

ΠΑΝΤΕΙΟΝ ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΚΟΙΝΩΝΙΚΩΝ ΚΑΙ ΠΟΛΙΤΙΚΩΝ ΕΠΙΣΤΗΜΩΝ

PANTEION UNIVERSITY OF SOCIAL AND POLITICAL SCIENCES



ΣΧΟΛΗ ΕΠΙΣΤΗΜΩΝ ΟΙΚΟΝΟΜΙΑΣ ΚΑΙ ΔΗΜΟΣΙΑΣ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ

ΤΜΗΜΑ ΔΗΜΟΣΙΑΣ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ

Π.Μ.Σ. ΝΟΜΙΚΗ ΚΑΙ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΗ ΕΠΙΣΤΗΜΗ

ΚΑΤΕΥΘΥΝΣΗ: ΔΙΚΑΙΟ, ΤΕΧΝΟΛΟΓΙΑ, ΟΙΚΟΝΟΜΙΑ

ΔΙΠΛΩΜΑΤΙΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ

«Η προστασία της προσωπικότητας του εργαζομένου κατά τη νομολογία του Αρείου Πάγου»

Ανδριάνα Θερμού

Αθήνα, 2022

Τριμελής Επιτροπή

Βόγκλης Ελευθέριος, Επίκουρος Καθηγητής Παντείου Πανεπιστημίου (Επιβλέπων)

Κριάρη Ισμήνη, Καθηγήτρια Παντείου Πανεπιστημίου

Χάνος Αντώνιος, Αναπληρωτής Καθηγητής Παντείου Πανεπιστημίου



Copyright © Ανδριάνα Θερμού, 2021

All rights reserved. Με επιφύλαξη παντός δικαιώματος.

Απαγορεύεται η αντιγραφή, αποθήκευση και διανομή της παρούσας διπλωματικής εργασίας εξ ολοκλήρου ή τμήματος αυτής, για εμπορικό σκοπό. Επιτρέπεται η ανατύπωση, αποθήκευση και διανομή για σκοπό μη κερδοσκοπικό, εκπαιδευτικής ή ερευνητικής φύσης, υπό την προϋπόθεση να αναφέρεται η πηγή προέλευσης και να διατηρείται το παρόν μήνυμα. Ερωτήματα που αφορούν τη χρήση της διπλωματικής εργασίας για κερδοσκοπικό σκοπό πρέπει να απευθύνονται προς τη συγγραφέα.

Η έγκριση διπλωματικής εργασίας από το Πάντειο Πανεπιστήμιο Κοινωνικών και Πολιτικών Επιστημών δεν δηλώνει αποδοχή των γνώμων της συγγραφέας.

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

ΣΥΝΤΟΜΟΓΡΑΦΙΕΣ	5
ΕΥΧΑΡΙΣΤΙΕΣ	6
ΠΕΡΙΛΗΨΗ/ABSTRACT	7
ΕΙΣΑΓΩΓΗ	8

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1^ο

ΤΟ ΔΙΚΑΙΩΜΑ ΤΗΣ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΤΗΤΑΣ

1. Η έννοια του δικαιώματος της προσωπικότητας στο Σύνταγμα (άρθρο 2§1 Σ. και 5§1 Σ.) και οι επιμέρους εκδηλώσεις του σύμφωνα με τη θεωρία.....9
2. Το δικαίωμα της προσωπικότητας στο Ιδιωτικό Δίκαιο (άρθρο 57 ΑΚ).....10

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2^ο

ΤΟ ΔΙΚΑΙΩΜΑ ΤΗΣ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΤΗΤΑΣ ΤΟΥ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΥ

1. Το δικαίωμα της προσωπικότητας του εργαζομένου στο Εργατικό Δίκαιο.....11
2. Τα προσωπικά δεδομένα του εργαζομένου.....15

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3^ο

Η ΠΡΟΣΒΟΛΗ ΤΗΣ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΤΗΤΑΣ ΣΤΟΝ ΕΡΓΑΣΙΑΚΟ ΧΩΡΟ

1. Το διευθυντικό δικαίωμα ως μέσο επέμβασης στην προσωπικότητα του εργαζομένου.17
2. Περιπτώσεις ευθείας προσβολής της προσωπικότητας του εργαζομένου.....18
3. Η μονομερής βλαπτική μεταβολή των όρων της σύμβασης εξαρτημένης εργασίας20
4. Η αδικαιολόγητη παράλειψη προαγωγής του εργαζομένου.....21
5. Η χρήση οπτικοακουστικών μέσων παρακολούθησης του εργαζομένου.....21
6. Η σεξουαλική παρενόχληση εργαζομένου.....22

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4^ο

Η ΠΡΟΣΤΑΣΙΑ ΤΗΣ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΤΗΤΑΣ ΤΟΥ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΥ

1. Γενική προστασία.....	23
2. Ειδικές μορφές προστασίας.....	24
3. Προστασία της ιδιωτικής ζωής	26
4. Προστασία προσωπικών δεδομένων	27

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 5^ο

ΝΟΜΟΛΟΓΙΑ ΤΟΥ ΑΡΕΙΟΥ ΠΑΓΟΥ ΠΕΡΙ ΤΗΣ ΠΡΟΣΤΑΣΙΑΣ ΤΗΣ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΤΗΤΑΣ ΤΟΥ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΥ

1. Νομολογία του ΑΠ μονομερούς βλαπτικής μεταβολής των όρων της συμβάσεως εξαρτημένης εργασίας αορίστου χρόνου.....	29
2. Νομολογιακά του ΑΠ παράνομων προαγωγών.....	39
3. Νομολογιακά του ΑΠ σεξουαλικής παρενόχλησης.....	40
4. Νομολογιακά του ΑΠ παραβίασης προσωπικών δεδομένων.....	44
ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ.....	50
ΑΝΤΙ ΕΠΙΛΟΓΟΥ.....	56
ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ.....	57

ΣΥΝΤΟΜΟΓΡΑΦΙΕΣ

ΑΚ	Αστικός Κώδικας
ΑΠ	Άρειος Πάγος
βλ.	βλέπε
ΔΕΝ	Δελτίο Εργατικής Νομοθεσίας
ΔΣΑ	Δικηγορικός Σύλλογος Αθηνών
ΕΕΔ	Επιθεώρηση Εργατικού Δικαίου
ΕΕΝ	Εφημερίδα Ελλήνων Νομικών
επ.	επόμενα
ΕφαΔ	Εφαρμογές Αστικού Δικαίου
ΝοΒ	Νομικό Βήμα
ΟΛΑΠ	Ολομέλεια Αρείου Πάγου
σελ.	σελίδα
Σ.	Σύνταγμα
ΤΝΠ	Τράπεζα Νομικών Πληροφοριών
ΧρΙΑ	Χρονικά Ιδιωτικού Δικαίου

ΕΥΧΑΡΙΣΤΙΕΣ

Η παρούσα μελέτη εκπονήθηκε στο πλαίσιο διπλωματικής εργασίας για το πρόγραμμα μεταπτυχιακών σπουδών του Παντείου Πανεπιστημίου, του Τμήματος Δημόσιας Διοίκησης, Π.Μ.Σ. «Νομική και Διοικητική Επιστήμη», με κατεύθυνση «Δίκαιο Τεχνολογία και Οικονομία».

Θα ήθελα να ευχαριστήσω θερμά τον επιβλέποντα καθηγητή μου κ. Βόγκλη Ελευθέριο, ο οποίος με ενθάρρυνε και με καθοδήγησε καθ' όλη τη διάρκεια υλοποίησης της παρούσας εργασίας. Θα ήθελα, όμως, να ευχαριστήσω εν γένει όλους τους διδάσκοντες του εν λόγω μεταπτυχιακού προγράμματος, διότι οι γνώσεις που αποκόμισα από τα μαθήματά τους ήταν πολύτιμες και με ενέπνευσαν και για μελλοντικούς στόχους.

ΠΕΡΙΛΗΨΗ

Το θέμα που πραγματεύεται η παρούσα διπλωματική εργασία είναι η προστασία του δικαιώματος της προσωπικότητας του εργαζομένου κατά τη νομολογία του Αρείου Πάγου.

Καταρχάς, αναλύεται η έννοια του δικαιώματος της προσωπικότητας στο Σύνταγμα και στο Ιδιωτικό δίκαιο. Εν συνεχεία, αναλύονται τα κρίσιμα στοιχεία που συνθέτουν την προσωπικότητα του εργαζομένου, οι συνήθεις τρόποι προσβολής του δικαιώματος αλλά και προστασίας αυτού στον εργασιακό χώρο. Τέλος, αναφέρονται οι επικρατέστερες αποφάσεις του Αρείου Πάγου αναφορικά με την προστασία του δικαιώματος της προσωπικότητας του εργαζομένου, με έμφαση σε περιπτώσεις μονομερούς βλαπτικής μεταβολής των όρων της συμβάσεως εξαρτημένης εργασίας αορίστου χρόνου, παράνομης προαγωγής, σεξουαλικής παρενόχλησης και παραβίασης προσωπικών δεδομένων.

Λέξεις-Κλειδιά: το δικαίωμα στην προσωπικότητα, εργαζόμενος, Σύνταγμα, Ιδιωτικό Δίκαιο, προσβολή, προστασία, νομολογία, Άρειος Πάγος

ABSTRACT

The object of this study is the protection of the employee's right of personality according to the case law of the Supreme Court.

First, the concept of the right of personality in the Constitution and in Private Law is analyzed. Then, the critical elements that make up the employee's personality, the usual ways of violating the right and protecting it in the workplace are analysed. Finally, the most recent decisions of the Supreme Court regarding the protection of the employee's personality right are mentioned, with emphasis on cases of unilateral harmful changes to the terms of the contract of employment of indefinite duration, illegal promotion, sexual harassment and violation of personal data.

Keywords: the right of personality, employee, Constitution, Private Law, violation, protection, case law, Supreme Court

ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Η έννομη τάξη απονέμει στα πρόσωπα ατομικά δικαιώματα για να προστατέψουν τα συμφέροντά τους με τον καλύτερο δυνατό τρόπο. Όμως, τα δικαιώματα αυτά δεν είναι απεριόριστα: Ενίοτε περιορίζονται για λόγους δημοσίου συμφέροντος, ενίοτε ενδυναμώνονται, ενίοτε αποδυναμώνονται λ.χ. λόγω μακροχρόνιας αδράνειας του δικαίουχου. Ένα από τα ατομικά δικαιώματα είναι το δικαίωμα της προσωπικότητας.

Στο πεδίο των εργασιακών σχέσεων, ο εργαζόμενος και ο εργοδότης συχνά έχουν αντικρουόμενα συμφέροντα. Ειδικότερα, από τη μια πλευρά, ο εργαζόμενος εργάζεται για βιοποριστικούς καταρχάς λόγους, συνεισφέροντας όμως το σύνολο της προσωπικότητάς του κατά τη διάρκεια της εργασίας του και, από την άλλη πλευρά, ο εργοδότης ασκεί το διευθυντικό του δικαίωμα, αποσκοπώντας στη μέγιστη παραγωγή και, συνεπώς, στο μέγιστο κέρδος. Κατά συνέπεια, το δικαίωμα της προσωπικότητας του εργαζομένου έρχεται συχνά σε σύγκρουση με το δικαίωμα της προσωπικότητας του εργοδότη. Περαιτέρω, λόγω της ραγδαίας τεχνολογικής και ψηφιακής εξέλιξης, η προσωπικότητα του εργαζομένου είναι ιδιαίτερα εκτεθειμένη σε πλείστους κινδύνους, διακινδυνεύσεις ή ακόμα και αυθαιρεσίες του εργοδότη¹.

Στην παρούσα μελέτη διερευνάται η **έννοια της προστασίας της προσωπικότητας του εργαζομένου κατά τη νομολογία του Αρείου Πάγου**. Ειδικότερα, η εργασία διαρθρώνεται σε τέσσερα κεφάλαια: Το πρώτο κεφάλαιο ερευνά το περιεχόμενο, τη φύση και τους φορείς του δικαιώματος της προσωπικότητας αλλά και πως απαντάται το δικαίωμα αυτό στο Σύνταγμα και στο Ιδιωτικό Δίκαιο. Το δεύτερο κεφάλαιο της εργασίας επικεντρώνεται στο δικαίωμα της προσωπικότητας του εργαζομένου στο Εργατικό Δίκαιο. Στη συνέχεια, στο τρίτο κεφάλαιο, επιχειρείται η προσέγγιση και ανάδειξη της προσβολής της προσωπικότητας του εργαζομένου στον εργασιακό χώρο.

Το τέταρτο κεφάλαιο εστιάζει στην προστασία της προσωπικότητας του εργαζομένου, ενώ το πέμπτο (και τελευταίο κεφάλαιο) επικεντρώνεται στον τρόπο με τον οποίο ο Άρειος Πάγος αντιμετωπίζει την προστασία του δικαιώματος της προσωπικότητας και παρατίθεται σωρεία αποφάσεων προστασίας του δικαιώματος

¹Καρακατσάνης, Α. και Γαρδίκας, Σ. Ατομικό εργατικό δίκαιο, 1995, σελ. 166

της προσωπικότητας του εργαζομένου, ταξινομώντας αυτές σε τέσσερις ομάδες περιπτώσεων: στην ομάδα περίπτωσης μονομερούς βλαπτικής μεταβολής των όρων της συμβάσεως εξαρτημένης εργασίας αορίστου χρόνου, στην ομάδα περίπτωσης παράνομης προαγωγής, στην ομάδα περίπτωσης σεξουαλικής παρενόχλησης και, τέλος, στην ομάδα περίπτωσης παραβίασης προσωπικών δεδομένων.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1^ο

ΤΟ ΔΙΚΑΙΩΜΑ ΤΗΣ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΤΗΤΑΣ

1. Η έννοια του δικαιώματος της προσωπικότητας στο Σύνταγμα (άρθρο 2§1 Σ. και 5§1 Σ.) και οι επιμέρους εκδηλώσεις του σύμφωνα με τη θεωρία

Η έννοια της προσωπικότητας είναι μια αόριστη νομική έννοια και, ως εκ τούτου, χρήζει εξειδίκευσης. Κρίσιμα άρθρα του Συντάγματος που συντείνουν σε αυτό το σκοπό είναι το άρθρο 2§1, με το οποίο κατοχυρώνεται η αξία του ανθρώπου («*Ο σεβασμός και η προστασία της αξίας του ανθρώπου αποτελούν την πρωταρχική υποχρέωση της Πολιτείας.*») σε συνδυασμό με το άρθρο 5§1 («*Καθένας έχει δικαίωμα να αναπτύσσει ελεύθερα την προσωπικότητά του και να συμμετέχει στην κοινωνική, οικονομική και πολιτική ζωή της Χώρας, εφόσον δεν προσβάλλει τα δικαιώματα των άλλων και δεν παραβιάζει το Σύνταγμα ή τα χρηστά ήθη.*»), με το οποίο καθιερώνεται το δικαίωμα για ελεύθερη ανάπτυξη της προσωπικότητας.

Το άρθρο 5§1 του Σ. καθιερώνει μάλιστα ένα γενικό συνταγματικό δικαίωμα στην ελευθερία του κάθε ατόμου και, κατά την κρατούσα άποψη, το γενικό αυτό συνταγματικό δικαίωμα διαχέεται ή εξειδικεύεται σε αυτοτελή δικαιώματα, που θεωρούνται εκφράσεις ή πτυχές της ελευθερίας του προσώπου και της προσωπικότητάς του, όπως είναι η επαγγελματική ελευθερία, η ελευθερία της πληροφόρησης, η προστασία των προσωπικών δεδομένων, η προστασία του ιδιωτικού βίου, κ.ά.²

²Μανιτάκης, Α. Η πρωταρχικότητα του Αστικού Δικαίου έναντι του Συνταγματικού (Βιβλιοκρισία του βιβλίου του Ιωάννη. Καράκωστα, το «*Δίκαιο της Προσωπικότητας*», Νομική Βιβλιοθήκη, 2012). Ανάκτηση από <https://www.constitutionalism.gr/2375-i-prwtarhikotita-toy-astikoy-dikaiou-enanti-toy-sy/> (τελευταία πρόσβαση στις 07-11-2021)

Περαιτέρω, αν και το δικαίωμα της προσωπικότητας είναι ενιαίο, διακρίνονται επιμέρους εκδηλώσεις του: 1. Η φυσική υπόσταση, η οποία περιλαμβάνει τη ζωή, τη σωματική ακεραιότητα και την υγεία του προσώπου, 2. Η ψυχική υπόσταση, που περιλαμβάνει τον ψυχικό και συναισθηματικό κόσμο του προσώπου, 3. Η ηθική υπόσταση, που περιλαμβάνει την τιμή, την υπόληψη και την αξιοπρέπεια του προσώπου, 4. Η ελευθερία ανάπτυξης της προσωπικότητας, 5. Τα μέσα προσδιορισμού του προσώπου, όπως είναι το όνομα, η εικόνα, και η φωνή, 6. Τα προϊόντα της διάνοιας, όπως είναι τα λογοτεχνικά και καλλιτεχνικά έργα ή οι εφευρέσεις, 7. Η σφαίρα του απορρήτου, η οποία καλύπτει κυρίως την ιδιωτική ζωή του προσώπου, 8. Τα δεδομένα προσωπικού χαρακτήρα, 9. Τα κοινόχρηστα αγαθά, όπως είναι η μη ρύπανση και η προστασία του περιβάλλοντος και κατ' ουσίαν εξασφαλίζουν το πλαίσιο για την εξασφάλιση ποιότητας ζωής και, τέλος, 10. Η επαγγελματική απασχόληση και ανέλιξη³.

Τέλος, αξίζει να σημειωθεί ότι φορείς του δικαιώματος της προσωπικότητας είναι τα φυσικά πρόσωπα (ΑΚ 34), αλλά και τα νομικά πρόσωπα (ΑΚ 61), στο βαθμό που αυτό συμβαδίζει με τη φύση τους (π.χ. καλή φήμη, πίστη)⁴. Τέλος, το δικαίωμα της προσωπικότητας είναι δικαίωμα προσωπικό και όχι περιουσιακό, προσωποπαγές, ήτοι δεν μπορεί να μεταβιβαστεί ούτε να κληρονομηθεί, αλλά και απόλυτο, ήτοι ισχύει *erga omnes*⁵.

2. Το δικαίωμα της προσωπικότητας του εργαζομένου στο Ιδιωτικό Δίκαιο

Πέρα όμως από τη συνταγματική κατοχύρωση, η προστασία της προσωπικότητας του εργαζομένου κατοχυρώνεται και στον Αστικό μας Κώδικα. Το κατεξοχήν δε άρθρο αναφορικά με την προστασία της προσωπικότητας είναι το άρθρο 57, το οποίο συνιστά μια γενική ρήτρα κατ' ουσίαν για την σφαιρική προστασία της προσωπικότητας. Ειδικότερα, με το άρθρο 57 του ΑΚ (*«Όποιος προσβάλλεται παράνομα στην προσωπικότητά του έχει δικαίωμα να απαιτήσει να αρθεί η προσβολή και να μην επαναληφθεί στο μέλλον. Αν η προσβολή αναφέρεται στην*

³Γεωργιάδης, Α. Γενικές Αρχές Αστικού Δικαίου. 2002, σελ. 147

⁴Γεωργιάδης, Α. Γενικές Αρχές Αστικού Δικαίου. 2002, σελ. 152

⁵Γεωργιάδης, Α. Γενικές Αρχές Αστικού Δικαίου. 2002, σελ. 147

προσωπικότητα προσώπου που έχει πεθάνει, το δικαίωμα αυτό έχουν ο σύζυγος, οι κατιόντες, οι ανιόντες, οι αδελφοί και οι κληρονόμοι του από διαθήκη. Αξίωση αποζημίωσης σύμφωνα με τις διατάξεις για τις αδικοπραξίες δεν αποκλείεται.») καθιερώνεται η προστασία της προσωπικότητας από παράνομες προσβολές και παντός είδους διακινδυνεύσεις⁶.

Επίσης, με άρθρο 59 του ΑΚ («Στις περιπτώσεις των δύο προηγούμενων άρθρων το δικαστήριο με την απόφασή του, ύστερα από αίτηση αυτού που έχει προσβληθεί και αφού λάβει υπόψη το είδος της προσβολής, μπορεί επιπλέον να καταδικάσει τον υπαίτιο να ικανοποιήσει την ηθική βλάβη αυτού που έχει προσβληθεί. Η ικανοποίηση συνίσταται σε πληρωμή χρηματικού ποσού, σε δημοσίευμα, ή σε οτιδήποτε επιβάλλεται από τις περιστάσεις.») θεσπίζεται αξίωση προς ικανοποίηση της ηθικής βλάβης επί παράνομης προσβολής της προσωπικότητας⁷. Επίσης, σε αντίθεση με το άρθρο 932 του ΑΚ που προβλέπει ως μέσο ικανοποίησης μόνο την καταβολή χρηματικού ποσού, το άρθρο 59 του ΑΚ αναγνωρίζει και άλλα μέσα ικανοποίησης της ηθικής βλάβης⁸, όπως είναι η ικανοποίηση σε δημοσίευμα ή σε οτιδήποτε επιβάλλεται από τις περιστάσεις.

Τέλος, και σε έτερα άρθρα του Αστικού Κώδικα, όπως στα άρθρα 58 και 60 που προστατεύουν το όνομα και τα προϊόντα της διάνοιας αντιστοίχως, αλλά και τα άρθρα 588, 660, 662 και 663 που αφορούν την προστασία της υγείας, ως ειδικότερες εκδηλώσεις της προσωπικότητας, προστατεύεται το δικαίωμα της προσωπικότητας του ατόμου εν γένει⁹, άρα και του εργαζομένου.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2⁰

ΤΟ ΔΙΚΑΙΩΜΑ ΤΗΣ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΤΗΤΑΣ ΤΟΥ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΥ

1. Το δικαίωμα της προσωπικότητας του εργαζομένου στο Εργατικό Δίκαιο

⁶Μανιτάκης, Α. Η πρωταρχικότητα του Αστικού Δικαίου έναντι του Συνταγματικού (Βιβλιοκρισία του βιβλίου του Ιωάννη. Καράκωστα, το «Δίκαιο της Προσωπικότητας», Νομική Βιβλιοθήκη, 2012). Ανάκτηση από <https://www.constitutionalism.gr/2375-i-prwtarhikotita-toy-astikoy-dikaioy-enanti-toy-sy/> (τελευταία πρόσβαση στις 07-11-2021)

⁷Γεωργιάδης, Α. & Σταθόπουλος, Μ. Αστικός Κώδιξ. Κατ' άρθρο ερμηνεία, σελ. 114

⁸Γεωργιάδης, Α. & Σταθόπουλος, Μ. Αστικός Κώδιξ. Κατ' άρθρο ερμηνεία, σελ. 114

⁹Γεωργιάδης, Α. & Σταθόπουλος, Μ. Αστικός Κώδιξ. Κατ' άρθρο ερμηνεία, σελ. 99

Καταρχάς, αξίζει να λεχθεί ότι το δικαίωμα της εργασίας, το οποίο κατοχυρώνεται συνταγματικά στο άρθρο 22§1 σε συνδυασμό με το άρθρο 5§1, συνιστά τόσο ατομικό δικαίωμα συνδεδεμένο άμεσα με το δικαίωμα της ελεύθερης ανάπτυξης της προσωπικότητας, όσο και κοινωνικό δικαίωμα. Επίσης, το δικαίωμα αυτό σε συνδυασμό με τις διατάξεις που κατοχυρώνουν το δικαίωμα της προσωπικότητας αποσκοπεί στην εμπέδωση της υποχρέωσης του εργοδότη για νόμιμη απασχόληση του εργαζομένου, καταρτίζοντας συνεπώς έγκυρη σύμβαση εργασίας με αυτόν¹⁰.

