

ΣΥΣΧΕΤΙΣΗ ΚΑΝΟΝΙΣΜΟΥ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΚΑΙ ΠΡΑΚΤΙΚΗΣ ΤΗΣ ΕΚΜΕΤΑΛΛΕΥΣΕΩΣ

Αλεξάνδρα Κοψίνη

Δικηγόρος - Μ.Δ.Ε. Νομικής Αθηνών

Με τον όρο «εκμετάλλευση» εννοείται η συνένωση σε *οργανική ενότητα* προσώπων, τεχνικών μέσων ή εγκαταστάσεων και άυλων αγαθών προς επιδίωξη ορισμένου *εργασιακού - τεχνικού* (δηλ. παραγωγικού) σκοπού¹. Βασικό χαρακτηριστικό της εκμετάλλευσης είναι η οργανική ενότητα που πρέπει να υπάρχει μεταξύ των προσώπων και των τεχνικών μέσων, ώστε να διασφαλίζεται η πραγματοποίηση του εργασιακού - τεχνικού σκοπού². Οργανική ενότητα σημαίνει ακριβώς ότι τα πρόσωπα δηλ. ο φορέας της εκμεταλλεύσεως και το προσωπικό και τα τεχνικά μέσα όπως (εγκαταστάσεις, μηχανήματα, άυλα αγαθά, πρώτες ύλες κ.λπ. είναι κατά τέτοιο τρόπο οργανωμένα, ώστε να επιτυγχάνουν την πραγματοποίηση του εργασιακού - τεχνικού σκοπού.

Με τον όρο «επιχείρηση» εννοείται ο *κερδοσκοπικός* ή γενικότερα *οικονομικός σκοπός*. Δηλ. *επιχείρηση* είναι η συνένωση προσώπων, τεχνικών μέσων και άυλων αγαθών προς επιδίωξη ορισμένου *κερδοσκοπικού ή γενικότερα οικονομικού* σκοπού, εκτός από τον εργασιακό - τεχνικό³.

Ο κανονισμός εργασίας αποτελεί το γραπτό δίκαιο από το οποίο δημιουργούνται δικαιώματα και υποχρεώσεις μεταξύ εργοδότη και εργαζομένων⁴. Για τους κανονισμούς εργασίας, που αφορούν όλους τους εργαζόμενους με σχέση ιδιωτικού δικαίου προβλέπουν οι κάτωθι διατάξεις⁵:

α) ν.δ. 3789/1857, β) ν.δ. 385/1969, γ) ν.δ. 972/1971, δ) β.δ. 24.6.58, που αφορά τη κατάρτιση, διαδικασία, υποβολή, κύρωση και δημοσιότητα των κανονισμών εργασίας, ε) β.δ. 179/1970 και 711/1970, στ) π.δ. 1156/1977, ζ) άλλες διατάξεις ειδικών νόμων ή διαταγμάτων, που αφορούν π.χ. ΟΣΕ, ΕΛΤΑ, ΟΤΕ, ΔΕΗ, η) η απόφαση του υπουργού Εργασίας αρ. 4778/899/1958, που αφορά τον ορισμό παραβόλου για την υποβολή και έγκριση των κανονισμών εργασίας, θ) το εδ. α' της παρ. 4 του άρθρου 12 του ν. 1767/1988.

Το ν.δ. 3789/57 είναι το βασικό νομοθέτημα των κανονισμών εργασίας.

1. *Αγαλλοπούλου Χρ.*, «Εισαγωγή εις το Εργατικό Δίκαιον», 1958, σ. 65, *Λεβέντη Γ.*, «Συλλογικό Εργατικό Δίκαιο», Εκδ. ΔΕΝ, Αθήνα 1996, σ. 457 επ., *του ιδίου*, «Ομαδικές απολύσεις», ΔΕΝ (γνμ.) 1992, σ. 1217, ΑΠ (ολομ.), 12/1987, σ. 754.

2. *Λεβέντη Γ.*, «Συλλογικό Εργατικό Δίκαιο», Εκδ. ΔΕΝ, Αθήνα 1996, σ. 457 επ., με υποσ. αρ. 2.

3. *Λεβέντη Γ.*, ΔΕΝ, 1992, σ. 1218 επ., ΑΠ (ολομ.) 12/1987, σ. 754, ΑΠ 81/1971 (ολομ.) ΔΕΝ 1977, σ. 584 επ.

