

Εκτός έδρας εργασία



**A. A. Αργυριάδης
& Συνεργάτες**
Δικηγορική Εταιρεία

Γράφει η Σαπουντζή Βαΐα

Ασκούμενη Δικηγόρος στην

«Α & Α Αργυριάδης και Συνεργάτες Δικηγορική Εταιρεία»



Ο τόπος παροχής της εργασίας αποτελεί έναν από τους βασικούς όρους της σύμβασης εργασίας, γιατί συνδέεται άρρηκτα με την προσωπική ζωή του εργαζομένου. Πιο συγκεκριμένα, πρόκειται για τον τόπο στον οποίο ο εργαζόμενος υποχρεούται να παρέχει την εργασία του, αποτελεί δηλαδή τον αντίστοιχο όρο του τόπου εκπλήρωσης της παροχής του Άρθρου 320 ΑΚ¹.

Από τον τόπο παροχής της εργασίας θα πρέπει να διακρίνουμε την έννοια της έδρας της απασχόλησης του εργαζομένου². Η έννοια της έδρας είναι πιο στενή και συνιστά τον τόπο στον οποίο ο εργαζόμενος υποχρεούται να παρέχει την εργασία του κατά τρόπο μόνιμο ή συνήθη³. Αν και πρόκειται για στενή έννοια συνήθως η έδρα της απασχόλησης δεν περιορίζεται

μόνο σε συγκεκριμένο χώρο αλλά εκτείνεται σε ένα ευρύτερο γεωγραφικό όριο ιδίως αν αυτό επιβάλλεται από το είδος και τη φύση της προσφερόμενης εργασίας⁴, γεγονός που σημαίνει ότι η έδρα απασχόλησης μπορεί να αντιστοιχεί σε κάποια πόλη ή χωριό ή ακόμη και σε ολόκληρη την ελληνική Επικράτεια⁵. Θα πρέπει να σημειωθεί ότι η έδρα απασχόλησης του εργαζομένου δεν συμπίπτει κατ' ανάγκη με την έδρα της επιχείρησης⁶ ούτε φυσικά με την αστική κατοικία του μισθωτού⁷. Στο πλαίσιο της σύμβασης εργασίας ο όρος της έδρας προσδιορίζεται άλλοτε ρητά και άλλοτε σιωπηρά. Στην περίπτωση πάντως που έχει συνομολογηθεί σιωπηρώς θεωρείται ως έδρα ο τόπος εγκατάστασης της επιχείρησης κατά κανόνα και με βάση τα ερμηνευτικά άρθρα 173 και 200 ΑΚ⁸.

Ο τόπος παροχής της εργασίας, όπως έχει

1. Ζερδελής Δ. (2022), *Εργατικό Δίκαιο Ατομικές εργασιακές σχέσεις*, Ε' έκδοση, σελ. 762

2. Κουκιάδης Ι.Δ. (2021), *Εργατικό δίκαιο Ατομικές εργασιακές σχέσεις και το δίκαιο της ευελιξίας της εργασίας* Θ' έκδοση, σελ. 694

3. Κουκιάδης Ι.Δ. (2021), *Εργατικό δίκαιο Ατομικές εργασιακές σχέσεις και το δίκαιο της ευελιξίας της εργασίας* Θ' έκδοση, σελ. 694

4. ΑΠ 213/2015

5. Παπαδημητρίου Κ. (2022), *Ατομικό εργατικό δίκαιο*, σελ. 226

6. Παπαδημητρίου Κ. (2022), *Ατομικό Εργατικό Δίκαιο, Α. Εισαγωγικά*, ΑΠ 183/2019

7. Ζερδελής Δ. (2022), *Εργατικό Δίκαιο Ατομικές εργασιακές σχέσεις*, Ε' έκδοση, σελ. 762

8. Κουκιάδης Ι.Δ. (2021), *Εργατικό δίκαιο Ατομικές εργασιακές σχέσεις και το δίκαιο της ευελιξίας της εργασίας* Θ' έκδοση, σελ. 695, ΑΠ645/1987