Η εργασία, προδήλως, είναι άρρηκτα συνδεδεμένη με την προσωπικότητα του εργαζομένου. Μάλιστα, ο εργαζόμενος εργάζεται κατά κανόνα οχτώ ώρες ημερησίως, ήτοι το ένα τρίτο του χρόνου του και, αναπόφευκτα, διαθέτει σε σημαντικό βαθμό και την προσωπικότητά του κατά την εκτέλεση της εργασίας. Το αντάλλαγμα της εργασίας είναι το οικονομικό ισοδύναμό της, ενώ η αναπόδραστη εμπλοκή της προσωπικότητας του εργαζομένου στην εργασιακή σχέση δεν αποτιμάται οικονομικά¹¹. Αναπόφευκτα, δημιουργείται ένα πλεόνασμα προσφοράς του μισθωτού, από τη συμμετοχή της προσωπικότητάς του στη διαδικασία της παροχής εργασίας¹². Τα «άυλα» αυτά συμφέροντα, όπως και τα υλικά συμφέροντα, είναι εξίσου ουσιώδη και χρήζουν νομικής προστασίας¹³.

Περαιτέρω, στο εργατικό δίκαιο, το κατεξοχήν δίκαιο με προστατευτική λειτουργία, το δικαίωμα της προσωπικότητας είναι άρρηκτα συνδεδεμένο με την ελευθερία των συμβάσεων ή αλλιώς με την οικονομική ελευθερία. Η οικονομική ελευθερία εξειδικεύεται ως συμβατική ελευθερία ή ελευθερία «του συμβάλλεσθαι και του δικαιοπρακτείν», ως επιχειρηματική ελευθερία, που κατά κανόνα ταυτίζεται με την ελευθερία του ανταγωνισμού και ως επαγγελματική ελευθερία ή ελευθερία των

¹⁰Κουκιάδης, Ι. Εργατικό δίκαιο. Ατομικές εργασιακές σχέσεις και το δίκαιο της ευελιξίας της εργασίας, 2017, σελ. 50

¹¹Καρακατσάνης, Α. και Γαρδίκας, Σ. Ατομικό εργατικό δίκαιο, σελ. 166

¹²Καρακατσάνης, Α. και Γαρδίκας, Σ. Ατομικό εργατικό δίκαιο, σελ. 166

¹³Κουκιάδης, Ι. Εργατικό δίκαιο. Ατομικές εργασιακές σχέσεις και το δίκαιο της ευελιξίας της εργασίας, 2017, σελ. 52

ελευθερίων επαγγελματιών¹⁴. Τόσο ο εργαζόμενος όσο και ο εργοδότης απολαύουν οικονομική ελευθερία με όποια μορφή και αν αυτή εξειδικεύεται.

Επιπρόσθετα, στον εργασιακό χώρο, είθισται να αναπτύσσονται διαρκείς έννομες σχέσεις. Ως εκ τούτου, τα συμφέροντα των συμβαλλόμενων μερών, αναπόφευκτα κάποια στιγμή θα συγκρουστούν και, κατά συνέπεια, αναπόφευκτα θα συγκρουστούν και δύο απόλυτα δικαιώματα: Από τη μια πλευρά, είναι το απόλυτο δικαίωμα της προσωπικότητας του εργοδότη ο οποίος ασκεί το διευθυντικό του δικαίωμα (και μέσα από αυτό και την επιχειρηματική του ελευθερία) και, από την άλλη πλευρά, το απόλυτο δικαίωμα της προσωπικότητας του εργαζομένου, ο οποίος αφενός εργάζεται για βιοποριστικούς καταρχάς λόγους, αφετέρου για να αναπτύξει την προσωπικότητά του¹⁵. Μάλιστα, ο εργαζόμενος είναι συνήθως οικονομικά αλλά και κοινωνικά ο ασθενέστερος συμβαλλόμενος στην κρινόμενη έννομη σχέση.

Όπως ήδη όμως ελέχθη, το δικαίωμα στην ελεύθερη ανάπτυξη της προσωπικότητας του εργαζομένου δεν είναι απεριόριστο. Η άσκησή του συγκρούεται με την επιχειρηματική ελευθερία του εργοδότη, η οποία (επιχειρηματική ελευθερία), επίσης, αποτελεί μορφή ελεύθερης ανάπτυξης της δικής του προσωπικότητας¹⁶. Η ελληνική νομοθεσία εγγυάται την προστασία των ατομικών και κοινωνικών δικαιωμάτων όλων των κοινωνιών του δικαίου ανεξαιρέτως, άρα και του εργοδότη¹⁷, ο οποίος αποτελεί και το ισχυρότερο μέρος στην εργασιακή σχέση.

Έτσι, το λεγόμενο διευθυντικό δικαίωμα του εργοδότη προστατεύεται τόσο συνταγματικά όσο και κατά το Αστικό Δίκαιο. Ειδικότερα, το δικαίωμα αυτό του εργοδότη ερείδεται στην προστασία της επαγγελματικής ελευθερίας (άρθρο 5§1 του Σ.), η οποία (επαγγελματική ελευθερία) αποτελεί ειδικότερη εκδήλωση της προσωπικότητας, στην προστασία της ιδιοκτησίας (άρθρο 17§1 του Σ.), αλλά και στο δικαίωμα ασύλου της επιχείρησης (άρθρο 9§1 του Σ.)¹⁸. Σε περίπτωση σύγκρουσης, η

¹⁴Παπαδοπούλου, Λ. Οικονομική ελευθερία. Ανάκτηση από το <http://law-constitution.web.auth.gr/lina/files/epaggelmatiki-eleutheria-ppt-OC.pdf> (τελευταία προσβαση στις 10-11-2021)

¹⁵Καρακατσάνης, Α. και Γαρδίκας, Σ. Ατομικό εργατικό δίκαιο, 1995, σελ. 166

¹⁶Παπαδημητρίου, Κ. Ατομικό εργατικό δίκαιο, 2021, σελ. 400

¹⁷Καζάκος, Α. Κανονισμοί εργασίας, πειθαρχικό δίκαιο και απολύσεις, 2009, σελ. 75

¹⁸Δαγτόγλου, Π., Συνταγματικό Δίκαιο. Ατομικά δικαιώματα, Β' τ., Αθήνα-Κομοτηνή, Σάκκουλα, 2005, σ. 1137 επ.

στάθμιση συμφερόντων και εννόμων αγαθών κρίνεται αναγκαία για να διασφαλιστεί η εργασιακή ειρήνη και, κατ' επέκταση, η κοινωνική και οικονομική πρόοδος.

Περαιτέρω, η προστασία της προσωπικότητας του εργαζομένου διακρίνεται στην προστασία της προσωπικότητας του εργαζομένου ως ατόμου και στην προστασία της προσωπικότητας του ως εργαζομένου¹⁹. Η πρώτη αφορά στην προστασία της εξωεπαγγελματικής σφαίρας και την άσκηση ορισμένων ατομικών ελευθεριών μέσα στην επιχείρηση που αναγνωρίζονται στον εργαζόμενο από την έννομη τάξη και τις αναπτύσσει εκεί ελεύθερα²⁰. Μέλημα του εργοδότη συνιστά η σωστή εκπλήρωση της παροχής και μόνο. Άλλες πτυχές του εργαζομένου, όπως είναι οι ιδεολογικές απόψεις, οι θρησκευτικές και πολιτικές πεποιθήσεις, η συνδικαλιστική του δράση και η ιδιωτική ζωή του εν γένει αποτελούν στοιχεία που δεν ενδιαφέρουν τον εργοδότη παρά μόνο σε εξαιρετικές περιπτώσεις²¹.

Συνακόλουθα, η εξωτερική εμφάνιση (εικόνα του προσώπου), η φωνή, ο χαρακτήρας, η τιμή, κ.τ.λ. αποτελούν στοιχεία που συνθέτουν την ατομικότητα του εργαζομένου και απαγορεύεται η προσφυγή του εργοδότη σε κάθε μέτρο που θίγει την ατομικότητα του εργαζομένου και άρα και την αξιοπρέπειά του²², εκτός εάν το αντίθετο επιβάλλεται για λόγους υγιεινής (λ.χ. ιατρική «ρόμπα») ή για οργανωτικούς λόγους (λ.χ. η στολή αεροσυνοδών)²³. Επίσης, η ελευθερία έκφρασης, αλλά και το κάπνισμα συνιστούν στοιχεία της προστασίας της προσωπικότητας του εργαζομένου.

Με άλλα λόγια, ακόμη και κατά τη διάρκεια του εργασιακού του ωραρίου, ο εργαζόμενος έχει το δικαίωμα να διαφυλάξει την ιδιωτική του ζωή και γενικά την ιδιωτική του σφαίρα, όπως το να μη δίνει πληροφορίες για τις προσωπικές και οικογενειακές του σχέσεις. Η ελεύθερη διαμόρφωση του οικογενειακού και του προσωπικού του βίου αποτελεί μέρος της διαδικασίας για την ελεύθερη ανάπτυξη της προσωπικότητάς του. Τέλος, οι διάφορες ρήτρες περί αγαμίας, εγκυμοσύνης, μη υπέρβασης ορισμένου βάρους θα πρέπει να θεωρηθούν ανίσχυρες²⁴.

¹⁹Παπαδημητρίου, Κ. Ατομικό εργατικό δίκαιο, 2021, σελ. 401

²⁰Παπαδημητρίου, Κ. Ατομικό εργατικό δίκαιο, 2021, σελ. 401

²¹Παπαδημητρίου, Κ. Ατομικό εργατικό δίκαιο, 2021, σελ. 402

²²Βλαστός, Σ. Ατομικές εργασιακές σχέσεις. Ουσιαστικά και δικονομικά ζητήματα, 2005, σελ. 731

²³Παπαδημητρίου, Κ. Ατομικό εργατικό δίκαιο, 2021, σελ. 404

²⁴Κουκιάδης, Ι. Εργατικό δίκαιο. Ατομικές εργασιακές σχέσεις και το δικαίωμα της ευελιξίας της εργασίας, 2017, σελ. 826

Η δεύτερη μορφή προστασίας του εργαζομένου, η προστασία της προσωπικότητας ως εργαζομένου, αφορά στην παροχή εργασίας αυτή καθ' εαυτή και στη παροχή εργασίας ενός προσώπου που έχει ενταχθεί στην εκμετάλλευση και υπόκειται στο διευθυντικό δικαίωμα του εργοδότη²⁵. Ειδικότερα, το διευθυντικό δικαίωμα του εργοδότη θα πρέπει να ασκείται με τέτοιο τρόπο, ώστε αφενός να μην επέρχεται βλάβη στις ειδικότερες πλευρές της προσωπικότητας του μισθωτού, όπως στην επαγγελματική του τιμή και αξιοπρέπεια, ούτε να απειλείται η ζωή, η υγεία και η σωματική ακεραιότητα του εργαζομένου στον εργασιακό χώρο, αφετέρου να μπορεί ο εργαζόμενος να αναπτύξει ελεύθερα και δημιουργικά την προσωπικότητά του²⁶.

2 . Τα προσωπικά δεδομένα του εργαζομένου

Καταρχήν, τα προσωπικά δεδομένα του εργαζομένου μπορούν να υποβάλλονται σε επεξεργασία «για σκοπούς της σύμβασης εργασίας, εφόσον είναι απολύτως απαραίτητο για την απόφαση σύναψης σύμβασης εργασίας ή μετά τη σύναψη της σύμβασης εργασίας για την εκτέλεσή της.»²⁷. Η επεξεργασία προσωπικών δεδομένων περιλαμβάνει «τη συλλογή, καταχώριση, οργάνωση, διάρθρωση, αποθήκευση, προσαρμογή ή μεταβολή, ανάκτηση, αναζήτηση πληροφοριών, χρήση, κοινολόγηση με διαβίβαση, διάδοση ή κάθε άλλη μορφή διάθεσης, συσχέτιση ή συνδυασμό, περιορισμό, διαγραφή ή καταστροφή δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα»²⁸.

Περαιτέρω, «στην περίπτωση που η επεξεργασία δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα εργαζομένου έχει κατ' εξαίρεση ως νομική βάση τη συγκατάθεσή του, για την κρίση ότι αυτή ήταν αποτέλεσμα ελεύθερης επιλογής, πρέπει να λαμβάνονται υπόψη κυρίως: α) η υφιστάμενη στη σύμβαση εργασίας εξάρτηση του εργαζομένου και β) οι περιστάσεις κάτω από τις οποίες χορηγήθηκε η συγκατάθεση. Η συγκατάθεση παρέχεται είτε σε έγγραφη είτε σε ηλεκτρονική μορφή και πρέπει να διακρίνεται σαφώς από τη σύμβαση εργασίας. Ο εργοδότης πρέπει να ενημερώνει τον εργαζόμενο είτε σε έγγραφη

²⁵Παπαδημητρίου, Κ. Ατομικό εργατικό δίκαιο, 2021, σελ. 411

²⁶Παπαδημητρίου, Κ. Ατομικό εργατικό δίκαιο, 2021, σελ. 411

²⁷Άρθρο 27 του Ν. 4624/2019

²⁸Άρθρο 4 εδ. β του Γενικού Κανονισμού 679/2016 για την Προστασία Δεδομένων Προσωπικού Χαρακτήρα (GDPR)

είτε σε ηλεκτρονική μορφή σχετικά με τον σκοπό της επεξεργασίας των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα και το δικαίωμά του να ανακαλέσει τη συγκατάθεση σύμφωνα με το άρθρο 7 παράγραφος 3 του ΓΚΠΔ»²⁹. Βέβαια, η συγκατάθεση του εργαζομένου θα μπορούσε να αφορά σε επεξεργασίες που δεν σχετίζονται άμεσα με την σύμβαση εργασίας, αλλά αποσκοπούν αποκλειστικά και μόνο στην παροχή προνομίων στους εργαζομένους, π.χ. συμμετοχή σε ομαδικό ασφαλιστήριο συμβόλαιο³⁰.

Επιπρόσθετα, ο εργοδότης απαγορεύεται, καταρχήν, να επεξεργάζεται τα λεγόμενα «ευαίσθητα προσωπικά δεδομένα» ή αλλιώς τα «ειδικά προσωπικά δεδομένα», όπως είναι τα γενετικά και βιομετρικά δεδομένα, αλλά και τα δεδομένα σχετικά με τη σεξουαλική ζωή φυσικού προσώπου³¹, επιτρέπεται δε μόνο κατόπιν άδειας της Αρχής Προστασίας Προσωπικών Δεδομένων³². Ακόμα, η επεξεργασία που καλείται να κάνει ο εργοδότης πρέπει να είναι νόμιμη στα πλαίσια της εργασιακής σχέσης, αλλά και απαραίτητη για την εκτέλεση της σύμβασης, ενώ το υποκείμενο των δεδομένων έχει το δικαίωμα πρόσβασης στα δεδομένα του, ενημέρωσης, εναντίωσης, διόρθωσης ή διαγραφής αυτών³³.

Η τελική κρίση για τη νομιμότητα ή μη της επεξεργασίας εξαρτάται από το εάν έγινε η σωστή στάθμιση των κινδύνων, των εναλλακτικών μεθόδων καθώς και του βαθμού προσβολής της προσωπικότητας του εργαζομένου με βάση τις αρχές τις αναγκαιότητας, αλλά και της αναλογικότητας, βάσει της οποίας κρίνεται αν το συμφέρον του εργοδότη είναι υπέρτερο έναντι του εργαζομένου³⁴. Τέλος, παρέχεται στον εργαζόμενο-υποκείμενο των δικαιωμάτων το δικαίωμα υποβολής καταγγελίας ενώπιον της Αρχής Προστασίας Προσωπικών Δεδομένων, εάν πιστεύει ότι υπέστη παράνομη επεξεργασία των προσωπικών δεδομένων του³⁵.

²⁹Άρθρο 27 του Ν. 4624/2019

³⁰Παναγοπούλου-Κουτνατζή, Φ. Νόμος 4624/2019 και Εφαρμογή GDPR: Πολλά υποσχόμενος, αλλά παράλληλα καθυστερημένος. Ανάκτηση από <https://www.syntagmawatch.gr/trending-issues/nomos-4624-2019-kai-efarmogi-gdpr-polla-yposchome/nos-alla-parallila-kathysterimenos/> (τελευταία πρόσβαση στις 15-11-2021)

³¹Παπαδημητρίου, Κ. Ατομικό εργατικό δίκαιο, 2021, σελ. 407

³² Ν.4624/2019

³³ Ν. 4624/2019

³⁴Κουκιάδης, Ι. Εργατικό δίκαιο. Ατομικές εργασιακές σχέσεις και το δίκαιο της ευελιξίας της εργασίας, 2017, σελ. 841

³⁵ Ν. 4624/2019

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3⁰

Η ΠΡΟΣΒΟΛΗ ΤΗΣ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΤΗΤΑΣ ΣΤΟΝ ΕΡΓΑΣΙΑΚΟ ΧΩΡΟ

1. Το διευθυντικό δικαίωμα ως μέσο επέμβασης στην προσωπικότητα του εργαζομένου

Ο εργοδότης, κάνοντας χρήση του διευθυντικού δικαιώματος, δεν μπορεί να μεταβάλει μονομερώς τους όρους της ατομικής σύμβασης εργασίας που αναφέρονται στον τόπο, το χρόνο καθώς και τις άλλες συνθήκες της παροχής της εργασίας, όπως δεν μπορεί να θίξει τα θεμελιώδη δικαιώματα των μισθωτών, λ.χ. το δικαίωμα απασχολήσεως και το δικαίωμα της ίσης μεταχείρισης³⁶.

Ακόμα, στο πλαίσιο της νόμιμης άσκησης του διευθυντικού του δικαιώματος, ο εργοδότης δύναται μεν να προβαίνει σε προσωπικές παρατηρήσεις προς τον εργαζόμενο, πλην όμως δεν μπορεί να προσβάλει την ηθική του υπόσταση³⁷. Κατά συνέπεια, η ευπρεπής μεταχείριση του εργαζομένου αποτελεί συμβατική υποχρέωση του εργοδότη³⁸, οποιαδήποτε δε βάνουση συμπεριφορά του εργοδότη προς τον εργαζόμενο θεωρείται παγίως ως μονομερής βλαπτική μεταβολή των εργασιακών όρων³⁹ και, διασταλτικά, προκύπτει ζήτημα προσβολής της προσωπικότητας του εργαζομένου.

Επιπλέον, ο εργοδότης πρέπει να τηρεί τις ειδικές υποχρεώσεις που του επιβάλλει η θέση του στην επιχείρηση ως προς την προστασία του εργαζομένου και, ιδίως, την υποχρέωση πρόνοιας, ήτοι να λαμβάνει τα κατάλληλα μέτρα για την προστασία και την προαγωγή των προσωπικών αξιών του μισθωτού, την φύλαξη των προσωπικών του αντικειμένων και την ικανοποίηση των αναγκών του κατά την εκτέλεση της εργασίας⁴⁰.

Επιπρόσθετα, στο πλαίσιο της νόμιμης άσκησης του διευθυντικού του δικαιώματος, ο εργοδότης δύναται να επιβάλλει τα προσήκοντα μέτρα ελέγχου του εργαζομένου κατά την προσέλευση στην εργασία, αλλά και την αποχώρηση από

³⁶Καρακατσάνης, Α. και Γαρδίκας, Σ. Ατομικό εργατικό δίκαιο, 1995, σελ. 435

³⁷Βλαστός, Σ. Η ατομική σύμβαση εργασίας, 2004, σελ. 234

³⁸Βλαστός, Σ. Η ατομική σύμβαση εργασίας, 2004, σελ. 234

³⁹Βλαστός, Σ. Η ατομική σύμβαση εργασίας, 2004, σελ. 234

⁴⁰Καρακατσάνης, Α. και Γαρδίκας, Σ. Ατομικό εργατικό δίκαιο, 1995, σελ. 332

αυτήν. Ιδίως, ως προς τη σωματική έρευνα του εργαζομένου κατά την είσοδό του στο χώρο εργασίας, η οποία είναι αναγκαία από τη φύση του αντικείμενου της επιχειρήσεως, αυτή πρέπει να γίνεται με τρόπο που δεν θίγει την αξιοπρέπεια του εργαζομένου και δεν δημιουργεί διακρίσεις μεταξύ των εργαζομένων⁴¹.

Επίσης, ο εργοδότης δύναται καταρχήν, κατά την ενάσκηση του διευθυντικού του δικαιώματος, να επιβλέπει, επιτηρεί και ελέγχει τους εργαζόμενους για την επιμελή εκτέλεση της εργασίας και, μόνο σε ακραίες περιπτώσεις, αυτή η συμπεριφορά δύναται να θεωρηθεί ως προσβολή της προσωπικότητας του εργαζομένου⁴². Η τεχνολογική, όμως, πρόοδος και η ραγδαία ανάπτυξη της πληροφορικής του επιτρέπουν να χρησιμοποιεί και άλλα συστήματα ελέγχου του εργαζομένου, όπως τη βιντεοεπιτήρηση, το σύστημα προσδιορισμού γεωγραφικής θέσης (GPS), αλλά και την παρακολούθηση των τηλεφωνικών συνδιαλέξεων, της ηλεκτρονικής αλληλογραφίας και του υπολογιστή του εργαζομένου, αυξάνοντας αφενός το εργασιακό άγχος του εργαζομένου, αφετέρου και τους κινδύνους προσβολής της προσωπικότητας του εργαζομένου⁴³. Επί παραδείγματι, ο εργοδότης έχει το δικαίωμα ιδιοκτησίας πάνω στους ηλεκτρονικούς υπολογιστές που υπάρχουν σε κάθε θέση εργασίας γραφείου και αποτελούν αναμφίβολα περιουσιακά του στοιχεία. Όμως, το δικαίωμα αυτό ιδιοκτησίας του εργοδότη πάνω στον ηλεκτρονικό υπολογιστή περιορίζεται από το δικαίωμα της προσωπικότητας του εργαζομένου που τον χρησιμοποιεί⁴⁴.