4. *Χαλαμάνη Αν.*, «Οι κανονισμοί εργασίας», ΔΕΝ 44 (1980), σ. 1185.

5. *Του ιδίου*, ό.π., σ. 1186 επ.

Σύμφωνα με το άρθρο 1 § 1 του ν.δ. 3789/57 «επιχειρήσεις, εκμεταλλεύσεις ή εργασίες εν γένει», ανεξάρτητα από τη νομική τους μορφή και από το αν ανήκουν σε φυσικό ή νομικό πρόσωπο, εφ' όσον απασχολούν προσωπικό μεγαλύτερο των 70 ατόμων έχουν υποχρέωση να καταρτίζουν κανονισμό εργασίας. Μάλιστα με απόφαση του Υπουργού Εργασίας είναι δυνατόν να επεκτείνεται η υποχρέωση αυτή και σε επιχειρήσεις, εκμεταλλεύσεις ή εργασίες που απασχολούν προσωπικό κάτω των 70 όχι όμως μικρότερο των 40 ατόμων.

Η *κατάρτιση* των κανονισμών εργασίας του ν.δ. 3789/57 γίνεται από τον εργοδότη. Δεν απαιτείται κατά το ν.δ. 3789/57 η σύμφωνη γνώμη του προσωπικού που αφορά τον κανονισμό. Παρέχεται όμως η ευχέρεια στην «οικεία» συνδικαλιστική οργάνωση των εργαζομένων να προσφύγει ενώπιον του Τμήματος Κανονισμών Εργασίας, κατά των διατάξεων του κανονισμού που αντίκεινται στους νόμους ή στα εκτελεστικά τους διατάγματα ή υπουργικές αποφάσεις⁶. Προκειμένου να αποκτήσει ο κανονισμός ισχύ, απαιτείται *κύρωση* από τη Διοίκηση. Η κύρωση του κανονισμού γίνεται για τις ιδιωτικές επιχειρήσεις ή εκμεταλλεύσεις από το νομάρχη και ενεργείται από τις κατά τόπους επιθεωρήσεις εργασίας⁷, ενώ για τις επιχειρήσεις - εκμεταλλεύσεις που ανήκουν ή ασκούνται από το Δημόσιο καθώς και για τις επιχειρήσεις - εκμεταλλεύσεις των Δήμων, Κοινοτήτων, ΝΠΔΔ και των Τραπεζών, η κύρωση γίνεται με κοινή απόφαση του Υπουργ. Εργασίας και του Υπουργού που ασκεί την εποπτεία⁸. Η Διοίκηση που ασκεί το δικαίωμα κυρώσεως δεν δικαιούται να τροποποιεί τους υποβαλλόμενους κανονισμούς, αλλά μόνο να τους εγκρίνει ή να μην τους εγκρίνει⁹, μπορεί όμως να κάνει υποδείξεις για την αναμόρφωσή τους¹⁰. Κατά τη διαδικασία της κυρώσεως η Διοίκηση ελέγχει τόσο τη *νομιμότητα* όσο και τη *σκοπιμότητα* των διατάξεων του κανονισμού. Κατά τον έλεγχο της νομιμότητας εξετάζεται αν οι διατάξεις του κανονισμού είναι σύμφωνες με το Σύνταγμα, τις ΔΣΕ, τους νόμους, υπουργικές αποφάσεις κ.ο.κ. Παράνομες τυχόν διατάξεις – που δεν εντοπίζονται κατά τον έλεγχο νομιμότητας – δεν θεραπεύονται αλλά παραμένουν ανίσχυρες, γιατί προσκρούουν σε ανώτερες ιεραρχικά κανόνες δικαίου¹¹. Κατά τον έλεγχο της σκοπιμότητας εξετάζεται η ουσιαστική ορθότητα¹² των διατάξεων του κανονισμού. Η ισχύς του κανονισμού

6. Άρθρο 2 § 3 ν.δ. 3789/1957.

7. Άρθρο 68 § 1 π.δ. 1156/1977.

8. Άρθρο 2 § 1 ν.δ. 3789/1957.

9. ΣτΕ 414/1965, ΔΕΝ 1965, σ. 225.

10. ΣτΕ 2056/1967, ΔΕΝ 1967, σ. 1.

11. *Καρακατσάνη Αλ.* - *Γαρδίκια Στ.*, «Ατομικό Εργατικό Δίκαιο», Εκδ. Αντ. Ν. Σάκκουλα, Αθήνα - Κομοτηνή 1995, σ. 405

12. *Χαλαμάνη Αν.*, «Ο κανονισμός εργασίας, κατάρτιση, περιεχόμενο και σχέση με την πρακτική της εκμεταλλεύσεως», ΕΕργΔ 52 (1993), σ. 626.