ήδη λεχθεί, συνδέεται άμεσα με τις βιοτικές ανάγκες του εργαζομένου γι' αυτό αποτελεί και ουσιώδη όρο της σύμβασης εργασίας⁹. Δεν είναι λίγες οι φορές όμως που στην πράξη, ανάλογα και με τη φύση της παρεχόμενης εργασίας, ο εργαζόμενος θα χρειαστεί να μετακινηθεί προσωρινά για να παρέχει την εργασία του εκτός της έδρας απασχόλησης. Ο μισθωτός υποχρεούται καταρχήν να παρέχει την εργασία του σε έναν τέτοιο διαφορετικό τόπο, ωστόσο, έχει δικαίωμα να το αρνηθεί αν αυτό προκύπτει από σχετική ρήτρα η οποία έχει συμπεριληφθεί ρητά στη σύμβαση εργασίας ή αν από το σύνολο των περιστάσεων συνάγεται ότι κάτι τέτοιο αντίκειται στην καλή πίστη σύμφωνα με το Άρθρο 281 ΑΚ¹⁰. Η προσωρινή μεταβολή του τόπου παροχής εργασίας ζητείται στα πλαίσια άσκησης του διευθυντικού δικαιώματος του εργοδότη, το οποίο συνίσταται στην εξουσία του εργοδότη να ρυθμίζει κάθε θέμα που αφορά στην οργάνωση και στη λειτουργία της επιχείρησης και να εξειδικεύει τους όρους παροχής της εργασίας. Άρα όταν το διευθυντικό δικαίωμα δεν έχει αποκλειστεί ρητά στη σύμβαση εργασίας ή δεν έχει περιοριστεί ή η άσκησή του δεν αντίκειται στην καλή πίστη σύμφωνα με το Άρθρο 281 Α.Κ. τότε επιβάλλεται η συμμόρφωση του εργαζομένου και επομένως η μετακίνησή του εκτός έδρας είναι υποχρεωτική¹¹.

Ο εργαζόμενος ο οποίος θα πραγματοποιήσει πράγματι μια τέτοια προσωρινή αποστολή δικαιούται εκ του νόμου ειδική αποζημίωση. Η αξίωση αυτή απορρέει από τη με αριθμό 21091/1946 κοινή απόφαση των Υπουργών Οικονομικών και Εργασίας σύμφωνα με την οποία ο εργαζόμενος ο οποίος προσφέρει την εργασία του εκτός της έδρας απασχόλησής του κατά τρόπο προσωρινό και διανυκτερεύει εκτός έδρας δικαιούται, εκτός από τα οδοιπορικά έξοδα, επιπροσθέτως ειδική αποζημίωση η οποία

ισούται με το εκάστοτε νόμιμο ημερομίσθιο ή με το 1/25 του εκάστοτε νόμιμου μηνιαίου μισθού. Ως νόμιμος μισθός θεωρείται αυτός που καθορίζεται από το νόμο ή τη συλλογική σύμβαση εργασίας και περιλαμβάνει εκτός από το βασικό μισθό και τα νόμιμα επιδόματα.

Ο μισθωτός θεωρείται ότι απασχολείται εκτός έδρας όταν μετακινείται πρόσκαιρα εκτός του συμφωνημένου τόπου παροχής της εργασίας του στον οποίο παρέχει τις υπηρεσίες του κατά τρόπο μόνιμο και συνήθη και συνάμα όταν ο μισθωτός κατά το στάδιο της πρόσκαιρης εκτός έδρας μετακίνησής του προς απασχόληση, διανυκτερεύει στον εκτός έδρας τόπο

Ας εξετάσουμε, όμως, λίγο πιο αναλυτικά τις προϋποθέσεις καταβολής της ειδικής αποζημίωσης. Ειδικότερα, ο μισθωτός θεωρείται ότι απασχολείται εκτός έδρας όταν συντρέχουν οι εξής προϋποθέσεις: όταν ο μισθωτός μετακινείται πρόσκαιρα εκτός του συμφωνημένου τόπου παροχής της εργασίας του στον οποίο παρέχει τις υπηρεσίες του κατά τρόπο μόνιμο και συνήθη και συνάμα όταν ο μισθωτός κατά το στάδιο της πρόσκαιρης εκτός έδρας μετακίνησής του προς απασχόληση, διανυκτερεύει στον εκτός έδρας τόπο¹².

Στο σημείο αυτό θα ήταν πρόπον να γίνει η διάκριση ανάμεσα σε δύο έννοιες που εκ πρώτης όψεως παρουσιάζουν ομοιότητες όμως κατ' ουσία διαφέρουν. Πρόκειται για την έννοια της εκτός έδρας εργασίας την οποία αναλύσαμε διεξοδικά παραπάνω και για αυτήν της μετάθεσης. Η εκτός έδρας μετακίνηση, όπως και η μετάθεση, έχουν ως κοινό παρονομαστή το γεγονός ότι ο εργαζόμενος υποχρεούται να μεταβάλλει τον τόπο παροχής της εργασίας του. Στην πρώτη, όμως, περίπτωση η μετακίνηση έχει προσωρινό χαρακτήρα ενώ στην περίπτω-

9. Κουκιάδης Ι.Δ. (2021), *Εργατικό δίκαιο Ατομικές εργασιακές σχέσεις και το δίκαιο της ευελιξίας της εργασίας* Θ' έκδοση, σελ. 695

10. Παπαδημητρίου Κ. (2022), *ατομικό εργατικό δίκαιο*, σελ.225

11. Ληξουριώτης Ι. (2021), *Ατομικές εργασιακές σχέσεις*, 7η έκδοση, σελ.364

12. Παπαδημητρίου Κ.(2022), *Ατομικό Εργατικό Δίκαιο, Β. προϋποθέσεις χορηγήσεως αποζημιώσεως εκτός έδρας*

