



ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΔΗΜΟΚΡΑΤΙΑ
Εθνικόν και Καποδιστριακόν
Πανεπιστήμιον Αθηνών

ΝΟΜΙΚΗ ΣΧΟΛΗ

Α' Τομέας Ιδιωτικού Δικαίου

ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΩΝ

ΣΠΟΥΔΩΝ ΑΣΤΙΚΟΥ ΔΙΚΑΙΟΥ

ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΑΚΟ ΕΤΟΣ: 2013 - 2014

ΔΙΠΛΩΜΑΤΙΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ
της Ζωής Σπυρίδωνος Προβατά
ΑΜ 1268

Η υποχρέωση μη ανταγωνισμού στις συμβάσεις εργασίας

Επιβλέποντες

Επ. Καθηγητής Γεώργιος Μεντής
Επ. Καθηγητής Αριστείδης Χιωτέλλης
Επ. Καθηγητής Γιώργος Λαδογιάννης

Αθήνα, 2017

Copyright © , **Ζωή Προβατά 2017**

Με επιφύλαξη παντός δικαιώματος. All rights reserved.

Απαγορεύεται η αντιγραφή, αποθήκευση και διανομή της παρούσας 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.

Οι απόψεις και θέσεις που περιέχονται σε αυτήν την εργασία εκφράζουν τη συγγραφέα και δεν πρέπει να ερμηνευθεί ότι αντιπροσωπεύουν τις επίσημες θέσεις του Εθνικού και Καποδιστριακού Πανεπιστημίου Αθηνών.

Η υποχρέωση μη ανταγωνισμού στις συμβάσεις εργασίας

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

ΕΙΣΑΓΩΓΗ.....	8
ΜΕΡΟΣ ΠΡΩΤΟ: Η ΥΠΟΧΡΕΩΣΗ ΜΗ ΑΝΤΑΓΩΝΙΣΜΟΥ ΚΑΤΑ ΤΗ ΔΙΑΡΚΕΙΑ ΤΗΣ ΣΥΜΒΑΣΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ	
ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΠΡΩΤΟ: Η ΥΠΟΧΡΕΩΣΗ ΠΙΣΤΗΣ ΤΟΥ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΥ 10	
I. Θεμελίωση και περιεχόμενο της υποχρέωσης πίστης.....	10
II. Η υποχρέωση παράλειψης ανταγωνιστικών πράξεων ως έκφανση της υποχρέωσης πίστης	11
1. Η απαγόρευση ανταγωνισμού και οι μορφές των απαγορευμένων ανταγωνιστικών πράξεων	11
2. Ειδικότερα η παράλληλη απασχόληση του εργαζομένου.....	12
3. Η νομιμότητα της διενέργειας προπαρασκευαστικών πράξεων	13
ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΔΕΥΤΕΡΟ: ΟΙ ΡΗΤΡΕΣ ΜΗ ΑΝΤΑΓΩΝΙΣΜΟΥ ΚΑΤΑ ΤΗ ΔΙΑΡΚΕΙΑ ΤΗΣ ΣΥΜΒΑΣΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ	13
I. Η πρακτική χρησιμότητα και το κύρος των ρητρών μη ανταγωνισμού για το χρόνο λειτουργίας της σύμβασης εργασίας	13
II. Ειδικότερα η ρήτρα αποκλειστικής απασχόλησης	14
ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΤΡΙΤΟ: ΟΙ ΕΝΝΟΜΕΣ ΣΥΝΕΠΕΙΕΣ ΑΠΟ ΤΗΝ ΠΑΡΑΒΑΣΗ ΤΗΣ ΥΠΟΧΡΕΩΣΗΣ ΜΗ ΑΝΤΑΓΩΝΙΣΜΟΥ ΚΑΤΑ ΤΗ ΔΙΑΡΚΕΙΑ ΤΗΣ ΣΥΜΒΑΣΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ.....	15
I. Οι έννομες συνέπειες από την παράβαση της υποχρέωσης μη ανταγωνισμού.....	15
II. Η παράβαση της υποχρέωσης μη ανταγωνισμού ως σπουδαίος λόγος για την καταγγελία της σύμβασης εργασίας.....	16
ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΤΕΤΑΡΤΟ: ΜΕΤΕΝΕΡΓΕΙΑ ΤΗΣ ΥΠΟΧΡΕΩΣΗΣ ΠΙΣΤΗΣ ΤΟΥ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΥ;.....	17
ΜΕΡΟΣ ΔΕΥΤΕΡΟ: Η ΜΕΤΑΣΥΜΒΑΤΙΚΗ ΑΠΑΓΟΡΕΥΣΗ ΤΟΥ ΑΝΤΑΓΩΝΙΣΜΟΥ	
ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΠΡΩΤΟ: ΟΙ ΡΗΤΡΕΣ ΜΕΤΑΣΥΜΒΑΤΙΚΗΣ ΑΠΑΓΟΡΕΥΣΗΣ ΤΟΥ ΑΝΤΑΓΩΝΙΣΜΟΥ	19
I. Το περιεχόμενο της ρήτρας μετασυμβατικής απαγόρευσης του ανταγωνισμού	19
II. Η «επιρρέπεια» της ρήτρας μετασυμβατικής απαγόρευσης του ανταγωνισμού σε εργοδοτικές καταχρήσεις	20
III. Η θέση της ρήτρας μετασυμβατικής απαγόρευσης του ανταγωνισμού στην ελληνική και τις αλλοδαπές έννομες τάξεις	20
ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΔΕΥΤΕΡΟ: ΟΙ ΔΥΟ ΠΟΛΟΙ ΑΝΤΙΚΡΟΥΟΜΕΝΩΝ ΣΥΜΦΕΡΟΝΤΩΝ ΚΑΤΑ ΤΗ ΣΥΝΟΜΟΛΟΓΗΣΗ ΤΗΣ ΡΗΤΡΑΣ ΜΕΤΑΣΥΜΒΑΤΙΚΗΣ ΑΠΑΓΟΡΕΥΣΗΣ ΤΟΥ ΑΝΤΑΓΩΝΙΣΜΟΥ	21