αρχίζει μετά την κύρωση και εφ' όσον τηρηθεί ο όρος δημοσιότητας του νόμου, εφ' όσον δηλ. ο κανονισμός αναρτηθεί και είναι «ανά πάσαν στιγμήν ανηρτημένος εις εμφανή και προσιτά δια του εργαζομένους σημεία του τόπου εργασίας»¹³.

Σκοπός των κανονισμών εργασίας, όπως τονίζεται και στην εισηγητική έκθεση του ν.δ. 3789/1957¹⁴, είναι να «εξασφαλίσουν όρους δίκαιους...» δηλαδή να ρυθμίζουν τις διαμορφούμενες εργασιακές σχέσεις κατά την εκτέλεση, οι οποίες και αποτελούν το αντικείμενο των κανονισμών στο στάδιο της εκτελέσεώς τους.

Ως παραδείγματα τέτοιων όρων αναφέρονται συνήθως¹⁵, ο καθορισμός της ενάρξεως, λήξεως και των διακοπών (διαλειμμάτων) της εργασίας, η αναγγελία της προελεύσεως και της αποχωρήσεως από την εργασία, ο έλεγχος της παρουσίας, η σωματική έρευνα των μισθωτών, η υποχρέωση στολής, η απαγόρευση του καπνίσματος, η ρύθμιση της συμπεριφοράς των εργαζομένων μεταξύ τους καθώς και απέναντι στον εργοδότη, ο καθορισμός της παροχής των αδειών κατά τις διατάξεις του νόμου, διατάξεις για την πρόληψη εργατικών ατυχημάτων και την πυρασφάλεια καθώς και διατάξεις που αναφέρονται στην εσωτερική οργάνωση και λειτουργία της εκμεταλλεύσεως.

Πρακτική είναι ο σταθμός και ομοιόμορφος χειρισμός από τον εργοδότη ορισμένων ζητημάτων, που ανάγονται στις σχέσεις του με τους μισθωτούς, ο οποίος μπορεί να χρησιμεύσει ως τεκμήριο υπάρξης σιωπηράς συμφωνίας μεταξύ τους, που να επρόκειτο για εφαρμογή ενός δεσμευτικού κανόνα¹⁶. Πρακτική είναι δυνατό να αποκρυσταλλωθεί σε διάφορα θέματα, όπως το ωράριο, και η τοποθέτησή του στο 24ωρο, ο μισθός, ο τρόπος αμοιβής, ο χρόνος καταβολής του μισθού, ζητήματα τάξεως και συμπεριφοράς, οι προαγωγές, η οικειοθελής καταβολή από τον εργοδότη των ασφαλιστικών εισφορών ή του φόρου του μισθωτού¹⁷.

Για τη νομική φύση της πρακτικής επικρατεί η άποψη της συμβατικής υφής¹⁸. Σύμφωνα με την άποψη αυτή, η συμπεριφορά του εργοδότη, λ.χ. η παροχή που σταθερά χορηγεί, περιέχει πρόταση σε κάθε μέλος του προσωπικού χωριστά για τη

13. Άρθρο 1 § 2 ν.δ. 3789/1957.

14. Λεβέντη Γ., «Συλλογικό Εργατικό Δίκαιο», 1996, σ. 466, με υποσ. 2 και αναφορά σε ΕΕργΔ (1957), σ. 1136.

15. Βασιλείου Βασ., «Οι κανονισμοί εργασίας κατά του νέου Νόμου (ν.δ. 3789/1957)», ΕΕργΔ 16 (1957), σ. 1313 επ., Αγαλλοπούλου Χρ., «Οι κανονισμοί εργασίας», ΕΕργΔ 17 (1958), σ. 953 επ., Καρδαρά Αθ., «Οι κανόνες του δικαίου της εργασίας και η σχέσις των προς την συλλογικήν σύμβασιν εργασίας», Εκδ. Αντ. Ν. Σάκκουλα, 1978, σ. 208 επ.

16. Ζερδέλη Δ., «Η πρακτική της εκμεταλλεύσεως», ΕΕργΔ 46, (1987), σ. 753, Καρακατσάνη Αλ. - Γαρδίκια Στ., ό.π., σ. 420 επ.

