

ΕΓΓΡΑΦΟ ΓΙΑ ΤΟΥΣ ΜΕΤΑΚΙΝΟΥΜΕΝΟΥΣ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΥΣ ΟΔΗΓΟΥΣ

Τόπος παροχής της εργασίας είναι ο συγκεκριμένος χώρος στον οποίο ο εργαζόμενος έχει την υποχρέωση, αλλά και το δικαίωμα συγχρόνως, να προσφέρει την εργασία του.

Ο τόπος εργασίας συνήθως καθορίζεται είτε με συμφωνία του εργοδότη και του μισθωτού (όρος της ατομικής σύμβασης εργασίας), είτε με κανόνες δικαίου διαφόρου επιπέδου, όπως νόμος, ΣΣΕ ή διαιτητική απόφαση, εσωτερικός κανονισμός εργασίας, είτε από τη φύση της παρεχόμενης εργασίας από την οποία μπορεί να προκύπτει ότι ο τόπος παροχής εργασίας του εργαζόμενου είναι μία ή περισσότερες εκμεταλλεύσεις του εργοδότη, ή περισσότερες εδαφικές περιοχές, σε περίπτωση που ο εργαζόμενος έχει προσληφθεί για να παρέχει την εργασία του σε περισσότερους του ενός τόπους (υπηρεσίες φύλαξης, υπηρεσίες καθαριότητας, περιοδεύων πωλητής κ.λ.π).

Για τους μετακινούμενους εργαζόμενους (οδηγοί), θέση εργασίας αποτελεί εκτός των άλλων το όχημα το οποίο χρησιμοποιούν και κάθε χώρος όπου εκτελούν δραστηριότητες που συνδέονται με τη διενέργεια της μεταφοράς προσώπων ή πραγμάτων (Π.Δ167/06).

Ο τόπος παροχής εργασίας δεν συμπίπτει αναγκαστικά με την έδρα της εργοδοτικής επιχείρησης, και είναι δυνατό να καθορισθεί ως τόπος εργασίας, η περιοχή μιας πόλης ή μιας ευρύτερης διοικητικής περιφέρειας (π.χ νομού) ή τμήματος αυτής, ή και περισσότερων τέτοιων περιοχών. Ως τόπος εργασίας μπορεί να συμφωνηθεί και όλη η Επικράτεια ή χώρες του εξωτερικού (ανάλογα με το περιεχόμενο της σχέσης εργασίας, την οργανωτική και γεωγραφική δομή της επιχείρησης).

Ο καθορισμός του τόπου παροχής εργασίας αποτελεί τον βασικό προσδιοριστικό παράγοντα για το δικαίωμα του εργαζόμενου να λάβει εκτός έδρας αποζημίωση για εργασία σύμφωνα με την ΥΑ 21091/46 Οικονομικών και Εργασίας.

Επίσης η μεταβολή του τόπου παροχής εργασίας, συχνά αποτελεί αιτία διένεξης μεταξύ εργοδότη και εργαζόμενου και λόγο προσφυγής του εργαζόμενου στα Δικαστήρια για βλαπτική μεταβολή των όρων εργασίας.

Ο εργοδότης ασκώντας το διευθυντικό του δικαίωμα κατά το άρθρο 652 ΑΚ που του παρέχει την δυνατότητα να ρυθμίζει κάθε θέμα αναγόμενο στην οργάνωση και λειτουργία της επιχείρησης του για την προσφορότερη πραγματοποίηση των σκοπών της, δικαιούται να προσδιορίζει και τον τόπο απασχόλησης του μισθωτού εφόσον βέβαια το δικαίωμα αυτό στην συγκεκριμένη περίπτωση δεν αποκλείεται ή δεν περιορίζεται από ειδική διάταξη νόμου ή από ατομική σύμβαση εργασίας ή η άσκησή του δεν υπερβαίνει τα όρια του άρθρου 281 ΑΚ.