2. Περιπτώσεις ευθείας προσβολής της προσωπικότητας του εργαζομένου

Προσβολή του δικαιώματος της προσωπικότητας αποτελεί η επέμβαση σε μία ή περισσότερες από τις επιμέρους εκδηλώσεις της προσωπικότητας⁴⁵, όπως λ.χ. στη φυσική, ψυχική ή ηθική υπόσταση του προσώπου, στην ελευθερία ανάπτυξης της

⁴¹Βλαστός, Σ. Ατομικές εργασιακές σχέσεις. Ουσιαστικά και δικονομικά ζητήματα, 2005, σελ. 731

⁴²Λαδάς, Δ. Το δικαίωμα της προσωπικότητας του εργαζομένου. Συμβολή στο Δίκαιο της Εκμετάλλευσης, 2018, σελ. 324

⁴³Λαδάς, Δ. Το δικαίωμα της προσωπικότητας του εργαζομένου. Συμβολή στο Δίκαιο της Εκμετάλλευσης, 2018, σελ. 324-368

⁴⁴Λαδάς, Δ. Το δικαίωμα της προσωπικότητας του εργαζομένου. Συμβολή στο Δίκαιο της Εκμετάλλευσης, 2018, σελ. 344

⁴⁵Γεωργιάδης, Α. Γενικές Αρχές Αστικού Δικαίου, 2002, σελ. 153

προσωπικότητας, στα προϊόντα της διάνοιας, στην ιδιωτική ζωή του και στα δεδομένα προσωπικού χαρακτήρα.

Ειδικότερα, ως προς τον εργαζόμενο, προσβολή στην προσωπικότητά του συνιστούν ενέργειες, όπως η μη ανάθεση από τον εργοδότη καθηκόντων ανάλογης με τις ικανότητες και τα προσόντα του, η αντισυμβατική αφαίρεση αρμοδιοτήτων (και η κατ' ουσίαν θέση του σε αδράνεια), η τοποθέτηση κάτω από τις διαταγές άλλου νεότερου εργαζομένου, η επιβολή αυθαίρετης πειθαρχικής ποινής, η μη αποδοχή των υπηρεσιών του, ο καθορισμός εργασιακού χώρου που προσβάλλει την επαγγελματική του τιμή ή δεν έχει τις προϋποθέσεις για την υγιεινή, την ασφάλεια κ.ά., η έκθεση στον τόπο εργασίας αντιγράφου ή περιλήψεως καταδικαστικής απόφασης, αν καταδικαστεί ύστερα από μήνυση του εργοδότη, ο εξαναγκασμός του μισθωτού να εργάζεται παρανόμως κατά τις Κυριακές και ημέρες αργίας, η σωματική έρευνα όταν δεν επιβάλλεται από τη φύση της εκμεταλλεύσεως, αλλά και η υβριστική, η βάνανυση ή και η ανάρμοστη εν γένει απέναντί του συμπεριφορά του εργοδότη⁴⁶.

Ακόμα, προσβολή της προσωπικότητας του εργαζομένου συνιστούν οι εξής συμπεριφορές: Η εξύβριση, ο προπηλακισμός, οι χειροδικίες με ύβρεις μπροστά στο υπόλοιπο προσωπικό, οι ασελγείς πράξεις, η παρενόχληση με άσεμνες χειρονομίες και ανήθικες προτάσεις, η μετάθεση με παράλληλο υποβιβασμό⁴⁷. Περαιτέρω, έχει κριθεί ότι αποτελούν προσβολή της προσωπικότητας του εργαζομένου εκ μέρους του εργοδότη και οι κάτωθι πράξεις: η δημιουργία επαγγελματικών συνθηκών έντονης ψυχικής πίεσης και η σεξουαλική παρενόχληση του/της μισθωτού από τον εργοδότη ή συνάδερφό του/της χωρίς να λαμβάνονται τα απαραίτητα μέτρα για την προστασία του, όπως και κάθε άλλου είδους παρενόχλησή του⁴⁸.

Επίσης, η αλλαγή κλειδαριών γραφείου εν απουσία του μισθωτού, ο υποβιβασμός στο επιστημονικό και επαγγελματικό επίπεδο του μισθωτού με τη στέρηση του δικαιώματος να χρησιμοποιεί το διακριτικό του τίτλο, η παράνομη μετάθεση του μισθωτού σε θέση, η οποία τον μειώνει υλικά και ηθικά, η παρανόμως

⁴⁶Καρακατσάνης, Α. και Γαρδίκας, Σ. Ατομικό εργατικό δίκαιο, 1995, σελ. 251-253

⁴⁷Καρακατσάνης, Α. και Γαρδίκας, Σ. Ατομικό εργατικό δίκαιο, 1995, σελ. 253

⁴⁸Παπαδημητρίου, Κ. Ατομικό εργατικό δίκαιο, 2021, σελ. 412

στέριση προαγωγής αποτελούν επιπλέον πράξεις που αποτελούν προσβολή της προσωπικότητας του εργαζομένου⁴⁹.

Επιπρόσθετα, η αντισυμβατική ή καταχρηστική μετάθεση ή άλλη μετακίνηση του μισθωτού δεν αποκλείεται να δημιουργεί ζήτημα ηθικής μείωσης και προσβολής της προσωπικότητας αυτού, εφόσον προκαλείται καταφανώς προσωπική και υπηρεσιακή μείωση του μισθωτού και εκτίθεται έναντι των συναδέρφων του⁵⁰, όπως λ.χ. η μετάθεση του υπαλλήλου σε θέση υπό προϊστάμενο υπάλληλο, έχοντα κατώτερο στην ιεραρχία της επιχειρήσεως βαθμό, έναντι εκείνου τον οποίο κατέχει ο μετατιθέμενος⁵¹. Ακόμα και μια μετάθεση μισθωτού στο εξωτερικό θα μπορούσε να θεωρηθεί ως μονομερής βλαπτική μεταβολή, εάν ο μετακινούμενος δεν συναινεί προς τούτο⁵².

Αλλά και η καταγγελία της σύμβασης εργασίας ορισμένου χρόνου για σπουδαίο λόγο με επίκληση της επαγγελματικής ανικανότητας του εργαζομένου που αποδεικνύεται αναληθής αποτελεί προσβολή της προσωπικότητας⁵³. Τέλος, η άσκηση της πειθαρχικής εξουσίας θα πρέπει να διέπεται από την αρχή του σεβασμού της προσωπικότητας του εργαζομένου και να οριοθετείται από τις αρχές της καλής πίστης και των χρηστών ηθών⁵⁴, ειδάλλως τίθεται ζήτημα προσβολής της προσωπικότητας του εργαζομένου.

3. Η μονομερής βλαπτική μεταβολή των όρων της συμβάσεως εξαρτημένης εργασίας

Στο σημείο αυτό, αξίζει να λεχθεί ότι «μονομερής βλαπτική μεταβολή» των όρων της συμβάσεως εξαρτημένης εργασίας συνιστά η μεταβολή ενός όρου της σχέσης εργασίας όταν επιβάλλεται από τον εργοδότη στο μισθωτό κατά την ενάσκηση του διευθυντικού του δικαιώματος είτε κατά παράβαση του δικαίου ή της συμβάσεως είτε καταχρηστικώς. Περαιτέρω, η μεταβολή αυτή είναι βλαπτική τόσο

⁴⁹Παπαδημητρίου, Κ. Ατομικό εργατικό δίκαιο, 2021, σελ. 413

⁵⁰Ληξουριώτης, Ι. Ατομικές εργασιακές σχέσεις, 2005, σελ. 225

⁵¹Βλαστός, Σ. Επίτομο ατομικό εργατικό δίκαιο, 2001, σελ. 293

⁵²Ληξουριώτης, Ι. Ατομικές εργασιακές σχέσεις, 2005, σελ. 225

⁵³Κουκιάδης, Ι. Εργατικό δίκαιο. Ατομικές εργασιακές σχέσεις και το δίκαιο της ευελιξίας της εργασίας, 2017, σελ. 824

⁵⁴Βλαστός, Σ. Επίτομο ατομικό εργατικό δίκαιο, 2001, σελ. 460

σε υλικό όσο και ηθικό επίπεδο για τον μισθωτό και οπωσδήποτε όχι ασήμαντη, ενώ συνάμα είναι και αδικαιολόγητη, ιδίως α) όταν δεν αποτελεί το αναγκαίο μέτρο για να αντιμετωπιστεί κάποιο ζήτημα που αφορά την επιχείρηση ή τον μισθωτό και χρησιμοποιείται λ.χ. για εκδικητικούς λόγους, β) όταν δεν συνιστά το ηπιότερο μέτρο μεταξύ των περισσότερων και εξίσου αποτελεσματικών μέτρων που θα μπορούσαν να χρησιμοποιηθούν για την επίλυση κάποιου σοβαρού ζητήματος, ή γ) όταν αποτελεί το ηπιότερο μεν αναγκαίο μέτρο αντιμετώπισης των οικονομοτεχνικών ζητημάτων της επιχείρησης, αλλά ο συγκεκριμένος μισθωτός δεν είναι ο καταλληλότερος να υπαχθεί σε αυτή τη ρύθμιση συγκρινόμενος με άλλους συναδέλφους του λαμβάνοντας υπόψη κριτήρια, όπως την αποδοτικότητα, την ηλικία, την οικογενειακή κατάσταση κ.τ.λ.⁵⁵.

4. Η αδικαιολόγητη παράλειψη προαγωγής του εργαζομένου

Η προαγωγή του εργαζομένου, στο πλαίσιο λειτουργίας της συμβάσεως εξαρτημένης εργασίας, πέρα από τον οικονομικό αντίκτυπο, ικανοποιεί τη φιλοδοξία του εργαζομένου και τονώνει την προσωπικότητά του⁵⁶. Συνεπώς, η αδικαιολόγητη παράλειψη προαγωγής του εργαζομένου που οφείλεται σε υπαιτιότητα του εργοδότη (δόλο ή αμέλεια) μπορεί να συνιστά και προσβολή της προσωπικότητας του παραληφθέντος μισθωτού και έτσι, κατ' εφαρμογή των άρθρων 57 και 59 του ΑΚ, γεννάται έναντι αυτού αξίωση σε χρηματική ικανοποίηση λόγω ηθικής βλάβης, εφόσον η παράλειψη αυτή συνοδεύτηκε από περιστατικά που συνιστούν παράνομη προσβολή της προσωπικότητας του παραληφθέντος⁵⁷, όπως π.χ. η τοποθέτηση του μισθωτού υπό τις διαταγές κατωτέρου βαθμού ή του ίδιου μεν βαθμού, πλην όμως νεότερου στην επετηρίδα, συναδέλφου του ή η ανάθεση σε αυτόν υπηρεσίας προσιδιάζουσας σε υπάλληλο κατώτερου βαθμού⁵⁸ και η μη «προοσήκουσα» απασχόληση εν γένει⁵⁹.

⁵⁵Γκούτος, Χ. Εργατικό Δίκαιο (Εισαγωγή. Ατομική σχέση εργασίας), 1999, σελ. 224

⁵⁶Βλαστός, Σ. Ατομικές εργασιακές σχέσεις. Ουσιαστικά και δικονομικά ζητήματα, 2005, σελ. 735

⁵⁷Ληξουριώτης, Ι. Ατομικές εργασιακές σχέσεις, 2017, σελ. 573

⁵⁸Βλαστός, Σ. Επίτομο ατομικό εργατικό δίκαιο, 2001, σελ. 293

⁵⁹Κουκιάδης, Ι. Εργατικό δίκαιο. Ατομικές εργασιακές σχέσεις και το δίκαιο της ευελιξίας της εργασίας, 2017, σελ. 826

Δυστυχώς, όμως, παρατηρείται ότι οι δικαστικές αποφάσεις που δέχονται, ότι η παράλειψη προαγωγής προσβάλλει την προσωπικότητα του εργαζομένου, αναιρούν στη συνέχεια, σε μεγάλο βαθμό, την ουσιαστική αξία της παραδοχής τους αυτής, καθώς επιδικάζονται ποσά από 800 έως 1500 ευρώ για την ηθική του βλάβη του⁶⁰!!!

5. Η χρήση οπτικοακουστικών μέσων παρακολούθησης του εργαζομένου

Η χρήση οπτικοακουστικών μέσων που σκοπό έχει την παρακολούθηση του εργαζομένου, καταρχήν, συνιστά προσβολή της προσωπικότητας του εργαζομένου και απαγορεύεται, εκτός και εάν η επιβολή κλειστού κυκλώματος γίνεται για έλεγχο της διαδικασίας παραγωγής ή την προστασία από κλοπές⁶¹.

Έτσι, επιτρέπεται μεν η τοποθέτηση συσκευών καταγραφής της εισόδου και της εξόδου στην επιχείρηση, απαγορεύεται δε η χρήση βιομετρικών δεδομένων, όπως δακτυλικών αποτυπωμάτων, εκτός και αν πρόκειται για χώρους υψηλής ασφάλειας. Ζήτημα τίθεται, ακόμα, και με τις συσκευές γεωεντοπισμού (GPS) του εργαζομένου, όπως και με την τυχόν πρόσβαση του εργοδότη στον υπολογιστή και στην ηλεκτρονική αλληλογραφία του εργαζομένου⁶², καθόσον παρατηρείται στις μέρες μας, ιδιαίτερη έξαρση της κρυφής καταγραφής από τον εργοδότη της ηλεκτρονικής επικοινωνίας του εργαζομένου, της πλοήγησής του στο διαδίκτυο και της χρήσης των μέσων κοινωνικής δικτύωσης⁶³.

6. Η σεξουαλική παρενόχληση εργαζομένου

Περαιτέρω, η σεξουαλική παρενόχληση εργαζομένου αποτελεί συμπεριφορά που εντάσσεται στην προσβολή προσωπικότητας του προσώπου. Συγκεκριμένα, στο άρθρο 2 εδ. δ ν. 3896/2010 εξειδικεύεται η έννοια της σεξουαλικής παρενόχλησης, η οποία υπάρχει όταν εκδηλώνεται οποιαδήποτε μορφή ανεπιθύμητης λεκτικής, μη λεκτικής ή σωματικής συμπεριφοράς σεξουαλικού χαρακτήρα με σκοπό ή

⁶⁰Βλαστός, Σ. Ατομικές εργασιακές σχέσεις. Ουσιαστικά και δικονομικά ζητήματα, 2005, σελ. 736

⁶¹Κουκιάδης, Ι. Εργατικό δίκαιο. Ατομικές εργασιακές σχέσεις και το δίκαιο της ευελιξίας της εργασίας, 2017, σελ 825.

⁶²Παπαδημητρίου, Κ. Ατομικό εργατικό δίκαιο, 2021, σελ. 410

⁶³Κουκιάδης, Ι. Εργατικό δίκαιο. Ατομικές εργασιακές σχέσεις και το δίκαιο της ευελιξίας της εργασίας, 2017, σελ. 843

αποτέλεσμα την προσβολή της αξιοπρέπειας ενός προσώπου, ιδίως με τη δημιουργία εκφοβιστικού, εχθρικού, εξευτελιστικού, ή ταπεινωτικού περιβάλλοντος⁶⁴.

Ακόμα, ο εργοδότης έχει υποχρέωση για σεβασμό της προσωπικότητας του εργαζομένου από προσβολές προερχόμενες τόσο από τον ίδιο όσο και από τους άλλους εργαζομένους ή και από τρίτους, στις οποίες εντάσσονται και ερωτικές παρενοχλήσεις από τους ανωτέρω⁶⁵ και, συνακόλουθα, έχει υποχρέωση να λαμβάνει μέτρα αποτροπής παρόμοιων πράξεων⁶⁶.

Τέλος, η σεξουαλική παρενόχληση στο χώρο της εργασίας δεν ιδρύει μέχρι σήμερα βάση αυτοτελούς αποζημιωτικής ή άλλης αγωγής. Η άμυνα του παρενοχλούμενου, πέρα από την εφαρμογή της αρχής της ισότητας των φύλων στις εργασιακές σχέσεις συνίσταται στη δυνατότητα άσκησης της αγωγής με βάση το άρθρο 57 του ΑΚ για άρση της προσβολής της προσωπικότητας και την μη επανάληψη της προσβολής αυτής στο μέλλον καθώς και στη δυνατότητα απαίτησης της ικανοποίησης της ηθικής βλάβης που υπέστη ο σεξουαλικά παρενοχλούμενος με βάση τα άρθρα 59 και 932 του ΑΚ⁶⁷.

Περαιτέρω, η ρήτρα του 281 ΑΚ περί κατάχρησης δικαιώματος δεν παρέχει αυτοτελή προστασία από την σεξουαλική παρενόχληση στον εργασιακό χώρο, αλλά μπορεί να προβληθεί από την ή τον παρενοχληθέντα μισθωτό, όταν ο εργοδότης «τιμωρεί» ή «εκδικείται» το θύμα της παρενόχλησης απολύοντάς το ή με άλλο τρόπο όπως π.χ. μεταθέτοντάς το ή μεταβάλλοντας μονομερώς άλλους όρους της εργασιακής του σχέσης⁶⁸.

Τέλος, η σεξουαλική παρενόχληση στον εργασιακό χώρο μπορεί να πλήττει όχι μόνο γυναίκα εργαζόμενη, αλλά και άνδρα εργαζόμενο, ενώ είναι δυνατόν να προέρχεται τόσο από την πλευρά του εργοδότη όσο και από την πλευρά άλλων συναδέλφων, ισόβαθμων ή προϊσταμένων του παρενοχλούμενου εργαζομένου⁶⁹.

⁶⁴Κουκιάδης, Ι. Εργατικό δίκαιο. Ατομικές εργασιακές σχέσεις και το δίκαιο της ευελιξίας της εργασίας, 2017, σελ. 828

⁶⁵Βλαστός, Σ. Ατομικές εργασιακές σχέσεις. Ουσιαστικά και δικονομικά ζητήματα, 2005, σελ. 963

⁶⁶Κουκιάδης, Ι. Εργατικό δίκαιο. Ατομικές εργασιακές σχέσεις και το δίκαιο της ευελιξίας της εργασίας, 2017, σελ. 832

⁶⁷Ληξουριώτης, Ι. Ατομικές εργασιακές σχέσεις, 2005, σελ. 438

⁶⁸Ληξουριώτης, Ι. Ατομικές εργασιακές σχέσεις, 2005, σελ. 438

⁶⁹Ληξουριώτης, Ι. Ατομικές εργασιακές σχέσεις, 2005, σελ. 439

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4⁰

Η ΠΡΟΣΤΑΣΙΑ ΤΗΣ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΤΗΤΑΣ ΤΟΥ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΥ

1. Γενική προστασία

Σε όλες τις περιπτώσεις προσβολής της προσωπικότητάς του εργαζομένου, παρέχεται η γενική προστασία των άρθρων 57-60 ΑΚ, ήτοι το δικαίωμα του εργαζομένου να ζητήσει την άρση της προσβολής (ΑΚ 57§1 εδ. α), την παράλειψή της στο μέλλον (ΑΚ 57§1 εδ. α) καθώς επίσης και την επιδίκαση σ' αυτόν χρηματικής ικανοποίησης για την αποκατάσταση της ηθικής βλάβης (ΑΚ 59)⁷⁰, την οποία υπέστη από τις παράνομες πράξεις του εργοδότη, είτε γιατί υπερβαίνουν τα όρια του διευθυντικού δικαιώματος είτε γιατί αποτελούν καταχρηστική άσκηση του δικαιώματος αυτού και προσβάλλουν την προσωπικότητα του μισθωτού στην εκδήλωση της επαγγελματικής του αξίας και υπολήψεώς του ή τον εκθέτουν στους συναδέλφους του ή το κοινωνικό του περιβάλλον⁷¹.

Τέλος, ο μισθωτός, του οποίου την προσωπικότητα ο εργοδότης προσέβαλε, μπορεί να αμυνθεί και με βάση τις διατάξεις του 914 ΑΚ σε συνδ. με 281 ΑΚ⁷², ήτοι να ζητήσει αξίωση για αποζημίωση λόγω αδικοπραξίας.

2. Μορφές ειδικής προστασίας

Πέρα όμως από την ως άνω γενική προστασία που απολαύει το δικαίωμα της προσωπικότητας του εργαζομένου στις εργασιακές σχέσεις, όπως ήδη ελέχθη, εμπλέκεται άμεσα το πρόσωπο του εργαζομένου, αφού η εργασία αποτελεί μια από τις βασικές εκφάνσεις της προσωπικότητάς του. Υπάρχει, δηλαδή, ένας εσωτερικός αδιάσπαστος δεσμός μεταξύ της παροχής εργασίας και της προσωπικότητας του εργαζομένου⁷³. Περαιτέρω, η προστασία της προσωπικότητας του εργαζομένου έχει

⁷⁰Βλαστός, Σ. Η ατομική σύμβαση εργασίας, 2004, σελ. 234

⁷¹Παπαδημητρίου, Κ. Ατομικό εργατικό δίκαιο, 2021, σελ. 414

⁷²Καρακατσάνης, Α. και Γαρδικας, Σ. Ατομικό εργατικό δίκαιο, 1995, σελ. 254

⁷³Παπαδημητρίου, Κ. Ατομικό εργατικό δίκαιο, 2021, σελ. 399

διττή εκδήλωση: Είτε θετικά με την υποχρέωση λήψης μέτρων, είτε αρνητικά με την υποχρέωση παράλειψης προσβολής⁷⁴.

Συνακόλουθα, ο εργοδότης είναι υποχρεωμένος να σέβεται και να προστατεύει, με τα αναγκαία προς τούτο μέτρα, την προσωπικότητα των εργαζομένων του. Η γενική αυτή υποχρέωση αναλύεται στις εξής αντίστοιχα απαγορεύσεις: α) Απαγορεύεται καταρχήν η επιβολή αναγκαστικής εργασίας. β) Καθιερώνεται υποχρέωση στον εργοδότη να προνοεί για τη ζωή, την υγεία και την ηθική υπόσταση των εργαζομένων του. γ) Επιβάλλεται στον εργοδότη η ίση μεταχείριση των εργαζομένων του. δ) Επιβάλλεται στον εργοδότη να απασχολεί πραγματικώς τους εργαζομένους του. ε) Απαγορεύεται στον εργοδότη να περιορίζει την άσκηση των διαφόρων γενικών ελευθεριών των εργαζομένων του, όπως είναι η ελευθερία γνώμης, πολιτικών πεποιθήσεων, κ.τ.λ. στ) Απαγορεύεται στον εργοδότη να βλάπτει την επαγγελματική φήμη και το δικαίωμα για επαγγελματική εξέλιξη των εργαζομένων του. ζ) Απαγορεύεται στον εργοδότη να προσφύγει στα αναγκαστικά μέτρα της διάταξης του άρθρου 946 ΚΠολΔ, για τον εξαναγκασμό εργαζομένου του να εκτελέσει την συμβατικώς αναληφθείσα υποχρέωσή του προς παροχή της εργασίας του. Τέλος, η) απαγορεύεται η προσφυγή του εργοδότη σε κάθε μέτρο που θίγει την αξιοπρέπεια του εργαζομένου⁷⁵.

