

ΠΟΡΙΣΜΑ επί των Ε.Δ. 129-132/2026

το παρόν συντάσσεται κατόπιν υποβολής αίτησης διενέργειας εργατικής διαφοράς των εργαζομένων : 1) Τάντος Αλέξανδρος 2) Φραγκιαδάκης Κων/νος 3) Λοτσάρη Όλγα 4) Ελεσιάδου Βιργινία με ειδικότητα ΠΕ ψυχολόγος (οι τρεις πρώτοι) και ΠΕ κοινωνιολόγος (η τέταρτη) κατά του Εθνικού Οργανισμού Πρόληψης και Αντιμετώπισης Εξαρτήσεων (Ε.Ο.Π.Α.Ε.) σχετικά με καταγγελλόμενη βλαπτική μεταβολή των όρων εργασίας , λόγω τροποποίησης του ωραρίου εργασίας τους. Η Υπηρεσία αφού έλαβε υπόψιν τα όσα αναφέρονται στο συνταχθέν πρακτικό και όσα προσκόμισαν οι δύο πλευρές και ενσωματώθηκαν σε αυτό, υπογραμμίζει τα εξής:

Στο πλαίσιο της διαδικασίας επίλυσης εργατικής διαφοράς εξετάστηκε η διαφωνία μεταξύ αφενός των εργαζομένων του ΕΟΠΑΕ και αφετέρου του ως άνω εργοδότη, αναφορικά με την τροποποίηση του ωραρίου εργασίας τους, ειδικότερα δε τη μετατροπή σταθερής πρωινής απασχόλησης σε κυλιόμενο ωράριο, το οποίο περιλαμβάνει και βραδινή βάρδια. Οι εργαζόμενοι προβάλλουν ότι η μεταβολή αυτή συνιστά μονομερή βλαπτική μεταβολή ουσιώδους όρου της σύμβασης εργασίας τους και υπερβαίνει τα όρια της καλόπιστης άσκησης του διευθυντικού δικαιώματος του εργοδότη. Από την άλλη πλευρά, ο εργοδότης επικαλείται λειτουργικές και οργανωτικές ανάγκες των δομών παροχής υπηρεσιών ψυχικής υγείας και απεξάρτησης, υποστηρίζοντας ότι η τροποποίηση του ωραρίου εντάσσεται στο νόμιμο πεδίο άσκησης του διευθυντικού δικαιώματος. Να επισημανθεί ότι οι τρεις εξ αυτών απασχολούνται πλέον της 20ετίας, αρχικά στο Κέντρο Θεραπείας Εξαρτημένων Ατόμων (ΚΕ.Θ.Ε.Α.) και εν συνεχεία στον ΕΟΠΑΕ στον οποίο μεταφέρθηκε το προσωπικό του ΚΕ.Θ.Ε.Α.

Κατά το άρθρο 652 ΑΚ, ο εργοδότης διαθέτει το λεγόμενο διευθυντικό δικαίωμα, δυνάμει του οποίου μπορεί να καθορίζει τον τρόπο, τον χρόνο, τον τόπο και τις λοιπές συνθήκες παροχής της εργασίας, στο πλαίσιο της οργάνωσης και λειτουργίας της επιχείρησης ή υπηρεσίας.

Ωστόσο, το δικαίωμα αυτό δεν είναι απεριόριστο. Υπόκειται στους περιορισμούς που απορρέουν:

- από τις διατάξεις των άρθρων 281 και 288 ΑΚ περί απαγόρευσης καταχρηστικής άσκησης δικαιώματος και τήρησης της καλής πίστης,
- από τους όρους της ατομικής σύμβασης εργασίας,
- από τυχόν εφαρμοστέες συλλογικές ρυθμίσεις,
- από την αρχή της προστασίας της προσωπικότητας του εργαζομένου (άρθρα 57 και 59 ΑΚ),
- καθώς και από το άρθρο 7 του Ν. 2112/1920 περί μονομερούς βλαπτικής μεταβολής.

Η νομολογία έχει δεχθεί (βλ.ΑΠ 1715/2023) ότι η μονομερής μεταβολή ουσιωδών όρων εργασίας, όταν προκαλεί άμεση ή έμμεση ,υλική ή ηθική ζημία στον εργαζόμενο, μπορεί να χαρακτηριστεί ως βλαπτική μεταβολή. Ειδικότερα, κρίσιμο στοιχείο αποτελεί αν η μεταβολή υπερβαίνει τα όρια που επιβάλλουν η καλή πίστη, τα χρηστά ήθη και ο κοινωνικοοικονομικός σκοπός του δικαιώματος του εργοδότη.

Περαιτέρω, ως προς το ωράριο εργασίας, γίνεται δεκτό ότι ο εργοδότης δύναται να προβαίνει σε κατανομή και ανακατανομή του χρόνου εργασίας, υπό την προϋπόθεση ότι τηρούνται οι διατάξεις της εργατικής νομοθεσίας και οι όροι της ατομικής σύμβασης εργασίας.