Διαρκούσης της εργασιακής σχέσης ενδέχεται να μεταβληθεί ο τόπος παροχής εργασίας του μισθωτού και να καθορισθεί νέος μόνιμος τόπος

εκτελέσεως της εργασίας. Αυτό συμβαίνει συνήθως στις περιπτώσεις μεταφοράς της εκμετάλλευσης ή στις περιπτώσεις μετάθεσης του μισθωτού. Όταν μεταφέρεται η επιχείρηση ή η εκμετάλλευση, αν ο νέος τόπος εργασίας δεν απέχει πολύ από τον παλιό, έχει κριθεί νομολογιακά ότι οι μισθωτοί υποχρεούνται να παρέχουν την εργασία τους στο νέο τόπο, εκτός αν η μεταβολή του τόπου εργασίας επιβαρύνει τους μισθωτούς οικονομικά, ή επιμηκύνει τον χρόνο μετάβασης και επιστροφής τους από τις νέες εγκαταστάσεις της εκμετάλλευσης, ο δε εργοδότης δεν αναλαμβάνει την μεταφορά τους με μεταφορικά δικά του μέσα, ή δεν υποβάλλεται στην καταβολή πρόσθετης δαπάνης.

Σε ότι αφορά την μεταβολή του τόπου εργασίας με την διαδικασία της μετάθεσης τονίζουμε ότι αυτό μπορεί να γίνει καταρχήν με συμφωνία των μερών (εργοδότη-εργαζόμενου) ακόμη και με σιωπηρή αποδοχή από την πλευρά του μισθωτού. Εξάλλου, μπορεί και επιτρέπεται να συμφωνηθεί και το αμετάθετο του μισθωτού, ή κάτι τέτοιο να προκύπτει εμμέσως από τις περιστάσεις. Όμως αν δεν έχει συμφωνηθεί ρητώς ή σιωπηρώς η δυνατότητα μετάθεσης ή όχι του μισθωτού, τότε ο εργοδότης δύναται αλλά και δικαιούται να μεταθέσει τον μισθωτό βάσει του διευθυντικού του δικαιώματος. Αρκεί η ενέργεια αυτή να μην υπερβαίνει τα όρια της καλής πίστης του άρθρου 281 ΑΚ, δηλαδή να μην είναι καταχρηστική.

Σύμφωνα με την νομολογία των Δικαστηρίων, κατάχρηση δικαιώματος στα ζητήματα των μεταθέσεων συντρέχει στις περιπτώσεις που βλάπτονται προσωπικές ή οικογενειακές ανάγκες του μισθωτού, όπως και όταν παραβιάζονται θεμελιώδεις αρχές της αρχαιότητας ή της ηλικίας του μισθωτού. Κατάχρηση επίσης δικαιώματος συντρέχει όταν οι μεταθέσεις γίνονται όχι από οργανωτικές ή άλλες ανάγκες της επιχείρησης αλλά για λόγους που αφορούν στο πρόσωπο του μισθωτού, για λόγους εκδίκησης, για λόγους συνδικαλιστικής δράσης ή τέλος για να εξαναγκασθεί ο μισθωτός σε παραίτηση.

Σύμφωνα με το άρθρο 2 του ΠΔ 88/99, χρόνο εργασίας αποτελεί κάθε περίοδος κατά τη διάρκεια της οποίας ο εργαζόμενος ευρίσκεται στην εργασία στη διάθεση του εργοδότη και ασκεί τη δραστηριότητα ή τα καθήκοντά του. Επομένως ο χρόνος μετάβασης του εργαζόμενου από την κατοικία του στον τόπο εργασίας και η επιστροφή του από την εργασία, δεν αποτελεί χρόνο εργασίας, δηλαδή εκπλήρωσης από αυτόν υποχρέωσης κατά την έννοια της ανωτέρω διάταξης αλλά και του άρθρου 652 ΑΚ, έναντι του εργοδότη.

Ο συγκεκριμένος χρόνος (μετάβαση-επιστροφή) διατίθεται από τον εργαζόμενο, ο οποίος καθορίζει και τη διάρκειά του με την επιλογή της κατοικίας, για να καταστεί δυνατή η εκπλήρωση της υποχρέωσής του προς παροχή εργασίας.

Σε κάθε περίπτωση όμως, τα παραπάνω χρονικά διαστήματα μπορούν να αποτελούν χρόνο εργασίας εφόσον αυτό συμφωνηθεί από εργοδότη και εργαζόμενο στα πλαίσια της ελευθερίας των συμβάσεων (άρθρο 361 ΑΚ).

Τέλος υπενθυμίζουμε την υποχρέωση του εργοδότη, να διατηρεί αναρτημένο στον τόπο εργασίας του μισθωτού, πίνακα προσωπικού και ωρών εργασίας (άρθρο 16 του Ν.2874/2000).