Κάθε παράβαση των ανωτέρω εργοδοτικών υποχρεώσεων και απαγορεύσεων αποτελεί προσβολή της προσωπικότητας του εργαζομένου, εφόσον βεβαίως είναι και υπαίτια⁷⁶. Η προσβολή αυτή, ανάλογα με το περιεχόμενο, το βαθμό και το μέγεθός της, μπορεί να καταστήσει ηθικά αδύνατη την παροχή της εργασίας στον εργαζόμενο και να προκαλέσει έτσι την υπερημερία του εργοδότη μέχρι την άρση της και την υποχρέωσή του να καταβάλει τις αποδοχές υπερημερίας του αντίστοιχου χρόνου. Μπορεί, επίσης, να θεωρηθεί ως μονομερής βλαπτική μεταβολή των όρων της εργασιακής σχέσης με όλες τις εντεύθεν εις βάρος του εργοδότη συνέπειες. Μπορεί ακόμα να συστήσει την έννοια της καταγγελίας για σπουδαίο λόγο του άρθρου 672 ΑΚ ή να γεννήσει δικαίωμα του εργαζομένου για επίσχεση της εργασίας του⁷⁷.

⁷⁴Λαδάς, Δ. Το δικαίωμα της προσωπικότητας του εργαζομένου. Συμβολή στο Δίκαιο της Εκμετάλλευσης, 2018, σελ. 190

⁷⁵Βλαστός, Σ. Η ατομική σύμβαση εργασίας, 2004, σελ. 233

⁷⁶Βλαστός, Σ. Η ατομική σύμβαση εργασίας, 2004, σελ. 233

⁷⁷Βλαστός, Σ. Η ατομική σύμβαση εργασίας. Εκδόσεις, 2004, σελ. 233

Ο εργαζόμενος δύναται, λοιπόν, να θεωρήσει την όποια υβριστική και μειωτική εργοδοτική συμπεριφορά ως άτακτη καταγγελία της εργασιακής του συμβάσεως από πλευράς του εργοδότη του και, κατόπιν τούτου, δικαιούται να ζητήσει να διαγνωσθεί δικαστικώς ότι η ανωτέρω εργοδοτική συμπεριφορά συνιστά μονομερή βλαπτική μεταβολή των όρων της συμβάσεώς του και να υποχρεωθεί ο εργοδότης να του καταβάλλει τη νόμιμη αποζημίωση απολύσεώς του, την οποία του οφείλει λόγω της ανωτέρω άτακτης καταγγελίας της εργασιακής του σχέσης⁷⁸.

Κατά την κρατούσα άποψη, η καταγγελία της εργασιακής σχέσης, ακόμα και όταν γίνεται ακύρωσ, δεν αποτελεί από μόνη της λόγο προσβολής της προσωπικότητας του απολυθέντα. Για να συμβεί το τελευταίο, θα πρέπει να κριθεί ότι οι συγκεκριμένες συνθήκες κάτω από τις οποίες συντελέστηκε η απόλυση προσέβαλαν την προσωπικότητα του εργαζομένου, υπό την έννοια ότι μείωσαν την επαγγελματική του αξία και υπόληψη και τον εξέθεσαν στους συναδέλφους του ή στον κοινωνικό του περίγυρο⁷⁹.

3. Προστασία της ιδιωτικής ζωής

Η ανάγκη προστασίας της ιδιωτικής ζωής καθίσταται επιτακτική στη σύγχρονη περίοδο ηλεκτρονικής διακινδυνεύσεως⁸⁰, αλλά και ψηφιακής διακινδυνεύσεως. Το δικαίωμα στην ιδιωτικότητα έχει εκτός από τη θετική του διάσταση (αξίωση προστασίας έναντι εισβολής στην ιδιωτική σφαίρα) και την αρνητική του διάσταση, υπό την έννοια του δικαιώματος της αποκαλύψεως όλων των πτυχών του ιδιωτικού βίου ή αλλιώς ενός δικαιώματος αυτοεκθέσεως. Περιορισμοί στην αρνητική αυτή διάσταση του δικαιώματος μπορούν να επιβληθούν στην περίπτωση που σημειώνεται μία ασυμμετρία ανάμεσα στα συμβαλλόμενα μέρη, π.χ. ανάμεσα στον εργαζόμενο και τον εργοδότη. Στις περιπτώσεις αυτές, υπάρχει εκ των πραγμάτων μία αδυναμία διαπραγματεύσεως των όρων της ιδιωτικότητας και είναι πολύ πιθανόν η ιδιωτικότητα αυτή να ανταλλάσσεται με ένα άλλο αγαθό, π.χ. θέση εργασίας ή διατήρηση θέσεως εργασίας. Ως εκ τούτου, οι περιορισμοί της αυτοεκθέσεως του ατόμου μέσω της απαγορεύσεως τοποθέτησεως τεχνικών μέσων

⁷⁸Βλαστός, Σ. Η ατομική σύμβαση εργασίας, 2004, σελ. 235

⁷⁹Βλαστός, Σ. Επίτομο ατομικό εργατικό δίκαιο, 2001, σελ. 598

⁸⁰Παναγοπούλου-Κουτνατζή, Φ. Ζητήματα συνταγματικότητας στην εξ αποστάσεως σχολική εκπαίδευση. ΕφημΔΔ - 3/2020

παρακολουθήσεως κρίνονται αναγκαίοι από το γεγονός ότι η αυτοέκθεση δεν απορρέει από την επιθυμία του εργαζομένου, αλλά συνιστά στην ουσία προϊόν εξαναγκασμού, διότι σε διαφορετική περίπτωση ο εργαζόμενος δεν θα λάβει ή θα χάσει την υπάρχουσα θέση εργασίας του⁸¹.

5. Προστασία προσωπικών δεδομένων

Η προστασία των προσωπικών δεδομένων του εργαζομένου στην επιχείρηση συνιστά ιδιαίτερη σύγχρονη μορφή προστασίας, δίχως όμως το δικαίωμα που συνυφαίνεται με αυτή την προστασία να είναι ένα απόλυτο, «τυραννικό» δικαίωμα⁸². Ειδικότερα, η προστασία των προσωπικών δεδομένων αποτελεί ειδικότερη εκδήλωση του δικαιώματος ελεύθερης ανάπτυξης προσωπικότητας (άρθρο 5 του Σ.) αλλά και του δικαιώματος πληροφοριακού αυτοπροσδιορισμού του ατόμου (άρθρο 9^A του Σ.)⁸³, σύμφωνα με το οποίο *«Καθένας έχει δικαίωμα προστασίας από τη συλλογή, επεξεργασία και χρήση, ιδίως με ηλεκτρονικά μέσα, των προσωπικών του δεδομένων, όπως νόμος ορίζει. Η προστασία των προσωπικών δεδομένων διασφαλίζεται από ανεξάρτητη αρχή, που συγκροτείται και λειτουργεί, όπως νόμος ορίζει.»*

Πέρα όμως από τη συνταγματική κατοχύρωση που έχει λάβει η προστασία των προσωπικών δεδομένων ενός προσώπου, κρίσιμο είναι και το άρθρο 27 του Ν. 4624/2019 όσον αφορά στην προστασία προσωπικών δεδομένων του εργαζομένου. Πιο συγκεκριμένα, σύμφωνα με το άρθρο 1 του ως άνω νόμου *«Δεδομένα προσωπικού χαρακτήρα των εργαζομένων μπορούν να υποβάλλονται σε επεξεργασία για σκοπούς της σύμβασης εργασίας, εφόσον είναι απολύτως απαραίτητο για την απόφαση σύναψης σύμβασης εργασίας ή μετά τη σύναψη της σύμβασης εργασίας για την εκτέλεσή της.»* Έτσι, ο εργοδότης, κατά την ενάσκηση του διευθυντικού του δικαιώματος, καλείται να συλλέξει και άρα και να επεξεργαστεί μεγάλο αριθμό προσωπικών δεδομένων του εργαζομένου, είτε κατά το προσυμβατικό στάδιο, είτε

⁸¹Παναγοπούλου-Κουτνατζή, Φ. Ζητήματα συνταγματικότητας στην εξ αποστάσεως σχολική εκπαίδευση. ΕφημΔΔ - 3/2020

⁸²Παναγοπούλου-Κουτνατζή, Φ. Ζητήματα συνταγματικότητας στην εξ αποστάσεως σχολική εκπαίδευση. ΕφημΔΔ - 3/2020

⁸³Παπαδημητρίου, Κ. Ατομικό εργατικό δίκαιο, 2021, σελ. 405

κατά τη λειτουργία της εργασιακής σχέσεως, είτε, τέλος, κατά το μετασυμβατικό στάδιο⁸⁴.

Περαιτέρω, η συμπεριφορά ή η αποδοτικότητα του εργαζομένου δεν μπορεί να κρίνεται αποκλειστικά «βάσει αυτοματοποιημένης επεξεργασίας προσωπικών δεδομένων»⁸⁵. Ακόμα, εκτός από τις διοικητικές και ποινικές κυρώσεις που συνεπάγεται η παράβαση της υποχρέωσης από τον εργοδότη για προστασία των προσωπικών δεδομένων του εργαζομένου, προβλέπεται με ειδικότερες διατάξεις η αστική ευθύνη του εργοδότη με ειδική πρόβλεψη ελάχιστου ορίου χρηματικής ικανοποίησης και με καθορισμό της ειδικής διαδικασίας των εργατικών διαφορών ως της διαδικασίας για την εκδίκαση των σχετικών αγωγών⁸⁶. Τέλος, η προστασία καλύπτει κάθε εργαζόμενο ασχέτως του κύρους της σύμβασης εργασίας, και συνεπώς ακόμα και τον υποψήφιο εργαζόμενο ή/και τον πρώην εργαζόμενο⁸⁷.

Από τα ως άνω, προκύπτει ένα πλέγμα δεσμεύσεων του εργοδότη για τη διασφάλιση της προστασίας των προσωπικών δεδομένων του εργαζομένου με το οποίο αφενός αναβαθμίζεται σε σημαντικό βαθμό η ποιότητα των εργασιακών σχέσεων, αφετέρου ενισχύεται η προστασία του δικαιώματος της προσωπικότητας του εργαζομένου.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 5^ο

ΝΟΜΟΛΟΓΙΑ ΤΟΥ ΑΡΕΙΟΥ ΠΑΓΟΥ ΠΕΡΙ ΤΗΣ ΠΡΟΣΤΑΣΙΑΣ ΤΗΣ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΤΗΤΑΣ ΤΟΥ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΥ

Στα ως άνω κεφάλαια εξετάστηκε η έννοια του δικαιώματος της προσωπικότητας του εργαζομένου, οι σύγχρονοι τρόποι προσβολής του δικαιώματος αυτού καθώς και τρόποι προστασίας του. Στο τελευταίο αυτό κεφάλαιο, παρουσιάζονται παραδείγματα από τη νομολογία του Αρείου Πάγου περί της

⁸⁴Παπαδημητρίου, Κ. Ατομικό εργατικό δίκαιο, 2021, σελ. 405

⁸⁵Κουκιάδης, Ι. Εργατικό δίκαιο. Ατομικές εργασιακές σχέσεις και το δίκαιο της ευελιξίας της εργασίας, 2017, σελ. 845

⁸⁶Κουκιάδης, Ι. Εργατικό δίκαιο. Ατομικές εργασιακές σχέσεις και το δίκαιο της ευελιξίας της εργασίας, 2017, σελ. 846

⁸⁷Κουκιάδης, Ι. Εργατικό δίκαιο. Ατομικές εργασιακές σχέσεις και το δίκαιο της ευελιξίας της εργασίας, 2017, σελ. 843

προστασίας της προσωπικότητας του εργαζομένου. Μάλιστα, προέκυψαν τέσσερις ομάδες περιπτώσεων.

Ειδικότερα, η πρώτη ομάδα περιπτώσεων από τη νομολογία του Αρείου Πάγου αφορά στη μονομερή βλαπτική μεταβολή των όρων της συμβάσεως εξαρτημένης εργασίας αορίστου χρόνου. Κατά την ΑΠ 1136/2017, «...Μονομερής βλαπτική μεταβολή των όρων της συμβάσεως υπάρχει όταν ο εργοδότης, χωρίς δικαίωμα από το νόμο ή τη σύμβαση ή με κατάχρηση δικαιώματος, μεταβάλλει μονομερώς τους όρους της συμβάσεως, με συνέπεια να επέρχεται, άμεσα ή έμμεσα, υλική ή ηθική ζημία στο μισθωτό. Η μονομερής, βλαπτική μεταβολή των όρων της συμβάσεως εργασίας από τον εργοδότη δεν επιφέρει καθ' εαυτήν τη λύση της. Εάν, όμως, η μεταβολή (ή οι περιστάσεις, υπό τις οποίες αυτή συντελέσθηκε) δημιούργησε τέτοιες συνθήκες, ώστε, κατ' αντικειμενική κρίση και σύμφωνα με την καλή πίστη, να μην είναι πλέον δυνατή η εκπλήρωση της υποχρέωσης του εργαζόμενου για παροχή εργασίας μέσα σε πλαίσιο αμοιβαίας κατανόησης και συνεργασίας ή επέφερε τέτοια ηθική μείωση στην προσωπικότητά του, ώστε η εξακολούθηση της συμβάσεως να καθίσταται αδύνατη ή ιδιαίτερα δυσχερής, ο εργαζόμενος, μπορεί να τη θεωρήσει ως άτακτη καταγγελία, να αποχωρήσει από την εργασία και να απαιτήσει την πληρωμή της κατά το άρθρο 3 του ν. 2112/1920 αποζημιώσεως. Επί πλέον, εάν κάτω από τις ίδιες περιστάσεις στοιχειοθετείται προσβολή της προσωπικότητας του εργαζόμενου, αυτός δικαιούται, κατά τα άρθρα 57, 59, 299 και 932 ΑΚ, να απαιτήσει χρηματική ικανοποίηση λόγω ηθικής βλάβης (ΟΛΑΠ13/1987, ΑΠ 1839/2008)...⁸⁸»

Εν προκειμένω, όμως, όπως προκύπτει από το σκεπτικό της ΑΠ 1136/2017, το Μονομελές Εφετείο Αθηνών δέχτηκε ότι «...Στην περίπτωση του ενάγοντος δεν στοιχειοθετείται ούτε μονομερής βλαπτική μεταβολή των όρων της συμβάσεως εργασίας ούτε παράνομη και υπαίτια προσβολή της προσωπικότητας αυτού, οπότε απέρριψε τους λόγους της έφεσης του ιδίου, με τους οποίους αυτός παραπονιόταν κατά της τότε εκκαλουμένης αποφάσεως, που είχε κρίνει ομοίως και είχε απορρίψει ως κατ' ουσίαν αβάσιμα τα κεφάλαια τα ένδικης αγωγής για επιδίκαση αποζημιώσεως απολύσεως και χρηματικής ικανοποίησης....».

Περαιτέρω, κατά το Ακυρωτικό Δικαστήριο μετά την παραδοχή «...ότι στον ενάγοντα δεν είχαν ανατεθεί διευθυντικά καθήκοντα, ότι η παροχή εργασίας εκτός έδρας αποτελούσε συμβατική του υποχρέωση και ότι η εξαγγελθείσα μείωση των

⁸⁸ΑΠ 1136/2017

αποδοχών του δεν συντελέσθηκε», αλλά και ότι «η εναγομένη χρειάστηκε να απαντήσει στα παράπονά του για διοικητικό και οικονομικό υποβιβασμό, οι χαρακτηρισμοί της [στους οποίους εστιάζει ο δεύτερος από τους λόγους αναιρέσεως] ότι αυτός είχε φανεί "αχάριστος", διότι δεν δέχθηκε τη μείωση των αποδοχών του ενώ στο παρελθόν, όταν η οικονομική πορεία της εναγομένης ήταν ανοδική, ελάμβανε αποδοχές υπέρτερες των νόμιμων και επίδομα παραγωγικότητας και "ανίκανος" για την άσκηση διευθυντικών καθηκόντων, διότι δεν είχε κατορθώσει να προσαρμοσθεί στην ηλεκτρονική τεχνολογία...», τα οποία αποτελούσαν απλές αξιολογικές κρίσεις και δεν συνιστούσαν προσβολή της προσωπικότητας του εργαζομένου, κατέληξε (το Ακυρωτικό Δικαστήριο) ότι οι πρώτος και δεύτερος από τους λόγους της αιτήσεως αναιρέσεως, με τους οποίους υποστηρίζονται τα αντίθετα και προσάπτονται οι αναιρετικές πλημμέλειες του άρθρου 559 αρ.1 και 19 ΚΠολΔ, είναι αβάσιμοι.

Αλλά και από την ΑΠ 1356/2001 προκύπτει ότι ζήτημα βλαπτικής μεταβολής των όρων της εργασίας δεν υπάρχει «...στην περίπτωση που ο εργοδότης δεν προβαίνει σε δυσμενέστερη τροποποίηση των όρων εργασίας του μισθωτού, αλλά αρνείται να αποδεχθεί τις υπηρεσίες του.» Επίσης, «...Στην περίπτωση αυτή ο εργοδότης δεν υποχρεούται, καταρχήν, εκτός από αντίθετη συμφωνία, να απασχολεί τον μισθωτό και η μη αποδοχή των υπηρεσιών του δεν έχει άλλες συνέπειες, εκτός από εκείνες που επέρχονται από την υπερημερία του (άρθρ.656 Α.Κ.). Η καταρχήν όμως νόμιμη άρνηση του εργοδότη να αποδεχθεί τις υπηρεσίες του μισθωτού καθίσταται παράνομη όταν υπερβαίνει προφανώς τα όρια που επιβάλλει το άρθρο 281 Α.Κ., όπως συμβαίνει όταν, εντελώς αδικαιολόγητα, επηρεάζει την αμοιβή του εργαζομένου ή θίγει άλλα υλικά ή ηθικά συμφέροντα αυτού για την αποδοχή των υπηρεσιών του ή επιφέρει, χωρίς λόγο, προσβολή της προσωπικότητάς του, (άρθρο 57 Α.Κ.), οπότε παρέχεται σ' αυτόν αξίωση για την άρση της προσβολής και την παράλειψή της στο μέλλον, καθώς και για την αποκατάσταση της ηθικής βλάβης που υπέστη από την προσβολή (ΑΠ 115/1992, 875/1986). Οι αξιώσεις αυτές παρέχονται και στον εργαζόμενο που συνδέεται με τον εργοδότη με σύμβαση ανεξάρτητων υπηρεσιών, αφού και στη σύμβαση αυτή έχουν εφαρμογή οι προαναφερόμενες διατάξεις του Α.Κ...»⁸⁹.

Το Εφετείο, σύμφωνα με την ως άνω απόφαση του Αρείου Πάγου, εκτιμώντας τις συνθήκες και τους όρους πραγματοποιήσεως των εφημεριών από τον αναιρεσιόνοτα ιατρό, έκρινε ότι «...Ο τελευταίος προσέφερε στην αναιρεσίβλητη

⁸⁹ ΑΠ 1356/2001

ανεξάρτητες υπηρεσίες και δεν εργάστηκε σ' αυτή ως ιατρός εργασίας κατά την έννοια και υπό τις προϋποθέσεις του Ν.1568/1985, με σύμβαση εξαρτημένης εργασίας, διευκρινίζοντας ότι ζήτημα μονομερούς βλαπτικής μεταβολής των όρων εργασίας υπάρχει μόνο στο πλαίσιο της εξαρτημένης συμβάσεως εργασίας...». Συνακόλουθα, το Εφετείο εξαφάνισε την πρωτόδικη απόφαση και απέρριψε την ένδικη αγωγή, «...με την οποία ζητούσε ο αναιρεσείων να αρθεί ο αποκλεισμός του από τις τακτικές εφημερίες, που συνιστούσε βλαπτική μεταβολή της εργασιακής του σχέσεως και έγινε παράνομα, αντισυμβατικά και καταχρηστικά από την αναιρεσίβλητη, με σκοπό την επαγγελματική και ηθική του εξουθένωση και μείωσε την προσωπικότητά του μεταξύ των συναδέλφων του και του εργατοϋπαλληλικού προσωπικού του εργοστασίου της και να υποχρεωθεί η αναιρεσίβλητη να τον επανεντάξει στο σύστημα των μηνιαίων εφημεριών και να του καταβάλει χρηματική ικανοποίηση για την ηθική βλάβη που υπέστη από τον άνω αποκλεισμό του....».

Τελικά, κατά τον Άρειο Πάγο, «...Το Εφετείο παραβίασε, δια της μη εφαρμογής τους, τις διατάξεις των άρθρων 648, 652, 653, 281, 57 και 59 του ΑΚ. αξιωνόντας περισσότερα στοιχεία από εκείνα που απαιτούνται για την εφαρμογή τους.». προσθέτοντας ότι «ενόψει του αιτήματος της αγωγής και των παραδοχών του Εφετείου, η επικαλούμενη από τον αναιρεσείοντα βλαπτική μεταβολή της εργασιακής του σχέσεως δεν αποτελούσε βλαπτική μεταβολή των όρων της εργασίας του με την έννοια του άρθρου 7 του Ν.2112/1920, αλλά αναφερόταν μόνο στην αδικαιολόγητη άρνηση της αναιρεσίβλητης να τον εντάξει στο συμφωνημένο σύστημα εφημεριών και να αποδεχθεί έτσι τις υπηρεσίες του...». Έτσι, ο Άρειος Πάγος με την ως άνω απόφασή του αναιρεί την 10101/1999 απόφαση του Εφετείου Αθηνών, διότι ανεξάρτητα από το αν η μεταξύ των διαδίκων σύμβαση είχε το χαρακτήρα της συμβάσεως εξαρτημένης εργασίας η αυθαίρετη και καταχρηστική παράλειψη της αναιρεσίβλητης να απασχολήσει τον αναιρεσείοντα στις εφημερίες προκάλεσε σ' αυτόν ηθική βλάβη, λόγω προσβολής της προσωπικότητας και της επαγγελματικής του υπόστασης.