I. Τα συμφέροντα του εργοδότη	21
II. Τα συμφέροντα του εργαζομένου	22
III. Η συνταγματική διάσταση του ζητήματος	24
1. Η κατ' αρχήν κατάφαση της νομιμότητας της ρήτρας μετασυμβατικής απαγόρευσης του ανταγωνισμού	24
2. Η διαπραγματευτική ανισότητα των μερών κατά τη συνομολόγηση της ρήτρας μετασυμβατικής απαγόρευσης του ανταγωνισμού και η σημασία της.....	25
ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΤΡΙΤΟ: Ο ΔΙΚΑΣΤΙΚΟΣ ΕΛΕΓΧΟΣ ΝΟΜΙΜΟΤΗΤΑΣ ΤΩΝ ΡΗΤΡΩΝ ΜΕΤΑΣΥΜΒΑΤΙΚΗΣ ΑΠΑΓΟΡΕΥΣΗΣ ΤΟΥ ΑΝΤΑΓΩΝΙΣΜΟΥ	26
I. Η συνταγματική επιταγή για δικαστικό έλεγχο της ρήτρας μετασυμβατικής απαγόρευσης του ανταγωνισμού	26
II. Ο δικαστικός έλεγχος με βάση το άρθρο τα άρθρα ΑΚ 178 και 179 περ. α'	27
III. Ο δικαστικός έλεγχος με βάση το άρθρο ΑΚ 281	29
IV. Η καθοδηγητική λειτουργία του ν. 2251/1994 για την εξειδίκευση της αρχής της καλής πίστης.....	31
1. Η παρεχόμενη με το ν. 2251/1994 προστασία του καταναλωτή και η εξειδίκευση της καλής πίστης	31
2. Ο ρόλος της εξειδίκευσης της καλής πίστης στο άρθρο 2 του ν. 2251/1994 στην προστασία του εργαζομένου	33
3. Ειδικότερα η αρχή της διαφάνειας.....	34
V. Τα ειδικότερα κριτήρια ελέγχου της ρήτρας μετασυμβατικής απαγόρευσης του ανταγωνισμού κατά τη θεωρία και τη νομολογία	35
1. Γενικά.....	35
2. Η προστασία δικαιολογημένων συμφερόντων της επιχείρησης και η αρχή της αναλογικότητας.....	36
α. Η προστασία δικαιολογημένων συμφερόντων της επιχείρησης.....	36
β. Η αρχή της αναλογικότητας.....	37
3. Η πρόβλεψη οικονομικού ανταλλάγματος.....	38
α. Η αναγκαιότητα της πρόβλεψης οικονομικού ανταλλάγματος για τη νομιμότητα της ρήτρας μη ανταγωνισμού	38
β. Το οικονομικό αντάλλαγμα ως συμβατικό αντάλλαγμα.....	40
4. Το επαγγελματικό πεδίο ισχύος της απαγόρευσης ανταγωνισμού	41
5. Το χρονικό διάστημα ισχύος της απαγόρευσης ανταγωνισμού	42
6. Το γεωγραφικό πεδίο ισχύος της απαγόρευσης ανταγωνισμού.....	43
ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΤΕΤΑΡΤΟ: Η ΕΠΙΔΡΑΣΗ ΤΟΥ ΛΟΓΟΥ ΛΥΣΗΣ ΤΗΣ ΣΥΜΒΑΣΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΣΤΗ ΡΗΤΡΑ ΜΕΤΑΣΥΜΒΑΤΙΚΗΣ ΑΠΑΓΟΡΕΥΣΗΣ ΤΟΥ ΑΝΤΑΓΩΝΙΣΜΟΥ	44

ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΠΕΜΠΤΟ: Η ΕΡΜΗΝΕΙΑ ΤΗΣ ΡΗΤΡΑΣ ΜΗ ΑΝΤΑΓΩΝΙΣΜΟΥ	45
I. Ο ρόλος των ΑΚ 173 και 200 στην ερμηνεία της ρήτρας μη ανταγωνισμού	45
II. Η διαπίστωση κενού και η πλήρωσή του.....	48
III. Όρια ερμηνείας και ελέγχου	49
ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΕΚΤΟ: ΟΙ ΕΝΝΟΜΕΣ ΣΥΝΕΠΕΙΕΣ ΤΗΣ ΑΚΥΡΟΤΗΤΑΣ ΤΗΣ ΡΗΤΡΑΣ ΜΕΤΑΣΥΜΒΑΤΙΚΗΣ ΑΠΑΓΟΡΕΥΣΗΣ ΑΝΤΑΓΩΝΙΣΜΟΥ	50
I. Η ακυρότητα της ρήτρας μετασυμβατικής απαγόρευσης ανταγωνισμού λόγω αντίθεσης στην ΑΚ 179 περ. α΄	50
1. Η θέση για το χαρακτηρισμό της ακυρότητας ως απόλυτης	50
2. Τα ανεπιεική για τον εργαζόμενο αποτελέσματα της αποδοχής της απόλυτης ακυρότητας	51
3. In concreto σχετικοποίηση της απόλυτης ακυρότητας μέσω της απόκρουσης της ακυρότητας ως καταχρηστικής βάσει της ΑΚ 281;.....	52
4. Η ανάγκη του χαρακτηρισμού της ακυρότητας ως σχετικής.....	52
II. Η ακυρότητα της ρήτρας μετασυμβατικής απαγόρευσης του ανταγωνισμού λόγω αντίθεσης στην ΑΚ 281	54
III. Ολική ή μερική ακυρότητα της ρήτρας μετασυμβατικής απαγόρευσης ανταγωνισμού;....	55
IV. Η επίδραση της ακυρότητας της ρήτρας μετασυμβατικής απαγόρευσης του ανταγωνισμού στη σύμβαση εργασίας	56
ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΕΒΔΟΜΟ: ΑΚΥΡΟΤΗΤΑ ΤΗΣ ΣΥΜΒΑΣΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΚΑΙ ΡΗΤΡΑ ΜΗ ΑΝΤΑΓΩΝΙΣΜΟΥ	56
ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΟΓΔΩΟ: ΟΙ ΕΡΓΟΔΟΤΙΚΕΣ ΑΞΙΩΣΕΙΣ ΑΠΟ ΤΗΝ ΠΑΡΑΒΙΑΣΗ ΕΓΚΥΡΗΣ ΡΗΤΡΑΣ ΜΕΤΑΣΥΜΒΑΤΙΚΗΣ ΑΠΑΓΟΡΕΥΣΗΣ ΤΟΥ ΑΝΤΑΓΩΝΙΣΜΟΥ	57
I. Αξίωση αποζημίωσης.....	57
II. Η πρόβλεψη ποινικής ρήτρας και η κατάπτωσή της	58
III. Αξίωση του εργοδότη για παύση της ανταγωνιστικής πράξης;	59
IV. Αξίωση αποζημίωσης βάσει των διατάξεων για τις αδικοπραξίες.....	60
ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΕΝΑΤΟ: ΠΑΡΑΒΑΣΗ ΤΗΣ ΥΠΟΧΡΕΩΣΗΣ ΜΗ ΑΝΤΑΓΩΝΙΣΜΟΥ ΚΑΙ ΑΘΕΜΙΤΟΣ ΑΝΤΑΓΩΝΙΣΜΟΣ	61
I. Οι έννομες συνέπειες της παράβασης της υποχρέωσης μη ανταγωνισμού σύμφωνα με το νόμο 146/1914 περί αθέμιτου ανταγωνισμού.....	61
II. Σχέση των διατάξεων του ν. 146/1914 περί αθέμιτου ανταγωνισμού με τις ΑΚ 914 επ.	62
ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΔΕΚΑΤΟ: Η ΠΡΑΚΤΙΚΗ ΤΩΝ ΑΙΡΕΣΕΩΝ ΣΤΙΣ ΡΗΤΡΕΣ ΜΗ ΑΝΤΑΓΩΝΙΣΜΟΥ	63
I. Αιρέσεις εξαρτώμενες από τη βούληση του εργοδότη	63
1. Η θέση του ζητήματος	63