Εντούτοις, η μετάβαση από αποκλειστικά πρωινή εργασία σε κυλιόμενο σύστημα βαρδιών με νυχτερινή απασχόληση δύναται να θεωρηθεί ότι συνιστά ουσιώδη διαφοροποίηση των συνθηκών εργασίας, ιδίως όταν:

- επί μακρό χρονικό διάστημα είχε διαμορφωθεί σταθερή πρακτική πρωινής απασχόλησης,
- η φύση της οικογενειακής και προσωπικής ζωής των εργαζομένων είχε οργανωθεί βάσει αυτού του ωραρίου,
- δεν προκύπτει επαρκής διαβούλευση ή αιτιολόγηση της ανάγκης μεταβολής,
- ή η επιβάρυνση δεν κατανέμεται ισότιμα μεταξύ του προσωπικού.

Στην περίπτωση επαγγελματιών ψυχικής υγείας, όπως οι ψυχολόγοι δομών απεξάρτησης, πρέπει επιπλέον να συνεκτιμάται η ιδιαιτερότητα του θεραπευτικού έργου, η ανάγκη συνέχειας της θεραπευτικής σχέσης και οι απαιτήσεις ψυχοσυναισθηματικής επιβάρυνσης που συνεπάγεται η νυχτερινή εργασία .

Από τα στοιχεία που τέθηκαν υπόψη προκύπτει ότι οι εργαζόμενοι απασχολούνταν επί μακρό χρονικό διάστημα σε σταθερό πρωινό ωράριο και ότι η αιφνίδια επιβολή κυλιόμενων βαρδιών, συμπεριλαμβανομένων βραδινών ωρών εργασίας, επέφερε ουσιώδη μεταβολή των όρων παροχής της εργασίας τους.

Παράλληλα, διαπιστώνεται ότι ο εργοδότης επικαλείται ανάγκες εύρυθμης λειτουργίας των θεραπευτικών δομών και πληρέστερης κάλυψης των παρεχόμενων υπηρεσιών προς τους ωφελούμενους.

Ενόψει των ανωτέρω, επισημαίνεται ότι:

- ο εργοδότης καταρχήν διαθέτει εξουσία αναδιοργάνωσης του χρόνου εργασίας,
- πλην όμως, η συγκεκριμένη μεταβολή μπορεί να θεωρηθεί ότι αγγίζει ουσιώδη όρο της εργασιακής σχέσης,
- και ως εκ τούτου καλό είναι να υπάρχει στάθμιση μεταξύ υπηρεσιακών αναγκών και προστασίας της επαγγελματικής και προσωπικής ζωής των εργαζομένων.

Η έλλειψη συναίνεσης των εργαζομένων, σε συνδυασμό με τη σημαντική διαφοροποίηση του μέχρι πρότινος σταθερού ωραρίου, δημιουργεί ζήτημα ως προς το εάν η άσκηση του διευθυντικού δικαιώματος παρέμεινε εντός των ορίων του άρθρου 281 ΑΚ.

Στο πλαίσιο εξεύρεσης συμβιβαστικής λύσης προτείνεται:

1. Η επανεξέταση του συστήματος βαρδιών μέσω διαβούλευσης μεταξύ διοίκησης και εργαζομένων.
2. Η πρόβλεψη δυνατότητας εξαίρεσης από βραδινές βάρδιες για εργαζομένους που αποδεδειγμένα αντιμετωπίζουν σοβαρούς οικογενειακούς, υγειονομικούς ή επιστημονικούς λόγους.
3. Η ισόρροπη κατανομή των βαρδιών μεταξύ συναφών ειδικοτήτων προσωπικού.
4. Η διατήρηση σταθερού πρωινού ωραρίου για μέρος του προσωπικού, ώστε να εξασφαλίζεται η συνέχεια των θεραπευτικών προγραμμάτων.

Κατόπιν αξιολόγησης του ισχύοντος νομοθετικού πλαισίου και των πραγματικών περιστατικών, προκύπτει ότι η επίμαχη μεταβολή του ωραρίου εργασίας εμπίπτει μεν κατ' αρχήν στο πεδίο άσκησης του διευθυντικού δικαιώματος του εργοδότη, πλην όμως εγείρονται ζητήματα ως προς το εάν η άσκηση αυτού υπερέβη τα όρια της καλής πίστης και της απαγόρευσης καταχρηστικής άσκησης δικαιώματος, δεδομένης της ουσιώδους επιβάρυνσης των εργαζομένων και της μεταβολής πάγιων όρων απασχόλησης. Δεδομένου ότι δεν κατέστη δυνατή η πλήρης σύγκλιση των απόψεων των μερών, όπως διεφάνη κατά τη διαδικασία επίλυσης της εργατικής διαφοράς, οι εργαζόμενοι μπορούν να προσφύγουν στα Πολιτικά Δικαστήρια της χώρας ως μόνα αρμόδια για την οριστική δικαστική κρίση επί του ζητήματος της νομιμότητας ή μη της συγκεκριμένης μεταβολής των όρων εργασίας τους.

Ο ΕΠΙΘΕΩΡΗΤΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ



ΑΠΟΣΤΟΛΟΣ ΠΑΠΑΔΟΠΟΥΛΟΣ