Περαιτέρω, στην ΑΠ 195/2015 «...Ο εργοδότης ασκώντας το διευθυντικό του δικαίωμα έχει την εξουσία να προσδιορίσει το περιεχόμενο της υποχρεώσεως του μισθωτού για παροχή εργασίας καθορίζοντας τους όρους της παροχής της, τον τόπο, το χρόνο και τον τρόπο εφόσον οι όροι αυτοί δεν έχουν προσδιορισθεί από κανόνες δικαίου ή από την εργασιακή σύμβαση...», αλλά και «...Από το συνδυασμό των άρθρων 648, 652, 656 και 349-351 ΑΚ, 7 παρ. 1 του ν.2132/1920 και 5 παρ. 3 του ν.3198/1955 προκύπτει, επομένως, ότι στον εργοδότη ανήκει το δικαίωμα να

εξειδικεύει τις υποχρεώσεις του μισθωτού για την αρτιότερη οικονομοτεχνική οργάνωση της επιχειρήσεώς του προς επίτευξη των σκοπών αυτής δεν επιτρέπεται, όμως, κατά την ενάσκηση του διευθυντικού αυτού δικαιώματος να προκαλείται υλική και ηθική ζημία στο μισθωτό κατά παράβαση διατάξεως νόμου ή της ατομικής συμβάσεως εργασίας ή κατά καταχρηστική άσκηση του δικαιώματος υπό την έννοια του άρθρου 281 ΑΚ. Στις περιπτώσεις αυτές υπάρχει μονομερής βλαπτική μεταβολή των όρων εργασίας που παρέχει στο μισθωτό, αν δεν αποδέχεται τη μεταβολή, το δικαίωμα, είτε να εμμείνει στη σύμβαση και να απαιτήσει από τον εργοδότη να αποδέχεται την προσφερόμενη εργασία, υπό τους, πριν από τη μεταβολή, όρους, καθιστώντας αυτόν, διαφορετικά, υπερήμερο περί την αποδοχή της εργασίας του, είτε να θεωρήσει τη μεταβολή ως άτακτη καταγγελία της συμβάσεως εργασίας και να αξιώσει τη νόμιμη αποζημίωση. Εξάλλου, από τις παραπάνω διατάξεις σε συνδυασμό και με εκείνες των άρθρων 57, 59, 281, 288, 914 και 932 ΑΚ προκύπτει ότι, αν η ως άνω βλαπτική μεταβολή των όρων της συμβάσεως εργασίας, υπό τις περιστάσεις υπό τις οποίες επιχειρείται είναι αντίθετη προς την καλή πίστη και ενέχει καταχρηστική άσκηση του διευθυντικού δικαιώματος, με αποτέλεσμα την παράνομη προσβολή της προσωπικότητας του μισθωτού μπορεί ο τελευταίος να αξιώσει από τον υπαίτιο, εκτός των άλλων, και χρηματική ικανοποίηση λόγω ηθικής βλάβης για την ανεπίτρεπτη επαγγελματική μείωση που υφίσταται (ΑΠ 251/2008..).»⁹⁰.

Εν συνεχεία, σύμφωνα με την ως άνω απόφαση του Αρείου Πάγου, «...Μονομερής μεταβολή των όρων εργασίας υπάρχει, όταν ο εργοδότης επιχειρεί, χωρίς τη συγκατάθεση του μισθωτού τροποποίηση των όρων αυτών χωρίς να έχει τέτοιο δικαίωμα από τη σύμβαση, το νόμο ή τον τυχόν υπάρχοντα κανονισμό της επιχείρησης, βλαπτική δε μεταβολή των όρων εργασίας υπάρχει όταν αυτή προκαλεί στον εργαζόμενο άμεσα ή έμμεσα υλική ή και ηθική μόνο ζημία, πράγμα που συμβαίνει και όταν τον υποβιβάζει με την ανάθεση σε αυτόν καθηκόντων κατώτερης φύσης, που συνεπάγονται δυσμενείς ως προς τις αποδοχές αλλά και την προσωπικότητά του, συνέπειες...». Τέλος, παρατίθενται οι τρόποι με τους οποίους μπορεί να αμυνθεί ο εργαζόμενος. Ειδικότερα, ο εργαζόμενος δύναται είτε να αποδεχθεί τη μεταβολή, συνάπτοντας νέα σύμβαση τροποποιητική της αρχικής και η οποία είναι έγκυρη, εφόσον δεν αντιβαίνει σε απαγορευτική διάταξη νόμου ή στα χρηστά ήθη, είτε να

⁹⁰ΑΠ 195/2015

θεωρήσει τη μονομερή βλαπτική μεταβολή ως καταγγελία από την πλευρά του εργοδότη και να αποχωρήσει από την εργασία αξιώνοντας συνάμα την καταβολή της νόμιμης αποζημίωσης, είτε, τέλος, να εμμένει στην αρχική σύμβαση ζητώντας την τήρηση των συμφωνηθέντων (pacta sunt servanda). Όμως, ο Άρειος Πάγος τονίζει ότι όταν ο εργοδότης ασκώντας το διευθυντικό του δικαίωμα μεταθέτει τον εργαζόμενο σε άλλο τμήμα της επιχείρησης με τις ίδιες ή παρεμφερείς συνθήκες εργασίας αλλά και αποδοχές, η μεταβολή αυτή δεν συνεπάγεται υλικές ή και ηθικές επιπτώσεις στον εργαζόμενο και, κατά συνέπεια, ούτε λογίζεται η μεταβολή αυτή ως βλαπτική για τον εργαζόμενο.

Εν προκειμένω, «...Η άσκηση του διευθυντικού δικαιώματος των αρμοδίων οργάνων της Τράπεζας να τοποθετεί Προϊσταμένους των Διευθύνσεων και των Υπηρεσιών της και να προβαίνει στην επιλογή των θέσεων και των υπηρεσιακών καθηκόντων που πρέπει να ανατεθούν στο υπόλοιπο προσωπικό της, γίνεται, κατ' αρχήν, χωρίς οποιαδήποτε δέσμευση από την ιεραρχία, το βαθμό και τις αποδοχές του υπαλλήλου, ώστε να είναι δυνατή η επιλογή σε νευραλγικές θέσεις και νεώτερων ή κατά βαθμό κατώτερων υπαλλήλων από εκείνους που με μόνη την ιεραρχία θα ήσαν διεκδικητές τους ,πάντα δε με γνώμονα την, κατά την απόλυτη κρίση του αρμοδίου οργάνου, επιλογή των ικανότερων και καταλληλότερων υπαλλήλων. Η άσκηση ενός τέτοιου δικαιώματος δεν μπορεί να θεωρηθεί ότι συνιστά ούτε αντισυμβατική συμπεριφορά της Τράπεζας, ούτε παραβίαση των αρχών της ίσης μεταχείρισης, ελέγχεται δε μόνο από τα δικαστήρια ο καταχρηστικός χαρακτήρας της, τουτέστιν αν υπερβαίνει προφανώς τα όρια που επιβάλλονται από την καλή πίστη, τα χρηστά ήθη και τον κοινωνικό ή οικονομικό σκοπό του δικαιώματος αυτού...»

Τελικά, το Εφετείο δέχθηκε την έφεση του ενάγοντος και αφού εξαφάνισε την 2688/2008 απόφαση του Μονομελούς Πρωτοδικείου Αθηνών δέχθηκε την αγωγή και αναγνώρισε ότι η από 27-11-1981 σύμβαση εξαρτημένης εργασίας του ενάγοντος, λύθηκε με την από 27-3-2007 καταγγελία για σπουδαίο λόγο συνιστάμενο σε καταχρηστική συμπεριφορά της εναγομένης (αναιρεσείουσας), αναγνώρισε, επίσης, την υποχρέωση της αναιρεσείουσας να καταβάλει στον αναιρεσίβλητο το ποσό των 146.782,56€ για μισθούς υπερημερίας και το ποσό των 2.000€ για χρηματική του ικανοποίηση.

Τελικά, όμως ο ΑΠ αναιρεί την υπ' αριθμ. 7750/2013 απόφαση του Εφετείου Αθηνών, καθόσον έκρινε ότι στην προκειμένη περίπτωση η απόφαση να αποσπαστεί

ο αναιρεσίβλητος σε διάφορα καταστάματα της αναιρεσειούσας εντός τόσο μικρού χρονικού διαστήματος, χωρίς να του δίνεται η δυνατότητα να ενημερώνεται κάθε φορά και να παράγει ουσιαστικό έργο, δηλαδή ο μισθωτός να τίθεται σε θέση "ψυγείου", υπερβαίνει τα αξιολογικά όρια του διευθυντικού δικαιώματος (άρθρον 281 ΑΚ) και συνιστά σπουδαίο λόγο για καταγγελία της σύμβασης εργασίας εκ μέρους του ενάγοντος (άρθρ. 672 ΑΚ).

Ομοίως, στην ΑΠ 624/2015 προκύπτει ότι «...Από το συνδυασμό των διατάξεων των άρθρων 648, 652, 656, 349 - 351, 57, 59, 200, 288, 914, 932 του ΑΚ, 7 εδ. α' του Ν. 2112/1920 και 5 παρ. 3 του Ν. 3198/1955, προκύπτει, ότι η βλαπτική για τον εργαζόμενο μεταβολή των όρων της συμβάσεώς του δεν επιφέρει τη λύση αυτής, ούτε υποχρεώνει τον μισθωτό να αποχωρήσει από την εργασία του, αλλά παρέχει σ' αυτόν το δικαίωμα, είτε να αποδεχθεί τη μεταβολή και να παραμείνει στην εργασία του, οπότε συντελείται νέα, τροποποιητική της αρχικής, σύμβαση εργασίας, είτε να θεωρήσει τη μεταβολή ως άτακτη καταγγελία της συμβάσεως από τον εργοδότη και, αποχωρώντας από την εργασία του, να αξιώσει την οφειλόμενη αποζημίωση, είτε να αποκρούσει τη μεταβολή και να συνεχίσει να προσφέρει την εργασία του υπό τους αρχικούς όρους, αξιώνοντας την τήρηση των όρων αυτών. Εάν δε η ως άνω βλαπτική μεταβολή, υπό τις περιστάσεις υπό τις οποίες επιχειρείται, είναι αντίθετη προς την καλή πίστη και ενέχει καταχρηστική ενάσκηση του διευθυντικού δικαιώματος του εργοδότη, με αποτέλεσμα την παράνομη προσβολή της προσωπικότητας του μισθωτού ως προς την επαγγελματική του αξία και την κοινωνική του υπόσταση εν γένει, μπορεί ο τελευταίος να αξιώσει από τον υπαίτιο, εκτός των ανωτέρω, και χρηματική ικανοποίηση για την ηθική βλάβη που υπέστη από την παράνομη πράξη του εργοδότη του...⁹¹».

Ιδίως, όμως, «...Η μονομερής εκ μέρους της εναγομένης τροποποίηση του βασικού όρου της συμβάσεως που την συνέδεε με τον ενάγοντα, κατά το κρίσιμο σημείο της των ωρών διδασκαλίας, συνιστά βλαπτική μεταβολή της συμβάσεως, ως κειμένη εκτός των ορίων της καλής πίστεως και των συναλλακτικών ηθών. Είναι δε κρίσιμο το σημείο αυτό, διότι συναρτάται αμέσως με την αμοιβή του ενάγοντος, και αποτελούσε βασικό όρο της εργασιακής του συμβάσεως, καθόσον η εναγομένη αποδεχόταν και αυτή, όπως και ο ενάγων, ότι από τις ώρες του διοριστήριου εγγράφου, που ήταν είκοσι

⁹¹ΑΠ 624/2015

(20), οι οκτώ (8) ώρες θα ήταν οι ώρες διδασκαλίας του αναπληρωτή διευθυντή, τακτική η οποία συνεχιζόταν μέχρι το επίδικο έτος, οπότε η εναγομένη, για δικούς της λόγους, οι οποίοι, ως άγνωστοι, δεν δύνανται να έχουν οποιαδήποτε επιρροή στην προκείμενη υπόθεση, αποφάσισε να αφαιρέσει τις ώρες αυτές από τον ενάγοντα και να τις δώσει σε νεοπροσλαμβανόμενο καθηγητή.» Επίσης, «Η Διεύθυνση Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης, με το υπ` αριθμ. 4711/27-10-2005 έγγραφό της, προειδοποίησε την εναγομένη ότι, αν υπηρετεί εκπαιδευτικός με μειωμένο ωράριο και περισσεύουν διδακτικές ώρες στην ίδια ειδικότητα, δεν επιτρέπεται η πρόσληψη άλλου εκπαιδευτικού της ίδιας ειδικότητας, καθόσον, στην περίπτωση αυτή, πρέπει να συμπληρωθεί πρώτα το μειωμένο ωράριο του ήδη υπηρετούντος εκπαιδευτικού. Με το ίδιο δε ως άνω έγγραφο, η Διεύθυνση Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης γνωστοποίησε στην εναγομένη ότι, με βάση τα προαναφερόμενα, δεν εγκρίνεται η πρόσληψη, ως αναπληρωτή, του καθηγητή Β. Τ., αν προηγουμένως δεν τακτοποιηθεί το θέμα με το μειωμένο ωράριο του ενάγοντος. Ενώ εξάλλου, με το υπ` αριθμ. Δ5/4410/1986 έγγραφο της Διευθύνσεως Ιδιωτικής Εκπαίδευσης του Υπουργείου Εθνικής Παιδείας και Θρησκευμάτων επισημαίνεται, μεταξύ άλλων, ότι: Δεν επιτρέπεται στους ιδιοκτήτες των ιδιωτικών σχολείων να προσλαμβάνουν νέο διδακτικό προσωπικό ή να αναθέτουν υπερωριακή απασχόληση στους ήδη υπηρετούντες με πλήρες ωράριο καθηγητές, εφόσον στο σχολείο τους υπηρετούν καθηγητές των ίδιων ειδικοτήτων με μειωμένο ωράριο διδασκαλίας και επιθυμούν να αναλάβουν τις ώρες αυτές...».

Τελικά, το Εφετείο κατέληξε ότι «...Η προαναφερθείσα συμπεριφορά της εναγομένης συνιστά μονομερή βλαπτική μεταβολή βασικού όρου της συμβάσεως εργασίας (διοριστήριου) του ενάγοντος, καθόσον η εν λόγω αλλαγή στο εβδομαδιαίο ωράριο διδασκαλίας αυτού δεν προβλεπόταν από τη σύμβαση εργασίας του, ούτε είχε ως αιτία τρίτο παράγοντα και, συγκεκριμένα, διάταξη νόμου αμφιμερώς υποχρεωτικού χαρακτήρα, ανώτερη βία ή διοικητικό μέτρο. Από τη συμπεριφορά δε αυτή των οργάνων της εναγομένης, ο ενάγων υπέστη προσβολή της προσωπικότητας του, υποβαθμίστηκε ως άνθρωπος και ως καθηγητής στον υπηρεσιακό περίγυρο, στους συναδέλφους του, στους μαθητές και γονείς των μαθητών και ως εκ τούτου πρέπει να επιδικασθεί σ` αυτόν ως χρηματική ικανοποίηση λόγω ηθικής βλάβης το ποσό των 1.500 ευρώ, το οποίο, λαμβανομένου υπόψη του είδους της βλάβης και της περιουσιακής κατάστασης των μερών, κρίνεται δίκαιο και εύλογο...».

Επίσης, σύμφωνα με την ΑΠ 9/2011 της Ολομελείας «...Από τις διατάξεις των άρθρων 648, 652, 653, 656 και 361 ΑΚ προκύπτει, κατά τη γνώμη που επικράτησε στο δικαστήριο, ότι ο εργοδότης διαθέτοντας με βάση το διευθυντικό του δικαίωμα, την εξουσία να ρυθμίζει όλα τα θέματα που ανάγονται στην οργάνωση και λειτουργία της επιχειρήσεως του για την επίτευξη των σκοπών της δεν έχει καταρχήν, εκτός από αντίθετη συμφωνία, υποχρέωση να απασχολεί το μισθωτό και η μη αποδοχή εκ μέρους του των προσφερομένων υπηρεσιών αυτού δεν έχει κατά τις εν λόγω διατάξεις άλλες συνέπειες εκτός από εκείνες που επέρχονται από την υπερημερία του. Η καταρχήν όμως νόμιμη άρνηση του εργοδότη να αποδεχθεί την εργασία του μισθωτού καθίσταται παράνομη όταν υπερβαίνει προφανώς τα κριτήρια που θέτει το άρθρο 281 ΑΚ και αποβαίνει έτσι καταχρηστική, όπως όταν θίγει υλικά ή ηθικά συμφέροντα του εργαζομένου ή επιφέρει χωρίς λόγο προσβολή της προσωπικότητας του κατά τα άρθρα 59, 914 και 932 ΑΚ, οπότε παρέχεται σ' αυτόν αξίωση για την άρση της προσβολής και την παράλειψη της στο μέλλον, καθώς και για χρηματική ικανοποίηση λόγω ηθικής βλάβης, περιστατικά, τα οποία πρέπει να κρίνονται σε κάθε συγκεκριμένη περίπτωση...»⁹².

Ακόμα, στην ΑΠ 315/2014 «...Από τις διατάξεις των άρθρων 648, 652, 653 και 656 σε συνδυασμό με το άρθρο 361 ΑΚ συνάγεται ότι ο εργοδότης, εκτός από αντίθετη συμφωνία, δεν έχει την υποχρέωση να απασχολεί πραγματικά το μισθωτό. Η υποχρέωσή του περιορίζεται στην καταβολή του μισθού, είτε αποδέχεται την παροχή της εργασίας είτε όχι. Περαιτέρω, από τις ίδιες διατάξεις σε συνδυασμό με αυτές των άρθρων 5 παρ. 1 του Συντάγματος και 57, 281, 919 ΑΚ συνάγεται ότι η ως άνω, κατ' αρχήν νόμιμη, άρνηση του εργοδότη ως προς την αποδοχή της εργασίας του μισθωτού καθίσταται παράνομη, όταν είναι καταχρηστική, διότι υπερβαίνει, προφανώς, τα όρια που διαγράφονται από την καλή πίστη ή τα χρηστά ήθη ή τον κοινωνικό ή οικονομικό σκοπό του διευθυντικού δικαιώματος ή όταν συνιστά αθέμιτη προσβολή της προσωπικότητας του μισθωτού ή όταν, εκ προθέσεως, επιφέρει σ' αυτόν ζημία κατά τρόπο αντίθετο προς τα χρηστά ήθη ή, τέλος, όταν, υπαιτίως, προσβάλλει το δικαίωμα του στην ανάπτυξη της προσωπικότητας και στη συμμετοχή στην οικονομική ζωή. Στις περιπτώσεις αυτές, προκειμένου ο μισθωτός να επιδιώξει δικαστικώς την πραγματική απασχόληση του στο μέλλον, πρέπει να επικαλεσθεί και αποδείξει περιστατικά, τα οποία

⁹²ΟΛΑΠ 9/2011

στοιχειοθετούν την κατά τα ανωτέρω παρανομία της αρνήσεως του εργοδότη να τον απασχολεί πραγματικά (ΟΛΑΠ 9/2011)...»⁹³.

Επίσης, στην ΑΠ 1046/2012 «... Κατά την έννοια της διατάξεως αυτής, σε συνδυασμό με τις διατάξεις των άρθρων 648 και 652ΑΚ, μονομερής μεταβολή θεωρείται κάθε τροποποίηση των όρων εργασίας από τον εργοδότη που γίνεται κατ' αθέτηση της εργασιακής συμβάσεως, Για την εφαρμογή της εν λόγω διατάξεως 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 το νόμο και τους όρους της συμβάσεως και γίνεται κατ' ενάσκηση του διευθυντικού δικαιώματος ο εργοδότης μπορεί να μεταβάλει τους όρους παροχής της εργασίας, έστω και σε βάρος του μισθωτού, ο οποίος προστατεύεται μόνο από τη διάταξη του άρθρου 281 ΑΚ, που απαγορεύει την κατάχρηση δικαιώματος...». Εξάλλου, «...Κατά συνέπεια καταχρηστική άσκηση του διευθυντικού δικαιώματος του εργοδότη υπάρχει, όταν η μονομερής μεταβολή γίνεται απ' αυτόν σύμφωνα με τους όρους της συμβάσεως, του νόμου ή του κανονισμού εργασίας, αλλά καθ' υπέρβαση των ορίων που τάσσονται από την καλή πίστη ή τα χρηστά ήθη ή τον κοινωνικό ή οικονομικό σκοπό του δικαιώματος. Τέτοια καταχρηστική άσκηση του διευθυντικού δικαιώματος του εργοδότη και βλαπτική μεταβολή των όρων της συμβάσεως εργασίας αποτελεί και η εκ μέρους του ανάθεση στον μισθωτό καθηκόντων υποδεέστερης ειδικότητας ή θέσης απ' αυτή που ήδη κατείχε, χωρίς να δικαιολογείται από υπηρεσιακές ανάγκες κατά τρόπο που συνεπάγεται δυσμενείς υλικές ή ηθικές ως προς το κύρος και την προσωπικότητα του συνέπειες. Εξάλλου, από τον συνδυασμό των διατάξεων των άρθρων 57, 59, 288, 648, 652, 914, 932 ΑΚ, 2 παρ. 2 και 22 του Συντάγματος προκύπτει ότι, αν η ως άνω βλαπτική μεταβολή υπό τις περιστάσεις υπό τις οποίες επιχειρείται, είναι αντίθετη προς την καλή πίστη και ενέχει καταχρηστική ενάσκηση του διευθυντικού δικαιώματος του εργοδότη, με αποτέλεσμα την παράνομη προσβολή της προσωπικότητας του μισθωτού, μπορεί ο τελευταίος να αξιώσει από τον υπαίτιο, εκτός των άλλων, και χρηματική ικανοποίηση για την ηθική βλάβη που υπέστη από τον υποβιβασμό και την ανεπίτρεπτη επαγγελματική του μείωση...»⁹⁴.

⁹³ ΑΠ 315/2014

⁹⁴ ΑΠ 1046/2012

Τελικά, με την ως άνω απόφαση του Αναιρετικού Δικαστηρίου απορρίφθηκε η από 7/7/2008 αίτηση του Β.Τ. για αναίρεση της 2069/2008 αποφάσεως του Εφετείου Αθηνών, καθώς και οι δύο λόγοι αναίρεσεως (ήτοι, περί εσφαλμένης ερμηνείας και εφαρμογής ουσιαστικού δικαίου διατάξεων και περί έλλειψης επαρκών αιτιολογιών) κρίθηκαν αβάσιμοι.

Περαιτέρω, σύμφωνα με την ΑΠ 1285/2010 «...Τέτοια βλαπτική μεταβολή αποτελεί και η υποχρέωση του υπαλλήλου για παροχή εργασίας για χρόνο λιγότερο από εκείνο που συμφωνήθηκε, αντίστοιχη μείωση των αποδοχών του, ως και η άρνηση του εργοδότη να συνεχισθεί η πρόσθετη εργασία όταν είχε συμφωνηθεί η παροχή αυτής, εκ του λόγου ότι παρείχεται επί σειρά ετών, σταθερώς, τακτικώς και μονίμως. Είναι δε βλαπτική για τον εργαζόμενο η μεταβολή όχι μόνο όταν προκαλεί υλική ζημία αλλά και ηθική. Από τη γενική υποχρέωση προνοίας πηγάζει, μεταξύ άλλων, και η υποχρέωση του εργοδότη να σέβεται την προσωπικότητα του μισθωτού. Ενόψει του κατ' εξοχή προσωπικού χαρακτήρα της σχέσεως εργασίας, υφίσταται ο μισθωτός ηθική ζημία από τυχόν βάνανυση ή προσβλητική της προσωπικότητάς του συμπεριφορά του εργοδότη, έστω και αν η συμπεριφορά αυτή δεν πηγάζει από δολία προαίρεση του εργοδότη για βλαπτική μεταβολή ή για εξαναγκασμό του εργαζόμενου σε αποχώρηση από την υπηρεσία...», ενώ «...Η ενέργεια αυτή της αναιρεσεύουσας εταιρείας συνιστά βλαπτική μεταβολή των όρων της εργασιακής σύμβασης του εφεσίβλητου καθόσον έγινε χωρίς τη συναίνεση του τελευταίου και δεν αποτελεί επιτρεπτή ενάσκηση του διευθυντικού αυτής δικαιώματος υπερβαίνουσα κατάδηλα τα όρια τα καθοριζόμενα από την καλή πίστη και τα συναλλακτικά ήθη, που ρυθμίζουν τις σχέσεις εργοδότη και εργαζόμενου και κατά συνέπεια, ο αναιρεσίβλητος δικαιούται ολόκληρο το νόμιμο μισθό που αντιστοιχεί στις είκοσι (20) ώρες...»⁹⁵.