2. Το καθεστώς αβεβαιότητας του εργαζομένου	63
3. Η ακυρότητα των αιρέσεων αυτών	64
II. Η επίδραση της ακυρότητας της αίρεσης στη ρήτρα μη ανταγωνισμού	65
III. Τυχαιές αιρέσεις	65
ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΕΝΔΕΚΑΤΟ: ΟΙ ΡΗΤΡΕΣ ΑΠΑΓΟΡΕΥΣΗΣ ΑΝΤΑΓΩΝΙΣΜΟΥ ΩΣ ΟΡΟΙ ΣΥΛΛΟΓΙΚΩΝ ΣΥΜΒΑΣΕΩΝ ΕΡΓΑΣΙΑΣ	65
ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΔΩΔΕΚΑΤΟ: Η ΤΥΧΗ ΤΩΝ ΡΗΤΡΩΝ ΜΕΤΑΣΥΜΒΑΤΙΚΗΣ ΑΠΑΓΟΡΕΥΣΗΣ ΑΝΤΑΓΩΝΙΣΜΟΥ ΣΕ ΠΕΡΙΠΤΩΣΗ ΜΕΤΑΒΙΒΑΣΗΣ ΤΗΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗΣ.....	67
I. Η τύχη των ρητρών μετασυμβατικής απαγόρευσης ανταγωνισμού σε υφιστάμενες κατά τη μεταβίβαση συμβάσεις εργασίας.....	67
II. Η τύχη των ρητρών μετασυμβατικής απαγόρευσης ανταγωνισμού σε λυθείσες κατά τη μεταβίβαση συμβάσεις εργασίας.....	68
ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΔΕΚΑΤΟ ΤΡΙΤΟ: ΟΙ ΡΗΤΡΕΣ ΜΗ ΑΝΤΑΓΩΝΙΣΜΟΥ ΣΤΟΥΣ ΟΜΙΛΟΥΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ	69
ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΙΚΕΣ ΠΑΡΑΤΗΡΗΣΕΙΣ	70
ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ - ΑΡΘΡΟΓΡΑΦΙΑ.....	72

ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Ένα φαινόμενο που κάνει όλο και συχνότερα την εμφάνισή του τις τελευταίες δεκαετίες στην εργασιακή πραγματικότητα είναι η συνομολόγηση στις συμβάσεις εργασίας ρητρών με τις οποίες ο εργαζόμενος αναλαμβάνει την υποχρέωση να απέχει από την άσκηση δραστηριότητας που είναι ανταγωνιστική προς αυτήν που ασκεί ο εργοδότης του. Η υποχρέωση αυτή μπορεί να αφορά είτε το διάστημα για το οποίο διαρκεί η σύμβαση εργασίας είτε ορισμένο χρονικό διάστημα μετά τη λήξη της. Τέτοιες ρήτρες, οι αποκαλούμενες «ρήτρες απαγόρευσης ανταγωνισμού», αρχικά αφορούσαν τα διευθυντικά στελέχη μιας επιχείρησης, τα οποία μπορούσαν να αποκτήσουν πρόσβαση σε ευαίσθητες για την επιχείρηση πληροφορίες, η διάδοση των οποίων θα αποτελούσε βαρύ πλήγμα για την επιχείρηση. Στην πορεία των χρόνων, όμως, άρχισαν να συναντώνται και στις συμβάσεις εργασίας απλών υπαλλήλων, κυρίως αυτών που είχαν κάποια εξειδίκευση. Και, ενώ η προστασία της επιχείρησης από τέτοιου είδους διαρροές των ευαίσθητων πληροφοριών της φαίνεται να είναι ζωτικής σημασίας για την ανταγωνιστικότητά της, οι ρήτρες απαγόρευσης ανταγωνισμού, ειδικότερα όταν αφορούν το μετά τη λήξη της σύμβασης εργασίας διάστημα, εγείρουν πλήθος νομικών ζητημάτων, με πρώτο και κυριότερο αυτό της νομιμότητάς τους λόγω του περιορισμού της επαγγελματικής ελευθερίας του εργαζομένου που έχουν ως επακόλουθο. Ελλείπει σχετικής νομοθετικής ρύθμισης στη χώρα μας, τα ζητήματα αυτά καλείται να επιλύσει η νομολογία με τη συνδρομή της νομικής επιστήμης.