17. Του ιδίου, ό.π., σ. 807.

18. Καρακατσάνη Αλ. - Γαρδίκια Στ., «Ατομικό Εργατικό Δίκαιο», 1995, σ. 423 επ. με υποσ. αρ. 1.

σύναψη συμβάσεως πάνω στο συγκεκριμένο θέμα, η οποία ανάλογα τροποποιεί ή συμπληρώνει τη σύμβαση εργασίας του. Ο μισθωτός, πάλι, δεν έχει υποχρέωση να αποδεχθεί την πρόταση ρητά, μπορεί να το κάνει σιωπηρά, πράγμα που συμπεραίνεται από τις περιστάσεις, λ.χ. από το γεγονός ότι παίρνει την παροχή¹⁹.

Παράλληλα με τη γνώμη αυτή, υποστηρίζονται και απόψεις που βλέπουν την πρακτική ως αυτοτελή πηγή του δικαίου των εργασιακών σχέσεων, εξωδικαιοπρακτική και με κανονιστική ενέργεια. Με τις απόψεις αυτές το θέμα μεταφέρεται στη γενική θεωρία του δικαίου, στο χώρο για τις πηγές του δικαίου.

Στη χώρα μας στη θεωρία επικρατεί η άποψη, που δέχεται τη (σιωπηρή) συμβατική θεμελίωση της πρακτικής²⁰ ή την κατατάσσει στις συναλλακτικές συνήθειες, που ερμηνεύουν ή συμπληρώνουν τη σύμβαση κατά τα άρθρα 200 και 288 ΑΚ²¹.

Για τη θεμελίωση της δεσμευτικής ενέργειας της πρακτικής στη Γερμανία υποστηρίζεται η θεωρία της «εμπιστοσύνης»²², η απαγόρευση της αντιφατικής συμπεριφοράς (*venire contra factum proprium*). Κατά τη θεωρία αυτή, η διαρκής δέσμευση του εργοδότη στο μέλλον στηρίζεται στην ανάγκη να προστατευθεί η δικαιολογημένη εμπιστοσύνη των μισθωτών ότι η μέχρι τώρα σταθερή και ομοιόμορφη συμπεριφορά του θα συνεχιστεί αναλλοίωτη και στο μέλλον· η διακοπή της θα ήταν ενέργεια αντιφατική και θα προσέκρουε στις αρχές της καλής πίστης. Δηλαδή, η δέσμευση από την πρακτική στηρίζεται εξωδικαιοπρακτικά – από το νόμο, άρθρα 281 και 288 ΑΚ – και όχι στη βούληση των μερών²³.

Η πειστικότερη άποψη υποστηρίζει την κανονιστική ισχύ της πρακτικής²⁴. Οι υποστηρικτές της ξεκινούν από την παραδοχή ότι αποτελεί πραγματικότητα η παραγωγή αυτόνομου δικαίου μέσα στους επιμέρους κοινωνικούς σχηματισμούς, αδιάφορο αν τη δικαιοπλαστική τους ικανότητα τους την παραχωρεί ή τους την αναγνωρίζει το κράτος ή τους εξουσιοδοτεί σχετικά, και ανιχνεύουν προς αυτήν την κατεύθυνση.

Από τα παραπάνω συνάγεται, ότι ο κανονισμός ως ιδιότυπη μορφή γραπτού δικαίου στην εκμετάλλευση έχει άμεση δεσμευτικότητα, αποβλέπει στην εύρυθμη λειτουργία της εκμεταλλεύσεως και ρυθμίζει τους τυπικούς όρους εργασίας. Η

19. ΑΠ 685/1984, ΕΕργΔ 44 (1985), σ. 819, ΑΠ 660/1984, ΕΕργΔ 44 (1985), σ. 819.

20. Αγαλλοπούλου Χρ., «Εισαγωγή εις το Εργατικό Δίκαιον», 1958, σ. 74, Γκούτου Χαρ., «Εργατικό Δίκαιο - Γενική Εισαγωγή», Αθήνα 1994, σ. 138, Αηζουριώτη Ι., Σχόλιο ΕΕργΔ 49 (1990), σ. 606, 608.

21. Καρακατσάνη Αλ. - Γαρδίκια Στ., «Ατομικό Εργατικό Δίκαιο», ό.π., σ. 424 επ. με υποσ. αρ. 2 και αναφορά σε Αγαλλόπουλο και Καλομοίρη «Εργατικό Δίκαιο», σ. 57, 58.