Έτσι, το Εφετείο στην ως άνω απόφαση δέχτηκε ότι «... Ο αναιρεσίβλητος υπέστη προσβολή της προσωπικότητάς του, υποβαθμίστηκε ως άνθρωπος και ως καθηγητής, στον υπηρεσιακό περίγυρο, στους συναδέλφους, μαθητές, γονείς μαθητών και συνεπώς πρέπει να του επιδικαστεί ως χρηματική ικανοποίηση λόγω ηθικής βλάβης το ποσό των 1.500 ευρώ, το οποίο λαμβανομένου υπόψη του είδους της βλάβης και της περιουσιακής κατάστασης των μερών κρίνεται δίκαιο και εύλογο» και απέρριψε κατ' ουσίαν την έφεση της αναιρεσεύουσας κατά της πρωτόδικης απόφασης του

⁹⁵ΑΠ 1285/2010

μονομελούς Πρωτοδικείου το οποίο είχε δεχτεί εν μέρει την ένδικη αγωγή, «η οποία ως αίτημά της είχε την άρση της ως άνω μονομερούς βλαπτικής μεταβολής της σύμβασης εργασίας του ενάγοντος-ήδη αναιρεσιβλήτου, την αποδοχή από την αναιρεσείουσα των υπηρεσιών του αναιρεσιβλήτου για το σύνολο των ωρών που προβλέπονται στην παράταση διορισμού του και την καταβολή στον αναιρεσίβλητο της χρηματικής ικανοποίησης ποσού 20.000 ευρώ.». Τελικά, ο Άρειος Πάγος έκρινε ότι πρέπει να αναιρεθεί η προσβαλλόμενη απόφαση καθόσον διέλαβε ασαφείς αιτιολογίες και να παραπεμφθεί η υπόθεση προς περαιτέρω εκδίκαση στο ίδιο Εφετείο που εξέδωσε την αναιρεσιβαλλόμενη απόφαση, του οποίου είναι δυνατή η συγκρότηση από άλλους δικαστές (άρθρο 580§3 ΚΠολΔ).

Ομοίως, κατά την ΑΠ 1205/2009 «...Τέτοια περίπτωση μονομερούς βλαπτικής μεταβολής της σύμβασης εργασίας κατά κατάχρηση του διευθυντικού δικαιώματος συντρέχει και όταν ο εργοδότης στα πλαίσια της οργανωτικής αναδιάρθρωσης της επιχείρησής του τοποθετεί τον μισθωτό σε άλλη υπηρεσία σε σχέση με εκείνη, στην οποία είχε τοποθετηθεί προηγουμένως, και με άλλο αντικείμενο απασχόλησης, εφόσον τα νέα αυτά καθήκοντα είναι υποδεέστερα για τον εργαζόμενο και συνεπάγονται άμεση ή έμμεση υλική ζημία ή ηθική βλάβη με την προσβολή της προσωπικότητάς του ως προς την επαγγελματική αξία του. Στην τελευταία αυτή περίπτωση ο μισθωτός δικαιούται να ζητήσει, εκτός των άλλων, όπως προκύπτει από τον συνδυασμό των διατάξεων των αρ. 57, 59, 281, 648, 652, 914 και 932 ΑΚ, 7 ν. 2112/1920 και 2 και 22 του Συντάγματος χρηματική ικανοποίηση για την ηθική βλάβη που υπέστη από τον υποβιβασμό του...». Επίσης, «...Με βάση τα ως άνω γενόμενα δεκτά περιστατικά το Εφετείο κατέληξε, κατ' επικύρωση της απόφασης του πρωτοβαθμίου δικαστηρίου και απορρίπτοντας την έφεση της αναιρεσείουσας εναγομένης, ότι ο αναιρεσίβλητος ενάγων υπέστη ηθική βλάβη, για την οποία η εύλογη χρηματική ικανοποίηση που πρέπει να του επιδικασθεί ανέρχεται σε 3.000 ευρώ... ενώ έγινε δεκτό ότι η μετάθεση του ενάγοντος σε υποδεέστερη θέση έγινε κατά κατάχρηση του διευθυντικού δικαιώματος της εναγομένης και με προσχηματική επίκληση απ' αυτήν της αναδιοργάνωσης των υπηρεσιών της επιχείρησής της.»⁹⁶.

Η δεύτερη ομάδα περιπτώσεων αφορά το ζήτημα των παράνομων προαγωγών. Επί παραδείγματι, στην ΑΠ 69/2015 το δικαστήριο έκρινε ότι «... Κατά τον έλεγχο των τακτικών δικαστηρίων κατά τους ορισμούς του άρθρου 281 ΑΚ για

⁹⁶ΑΠ 1205/2009

κατάχρηση δικαιώματος, η οποία συντρέχει, όταν κατά προφανή υπέρβαση των ορίων που επιβάλλει η καλή πίστη παραλείπεται κατά τις προαγωγές υπάλληλος, που έχει τα απαιτούμενα τυπικά και ουσιαστικά προσόντα, προάγεται δε άλλος, έναντι του οποίου ο παραληφθείς υπερέχει καταφανώς σε ουσιαστικά προσόντα και εντεύθεν η απόφαση είναι κατάφωρα άδικη...». Ο Άρειος Πάγος τόνισε μάλιστα πως «...Η παράβαση του άρθρου 281 ΑΚ αποτελεί αδικοπραξία και θεμελιώνει δικαίωμα του μισθωτού να ζητήσει, κατά τα άρθρα 57 και 59 ΑΚ χρηματική ικανοποίηση, λόγω ηθικής βλάβης, για προσβολή της προσωπικότητάς του...»⁹⁷.

Εξάλλου, σύμφωνα με την ΑΠ 287/2015 «...Αν η παράλειψη προαγωγής υπαλλήλου έχει συντελεσθεί υπό συνθήκες που συνιστούν προσβολή της προσωπικότητάς του, τότε κατά τις διατάξεις των άρθρ. 57, 59, 299 και 932 ΑΚ ο εργοδότης υποχρεούται να του καταβάλει εύλογο χρηματικό ποσό, καθοριζόμενο κατά την ελεύθερη κρίση του δικαστηρίου, ως χρηματική ικανοποίηση προς αποκατάσταση ηθικής βλάβης που του προκάλεσε η παράλειψη αυτή (ΑΠ 111/2014, 1131/2006)....»⁹⁸.

Άλλο παράδειγμα από τη δεύτερη αυτή ομάδα περιπτώσεων προστασίας του δικαιώματος του εργαζομένου αποτελεί η ΑΠ 803/2015, σύμφωνα με την οποία «...το Εφετείο με το να δεχτεί ότι εξαιτίας της υπαίτιας και παράνομης συμπεριφοράς του αρμόδιου οργάνου της εναγομένης, που δηλώθηκε με την παράλειψη να προαγάγει τον ενάγοντα αν και γνώριζε ότι συγκεντρωνόταν στο πρόσωπό του τα απαιτούμενα για την προαγωγή τυπικά και ουσιαστικά προσόντα, ο τελευταίος προσβλήθηκε στην προσωπικότητά του και μειώθηκε ηθικά στο κοινωνικό και επαγγελματικό του περιβάλλον και ότι δικαιούται, συνεπώς, για την αποκατάσταση της ηθικής του βλάβης, εύλογη χρηματική ικανοποίηση το ύψος της οποίας, ενόψει του είδους της προσβολής των συνθηκών υπό τις οποίες έλαβε χώρα, του βαθμού του πταίσματος του αρμόδιου οργάνου της εναγομένης, της κοινωνικής θέσης του ενάγοντος και της οικονομικής κατάστασης των διαδίκων μερών καθόρισε στο ποσό των 1.000 ευρώ, ορθά ερμήνευσε και εφάρμοσε τις διατάξεις των άρθρων 57, 59, 914, 932 του ΑΚ...»⁹⁹.

Ως προς την **τρίτη ομάδα περιπτώσεων** προστασίας του δικαιώματος της προσωπικότητας του εργαζομένου που αφορά **στη σεξουαλική παρενόχληση**,

⁹⁷ΑΠ 69/2015

⁹⁸ΑΠ 287/2015

⁹⁹ΑΠ 803/2015

καταρχήν πρέπει να λεχθεί ότι η ελληνική νομολογία δεν είναι ιδιαίτερα πλούσια για το ζήτημα αυτό. Ειδικότερα, από τη νομολογία προκύπτουν ελάχιστες εφετειακές αποφάσεις, όπως η ΕΦΑθ 5789/1998, η ΕΦΑθ 1139/2007 και ΕΦΘΕΣΣΑΛ (ΜΟΝ) 1196/2020, αλλά και ελάχιστες αποφάσεις του Αρείου Πάγου για το ζήτημα της σεξουαλικής παρενόχλησης. Επί παραδείγματι, η ΑΠ 1655/1999 είναι μία από αυτές. Στην απόφαση αυτή, το ερευνητέο ζήτημα είναι η καταχρηστικότητα της εργοδοτικής καταγγελίας της σύμβασης εργασίας εργαζομένης που στοιχειοθετούσε τον ισχυρισμό της περί καταχρηστικότητας της απόλυσής της στην εκδικητική διάθεση του εργοδότη για το λόγο ότι δεν ενέδωσε στις ερωτικές προτάσεις του εργοδότη¹⁰⁰.

Ακόμα, από το σκεπτικό της απόφασης ΑΠ 1655/1999 προκύπτει ότι ναι μεν η καταγγελία της αορίστου χρόνου συμβάσεως εργασίας, καίτοι είναι αναιτιώδης δικαιοπραξία, η άσκηση του δικαιώματος για την καταγγελία αυτή υπόκειται στο γενικό περιορισμό του άρθρου 281 του Α.Κ.. Άρα, είναι άκυρη, ως καταχρηστική, η καταγγελία της ως άνω συμβάσεως, που γίνεται κατά προφανή υπέρβαση των ορίων της καλής πίστεως ή των χρηστών ηθών ή του κοινωνικού και οικονομικού σκοπού του δικαιώματος. «...Τέτοια υπέρβαση συντρέχει και όταν η καταγγελία έγινε διότι ο μισθωτός απέκρουσε σεξουαλική παρενόχλησή του εκ μέρους του εργοδότη ή προς συγκάλυψη της παρενοχλήσεως αυτής...»¹⁰¹.

Στην προκείμενη περίπτωση το Εφετείο με την προσβαλλόμενη απόφασή του, μεταξύ άλλων, δέχθηκε ότι δεν αποδείχθηκε ότι είχε χωρήσει σεξουαλική παρενόχληση της ενάγουσας από τον εκπρόσωπο της εναγομένης που ήταν πρόεδρος του διοικητικού συμβουλίου της και άρα δεν αποδείχθηκε ότι η προμνησθείσα καταγγελία έγινε διότι η ενάγουσα απέκρουσε τέτοια παρενόχληση και ούτε προς συγκάλυψη τέτοιας (μη γενόμενης) παρενοχλήσεως. Με βάση τις παραδοχές του αυτές, το Εφετείο εξέφερε τη νομική κρίση του ότι η ως άνω καταγγελία δεν είναι για τους ανωτέρω λόγους καταχρηστική, ενώ κατέληξε ότι ο ισχυρισμός «... Η προσφορά προσωπικού δώρου σημαντικής αξίας από τον εκπρόσωπο του εργοδότη στην υπάλληλο υπερβαίνει τα όρια της εθιμοτυπίας των κοινωνικών και οικογενειακών σχέσεων και αποτελεί έμμεση, αλλά σαφή εκδήλωση ερωτικού ενδιαφέροντος, που, εφ' όσον συντρέχουν και οι λοιποί όροι, συνιστά

¹⁰⁰ Ληξουριώτης, Ι. Ατομικές εργασιακές σχέσεις, 2005, σελ. 438

¹⁰¹ ΑΠ 1655/1999

σεξουαλική παρενόχληση...» είναι απορριπτέος ως απαράδεκτος. Τέλος, ο Άρειος Πάγος απορρίπτει τη θέση ότι αποκλείεται σεξουαλική παρενόχληση όταν η εργαζόμενη διατηρεί κοινωνικές και οικογενειακές σχέσεις με τον εργοδότη.

Περαιτέρω, με την ως άνω αρεοπαγίτικη απόφαση κρίθηκε ότι η σεξουαλική παρενόχληση συνιστά προσβολή της προσωπικότητας του εργαζομένου^{102, 103}, η προκαλούμενη δε ηθική βλάβη του παρενοχλούμενου μπορεί να θεωρηθεί ως μονομερής βλαπτική μεταβολή των όρων της εργασιακής σχέσης, ακόμα και αν δεν επιδιώκεται από τον εργοδότη ο εξαναγκασμός του παρενοχλούμενου υπαλλήλου σε αποχώρηση ή παραίτηση^{104, 105}.

Άλλη απόφαση του Αρείου Πάγου που ερευνά την σεξουαλική παρενόχληση εργαζομένου είναι η ΑΠ 84/2011. Σύμφωνα με την απόφαση αυτή «... Η καταγγελία της συμβάσεως εργασίας από τον εργοδότη είναι άκυρη, ως καταχρηστική, όταν υπαγορεύεται από ταπεινά ελατήρια που δεν εξυπηρετούν τον σκοπό του δικαιώματος, όπως συμβαίνει στις περιπτώσεις που η καταγγελία οφείλεται σε εμπάθεια, μίσος ή έχθρα ή σε λόγους εκδίκησης, συνεπεία προηγηθείσας νόμιμης, αλλά μη αρεστής στον εργοδότη συμπεριφοράς του εργαζομένου, ή όταν γίνεται για οικονομοτεχνικούς λόγους, δηλαδή για την αναδιοργάνωση της επιχείρησης του εργοδότη που καθιστά αναγκαία τη μείωση του προσωπικού, εφόσον οι λόγοι αυτοί είναι προσχηματικοί και υποκρύπτουν πράγματι μίσος, εμπάθεια ή κακοβουλία ή όταν είναι πραγματικοί αλλά δεν έγινε επιλογή των απολυομένων με αντικειμενικά κριτήρια (υπηρεσιακά ή κοινωνικά)...»¹⁰⁶.

Περαιτέρω, στην ως άνω απόφαση «Δεν συντρέχει, όμως, περίπτωση καταχρηστικής καταγγελίας όταν δεν υπάρχει για αυτή κάποια αιτία, αφού, εν όψει των όσων εκτέθηκαν για τον αναιτιώδη χαρακτήρα της καταγγελίας και την άσκηση αυτής καθ' υπέρβαση των ορίων του άρθρου 281 ΑΚ, για να θεωρηθεί η καταγγελία άκυρη ως καταχρηστική, δεν αρκεί ότι οι λόγοι που επικαλέσθηκε για αυτήν ο εργοδότης ήταν αναληθείς ή ότι δεν υπήρχε καμία εμφανής αιτία, αλλά απαιτείται η καταγγελία να οφείλεται σε συγκεκριμένους λόγους που πρέπει να επικαλεσθεί και να αποδείξει ο

¹⁰² Ληξουριώτης, Ι. Ατομικές εργασιακές σχέσεις, 2005, σελ. 439

¹⁰³ Εφαθ 5789/1998

¹⁰⁴ Ληξουριώτης, Ι. Ατομικές εργασιακές σχέσεις, 2005, σελ. 439

¹⁰⁵ Εφθεσ. 957/2001

¹⁰⁶ ΑΠ 84/2011

εργαζόμενος εξ αιτίας των οποίων η άσκηση του σχετικού δικαιώματος του εργοδότη υπερβαίνει προφανώς τα όρια που επιβάλλει το άρθρο 281 ΑΚ. Περαιτέρω, επί αγωγής που έχει ως αυτοτελές αίτημα την αναγνώριση της ακυρότητας της καταγγελίας της σύμβασης εργασίας, πρέπει κατά το άρθρ. 216 του Κ.Πολ.Δ. για το ορισμένο αυτής να εκτίθενται στο δικόγραφο της με πληρότητα και σαφήνεια τα περιστατικά που θεμελιώνουν την ακυρότητα.». Επίσης, «Η νομική αοριστία της αγωγής, η συνδεόμενη δηλαδή με τη νομική εκτίμηση του εφαρμοστέου κανόνα ουσιαστικού δικαίου, ελέγχεται ως παραβίαση από το άρθρ. 559 αρ. 1 του Κ.Πολ.Δ., αν το δικαστήριο για τον σχηματισμό της κρίσης του για τη νομική επάρκεια της αγωγής αξίωσε περισσότερα στοιχεία από όσα απαιτεί ο νόμος για τη θεμελίωση του δικαιώματος ή αρκέσθηκε σε λιγότερα, κρίνοντας αντίστοιχα νόμιμη ή μη στηριζόμενη στον νόμο την αγωγή...»

Τελικά, το Εφετείο «... Αφού δίκασε την έφεση που άσκησε η αναιρεσίβλητη κατά της πρωτόδικης απόφασης, με την οποία είχε γίνει δεκτή η αγωγή της αναιρεσείουσας κατά το μέρος που επικαλείτο την ακυρότητα της καταγγελίας της συμβάσεως εργασίας της λόγω καταχρηστικότητας συνισταμένης σε εμπάθεια ("εχθρότητα") του Δ/ντη Προσωπικού της αναιρεσίβλητης προς το πρόσωπό της...» δέχθηκε ότι η κρινόμενη αγωγή δεν είναι νόμιμη, διότι τα επικαλούμενα περιστατικά και ειδικότερα ότι «...Η καταγγελία της ατομικής της σύμβασης εργασίας είναι καταχρηστική και άκυρη, διότι έγινε παρότι αυτή ήταν η πλέον έμπειρη και ικανή υπάλληλος της εναγομένης και παρότι με συνέπεια και ευσυνειδησία ανελλιπώς πρόσφερε τις υπηρεσίες της χωρίς την παραμικρή διαμαρτυρία για την ποιότητα και ποσότητα της εργασίας της ... πλην όμως διότι δεν ήταν συμπαθής στον Διευθυντή Προσωπικού της εναγομένης Γ. Κ., ο οποίος ανεπιτυχώς είχε προσπαθήσει να την προσεγγίσει με υπερβολικά "φιλικό" τρόπο, χωρίς όμως να προσβάλλει την ανθρώπινη αξιοπρέπειά της, με αποτέλεσμα να της δημιουργηθεί έντονο πρόβλημα επικοινωνίας και ανασφάλειας, το οποίο την αποσπούσε αναίτια και δίχως να το επιθυμεί από το ενδιαφέρον για την εργασία της» και αληθή υποτιθέμενα, "ενόψει του ειδικότερου περιεχομένου τους για την έλλειψη οποιασδήποτε εμφανούς και δικαιολογημένης αιτίας (για την καταγγελία της συμβάσεως εργασίας) και ελλείψει ισχυρισμού της περί σεξουαλικής παρενοχλήσεως από το ανωτέρω κατονομαζόμενο διευθυντικό στέλεχος και εντεταλμένο όργανο της εναγομένης ανώνυμης εταιρείας, δεν περιάγουν την αντίστοιχη εργοδοτική συμπεριφορά της τελευταίας σε υπέρβαση και μάλιστα προφανή προς την καλή πίστη, τα χρηστά ήθη και τον κοινωνικοοικονομικό σκοπό για τον οποίο αναγνωρίζεται από την έννομη τάξη το σχετικό αυτής δικαίωμα...».

Σύμφωνα όμως με τον Άρειο Πάγο πρέπει να αναιρεθεί η ως άνω προσβαλλόμενη απόφαση, καθόσον το Εφετείο παραβίασε ευθέως το άρθρο 281 του ΑΚ, «...αξιόνοντας για τη νομική βασιμότητα της αγωγής, με την οποία η ακυρότητα της καταγγελίας ως καταχρηστικής θεμελιωνόταν σε εμπάθεια και έχθρα του προστηθέντος οργάνου της εργοδότης εταιρείας, περισσότερα στοιχεία, όπως εκείνο της σεξουαλικής παρενόχλησης...».

Η **τέταρτη (και τελευταία) ομάδα περιπτώσεων** προστασίας του δικαιώματος της προσωπικότητας του εργαζομένου αφορά **στην παραβίαση προσωπικών δεδομένων των εργαζομένων**. Εξαιρετικά ενδιαφέρον πρόσφατο παράδειγμα αποτελεί εδώ η ΑΠ 1/2017 της Ολομελείας, η οποία έκρινε, μεταξύ άλλων, τα κάτωθι ζητήματα: α) Αν τα επίμαχα ανασυρθέντα αρχεία και τα ηλεκτρονικά μηνύματα καλύπτονται από το δικαίωμα της ιδιωτικής ζωής και την προστασία των προσωπικών δεδομένων των εργαζομένων και β) αν η συνταγματική προστασία της ιδιωτικής ζωής και των προσωπικών δεδομένων έχουν εφαρμογή και στην περίπτωση που τα ανασυρθέντα αρχεία και τα ηλεκτρονικά μηνύματα δεν αφαιρέθηκαν από προσωπικό ηλεκτρονικό αρχείο των παραιτηθέντων πρώην υπαλλήλων της αναιρεσείουσας εταιρείας με διάρρηξη μυστικού κωδικού πρόσβασης, αλλά από τον σκληρό δίσκο των εταιρικών υπολογιστών, που αυτοί χρησιμοποιούσαν και τα οποία (ηλεκτρονικά μηνύματα) αφορούν αθέμιτες και επιζήμιες για τα συμφέροντα της επιχείρησης στην οποία εργάστηκαν πράξεις.