Ασφαλώς, ο κάθε εργαζόμενος, ανάλογα με την ειδικότητά του και τη θέση που κατέχει στην υπαλληλική ιεραρχία, έχει λιγότερο ή περισσότερο την ευκαιρία να έρθει σε επαφή με τους πελάτες και τους προμηθευτές της επιχείρησης, αλλά και με μια σειρά από οργανωτικής, εμπορικής, οικονομικής και βιομηχανικής φύσης απόρρητα ή άλλα εμπιστευτικά δεδομένα, καθώς και με την τεχνογνωσία αυτής. Η διάδοση των δεδομένων αυτών και η αξιοποίησή τους από ανταγωνίστριες επιχειρήσεις είναι σε θέση να βλάψει ανεπανόρθωτα την επιχείρηση σε ανταγωνιστικό και οικονομικό επίπεδο. Αξιοσημείωτο είναι δε ότι, εκτός από τα συμφέροντα του ίδιου του επιχειρηματικού φορέα που χρήζουν προστασίας, άμεσα συνδεδεμένα με την ευρωστία της επιχείρησης είναι και τα συμφέροντα των προσώπων που εξαρτούν τις τύχες τους από αυτήν, όπως π.χ. του προσωπικού της, των συνεργατών της, των πιστωτών της κ.λπ. Εξάλλου, ο εργαζόμενος έχει ήδη στο πλαίσιο της υποχρέωσης πίστης που τον βαρύνει κατά τη διάρκεια της σύμβασης εργασίας την υποχρέωση να παραλείπει πράξεις βλαπτικές προς τα συμφέροντα του εργοδότη του, μεταξύ των οποίων και αυτές με ανταγωνιστικό χαρακτήρα.

Από την άλλη πλευρά, οι ρήτρες απαγόρευσης ανταγωνισμού περιορίζουν σημαντικά την επαγγελματική ελευθερία του εργαζομένου και τον εμποδίζουν να αξιοποιήσει πλήρως την

εμπειρία και τις γνώσεις του, πλήττοντας, έτσι, τη δική του «ανταγωνιστικότητα», δηλαδή την επαγγελματική του ανέλιξη. Αρκεί η ανάγκη προστασίας των συμφερόντων της επιχείρησης, ώστε να γίνει νομικά αποδεκτός ένας τέτοιος περιορισμός της επαγγελματικής ελευθερίας του εργαζομένου; Αν ναι, ποια είναι τα όριά του; Πόσο μάλλον όταν στην αγορά εργασίας υπάρχει κρίση απασχόλησης, η οποία ούτως ή άλλως καθιστά ιδιαίτερα δυσχερή την εύρεση εργασίας και αναγκάζει όποιον θέλει να εργαστεί να υπογράψει σύμβαση εργασίας με οποιουδήποτε όρους. Και ναι μεν θεωρητικά οι ρήτρες αυτές συνομολογούνται μεταξύ εργοδότη και εργαζομένου στο πλαίσιο της ιδιωτικής αυτονομίας και της ελευθερίας των συμβάσεων, αλλά είναι προφανές ότι, όταν πρόκειται για απλό υπάλληλο μιας επιχείρησης (και όχι κάποιο υψηλόβαθμο στέλεχος ή διευθύνοντα υπάλληλο), η διαπραγματευτική ανισότητα μεταξύ εργοδότη και εργαζομένου είναι δομική και αδιαμφισβήτητη. Η συμβατική ελευθερία σ' αυτές τις περιπτώσεις αδυνατεί να λειτουργήσει ως μηχανισμός αυτοπροσδιορισμού των μερών και ο εργαζόμενος στερείται τη δυνατότητα προάσπισης των συμφερόντων του, έχει, επομένως, ανάγκη αυξημένης προστασίας. Η προστασία αυτή θα δοθεί στον εργαζόμενο με τη μορφή του δικαστικού ελέγχου του περιεχομένου των εν λόγω ρητρών, στο πλαίσιο του οποίου θα κριθεί αν η επίμαχη ρήτρα υπερβαίνει τα όρια εκείνα, πέρα από τα οποία η νομιμότητά της δεν μπορεί να γίνει αποδεκτή.

Στο πλαίσιο της παρούσας μελέτης θα επιχειρήσουμε να δώσουμε απαντήσεις στα ανωτέρω ερωτήματα. Στο πρώτο μέρος θα εξεταστεί η υποχρέωση μη ανταγωνισμού που βαρύνει τον εργαζόμενο κατά τη διάρκεια της σύμβασης εργασίας, είτε ως απορρέουσα από την υποχρέωση πίστης είτε ως συμβατικά αναληφθείσα, καθώς και οι έννομες συνέπειες που επιφέρει η παραβίασή της. Περισσότερο βάρος, όμως, θα δοθεί στη ρήτρα μετασυμβατικής απαγόρευσης ανταγωνισμού, η οποία θα αναλυθεί εκτενώς στο δεύτερο μέρος της παρούσας. Θα προσπαθήσουμε να εντοπίσουμε την πρακτική χρησιμότητα της εν λόγω ρήτρας, τα συγκρουόμενα συμφέροντα εργοδότη και εργαζομένου που προστατεύονται και περιορίζονται εκατέρωθεν με τη συνομολόγησή της, καθώς και το κατά πόσο η συμβατική ελευθερία είναι σε θέση να επιτύχει μια δίκαιη εξισορρόπηση των συμφερόντων αυτών. Στη συνέχεια, θα εξεταστούν οι προϋποθέσεις που πρέπει να πληρούνται για την κατάφαση της νομιμότητας της ρήτρας μετασυμβατικής απαγόρευσης ανταγωνισμού, των εννόμων συνεπειών που επέρχονται από την παραβίασή της, αλλά και αυτών που επέρχονται όταν το περιεχόμενό της δεν περνάει επιτυχώς τον επιβαλλόμενο αυστηρό δικαστικό έλεγχο. Τέλος, θα γίνει προσπάθεια αποσαφήνισης ειδικότερων ζητημάτων αφορώντων την επίμαχη ρήτρα, όπως είναι η ερμηνευτική προσέγγισή της, η δυνατότητα ρύθμισής της μέσω συλλογικών συμβάσεων εργασίας κ.λπ.

