηθεί μόνο με νέο νόμιμα καταρτιζόμενο κανονισμό, όπως ρητά ορίζεται στο άρθρο 23 του εν λόγω Οργανισμού, εφαρμοζομένων επί του θέματος των ισχυουσών διατάξεων και λαμβάνοντας υπόψη και το επισυναπτόμενο με ΑΠ 20128/392/16-06-2014 ερμηνευτικό έγγραφο της καθ ύλην αρμόδιας Δ/νσης του Υπουργείου Εργασίας.

ε) Σχετικά με το ζήτημα της μείωσης των αποδοχών της, σημειώνουμε ότι η καθής δεν προσκόμισε κανένα έγγραφο ή άλλο στοιχείο που να αποδεικνύει ότι η προσφεύγουσα είχε συμφωνήσει στην εν λόγω μείωση.

Αντιθέτως, συνομολογεί ότι κατόπιν της συγχώνευσης της καθής με την Τράπεζα Χίου από την οποία προέρχεται η προσφεύγουσα, αποφασίστηκε η ενιαία εφαρμογή του τότε ισχύοντος Κανονισμού της Τράπεζας Πειραιώς, 'ώστε να ρυθμίζονται ομοιόμορφα οι σχέσεις που διαμορφώνονται κατά την εκτέλεση της εργασίας και εκ του λόγου αυτού ότι χορηγούσε το εν λόγω επίδομα.

Η επικαλούμενη σιωπηρή συμφωνία της προσφεύγουσας έρχεται σε αντίθεση με την καταγγελία της από στην Επιθεώρηση Εργασίας, προς απόπειρα εξωδικαστικής επίλυσης της διαφοράς. Επιπλέον, οποιαδήποτε τροποποίηση των εγγραφών όρων εργασίας βάσει του ΠΔ 156/1994 γνωστοποιείται εγγράφως στον εργαζόμενο εντός μηνός από την πραγματοποίηση της, το οποίο εν προκειμένω δεν συνέβη.

(στ) Επίσης, ο ισχυρισμός της καθής ότι η εν λόγω μείωση δύναται και μονομερώς επιβληθείσα κατ' εφαρμογή του άρθρου 1 εδ β της ΠΥ Σ 6/2012 εκδοθείσας κατ' εξουσιοδότηση του άρθρου 1 παρ. 6 Ν. 4046/2012, κρίνεται απορριπτέος διότι η συγκεκριμένη διάταξη αφορά τα κατώτατα διαμορφωμένα όρια μισθών και ημερομισθίων της από 15.7.2010 ισχύουσας Εθνικής Γενικής Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας, όπως αυτά προβλέπονταν και ίσχυαν κ_ατά την

1.1.2012 και συνεπώς δεν εφαρμόζεται στην παρούσα περίπτωση που ο μισθός της προσφεύγουσας υπερβαίνει κατά πολύ τα κατώτατα όρια.

Εξάλλου, η συμφωνία των μερών όπως συνάγεται από τη προσκομισθείσα ατομική σύμβαση εργασίας της προσφεύγουσας με την Τράπεζα Χίου, αφορά καταβολή ενός συνολικού ποσού αποδοχών, οι οποίες υπερβαίνουν τις νόμιμες, το οποίο δεν επηρεάζεται από τις αυξήσεις των νομίμων αποδοχών. Τυχόν αυξήσεις των νομίμων αποδοχών συμψηφίζονται στο ποσό που αποτελεί τη διαφορά, μεταξύ των νόμιμων και υπέρτερων καταβαλλόμενων αποδοχών, με αποτέλεσμα το ποσό των καταβαλλόμενων αποδοχών να παραμένει σταθερό. Επομένως και τυχόν μείωση των νομίμων αποδοχών που αντιστοιχούν στον εργαζόμενο, για τον οποιοδήποτε λόγο, ακόμη και εάν θεωρηθεί σύννομη, δεν συνεπάγεται την αυτόματη μείωση του συνολικού ποσού των καταβαλλόμενων σ' αυτόν αποδοχών κατά το ποσό μείωσης των αντίστοιχων νόμιμων αποδοχών, η οποία είναι δυνατή μόνο κατόπιν συμφωνίας.

(ζ) Τέλος, για όλες τις ενστάσεις, που αφορούν την αποδυνάμωση του δικαιώματος της αιτούσας αρμόδια να αποφανθούν είναι τα δικαστήρια.

Για τους ως άνω Λόγους,

Έχουμε την άποψη ότι τα παραπάνω εκτιθέμενα, μπορούν να θεωρηθούν με το ως άνω σκεπτικό ως μονομερές εκ μέρους του εργοδότη βλαπτική μεταβολή όρων Ι εργασίας, κατ' άρθρο 7 του Ν 2112/1920, εφόσον η καθής προέβη μόνη χωρίς τη συγκατάθεση της προσφεύγουσας σε διακοπή καταβολής του επίδικου επιδόματος θέσης που προβλέπεται από τον ισχύοντα Κανονισμό εργασίας, το οποίο άλλωστε η ίδια της χορηγούσε και μετά τη συγχώνευση των δύο Τραπεζών έως τον Ιούλιο του Ι 2013

Επισημαίνουμε ότι οι σχετικές αξιώσεις που πηγάζουν από την εργασιακή σχέση υπόκεινται σε πενταετή παραγραφή, (που άρχεται από το τέλος του ημερολογιακό έτος που γεννήθηκε η αξίωση) σε περίπτωση που η εργαζόμενη λόγω μη συμμόρφωσης της Τράπεζας θελήσει να ασκήσει αγωγή στα πολιτικά δικαστήρια.

Σχετικά με την μη εφαρμογή των όρων του εν λόγω Οργανισμού από την ! καθής και δη του άρθρου 7, διαπιστώνεται μη εφαρμογή του εν λόγω όρου λόγω μη χορήγησης του επιδόματος θέσης στην προσφεύγουσα αν και πληρεί τις προϋποθέσεις λήψης του. Σε περίπτωση που η Τράπεζα δεν δηλώσει ότι θα συμμορφωθεί με τον εν λόγω όρο του Κανονισμού και δεν δεσμευθεί εντός πέντε ημερών ότι θα τον εφαρμόσει θα εισηγηθούμε την επιβολή διοικητικών κυρώσεων κατ' αρθρο 24 του Ν 3996/2011.

ΑΘΗΝΑ. 26-06-2017

Η ΕΠΙΘΕΩΡ)ΙΤΡΙΑ ΕΡΓ ΙΑΚΩΝ ΣΧΕΣΕΩΝ