Σύμφωνα με την ως άνω απόφαση «...*Το Ευρωπαϊκό Δικαστήριο του Στρασβούργου έχει κρίνει ότι τηλεφωνήματα και η ηλεκτρονική αλληλογραφία από τον χώρο της δουλειάς ενδέχεται να θεωρηθούν ιδιαίτερες εκφάνσεις της ιδιωτικής ζωής του εργαζομένου και να προστατεύονται από το άρθρο 8 της ΕΣΔΑ. Το ίδιο και το Δικαστήριο της Ευρωπαϊκής Ένωσης (ΔΕΕ, πρώην ΔΕΚ), που, ενώ στην αρχή (1989) είχε αποφανθεί ότι το αντικείμενο της προστασίας του άρθρου 8 της ΕΣΔΑ "αφορά το πεδίο της ανάπτυξης της προσωπικής ελευθερίας του ατόμου και, επομένως, δεν μπορεί να επεκταθεί στους χώρους εμπορικών δραστηριοτήτων", στη συνέχεια (2008) προσέγγισε την ως άνω απόφαση του Δικαστηρίου του Στρασβούργου. Στην προκειμένη περίπτωση, τα ανασυρθέντα αρχεία, περιελάμβαναν όχι μόνον έγγραφα της εργοδότης αναιρεσείουσας, αλλά και (προσωπικά) ηλεκτρονικά μηνύματα και επιστολές, τις οποίες είχαν απευθύνει προς τρίτους--πελάτες της αναιρεσείουσας, ανταγωνιστές της,*

αλλά και αντιπροσωπευομένους από αυτήν--οι παραιτηθέντες πρώην υπάλληλοί της, προετοιμάζοντας την αποχώρησή τους. Αν και στενά συνδεδεμένη με την εμπορική και την εν γένει επιχειρηματική δραστηριότητα της αναιρεσείδουσας, η σχετική αλληλογραφία είναι "προσωπική" "ιδιωτική", δηλαδή εμπίπτει στην έννοια της "ιδιωτικής ζωής". Και τούτο, για το λόγο ότι η εν λόγω αλληλογραφία απέβλεπε στην εξυπηρέτηση των προσωπικών συμφερόντων των παραιτηθέντων υπαλλήλων (εις βάρος βέβαια των συμφερόντων της τελευταίας). Συνεπώς υπό τα δεδομένα αυτά, τα επίμαχα αρχεία αναφέρονται στην ιδιωτική ζωή των αναιρεσιβλήτων και εμπίπτουν στο πεδίο εφαρμογής του άρθρου 9 παρ.1 του Συντάγματος και 8 της ΕΣΔΑ...»¹⁰⁷.

Ειδικά, ως προς το δικαίωμα της προστασίας των προσωπικών δεδομένων, εν προκειμένω εκρίθη ότι «...Οι πληροφορίες, που περιλαμβάνονται στα ως άνω αρχεία, που ανασύρθηκαν από τους εταιρικούς υπολογιστές τους οποίους χρησιμοποιούσαν οι πρώην παραιτηθέντες υπάλληλοι, αν και αφορούσαν και την επιχειρηματική δράση της εργοδότης αναιρεσείδουσας εταιρείας και τις υποθέσεις της συνιστούν προσωπικά δεδομένα των υπαλλήλων. Και τούτο, για το λόγο ότι η ηλεκτρονική αυτή αλληλογραφία και ανταλλαγή των κρίσιμων πληροφοριών εξυπηρετεί προεχόντως τα προσωπικά συμφέροντα και σχέδια των υπαλλήλων... Συνεπώς, τα επίμαχα αρχεία πρέπει να χαρακτηρισθούν ως προσωπικά δεδομένα των υπαλλήλων και εμπίπτουν στο πεδίο εφαρμογής του άρθρου 9Α του Συντάγματος...»

Περαιτέρω, σύμφωνα με το σκεπτικό της ως άνω απόφασης «... Τα δικαιώματα της ιδιωτικής ζωής και της προστασίας των προσωπικών δεδομένων, δεν είναι απόλυτα. Όπως και κάθε άλλο συνταγματικό δικαίωμα, μπορούν να περιορισθούν αν συντρέχουν σοβαροί λόγοι δημόσιου συμφέροντος και αν η άσκησή τους προσβάλλει τα δικαιώματα των άλλων. Και τούτο, υπό τον όρο ότι δεν παραβιάζεται η αρχή της αναλογικότητας, την οποία το άρθρο 25 παρ.1 του Συντάγματος κατοχυρώνει πλέον ρητά... Εξάλλου, για να είναι νόμιμοι οι περιορισμοί των ατομικών δικαιωμάτων, θα πρέπει να είναι αντικειμενικοί και απρόσωποι και να προβλέπονται από τον νόμο, ο οποίος δεν χρειάζεται να είναι τυπικός. Τέλος, τα ατομικά δικαιώματα δεν προστατεύονται μόνον έναντι της πολιτείας και των οργάνων της, αλλά και έναντι ιδιωτών που τα προσβάλλουν, αφού πλέον, κατά την ως άνω παράγραφο 1 του ως άνω άρθρου 25 του Συντάγματος, "τα δικαιώματα ισχύουν και στις σχέσεις μεταξύ ιδιωτών

¹⁰⁷ΟΛΑΠ 1/2017

στις οποίες προσιδιάζουν". Πρόκειται για την λεγόμενη "τριτενέργεια" των συνταγματικών δικαιωμάτων, στην οποία εμπίπτει κατεξοχήν η σχέση εργοδότη και εργαζομένου...»

Ακόμα, σύμφωνα με το άρθρο 4 παρ.1 εδ. α. , β. και γ. του ν. 2472/1997, τα δεδομένα προσωπικού χαρακτήρα "για να τύχουν νόμιμης επεξεργασίας πρέπει: α) Να συλλέγονται κατά τρόπο θεμιτό και νόμιμο για καθορισμένους, σαφείς και νόμιμους σκοπούς και να υφίστανται θεμιτή και νόμιμη επεξεργασία εν όψει των σκοπών αυτών. β) Να είναι συναφή, πρόσφορα και όχι περισσότερα από όσα κάθε φορά απαιτείται εν όψει των σκοπών της επεξεργασίας. ". Έτσι ο σκοπός της συλλογής και επεξεργασίας δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα των εργαζομένων επιτρέπεται αποκλειστικά καταρχήν για τους σκοπούς που συνδέονται άμεσα με τη σχέση απασχόλησης και την οργάνωση της εργασίας. Η διαπίστωση της "συμβατότητας" μεταξύ της συλλεγόμενης πληροφορίας και της σχέσης απασχόλησης δεν μπορεί να γίνει σε αφηρημένη βάση αλλά θα πρέπει να γίνεται κάθε φορά στάθμιση *in concreto* των συμφερόντων των εργαζομένων και των δικαιωμάτων των εργοδοτών, λαμβάνοντας υπόψη ζητήματα όπως το είδος της εργασίας για την οποία γίνεται η συλλογή και επεξεργασία των προσωπικών δεδομένων ή το εάν η συλλογή και επεξεργασία γίνεται κατά το στάδιο της πρόσληψης ή το στάδιο της λειτουργίας της σχέσης εργασίας. Τα δεδομένα προσωπικού χαρακτήρα πρέπει να είναι συναφή, πρόσφορα και όχι περισσότερα από όσα κάθε φορά χρειάζονται, ενόψει των σκοπών επεξεργασίας. Η συλλογή και επεξεργασία πρέπει να γίνεται κατά τέτοιο τρόπο, ώστε να επεμβαίνει όσο το δυνατόν λιγότερο στην προσωπική ζωή του εργαζόμενου, με ηπιότερα μέσα επίτευξης του σκοπού για τον οποίο συγκεντρώνονται οι πληροφορίες. Για να είναι νόμιμη η επεξεργασία θα πρέπει να διενεργείται για τον σκοπό για τη θεραπεία του οποίου αποσκοπεί και όχι για άλλο σκοπό (ΣτΕ 1616/2012). Εξάλλου, το άρθρο 5 παρ.1 του ως άνω ν. 2472/1997 ορίζει: "Επεξεργασία δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα επιτρέπεται μόνο όταν το υποκείμενο των δεδομένων έχει δώσει τη συγκατάθεσή του". Ο θεμελιώδης όμως αυτός κανόνας, ότι δηλαδή δεν επιτρέπεται η συλλογή και επεξεργασία προσωπικών δεδομένων, χωρίς τη συναίνεση του υποκειμένου, δεν είναι απόλυτος. Έτσι ο ίδιος ο ν. 2472/1997 -ο οποίος επαναλαμβάνει, εν προκειμένω, την κοινοτική Οδηγία 95/46/EK -ορίζει στο άρθρο 5 παρ.2 α. έως ε. ότι, κατ. εξαίρεση, επιτρέπεται η επεξεργασία προσωπικών δεδομένων, χωρίς την συγκατάθεση του υποκειμένου, οσάκις αυτή "είναι απολύτως αναγκαία για την ικανοποίηση του εννόμου συμφέροντος που επιδιώκει ο υπεύθυνος

επεξεργασίας.....και υπό τον όρο ότι τούτο υπερέχει προφανώς των δικαιωμάτων και συμφερόντων των προσώπων στα οποία αναφέρονται τα δεδομένα και δεν θίγονται οι θεμελιώδεις ελευθερίες αυτών. Έτσι η προστασία των προσωπικών δεδομένων δεν εξικνείται μέχρι της πλήρους απαγορεύσεως της επεξεργασίας τους, αλλά στη θέσπιση όρων και προϋποθέσεων, υπό τις οποίες είναι επιτρεπτή η επεξεργασία τους, ούτως ώστε να επιτευχθεί μία δίκαιη ισορροπία μεταξύ της προστασίας του δικαιώματος αυτού, και της ικανοποίησης και άλλων συνταγματικά κατοχυρωμένων δικαιωμάτων (ΣτΕ 1616/2012, ΣτΕ 2254/2005), όπως είναι το δικαίωμα της έννομης προστασίας (άρθρο 20 παρ.1 Συντάγματος) και της επιχειρηματικής ελευθερίας (άρθρα 5 και 106 παρ.2 Συντάγματος). Τέτοιο έννομο συμφέρον αποτελεί η άσκηση της οικονομικής ελευθερίας του εργοδότη καθώς και η άσκηση δικαιώματος ενώπιον δικαστηρίου και ιδίως η περίπτωση ,κατά την οποία τα στοιχεία που ζητούνται είναι αναγκαία για την αναγνώριση, άσκηση ή υπεράσπιση δικαιώματος. Χαρακτηριστικό παράδειγμα αποτελεί η προσκόμιση των προσωπικών δεδομένων από τον εργοδότη ενώπιον του δικαστηρίου και διοικητικών ή ανεξάρτητων αρχών για την υπεράσπιση των δικαιωμάτων του.

Ειδικότερα, όπως έχει κρίνει κατ. επανάληψη η Αρχή Προστασίας Δεδομένων, η χρήση ενώπιον δικαστηρίου προσωπικών δεδομένων που έχουν συλλεγεί χωρίς προηγούμενη συναίνεση του ενδιαφερομένου είναι θεμιτή αν "ο επιδιωκόμενος σκοπός της προάσπισης των δικαιωμάτων δεν μπορεί να επιτευχθεί με άλλα ηπιότερα μέσα" (Αρχή Προστασίας Δεδομένων, 8/2005, 9/2005 και 57/2009). Στην προκειμένη περίπτωση, τα κρίσιμα αρχεία περιλαμβάνουν έγγραφα και άλλα στοιχεία τα οποία οι πρώην υπάλληλοι της αναιρεσείουσας συντάζαν, απέστειλαν ή και παρέλαβαν στον χώρο εργασίας τους με χρήση εταιρικών υπολογιστών. Επί πλέον, δεν χρησιμοποιούσαν προσωπική ηλεκτρονική διεύθυνση, αλλά εταιρική, την οποία η αναιρεσείουσα τους είχε παραχωρήσει για τις ανάγκες της εργασίας τους. Ακόμη δεν τέθηκε ζήτημα επιτήρησης ή καθ. οιονδήποτε τρόπο παρακολούθησης των παραιτηθέντων πρώην υπαλλήλων της αναιρεσείουσας, κατά τη διάρκεια της εργασίας τους. Ελέγχθηκαν απλώς εκ των υστέρων οι εταιρικοί υπολογιστές μετά την αποχώρησή τους και την άρνησή τους να παραδώσουν τα αρχεία που χρησιμοποιούσαν στην αναιρεσείουσα εργοδότηριά τους.

Εξάλλου, τα κρίσιμα δεδομένα δεν ήταν "ευαίσθητα" κατά την έννοια του ν.2472/1997 (άρθρο 2 περ. β.). Η συλλογή και επεξεργασία τους από την αναιρεσείουσα δεν απέβλεπε μόνο στην προστασία των δικαιωμάτων και συμφερόντων της (άρθρο 5 παρ.1 του Συντάγματος) αλλά στην διασφάλιση της εμπορικής πίστης και, εν τέλει, στην

προστασία του ελεύθερου ανταγωνισμού. Πράγματι, η απόδειξη ενώπιον δικαστηρίου της άνω αθέμιτης και επιζήμιας για την αναιρεσείουσα συμπεριφοράς που επέδειξαν οι πρώην υπάλληλοι της αναιρεσείουσας, στο πλαίσιο της άσκησης των υπηρεσιακών καθηκόντων τους, δεν μπορεί να συγκριθεί με την αποκάλυψη στοιχείων της καθαρά προσωπικής ζωής τους, όπως θα ήταν, για παράδειγμα, οι ερωτικές προτιμήσεις τους, τα θρησκευτικά τους πιστεύω και οι φιλοσοφικές η πολιτικές τους πεποιθήσεις. Γιατί, αν και η συμπεριφορά αυτή ανάγεται στην προσωπική ζωή τους, η προετοιμασία του επαγγελματικού μέλλοντος των εν λόγω υπαλλήλων βρίσκεται προδήλως στην περιφέρεια του δικαιώματος της ιδιωτικής ζωής, δηλαδή σε πολύ μεγάλη απόσταση από τον πυρήνα της τελευταίας. Επομένως, η αποκάλυψη των κρίσιμων δεδομένων για την άσκηση του δικαιώματος της δικαστικής προστασίας της εργοδότης αναιρεσείουσας (άρθρο 20 παρ.1 Συντάγματος), προκειμένου να διασφαλισθεί το δικαίωμα της επιχειρηματικής ελευθερίας της (άρθρα 5 και 106 παρ.2 Συντάγματος) είναι καθ. όλα θεμιτή, η δε, κατά τα άρθρα 9 και 9 Α του Συντάγματος και το άρθρο 8 της ΕΣΔΑ, επίκληση των πρώην υπαλλήλων της αναιρεσείουσας των δικαιωμάτων στην ιδιωτική ζωή και την προστασία των προσωπικών δεδομένων, είναι αθέμιτη, αφού η άσκησή τους προσβάλλει δικαιώματα της αναιρεσείουσας που υπερέχουν προφανώς. Τέτοια δικαιώματα ήταν τα δικαιώματα της αναιρεσείουσας, που απορρέουν από το άρθρο 5 παρ.1 Συντάγματος και γενικότερα η διασφάλιση της εμπορικής πίστης και του ελεύθερου ανταγωνισμού, που η αποτελεσματική υπεράσπισή τους ενώπιον δικαστηρίου (άρθρο 20 παρ.1 Συντάγματος), επέβαλε την απόδειξη της αντισυμβατικής, αθέμιτης και επιζήμιας για την αναιρεσείουσα συμπεριφοράς των αναιρεσιβλήτων πρώην υπαλλήλων της. Άρα η ανάσυρση των κρίσιμων αρχείων από τους εταιρικούς υπολογιστές που αυτοί χρησιμοποιούσαν και η χρήση τους ενώπιον δικαστηρίου ήταν νόμιμη...».

Τέλος, ενδιαφέρον παρουσιάζει και η μειωηφούσα άποψη: Εν προκειμένω, «...Παραβιάστηκαν το απόρρητο της επικοινωνίας, το δικαίωμα σεβασμού της ιδιωτικής ζωής και το δικαίωμα της πληροφοριακής αυτοδιάθεσης του δευτέρου αναιρεσιβλήτου, με τη γνώση και απόκτηση από την αναιρεσείουσα (και με τη γνώση όσων τρίτων συμμετείχαν στην ανάκτηση) του προαναφερόμενου πληροφοριακού υλικού, χωρίς τη συγκατάθεσή του και χωρίς την τήρηση της διαδικασίας για άρση του απορρήτου της επικοινωνίας. Συνακολούθως, τα σχετικά έγγραφα που αποκτήθηκαν με αυτόν τον τρόπο και προσκομίστηκαν από την αναιρεσείουσα με επίκληση για την απόδειξη των αγωγικών ισχυρισμών της, αποτελούν παράνομα αποδεικτικά μέσα. Δεν

συνέτρεχε δε στην προκείμενη υπόθεση θεμιτή περίπτωση για κατ. εξαίρεση χρήση των παρανόμων αυτών αποδεικτικών μέσων χάριν προστασίας του δικαιώματος της επιχειρηματικής ελευθερίας της αναιρεσείουσας και απόδειξης της αγωγικής απαίτησής της για αδικοπρακτική αποζημίωση από τη συμπεριφορά των αναιρεσιβλήτων υπαλληλικών στελεχών της, καθόσον από τη συγκριτική στάθμιση των συγκρουομένων δικαιωμάτων και αγαθών των διαδίκων μερών και με βάση την αρχή της αναλογικότητας, ο αποκλεισμός της χρήσης των εν λόγω αποδεικτικών μέσων, κατά τη γνώμη της μειοψηφίας, δεν οδηγεί σε ιδιαίτερα σοβαρή προσβολή των δικαιωμάτων της αναιρεσείουσας, η οποία να συνιστά ταυτόχρονα και προσβολή της ανθρώπινης αξίας κατά την έννοια του άρθρου 2 παρ. 1 του Σ., ώστε να επιβάλλεται η μη εφαρμογή της απαγορευτικής επιταγής του άρθρου 19 παρ. 3 του Σ. Επομένως, το Εφετείο δεν παραβίασε τις διατάξεις του άρθρου 19 του Σ. (ή και άλλες διατάξεις του Σ. ή ουσιαστικού νόμου, αυτεπαγγέλτως ερευνητέες στην αναιρετική δίκη, κατά το άρθρο 562 παρ. 4 ΚΠολΔ) και ορθά δεν έλαβε υπόψη τα επίμαχα αποδεικτικά μέσα, που η αναιρεσείουσα επικαλέστηκε και προσκόμισε για την απόδειξη της αγωγής της κατά των αναιρεσιβλήτων, οι δε σχετικοί λόγοι αναίρεσης που παραπέμφθηκαν στην Ολομέλεια έπρεπε να απορριφθούν ως αβάσιμοι....»

ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ

Κατά τη νομολογία του Αρείου Πάγου, βασιζόμενη ως επί το πλείστον στις γενικές διατάξεις του Αστικού Κώδικα, η προσωπικότητα του εργαζομένου προστατεύεται καταρχήν σύμφωνα με το άρθρο 57 επ. του Αστικού Κώδικα. Ειδικότερη, δε, διάταξη του ΑΚ, στην οποία στηρίζεται η υποχρέωση του εργοδότη για σεβασμό της προσωπικότητας του εργαζομένου είναι αυτή του άρθρου 662 ΑΚ, η οποία καθιερώνει την υποχρέωση προνοίας του εργοδότη προς τους εργαζόμενους. Αυτή η υποχρέωση προνοίας του εργοδότη κατά το άρθρο 662 ΑΚ σύμφωνα με τον Άρειο Πάγο (ΟΛΑΠ 13/1987)¹⁰⁸ είναι ευρύτερη από τη στενή διατύπωση του άρθρου αυτού (άρθρο 57 του ΑΚ), περιλαμβάνει δε, την προστασία τόσο της ηθικής και της προσωπικότητας του εργαζομένου εντός της εκμετάλλευσης-επιχείρησης, όσο και το σεβασμό ευρύτερα της προσωπικότητας του, όπως ανωτέρω στην παρούσα διπλωματική εργασία οι εκφάνσεις της προστασίας αναλύονται διεξοδικά.

Η δε υποχρέωση προνοίας του εργοδότη προστατεύει εντονότερα την προσωπικότητα του εργαζομένου από αυτήν της διατάξεως του άρθρου 57 ΑΚ, διότι δεν υποχρεώνει τον εργοδότη μόνο να άρει την προσβολή και να μην επαναληφθεί αυτή στο μέλλον, αλλά επιτάσσει επιπροσθέτως τον εργοδότη να προβεί στις απαιτούμενες ενέργειες για την προστασία και το σεβασμό της προσωπικότητας του εργαζομένου, όπως αρμόζει στον κατ' εξοχήν προσωπικό χαρακτήρα της έννομης σχέσης της εργασίας. Ως εκ τούτου, τυχόν παράνομη συμπεριφορά του εργοδότη που προσβάλει την προσωπικότητα του εργαζομένου μπορεί να επιφέρει βλαπτική μεταβολή των όρων της συμβάσεως εργασίας (ΑΠ 1332/1984, ΑΠ 1502/1982 κλπ)¹⁰⁹, η δε απαγορευμένη μονομερής βλαπτική μεταβολή της συμβάσεως εργασίας περιλαμβάνει όχι μόνο την πρόκληση υλικής ζημίας, αλλά και ηθικής (ΟΛΑΠ 13/1987, ΑΠ 1332/1984, ΑΠ 1502/1982, ΑΠ 1532/1980)¹¹⁰.

Κατά την ΟΛΑΠ 13/1987, ο εργαζόμενος υφίσταται ηθική ζημία λόγω του κατ' εξοχήν προσωπικού χαρακτήρα της σύμβασης εργασίας από τυχόν «...βάνανση ή προσβλητική της προσωπικότητάς του συμπεριφορά του εργοδότη ή του προσώπου που

¹⁰⁸ΕΕΔ 1987 τ. 46^{ος}, ΝΟΒ τ. 36^{ος}

¹⁰⁹ΕΕΔ 1987 τ. 46^{ος}

¹¹⁰ΕΕΔ 1987 τ. 46^{ος}, ΝΟΒ τ. 36^{ος}

το αντιπροσωπεύει αυτόν στην διεύθυνση της επιχειρήσεώς του...», ακόμα και αν αυτή η συμπεριφορά δεν προέρχεται από «...δόλια προαίρεση του εργοδότη για βλαπτική μεταβολή ή για εξαναγκασμό του εργαζομένου για αποχώρηση από την υπηρεσία...», αρκεί το γεγονός ότι αυτή η συμπεριφορά (του εργοδότη) δημιούργησε καλόπιστα και αντικειμενικά τέτοιες εργασιακές συνθήκες για τον εργαζόμενο, ώστε η συνέχιση της εργασίας του στον χώρο της επιχειρήσεως του εργοδότη να έχει καταστεί αδύνατη ή δυσχερής λόγω είτε της έλλειψης πνεύματος αμοιβαίας κατανόησης και συνεργασίας, είτε λόγω και της ηθικής μείωσης της προσωπικότητας του εργαζομένου. Έτσι κατά τα άρθρα 57, 200, 288, 351, 648, 662, 663 του ΑΚ σε συνδυασμό με τα άρθρα 7 του ν. 2112/1920 και 5 παρ. 3 του ν. 3198/1955, κατά την ΟΛΑΠ 13/1987, ο Άρειος Πάγος δέχεται ότι μονομερής και βλαπτική μεταβολή των όρων της σύμβασης εργασίας για τον εργαζόμενο υφίσταται όταν η μεταβολή δεν προκαλεί μόνο υλική ζημία, αλλά και ηθική ζημία, η οποία περιλαμβάνει και την προσβολή της προσωπικότητας του εργαζομένου, η δε μεταβολή αυτή δεν επάγεται αυτή καθ' εαυτή την λύση της σύμβασης εργασίας, δύναται όμως ο εργαζόμενος να θεωρήσει αυτή (την μονομερή μεταβολή κατά τα ανωτέρω) ως άτακτη καταγγελία της σύμβασης εργασίας και να απαιτήσει την κατ' άρθρο 3 του ν. 2112/1920 αποζημίωση.