ΜΕΡΟΣ ΠΡΩΤΟ

Η ΥΠΟΧΡΕΩΣΗ ΜΗ ΑΝΤΑΓΩΝΙΣΜΟΥ ΚΑΤΑ ΤΗ ΔΙΑΡΚΕΙΑ ΤΗΣ ΣΥΜΒΑΣΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΠΡΩΤΟ: Η ΥΠΟΧΡΕΩΣΗ ΠΙΣΤΗΣ ΤΟΥ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΥ

I. Θεμελίωση και περιεχόμενο της υποχρέωσης πίστης

Η σύμβαση εργασίας αποτελεί μια ενοχική, αμοτεροβαρή, ανταλλακτική σύμβαση. Όπως και σε άλλες ενοχικές συμβάσεις, έτσι και στη σύμβαση εργασίας επιβάλλονται, πέραν των κύριων, και παρεπόμενες υποχρεώσεις, οι οποίες απορρέουν από την αρχή της καλής πίστης (ΑΚ 288 και 652) και, επομένως, δεν είναι απαραίτητο να αναφέρονται ρητά στη σύμβαση. Η εργασιακή σχέση είναι μια διαρκής προσωπική σχέση στενής συνεργασίας μεταξύ των συμβαλλομένων, επομένως η αμοιβαία εμπιστοσύνη αποτελεί στοιχείο εκ των ων ουκ άνευ για την αρμονική εξέλιξή της¹. Στο δοθέν πλαίσιο, καθίσταται πολύ εντονότερη η ανάγκη σε σχέση με άλλες ενοχικές συμβάσεις να λαμβάνονται υπόψη τα συμφέροντα και των δύο μερών. Όταν οι πρόσθετες υποχρεώσεις που προκύπτουν από την εν λόγω ανάγκη αφορούν το πρόσωπο του εργοδότη, κάνουμε λόγο για «υποχρέωση πρόνοιας», ενώ, όταν αφορούν το πρόσωπο του εργαζομένου, κάνουμε λόγο για «υποχρέωση πίστης»². Συνεπώς, ο εργαζόμενος υποχρεούται συγχρόνως με την υποχρέωση παροχής εργασίας, που αποτελεί την κύρια υποχρέωσή του, να εξυπηρετεί με τον καλύτερο δυνατό τρόπο τα συμφέροντα της επιχείρησης και να αποφεύγει κάθε βλαπτική για τα εύλογα υλικά και ηθικά συμφέροντα του εργοδότη ενέργεια³.

Οι ειδικότερες υποχρεώσεις του εργαζομένου που προκύπτουν από την ανωτέρω υποχρέωση δεν μπορούν να καθορισθούν εκ των προτέρων και ποικίλλουν ανάλογα με το είδος και τις συνθήκες της συγκεκριμένης εργασίας, τη θέση του στην επιχείρηση σε συνδυασμό με τα καθήκοντα και τις ευθύνες που τη συνοδεύουν και γενικότερα το ρόλο που έχει ο εργαζόμενος σε αυτήν⁴. Όσο πιο ισχυρός είναι ο δεσμός εμπιστοσύνης μεταξύ εργοδότη και εργαζομένου και όσο ανώτερη είναι η θέση του τελευταίου στην υπαλληλική ιεραρχία τόσο αυξημένη είναι η υποχρέωση του προς πίστη⁵. Έτσι, η υποχρέωση πίστης επί διευθυνόντων συμβούλων και γενικά ανωτέρων υπαλλήλων κατεχόντων καίρια θέση είναι μεγαλύτερη από αυτή των κοινών υπαλλήλων ή

¹ Βλ. Ρούσση Δ., Τα όρια της συμβατικής ελευθερίας κατά τον έλεγχο των ρητρών μη ανταγωνισμού στις συμβάσεις εμπορικής διαμεσολάβησης, 2010, σ. 148 και τις εκεί παραπομπές.

² Βλ. Αηζουριώτη Ι., Ατομικές Εργασιακές Σχέσεις, 4η έκδοση πλήρως επικαιροποιημένη, 2013, σ. 275· Αγαλλόπουλο Χ., Εργατικόν Δίκαιον, Σχέσις Εργασίας, 1958, σ. 110.

³ Βλ. Καρακατσάνη Α. & Γαρδίκια Σ., Ατομικό Εργατικό Δίκαιο, Πέμπτη Έκδοση, 1995, σ. 241.

⁴ Λεβέντης Γ. & Παπαδημητρίου Κ., Ατομικό Εργατικό Δίκαιο, 2011, σ. 363.

⁵ Καποδίστριας Ι. σε Ερμηνεία Αστικού Κώδικος (ΕρμΑΚ), Μίσθωσις εργασίας (άρθρα 648 - 680), τόμος III β', 1963, § 102.

τεχνιτών⁶. Βεβαίως, η υποχρέωση πίστης δε συνεπάγεται απόλυτη δέσμευση του εργαζομένου, διότι και τα επαγγελματικά συμφέροντα του ίδιου είναι άξια προστασίας. Τα όριά της θα καθορισθούν ύστερα από στάθμιση των εκατέρωθεν συμφερόντων στην εκάστοτε περίπτωση και θα υπερισχύσει το αξιολογικά υπέρτερο. Εργαλεία προκειμένου να πραγματοποιηθεί η στάθμιση των συγκρουόμενων συμφερόντων των μερών θα αποτελέσουν τα συνταγματικώς κατοχυρωμένα ατομικά δικαιώματα, τα οποία εκφράζουν θεμελιώδεις αξιολογικές κρίσεις της έννομης τάξης και ισχύουν και στο ιδιωτικό δίκαιο, και η αρχή της αναλογικότητας (Σ 25 §1).