22. Καρακατσάνη Αλ. - Γαρδίκια Στ., ό.π., σ. 423 επ. με υποσ. αρ. 4 και αναφορά σε Zöllner - Lortz.

23. Ζερδελή Δ., ό.π., σ. 807 επ.

24. Καρακατσάνη Αλ. - Γαρδίκια Στ., ό.π., σ. 426 με υποσ. αρ. 1 και αναφορά σε Βερροϊόπουλο, ΕΕργΔ 14 (1955), σ. 1028, Σταμούλη, «Το διευθυντικό δικαίωμα», σ. 179 επ. και Τσατήρη, «Η επιχειρησιακή συνήθεια», ΕΕργΔ 48 (1989), σ. 659.

πρακτική έχει και αυτή συλλογικό χαρακτήρα, όπως ο κανονισμός, είναι συνήθως επίδομα, δηλαδή παροχή, που δεν είναι πάντοτε βέβαιο, ότι συνδράμει την εύρυθμη λειτουργία, αλλά απλά βελτιώνει τις αποδοχές, ρυθμίζοντας και ουσιαστικούς όρους της εργασίας (οικειοθελείς παροχές). Έτσι, ο μεν κανονισμός όπως προαναφέρθη αποβλέπει στην εύρυθμη λειτουργία της επιχειρήσεως, ενώ οι ρυθμίσεις της πρακτικής χαρακτηρίζονται από τα υποκείμενα κριτήρια των εργαζομένων και των εργοδοτών.

Όσον αφορά το ζήτημα ισχύος μεταξύ συγκρούσεως κανονισμού εργασίας και πρακτικής θα πρέπει να γίνει σύγκριση ως προς την ιεραρχική κλίμακα των αυτόνομων πηγών. Επειδή, λοιπόν, ο κανονισμός ιεραρχικά βρίσκεται σε κατώτερη βαθμίδα από τη σ.σ.ε., αλλά στην ίδια με την πρακτική θα μπορούσε να εφαρμοσθεί η αρχή της τάξεως²⁵. Τούτο συνεπάγεται την τροποποίηση προγενέστερου κανονισμού με μεταγενέστερη πρακτική ακόμη και επί το δυσμενέστερο για τους εργαζόμενους.

Κατά μια δεύτερη άποψη²⁶, ο κανονισμός δεν επιτρέπεται να τροποποιήσει δυσμενώς την πρακτική, καθώς η τελευταία εντάσσεται στην ατομική σ.σ.ε. της οποίας οι όροι υπερισχύουν έναντι δυσμενέστερων συλλογικών σ.σ.ε. βάσει της αρχής της ευνοϊκότερης ρύθμισης²⁷, και τυχόν επιβολή όρων δυσμενέστερων, θα αποτελούσε μονομερή βλαπτική μεταβολή της ατομικής σ.σ.ε. Ωστόσο, όσον αφορά την αντίθετη περίπτωση, δηλ. ευνοϊκότερη ρύθμιση της πρακτικής που τροποποιεί τον κανονισμό, γίνεται δεκτό ότι υπάρχει περιορισμός τέτοιας δυνατότητας, για το λόγο ότι εξαιτίας της αλληλεξάρτησης των σχέσεων στην εκμετάλλευση, η πρακτική ευνοϊκότερης μεταχείρισης ορισμένων μισθωτών ενδέχεται να έχει ως συνέπεια τη χειροτέρευση της θέσης άλλων συναδέλφων τους. Μπορεί να γίνει δεκτή, εάν αφορά όλους του εργαζόμενους και όχι μεμονωμένους

25. Καρακατσάνη Αλ. - Γαρδίκια Στ., «Η πρακτική», σ. 85 επ., ΝοΒ 18, σ. 131, ΕΕργΔ 28, σ. 294, αφού ο ίδιος υπέρμαχος της κανονιστικής φύσης της πρακτικής αρνείται να θεωρήσει το περιεχόμενο της ως σύνολο ατομικών όρων εργασίας και να δεχθεί την εφαρμογή του άρθρου 7 ν. 2112/1920 στην περίπτωση της μονομερούς βλαπτικής μεταβολής τους.