ση της μετάθεσης μεταβάλλεται ριζικά ο τόπος παροχής της εργασίας του οφειλέτη κατά τρόπο μόνιμο και οριστικό¹³. Όπως ήδη επισημάνθηκε, ο τόπος παροχής της εργασίας συνιστά ένα από τα ουσιώδη στοιχεία της σύμβασης εργασίας (essentialia negotii) και γι' αυτό η μόνιμη μεταβολή του θα έπρεπε να είναι αποτέλεσμα μιας τροποποιητικής σύμβασης κατόπιν σύμβασης του εργοδότη και του εργαζομένου¹⁴ και όχι να αποτελεί αντικείμενο του γενικού διευθυντικού δικαιώματος του εργοδότη. Ωστόσο αξίζει να σημειωθεί ότι κατά πάγια νομολογία ο εργοδότης ο οποίος διατηρεί περισσότερες εκμεταλλεύσεις ή υποκαταστήματα σε διαφορετικούς τόπους έχει το δικαίωμα -στο πλαίσιο άσκησης του διευθυντικού δικαιώματος- να μεταθέτει τον εργαζόμενο σε οποιονδήποτε



Η εκτός έδρας μετακίνηση, όπως και η μετάθεση, έχουν ως κοινό παρονομαστή το γεγονός ότι ο εργαζόμενος υποχρεούται να μεταβάλλει τον τόπο παροχής της εργασίας του

από τους τόπους αυτούς εκτός αν έχει προβλεφθεί με ειδική ρήτρα στη σύμβαση εργασίας το αμετάθετο του εργαζομένου¹⁵. Το ορθότερο θα ήταν και σε αυτή την περίπτωση η μετάθεση του εργαζομένου να αποτελεί αντικείμενο νέας συμφωνίας των συμβαλλομένων μερών. Σε κάθε περίπτωση, όμως, ο μονομερής προσδιορισμός του τόπου παροχής εργασίας εκ του εργοδότη μπορεί να εγείρει ζήτημα καταχρηστικής άσκησης του διευθυντικού δικαιώματος με βάση το Άρθρο 281 Α.Κ. ώστε μια τέτοια αλλαγή που δεν λαμβάνει υπόψη το συμφέρον του εργαζομένου να κριθεί τελικώς παράνομη¹⁶.

Μια τελευταία προβληματική αναφορικά με την εκτός έδρας εργασία αποτελεί η νομική φύση της προβλεπόμενης ειδικής αποζημίωσης.

Η σχετική αποζημίωση δεν συνιστά μισθό έναντι της εργασίας του μισθωτού, αλλά ένα πρόσθετο ορισμένο εκ του νόμου ποσό το οποίο δεσμεύεται να το καταβάλει ο εργοδότης¹⁷. Η αξίωση αυτή του μισθωτού δεν επηρεάζεται από το γεγονός ότι στη συγκεκριμένη περίπτωση για οποιοδήποτε λόγο ο ίδιος απέφυγε τη σχετική δαπάνη. Σημειωτέον ότι εάν ο εργοδότης προσφέρει στους απεσταλμένους εκτός έδρας τροφή και κατοικία ή μόνο τροφή ή μόνο κατοικία, το ποσό της αποζημίωσης θα μειωθεί στο 1/4 ή στο 1/2 ή στα 4/5 αντίστοιχα¹⁸.

Συνοψίζοντας όλα τα παραπάνω, ο εργοδότης ασκώντας το διευθυντικό του δικαίωμα μπορεί να μεταβάλει τον τόπο παροχής της εργασίας του εργαζομένου άλλοτε κατά τρόπο προσωρινό (αποστολή εκτός έδρας) και άλλοτε κατά τρόπο μόνιμο (μετάθεση). Στην εξεταζόμενη περίπτωση της προσωρινής αποστολής εκτός έδρας ο εργαζόμενος υποχρεούται καταρχήν να συμμορφωθεί στις επιταγές του εργοδότη, εφόσον όμως αυτές είναι σε εναρμόνιση με τη γενική αρχή της καλής πίστης άλλως έχει δικαίωμα να αρνηθεί την παροχή της εργασίας του στον διαφορετικό τόπο.

13. Ζερδελής Δ. (2022), *Εργατικό δίκαιο, Ε' έκδοση*, 2022, σ.767

14. Ζερδελής Δ. (2022), *Εργατικό δίκαιο, Ε' έκδοση*

15. ΑΠ939/2015

16. Κουκιάδης Ι.Δ. (2021), *εργατικό δίκαιο, Θ έκδοση*, σελ.696

17. Ληξουριώτης Ι. (2021), *ατομικές εργασιακές σχέσεις*, 7η έκδοση, σελ.446

18. Ζερδελής Δ. (2022), *εργατικό δίκαιο*, σελ.764, 21094/1946 ΚΥΑ