Στη νομολογία και τη θεωρία έχουν διαμορφωθεί ορισμένες επιμέρους υποχρεώσεις που απορρέουν από την υποχρέωση πίστης. Πρόκειται κυρίως για υποχρεώσεις παράλειψης. Οι κυριότερες από αυτές, που ανήκουν στον παγιωμένο «σκληρό πυρήνα» της υποχρέωσης πίστης του εργαζομένου, είναι η υποχρέωση παράλειψης ανταγωνιστικών πράξεων σε βάρος του εργοδότη⁷, η υποχρέωση μη απόσπασης προσωπικού του εργοδότη για λογαριασμό του ίδιου του εργαζομένου ή άλλου, η υποχρέωση εχεμύθειας⁸ και η υποχρέωση αποφυγής δωροληψίας⁹.

II. Η υποχρέωση παράλειψης ανταγωνιστικών πράξεων ως έκφανση της υποχρέωσης πίστης

1. Η απαγόρευση ανταγωνισμού και οι μορφές των απαγορευμένων ανταγωνιστικών πράξεων

Η υποχρέωση παράλειψης ανταγωνιστικών πράξεων, ειδικότερα, η οποία, όπως ήδη επισημάνθηκε, δεν απαιτείται να έχει συμφωνηθεί ειδικώς, επιβάλλει στον εργαζόμενο να παραλείπει οποιαδήποτε ανταγωνιστική δραστηριότητα ή πράξη σε βάρος της επιχείρησης του εργοδότη που θα μπορούσε να βλάψει τα επαγγελματικά συμφέροντα του τελευταίου. Η καλή πίστη επιτάσσει, όπως προαναφέρθηκε, να εξυπηρετούνται από τον εργαζόμενο με τον καλύτερο δυνατό τρόπο τα συμφέροντα της επιχείρησης. Τυχόν ανταγωνιστική δραστηριότητα εκ μέρους του εργαζομένου όχι μόνο δε θα εξυπηρετούσε, αλλά θα έβλαπτε τα συμφέροντα της επιχείρησης του εργοδότη και, επομένως, θα ερχόταν σε αντίθεση με τις επιταγές της καλής πίστης. Η ανταγωνιστική αυτή δραστηριότητα του εργαζομένου μπορεί να λάβει τη μορφή της άσκησης επιχειρηματικής δραστηριότητας όμοιας με εκείνη του εργοδότη εν αγνοία του τελευταίου, της

⁶ *Αγαλλόπουλος*, ό.π., σ. 111.

⁷ Βλ. ΜΠρΘεσ (Ασφαλ.) 3122/2014, Δ/νη 2014, σ. 1056 επ.· ΕφΑθ 6359/2009, Δ/νη 2010, σ. 531επ.· ΕφΛαρ 738/2001, ΕλλΔ/νη 2003, σ. 532 επ.· ΕφΠειρ 176/2014, ΝΟΜΟΣ.

⁸ Πολλές φορές η υποχρέωση εχεμύθειας και η υποχρέωση παράλειψης ανταγωνιστικών πράξεων συμπλέκονται και συχνά η παράβαση της δεύτερης θα συνιστά και παράβαση της πρώτης, καθώς, συνήθως, η παράβαση της υποχρέωσης μη ανταγωνισμού οδηγεί και σε παραβίαση της υποχρέωσης εχεμύθειας με την αξιοποίηση ή αποκάλυψη επιχειρηματικών απορρήτων. Η διαπίστωση αυτή, ωστόσο, δεν αίρει την αυτοτέλεια των δύο υποχρεώσεων και τη διαφορά τους ως προς το περιεχόμενο, τη δράση και τα αποτελέσματά τους (*Ζερδελής Δ.*, Ρήτρες μετασυμβατικής απαγόρευσης ανταγωνισμού και ρήτρες εχεμύθειας, ΔΕΝ 2016, σ. 1 επ., 3).

⁹ *Τραυλός – Τζανετάτος Δ.*, Η μετασυμβατική απαγόρευση του ανταγωνισμού στο εργατικό δίκαιο, 2005, σ. 17.

συμμετοχής σε ανταγωνιστική επιχείρηση, της παροχής υπηρεσιών στους πελάτες για δικό του λογαριασμό και μάλιστα με αμοιβή, της απόσπασης πελατείας από την επιχείρηση του εργοδότη και της διοχέτευσής της σε άλλη επιχείρηση, της δυσφήμισης των προϊόντων του εργοδότη, της διάθεσης προϊόντων ανταγωνιστικής επιχείρησης κ.λπ.¹⁰ Δεν είναι απαραίτητο οι πράξεις να διενεργούνται από τον ίδιο τον εργαζόμενο. Παράβαση της υποχρέωσης παράλειψης ανταγωνιστικών πράξεων έχουμε και όταν οι πράξεις αυτές λαμβάνουν χώρα από παρένθετο πρόσωπο για λογαριασμό του εργαζομένου¹¹.

Όπως προαναφέρθηκε, ο εργαζόμενος είναι υποχρεωμένος να παραλείπει οποιαδήποτε ανταγωνιστική δραστηριότητα θα μπορούσε να βλάψει τα επαγγελματικά συμφέροντα του εργοδότη. Επομένως, η υποχρέωση πίστης επιβάλλει να αποφεύγεται και η ίδια η διακινδύνευση των συμφερόντων του εργοδότη και δεν ενδιαφέρει αν επήλθε πράγματι βλάβη στα συμφέροντά του προκειμένου να στοιχειοθετηθεί παράβαση της υποχρέωσης πίστης του εργαζομένου· αρκεί ότι επιχειρήθηκαν με σκοπό να επιφέρουν βλάβη¹². Σε κάθε περίπτωση, η συγκατάθεση του εργοδότη, ρητή ή σιωπηρή, στη διενέργεια ανταγωνιστικών πράξεων εκ μέρους του εργαζομένου νομιμοποιεί τις πράξεις αυτές και δε θεμελιώνεται παράβαση της υποχρέωσης πίστης. Σιωπηρή συγκατάθεση του εργοδότη υπάρχει όταν αυτός, παρόλο που έλαβε γνώση των ανταγωνιστικών ενεργειών του εργαζομένου, δεν αντιτάχθηκε σ' αυτές. Η συγκατάθεση του εργοδότη δεν μπορεί να ανακληθεί μονομερώς από αυτόν, εκτός εάν επιφύλαξε στον εαυτό του το δικαίωμα ανάκλησης της δοθείσας συγκατάθεσης¹³.