Η προσβολή της προσωπικότητας του εργαζομένου παρέχει σε αυτόν (τον εργαζόμενο) το δικαίωμα να απαιτήσει αποζημίωση λόγω της ηθικής βλάβης που του προκλήθηκε από τον εργοδότη (ΑΠ 1076/1985¹¹¹, ΟΛΑΠ 898/1985¹¹² κ.λ.π.) σύμφωνα με τ' άρθρα 59 και 932 του ΑΚ, εφόσον πρόκειται για αδικοπραξία. Όπως προκύπτει, κατά την πάγια νομολογία του Αρείου Πάγου, η μονομερής βλαπτική μεταβολή της συμβάσεως εργασίας από τον εργοδότη συνιστά κατ' άρθρο 281 ΑΚ καταχρηστική άσκηση του διευθυντικού δικαιώματος, η οποία δύναται να δημιουργεί και αδικοπρακτική ευθύνη αυτού (του εργοδότη) κατ' άρθρο 914 ΑΚ (ΑΠ 1387/1992). Τυχόν βλαπτική μεταβολή των όρων της σύμβασης εργασίας δεν επιφέρει κατ' ανάγκη και ηθική βλάβη για τον εργαζόμενο^{113, 114}.

¹¹¹ΕΕΔ 1986 τ. 45^{ος}

¹¹²ΕΕΔ 1986 τ. 45^{ος}

¹¹³ΕΕΔ 1987 τ. 46^{ος}

¹¹⁴ΑΠ 542/1992

Η καταχρηστική άσκηση του διευθυντικού δικαιώματος του εργοδότη κατά τρόπο που υπερβαίνει προφανώς τα όρια που επιβάλλουν η καλή πίστη ή τα χρηστά ήθη ή ο κοινωνικός ή οικονομικός σκοπός του δικαιώματος (άρθρο 281 ΑΚ) συνιστά μονομερή βλαπτική μεταβολή της σύμβασης εργασίας του μισθωτού, κατά την έννοια του άρθρου 7 του ν. 2112/1920. Σε περίπτωση μονομερούς βλαπτικής μεταβολής των όρων της σύμβασης εργασίας, κατά κατάχρηση του διευθυντικού δικαιώματος του εργοδότη, η οποία μεταβολή προκαλεί άμεση ή έμμεση υλική ή ηθική βλάβη, με την προσβολή της προσωπικότητας του εργαζομένου, ο εργαζόμενος δικαιούται να ζητήσει, εκτός των άλλων, όπως προκύπτει από το συνδυασμό των διατάξεων των άρθρων 57, 59, 281, 648, 652, 914 και 932 ΑΚ και 7 του ν. 2112/1920, χρηματική ικανοποίηση για την ηθική βλάβη που υπέστη. Άλλωστε, τυχόν μονομερής βλαπτική μεταβολή των όρων της σύμβασης εργασίας βάσει καταχρηστικής άσκησης του διευθυντικού δικαιώματος του εργοδότη ως πράξη παράνομη συνιστά και αδικοπραξία κατ' άρθρο 914 ΑΚ και ως εκ του ο ζημιωθείς δικαιούται να αιτηθεί αποζημίωση για την περιουσιακή ζημία την οποία υπέστη κατ' άρθρο 298 ΑΚ, αλλά και χρηματική ικανοποίηση λόγω ηθικής βλάβης (ΟΛΑΠ 11/2007¹¹⁵, ΑΠ 589/2012¹¹⁶).

Ο Άρειος Πάγος έχει κρίνει ότι από τον συνδυασμό των διατάξεων των άρθρων 7 παρ. 1 του ν. 2112/1920, 648, 652, 656, 349 έως 351 ΑΚ και 5§3 του ν. 3198/1955 προκύπτει ότι η μονομερής βλαπτική μεταβολή των όρων της σύμβασης εργασίας που επιχειρείται από τον εργοδότη δεν συνεπάγεται αφ' εαυτής τη λύση της εργασιακής συμβάσεως, αλλά παρέχει στον εργαζόμενο το δικαίωμα είτε να τη θεωρήσει ως άτακτη καταγγελία της συμβάσεως και να απαιτήσει την καταβολή της νόμιμης αποζημίωσης, είτε να εμμένει στη σύμβαση αξιώνοντας την τήρηση των συμφωνηθέντων όρων (*pacta sunt servanda*).

Όμως, εάν ο εργοδότης αποκρούει την προσφερόμενη με τους όρους αυτούς εργασία καθίσταται υπερήμερος και ο εργαζόμενος δικαιούται να απαιτήσει την καταβολή των αποδοχών υπερημερίας, κατά το άρθρο 656 ΑΚ, ή την ικανοποίηση κάποιας άλλης αξίωσης που συνδέεται με αυτήν την υπερημερία του εργοδότη (ΑΠ

¹¹⁵ΟΛΑΠ 11/2007

¹¹⁶ΑΠ 589/2012

542/1992¹¹⁷). Περαιτέρω, από το συνδυασμό των διατάξεων των άρθρων 57, 59, 281, 288, 648, 652, 914, 932 του ΑΚ, 2§1, 5§1 και 22§1 και 2 του Σ., κατά την ΑΠ 542/1992, προκύπτει ότι εάν η βλαπτική μεταβολή των όρων της συμβάσεως εργασίας υπό τις περιστάσεις, υπό τις οποίες επιχειρείται, είναι αντίθετη προς την καλή πίστη και ενέχει καταχρηστική ενάσκηση του διευθυντικού δικαιώματος που έχει ως αποτέλεσμα την παράνομη προσβολή της προσωπικότητας του εργαζομένου, ο εργαζόμενος δύναται να αξιώσει από τον υπαίτιο, εκτός των άλλων, και χρηματική ικανοποίηση για την ηθική βλάβη που υπέστη από τον υποβιβασμό και την ανεπίτρεπτη επαγγελματική του μείωση.

Μάλιστα, σύμφωνα με την ΑΠ 254/2012, από τις διατάξεις των άρθρων 57, 59, 330, 299, 932, 914, 281, 648, 672 του ΑΚ, 5§1 και 22§1 του Σ., εάν η καταγγελία της σύμβασης εργασίας από τον εργοδότη συντελέστηκε υπό συνθήκες παράνομης και υπαίτιας προσβολής της προσωπικότητας του εργαζομένου (συγκεκριμένα, όπως επί λέξει, αναφέρεται στην ως άνω απόφαση: «...μείωση της υπολήψεως αυτού ως εργαζομένου, καθώς και της επαγγελματικής δραστηριότητάς του, ενόψει του είδους της εργασίας και του ιδιαίτερα έντονου συμφέροντος αυτού για πραγματική απασχόληση...») ή που συνιστούν (οι συνθήκες) αδικοπραξία, στην έννοια της οποίας, κατά την ΑΠ 254/2012, συμπεριλαμβάνεται και η καταχρηστική καταγγελία από την πλευρά του εργοδότη, ο εργοδότης μπορεί να υποχρεωθεί να καταβάλει στον εργαζόμενο και χρηματική ικανοποίηση λόγω ηθικής βλάβης, το ποσό της οποίας καθορίζεται από το δικαστήριο κατ' εύλογη κρίση¹¹⁸.

Η νομολογία του Αρείου Πάγου κρίνει ότι τυχόν επιλήψιμη συμπεριφορά του εργοδότη προς τον εργαζόμενο, η οποία προσβάλλει την προσωπικότητά του, τότε στον δεύτερο παρέχεται πέρα από το δικαίωμα του να θεωρήσει αυτή ως άτακτη καταγγελία λόγω μονομερούς και βλαπτικής μεταβολής των όρων της σύμβασης εργασίας και να απαιτήσει την νόμιμη αποζημίωση κατά τις διατάξεις του άρθρου 3 του ν. 2112/1920, και δικαίωμα να αξιώσει χρηματική ικανοποίηση λόγω ηθικής βλάβης (ΟΛΑΠ 1076/1985¹¹⁹, ΟΛΑΠ 13/1987¹²⁰).

¹¹⁷ ΑΠ 542/1992

¹¹⁸ ΑΠ 254/2012

¹¹⁹ ΕΕΔ 1986 τ. 45^{ος}

¹²⁰ ΕΕΔ 1987 τ. 46^{ος}

Από τα ανωτέρω προκύπτει η υποχρέωση του εργοδότη να εκδηλώνει με πράξεις (αλλά και με παραλείψεις) το σεβασμό προς την προσωπικότητα του εργαζομένου, αλλά και να προστατεύει αυτήν (την προσωπικότητα) έναντι προσβολών ακόμα και από τρίτους. Ο σεβασμός αυτός απορρέει από την σύμβαση εργασίας (ακόμα δε και αν αυτή είναι άκυρη) καθώς και από τον αμιγώς προσωπικό χαρακτήρα της έννομης σχέσης αυτής. Η δε υποχρέωση σεβασμού της προσωπικότητας του εργαζομένου θεμελιώνεται τόσο στο άρθρο 57 ΑΚ, όσο και στα άρθρα 200, 288 και 662 ΑΚ, αλλά και στα άρθρα 2§1, 5§1, 22§1 του Σ. σε συνδυασμό και με το άρθρο 25§1 του Σ.

Ειδικότερα, ο σεβασμός της προσωπικότητας του εργαζομένου εξειδικεύεται κυρίως στο άρθρο 662 ΑΚ, το οποίο καθιερώνει την υποχρέωση προνοίας του εργοδότη προς τους εργαζόμενους τόσο επί υλικών όσο και επί των άυλων στοιχείων που προσδιορίζουν την προσωπικότητα του εργαζομένου¹²¹. Η υποχρέωση προνοίας περιλαμβάνει, εκτός των άλλων, και την φροντίδα από την πλευρά του εργοδότη για την προστασία της ηθικής και της προσωπικότητας του εργαζομένου από οποιαδήποτε προσβολή (ανεξαρτήτως υπαιτιότητας του εργοδότη) και προστατεύει εντονότερα την προσωπικότητα του εργαζομένου επιβάλλοντας όχι μόνο αποχή από τυχόν βλαπτικές ενέργειες και προσβολές, αλλά και επιτάσσοντας τον εργοδότη να λάβει όλα εκείνα τα απαραίτητα μέτρα που κατατείνουν στην προστασίας της (ΟΛΑΠ 13/1987)¹²².

Ο εργαζόμενος σε περίπτωση προσβολής της προσωπικότητας του, κατά την νομολογία του Αρείου Πάγου, δύναται από τον συνδυασμό των άρθρων 57, 59 ΑΚ, 914 και 932 ΑΚ να απαιτήσει να παύσει η προσβολή ή/και να μην επαναληφθεί στο μέλλον αυτή, να ζητήσει να αποκατασταθεί τυχόν ηθική βλάβη που υπαιτίως του προξενήθηκε, αλλά και να ζητήσει να αποκατασταθεί η τυχόν ζημία που υπαιτίως του προξενήθηκε κατά τις διατάξεις περί αδικοπραξίας (914 ΑΚ).

Επιπλέον, κατά την αρεοπαγитική νομολογία, η προσβολή της προσωπικότητας του εργαζομένου και η ως εκ τούτου αθέτηση της υποχρέωσης προνοίας του εργοδότη συνιστά μονομερή βλαπτική μεταβολή των όρων της σύμβασης εργασίας.

¹²¹ΕΕΔ 2003 τ. 62^{ος}

¹²²ΕΕΔ 1987 τ.46^{ος}

Κατά συνέπεια, ο εργαζόμενος δύναται να θεωρήσει ότι η αθέτηση της υποχρέωσης προνοίας του εργοδότη ισοδυναμεί με άρνηση αποδοχής προσηκόντως της εργασίας και ότι ο εργοδότης καθίσταται αυτοδικαίως υπερήμερος δανειστής της παροχής της εργασίας (άρθρο 351 ΑΚ) και, για τον λόγο αυτό, δύναται ο εργαζόμενος να διακόψει την παροχή της εργασίας μέχρι να αρθεί η υπερημερία του εργοδότη, να απαιτήσει τον μισθό του για το διάστημα της υπερημερίας (άρθρο 656 ΑΚ), να ασκήσει το δικαίωμα επίσχεσης της εργασίας (άρθρο 325 ΑΚ), αλλά και να απαιτήσει τον μισθό του για το διάστημα της υπερημερίας (άρθρο 656 ΑΚ).

Εναλλακτικά, ο εργαζόμενος δύναται να θεωρήσει την ως άνω αθέτηση της υποχρέωσης προνοίας του εργοδότη ως άτακτη καταγγελία της σύμβασης εργασίας και να απαιτήσει τη νόμιμη αποζημίωση, κατά τις διατάξεις του άρθρου 3 του ν. 2112/1920, να αξιώσει χρηματική ικανοποίηση λόγω ηθικής βλάβης και αποκατάσταση τυχόν περιουσιακής του ζημίας λόγω προσβολής της προσωπικότητάς του. Όταν δε η σύμβαση εργασίας είναι ορισμένου χρόνου ο εργαζόμενος δικαιούται να την καταγγείλει και να ζητήσει κατ' άρθρο 673 ΑΚ ως αποζημίωση τους μισθούς του υπολειπομένου χρόνου της σύμβασης και να αξιώσει χρηματική ικανοποίηση λόγω ηθικής βλάβης και αποκατάσταση τυχόν περιουσιακής του ζημίας λόγω προσβολής της προσωπικότητάς του.

ΑΝΤΙ ΕΠΙΛΟΓΟΥ

Στην παρούσα μελέτη καταβλήθηκε προσπάθεια να αναδειχθεί η έννοια της προστασίας του δικαιώματος του εργαζομένου όπως αυτή διαμορφώθηκε από την ελληνική θεωρία και τη νομολογία του Αρείου Πάγου.

Φαίνεται ότι το δικαίωμα της προσωπικότητας του εργαζομένου απασχόλησε και συνεχίζει να απασχολεί τα ελληνικά δικαστήρια. Κυρίως από τα παραδείγματα της νομολογίας του Α.Π. που εκτέθηκαν στο πέμπτο κεφάλαιο της μελέτης κατέστη σαφής ο τρόπος με τον οποίο το Ανώτατο Δικαστήριο ενεργοποίησε τα άρθρα 57-59 του ΑΚ, ώστε να καταφέρει μέσω αυτών να καταπολεμήσει την προσβολή της προσωπικότητας του εργαζόμενου και να προστατεύσει τον πυρήνα της προσωπικότητας του.

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

- Βλαστός, Σ. Επίτομο ατομικό εργατικό δίκαιο. Εκδόσεις: ANT. N. ΣΑΚΚΟΥΛΑΣ, 2001
- Βλαστός, Σ. Η ατομική σύμβαση εργασίας. Εκδόσεις: Δίκαιο & Οικονομία, Π. N. ΣΑΚΚΟΥΛΑΣ, 2004
- Βλαστός, Σ. Ατομικές εργασιακές σχέσεις. Ουσιαστικά και δικονομικά ζητήματα. Εκδόσεις: ANT. N. ΣΑΚΚΟΥΛΑΣ, 2005
- Γεωργιάδης, Α. Γενικές Αρχές Αστικού Δικαίου. Εκδόσεις: ANT. N. ΣΑΚΚΟΥΛΑΣ, 2002
- Γεωργιάδης, Α. & Σταθόπουλος, Μ. Αστικός Κώδιξ. Κατ' άρθρο ερμηνεία. Εκδόσεις: Δίκαιο & Οικονομία, Π. N. ΣΑΚΚΟΥΛΑΣ
- Γκούτος, Χ. Εργατικό Δίκαιο (Εισαγωγή. Ατομική σχέση εργασίας). Εκδόσεις: Ε. & Α. Αναστασίου, Αθήνα, 1999
- Δαγτόγλου, Π., Συνταγματικό Δίκαιο. Ατομικά δικαιώματα, Β' τ., Αθήνα - Κομοτηνή, Σάκκουλα, 2005
- Δημαρέλλης, Κ. Θεμελιώδεις αρχές του πειθαρχικού δικαίου. Εκδόσεις Σάκκουλα: Αθήνα- Θεσσαλονίκη, 2016
- Καζάκος, Α. Κανονισμοί εργασίας, πειθαρχικό δίκαιο και απολύσεις. Εκδόσεις: ΣΑΚΚΟΥΛΑ, 2009
- Καρακατσάνης, Α. και Γαρδίκας, Σ. Ατομικό εργατικό δίκαιο. Εκδόσεις: ANT. N. ΣΑΚΚΟΥΛΑΣ, 1995
- Καρακώστας, Ι. Το δίκαιο της προσωπικότητας. Αθήνα: Νομική Βιβλιοθήκη, 2012
- Κουκιάδης, Ι. Εργατικό δίκαιο. Ατομικές εργασιακές σχέσεις και το δίκαιο της ευελιξίας της εργασίας. Εκδόσεις: ΣΑΚΚΟΥΛΑΣ, 2017
- Λαδάς, Δ. Το δικαίωμα της προσωπικότητας του εργαζομένου. Συμβολή στο Δίκαιο της Εκμετάλλευσης. Αθήνα: Νομική Βιβλιοθήκη, 2018
- Λεβέντης Γ. και Παπαδημητρίου Κ. Ατομικό εργατικό δίκαιο. Εκδόσεις: Δελτίο Εργατικής Νομοθεσίας, 2011
- Ληξουριώτης, Ι. Ατομικές εργασιακές σχέσεις. Εκδόσεις: Νομική Βιβλιοθήκη, 2005

- Παναγοπούλου-Κουτνατζή, Φ. Ζητήματα συνταγματικότητας στην εξ αποστάσεως σχολική εκπαίδευση. ΕφημΔΔ - 3/2020
- Παπανικολάου, Π. Περί των ορίων της προστατευτικής παρεμβάσεως του δικαστή στη σύμβαση. Εκδόσεις: ANT. N. ΣΑΚΚΟΥΛΑ, ΑΘΗΝΑ-ΚΟΜΟΤΗΝΗ 1991
- Παπανικολάου, Π. Μεθοδολογία του Ιδιωτικού Δικαίου και Ερμηνεία των Δικαιοπραξιών. Εκδόσεις: ANT. N. ΣΑΚΚΟΥΛΑ Ε.Ε, ΑΘΗΝΑ 2000
- Παπαδημητρίου, Κ. Ατομικό εργατικό δίκαιο. Εκδόσεις: Νομική Βιβλιοθήκη, 2021
- Τζανετάτος-Τραυλός, Δ. Συνδικαλιστική δράση στην επιχείρηση και σύνταγμα. Εκδόσεις: ANT. N. ΣΑΚΚΟΥΛΑ, 1984
- ΕΕΔ 1986 τ. 45^{ος}
- ΕΕΔ 1987 τ.46^{ος}
- ΕΕΔ 2003 τ. 62^{ος}

ΗΛΕΚΤΡΟΝΙΚΕΣ ΠΗΓΕΣ

- Αρχή Προστασίας Δεδομένων. Επεξεργασία δεδομένων εργαζομένων. Ανάκτηση από https://www.dpa.gr/el/enimerwtiko/thematikes_enotites/eidikoiskopoi/ergasiakessxeseis/epexergasia_dedomenwn_ergazomenwn_ergasiakes (τελευταία πρόσβαση στις 20-11-2021)
- Μανιτάκης, Α. Η πρωταρχικότητα του Αστικού Δικαίου έναντι του Συνταγματικού (Βιβλιοκρισία του βιβλίου του Ιωάννη. Καράκωστα, το «Δίκαιο της Προσωπικότητας», Νομική Βιβλιοθήκη, 2012). Ανάκτηση από <https://www.constitutionalism.gr/2375-i-prwtarhikotita-toy-astikoy-dikaioy-enanti-toy-sy/> (τελευταία πρόσβαση στις 07-11-2021)
- Παναγοπούλου-Κουτνατζή, Φ. Σύνταγμα και ιδιωτική ζωή/Δεκάλεπτα Μαθήματα για το Σύνταγμα (17^ο video-podcast). Ανάκτηση από <https://www.syntagmawatch.gr/trending-issues/syntagma-kai-idiwtiki-zvh-dekalepta-mathimata-gia-to-syntagma-17o-video-podcast/> (τελευταία πρόσβαση στις 07-11-2021)

- Παναγοπούλου-Κουτνατζή, Φ. Νομικά ζητήματα επί των ιχνηλατών. Ανάκτηση από <https://www.syntagmawatch.gr/trending-issues/nomika-zhthmata-epi-twn-ixnhlatwn-cookies/> (τελευταία πρόσβαση στις 07-11-2021)
- Παναγοπούλου-Κουτνατζή, Φ. Η προστασία των προσωπικών δεδομένων στην εποχή του κορωνοϊού. Ανάκτηση από <https://www.syntagmawatch.gr/trending-issues/i-prostasia-ton-prosopikon-dedomenon-stin-epoxi-toukoronoiou/> (τελευταία πρόσβαση στις 07-11-2021)
- Παναγοπούλου-Κουτνατζή, Φ. Νόμος 4624/2019 και Εφαρμογή GDPR: Πολλά υποσχόμενος, αλλά παράλληλα καθυστερημένος. Ανάκτηση από <https://www.syntagmawatch.gr/trending-issues/nomos-4624-2019-kai-efarmogi-gdpr-polla-yposchome/nos-alla-parallila-kathysterimenos/> (τελευταία πρόσβαση στις 15-11-2021)
- Τράπεζα Νομικών Πληροφοριών Δικηγορικού Συλλόγου Αθηνών ΙΣΟΚΡΑΤΗΣ
- Τράπεζα Νομικών Πληροφοριών ΝΟΜΟΣ

ΝΟΜΟΘΕΣΙΑ

- Ο νέος Γενικός Κανονισμός 679/2016 για την Προστασία Δεδομένων Προσωπικού Χαρακτήρα (GDPR)
- Ν. 4624/2019

ΝΟΜΟΛΟΓΙΑ

- ΜΕφΘεσσ 1127/2017
- ΕφΑθ 6690/2003
- ΑΠ 1136/2017
- ΑΠ 1356/2001
- ΑΠ 195/2015
- ΑΠ 624/2015
- ΟΛΑΠ 9/2011
- ΑΠ 315/2014
- ΑΠ 1046/2012
- ΑΠ 1205/2009
- ΑΠ 1285/2010

- ΑΠ 254/2012
- ΑΠ 69/2015
- ΑΠ 287/2015
- ΑΠ 803/2015
- ΑΠ 1655/1999
- ΕΦ Αθ 1139/2007
- ΕΦ ΘΕΣΣΑΛ (ΜΟΝ) 1196/2020
- ΕΦ Αθ 5789/1998
- ΕΦ Θεσ 957/2001
- ΑΠ 84/2011
- ΟΛΑΠ 1/2017
- ΟΛΑΠ 11/2007
- ΑΠ 589/2012
- ΑΠ 542/1992
- ΟΛΑΠ 13/1987 (ΕΕΔ 1987 τ. 46^{ος}, ΝΟΒ τ. 36^{ος})
- ΟΛΑΠ 1076/1985 (ΕΕΔ 1986 τ. 45^{ος})
- ΟΛΑΠ 898/1985 (ΕΕΔ 1986 τ. 45^{ος})