26. Μπακόπουλου Κ., «Ο κανονισμός εργασίας», ΕΕργΔ 52 (1993), σ. 634 επ., με υποσ. αρ. 45 και αναφορά σε Λεβέντη Γ., «Η μεταβολή», σ. 47, 50, όπου αναφέρεται ότι οι θιγόμενοι μισθωτοί μπορούν να ζητήσουν την εξίσωσή τους με τους ευνοηθέντες βάσει της αρχής της μεταχείρισης. Είναι όμως πολύ πιθανό, η ανασφάλεια του δικαίου που αναπόφευκτα θα δημιουργηθεί, να ταραξεί και την εσωτερική λειτουργική τάξη που αποβλέπει να εισάγει ο κανονισμός. Γι' αυτό θα ήταν μάλλον ορθότερο να γίνει δεκτή η δυνατότητά της επί τα βελτίω τροποποίησης όρων του κανονισμού με πρακτική, μόνο όταν η τελευταία αποσκοπεί στην ενιαία και ομοιόμορφη για όλους τους μισθωτούς τροποποίηση των όρων του και όχι όταν έχει ως αντικείμενο την εξατομικευμένη ή μερική (ως προς τους αποδέκτες) εισαγωγή ευμενέστερων ρυθμίσεων.

27. Άλλωστε, η αρχή της ευνοϊκότερης ρύθμισης εφαρμόζεται στη σύγκρουση παραγόντων διαφορετικής και όχι της ίδιας βαθμίδας, όπως είναι ο κανονισμός και η πρακτική.

μισθωτούς.

Στο εργατικό δίκαιο υπερισχύει η αρχή της προστασίας, της οποίας απήχηση είναι η αρχή της ευνοϊκότερης ρύθμισης στα πλαίσια της συμβατικής ελευθερίας. Ο κανονισμός εργασίας που αφορά το εσωτερικό δίκαιο της εκμετάλλευσης, μπορεί να θεωρηθεί ότι εξομοιώνεται ιεραρχικά με την πρακτική, εφόσον κι αυτή συντελεί στη διαμόρφωση ενιαίας τάξης μέσα στην εκμετάλλευση. Επιπλέον, σύμφωνα με τη θεωρία αυτή, οι ρυθμίσεις του κανονισμού ή της πρακτικής αφορούν την οργανωτική δομή της εκμετάλλευσης κι όχι τα συμφέροντα των εργαζομένων που χρήζουν προστασίας.

Η δυνατότητα δυσμενέστερης²⁸ τροποποίησης της πρακτικής με κανονισμό συναρτάται άμεσα και με το συμφέρον λειτουργίας της επιχείρησης. Στο πάγιο συμφέρον του μισθωτού για συμβατική σταθερότητα αντιτάσσεται το συμφέρον του εργοδότη να μπορεί να προσαρμόζεται δεδομένα λειτουργίας της επιχείρησής του στα μεταβαλλόμενα οικονομικά δεδομένα. Στην προκειμένη περίπτωση δεν πρόκειται για βλαπτική μεταβολή ατομικών όρων εργασίας με αμιγή οικονομική υφή, αλλά για τροποποιήσεις κυρίως στο οργανωτικό επίπεδο, έστω κι αν έχουν κάποιο οικονομικό αντίκτυπο στους μισθωτούς²⁹. Ο μηχανισμός του άρθρου 7 του ν. 2112/ 1920, ως ειδικότερη έκφανση της αρχής *pacta sunt servanda* στο εργατικό δίκαιο, είναι μάλλον ακατάλληλος για την πραγματοποίηση των μεταβολών αυτών³⁰.

Επομένως, ο κανονισμός μπορεί να επιφέρει δυσμενέστερες ρυθμίσεις απ' την πρακτική προκειμένου να επιτευχθεί αυτή η αρμονική λειτουργία, κάτι που είναι προς το συμφέρον της ίδιας της επιχείρησεως και του εργοδότη, αλλά και των εργαζομένων. Εξάλλου, ο κανονισμός που θεσπίζεται με το ν. 1767/88 είναι προϊόν συμμετοχής διαδικασίας και ως εκ τούτου προτιμάται έναντι οποιασδήποτε προγενέστερης πρακτικής, δηλαδή της μονομερούς απόφασης του εργοδότη.

28. Μπακόπουλου Κ., ΕΕργΔ 52 (1993), σ. 637, με υποσ. αρ. 58.

29. Του ιδίου, ό.π., σ. 638, με υποσ. αρ. 59 και αναφορά σε Λεβέντη, «Η μεταβολή», σ. 56.

30. Ζερδέλη Δ., «Η πρακτική της εκμεταλλεύσεως», ΕΕργΔ 46, (1987), σ. 1038 επ.