2. Ειδικότερα η παράλληλη απασχόληση του εργαζομένου

Ένα φαινόμενο που συναντάται κυρίως σε εργαζομένους μερικής απασχόλησης είναι η παράλληλη απασχόληση σε δύο ή περισσότερους εργοδότες. Με τη σύναψη της σύμβασης εργασίας ο εργαζόμενος δε θέτει στη διάθεση του εργοδότη όλη του την εργασιακή δύναμη, αλλά δεσμεύεται ως προς αυτή για ορισμένο χρόνο¹⁴. Επομένως, όταν η δεύτερη επιχείρηση στην οποία απασχολείται ο μισθωτός δεν είναι ανταγωνιστική προς αυτή του αρχικού εργοδότη και η εκπλήρωση των συμβατικών του υποχρεώσεων δεν παραβιάζεται, η παράλληλη απασχόληση είναι θεμιτή¹⁵, διότι το αντίθετο θα περιοριζε υπέρμετρα τη συνταγματικά κατοχυρωμένη

¹⁰ Βλ. και ΑΠ 1285/1984, ΕΕΔ 1985, σ. 575 επ.· ΕφΘεσ 94/1994, ΔΕΝ 1997, σ. 242 επ.

¹¹ Ληξουριώτης Ι., Απαγόρευση Ανταγωνισμού - Παράλληλη εργασία σε ανταγωνιστική επιχείρηση, ΕΕΔ 1993, σ. 909 επ. (910)· Ρούσσης, ό.π., σ. 149· ΑΠ 1177/98, ΔΕΝ 1999, σ. 284 επ., σύμφωνα με την οποία η άσκηση όμοιας και ανταγωνιστικής επιχειρηματικής δραστηριότητας από το σύζυγο υπαλλήλου στην ίδια πόλη που δραστηριοποιείται ο εργοδότης αποτελεί γεγονός που εύλογα κλονίζει την εμπιστοσύνη του εργοδότη και αποτελεί σπουδαίο λόγο για την καταγγελία της σύμβασης εργασίας εκ μέρους του.

¹² Ζερδελής, Ατομικές Εργασιακές Σχέσεις, ό.π., σ. 556.

¹³ ΕφΑθ 3640/1990, ΔΕΝ 1990, σ. 902 επ.

¹⁴ Ζερδελής Δ., Οι παρεπόμενες υποχρεώσεις του εργαζομένου, ΔΕΝ 2004, σ. 689 επ. (701).

¹⁵ Με επιφύλαξη τους περιορισμούς που προκύπτουν από διατάξεις αναγκαστικού δικαίου.

ελευθερία εργασίας του εργαζομένου. Στο πλαίσιο της υποχρέωσης πίστης ο εργαζόμενος έχει μόνο την υποχρέωση να πληροφορήσει τον εργοδότη του¹⁶. Όταν, όμως, η δεύτερη επιχείρηση είναι ανταγωνιστική, τότε ενδέχεται να διακινδυνεύονται τα συμφέροντα του εργοδότη. Για το λόγο αυτό, η παράλληλη απασχόληση σε ανταγωνιστική επιχείρηση είναι θεμιτή μόνο όταν οι εργασίες που παρέχει ο μισθωτός είναι απλές ή βοηθητικές και δε θέτουν σε κίνδυνο επαγγελματικά συμφέροντα του εργοδότη του¹⁷.

3. Η νομιμότητα της διενέργειας προπαρασκευαστικών πράξεων

Οι προπαρασκευαστικές πράξεις που διενεργούνται από τον εργαζόμενο με σκοπό να διαμορφώσει τις κατάλληλες συνθήκες άσκησης ανταγωνιστικής δραστηριότητας μετά τη λήξη της σύμβασης εργασίας και εξαντλούνται σε οργανωτικό επίπεδο δε συνιστούν ανταγωνιστικές πράξεις και δεν έχουν ως συνέπεια την παράβαση της υποχρέωσης πίστης¹⁸. Τέτοιες πράξεις μπορεί να είναι η εκμίσθωση ενός ακινήτου προορισμένου να χρησιμοποιηθεί ως επαγγελματική στέγη, η σύναψη εταιρικών συμβάσεων, η αναζήτηση εργασίας σε ανταγωνιστική επιχείρηση ή η σύναψη σύμβασης εργασίας σε ανταγωνιστική επιχείρηση για το μετά τη λύση της υπάρχουσας σύμβασης διάστημα, η σύναψη συμφωνίας franchising κ.λπ. Αποφασιστικό κριτήριο για τη διάκριση μεταξύ επιτρεπόμενων προπαρασκευαστικών πράξεων και απαγορευμένων ανταγωνιστικών πράξεων αποτελεί το αν θίγονται τα έννομα συμφέροντα του εργοδότη¹⁹.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΔΕΥΤΕΡΟ: ΟΙ ΡΗΤΡΕΣ ΜΗ ΑΝΤΑΓΩΝΙΣΜΟΥ ΚΑΤΑ ΤΗ ΔΙΑΡΚΕΙΑ ΤΗΣ ΣΥΜΒΑΣΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

I. Η πρακτική χρησιμότητα και το κύρος των ρητρών μη ανταγωνισμού για το χρόνο λειτουργίας της σύμβασης εργασίας

Όπως προαναφέρθηκε, η υποχρέωση του εργαζομένου να απέχει από ανταγωνιστικές ενέργειες σε βάρος του εργοδότη του προκύπτει από την υποχρέωση πίστης (ΑΚ 288 και 652) και δεν είναι απαραίτητο να αναφέρεται ρητά στη σύμβαση εργασίας. Η απαγόρευση αυτή στοχεύει στην προστασία των εύλογων συμφερόντων του εργοδότη που κινδυνεύουν να πληγούν από την

¹⁶ Ληξουριώτης, Απαγόρευση Ανταγωνισμού, ό.π., σ. 911.

¹⁷ Βλ. Ζερδελή Δ., Εργατικό Δίκαιο - Ατομικές Εργασιακές Σχέσεις, Γ' Έκδοση, 2015, σ. 558 επ.

¹⁸ Βλ. ΜΠρΘεσ (Ασφαλ.) 3122/2014, Δ/νη 2014, σ. 1056 επ., σύμφωνα με την οποία «ο εργαζόμενος, πάντως, δεν προσβάλλει την υποχρέωση παραλείψεως πράξεων ανταγωνισμού, εάν ήδη πριν από τη λύση της συμβάσεως του, για το διάστημα μετά την αποχώρησή του, καταρτίσει σύμβαση με ανταγωνιστική του εργοδότη του επιχείρηση ή προετοιμάζει τη δημιουργία δικής του επιχείρησης ακόμη και ανταγωνιστικής προς αυτήν του εργοδότη του. Επομένως, δεν απαγορεύονται προπαρασκευαστικές πράξεις, οι οποίες στοχεύουν στη δημιουργία των τυπικών οργανωτικών προϋποθέσεων για τη σχεδιαζόμενη επαγγελματική δραστηριότητα, όπως η μίσθωση επαγγελματικού χώρου, ο εξοπλισμός της επαγγελματικής εγκαταστάσεως, η σύναψη εταιρικών συμβάσεων, η προσέλκυση συνεργατών, η σύναψη συμφωνίας franchising κ.λπ.».

¹⁹ Λεβέντης/Παπαδημητρίου, ό.π., σ. 369· Ζερδελής, Ατομικές Εργασιακές Σχέσεις, ό.π., σ. 557.

άσκηση ανταγωνιστικής δραστηριότητας εκ μέρους του εργαζομένου. Παρά το γεγονός ότι απορρέει από την υποχρέωση πίστης, συχνά στην πράξη η απαγόρευση ανταγωνισμού αποτελεί αντικείμενο ρητών όρων της σύμβασης εργασίας, επομένως σκόπιμη θεωρείται μια αναφορά στην πρακτική χρησιμότητα της συνομολόγησης τέτοιων ρητρών.

Παρά το εκ πρώτης όψεως περιττό της συνομολόγησης των ρητρών μη ανταγωνισμού για το χρόνο λειτουργίας της σύμβασης εργασίας λόγω της υποχρέωσης πίστης που βαρύνει τον εργαζόμενο, οι ρήτρες αυτές έχουν πρακτική χρησιμότητα στο πλαίσιο που εξειδικεύουν περαιτέρω τις υποχρεώσεις του εργαζομένου και συμβάλλουν στην οριοθέτηση των αντίστοιχων αξιώσεων του εργοδότη²⁰. Κατ' αρχάς, η υποχρέωση μη ανταγωνισμού δεν έχει σε όλες τις περιπτώσεις το ίδιο περιεχόμενο και την ίδια έκταση. Όσο στενότερος είναι ο δεσμός εμπιστοσύνης μεταξύ εργοδότη και εργαζομένου τόσο πιο έντονες καθίστανται οι επιταγές της καλής πίστης και συνακόλουθα πιο αυστηρές οι επιμέρους απαιτήσεις της για παράλειψη πράξεων ανταγωνισμού σε βάρος του εργοδότη, απαιτήσεις που δεν είναι πάντοτε προφανείς και αυτονόητες για τον εργαζόμενο. Η εξειδίκευσή τους σε κάθε συγκεκριμένη περίπτωση αποσαφηνίζει το περιεχόμενο, την έκταση και την έντασή τους στο πλαίσιο της συγκεκριμένης εργασιακής σχέσης με βάση τις ειδικές συνθήκες και τα χαρακτηριστικά της και διασφαλίζει σαφή πληροφόρηση στον εργαζόμενο, ενώ παρέχει στον εργοδότη ασφαλέστερη διαδικασία απόδειξης και επιβολής των έννομων συνεπειών σε περιπτώσεις παραβίασής τους²¹.

Τέτοιες ρήτρες είναι κατ' αρχήν νόμιμες, συνομολογούμενες στο πλαίσιο της συμβατικής ελευθερίας, η οποία επιτρέπει τη διαμόρφωση του περιεχομένου της σύμβασης εργασίας. Λόγω της διαπραγματευτικής ανισότητας μεταξύ εργοδότη και εργαζομένου, όμως, ελλοχεύει ο κίνδυνος επιβολής στον εργαζόμενο καταχρηστικών όρων, οπότε τίθεται το ζήτημα των ορίων της συμβατικής ελευθερίας και του δικαστικού ελέγχου των εν λόγω ρητρών. Για τα ζητήματα αυτά θα γίνει λόγος αναλυτικά κατωτέρω²².

II. Ειδικότερα η ρήτρα αποκλειστικής απασχόλησης

Στην πράξη συναντώνται ρήτρες στη σύμβαση εργασίας που απαγορεύουν στον εργαζόμενο να ασκεί οποιαδήποτε παράλληλη επαγγελματική δραστηριότητα κατά τη διάρκεια της σχέσης

²⁰ Λογαρά Ε., Οι ρήτρες εχεμύθειας και μη ανταγωνισμού ιδίως μετά τη λήξη της σύμβασης εργασίας, Διδακτορική Διατριβή, Εθνικό και Καποδιστριακό Πανεπιστήμιο Αθηνών, 2011, σ. 46.

²¹ Βλ. Λογαρά, ό.π., σ. 46 επ.

²² Μέρος Δεύτερο, Κεφάλαιο Δεύτερο. Οι ρήτρες απαγόρευσης ανταγωνισμού που αφορούν το διάστημα που διαρκεί η σύμβαση εργασίας δεν είναι ιδιαίτερα επαχθείς για τον εργαζόμενο, καθώς η ελευθερία της εργασίας δεν είναι απεριόριστη, αλλά περιορίζεται για την προστασία δικαιολογημένων συμφερόντων του εργοδότη, τα οποία σχετίζονται με την οικονομική και επιχειρηματική του ελευθερία, καθώς και με την ανταγωνιστικότητα της επιχείρησής του.

εργασίας, ανεξάρτητα αν αυτή έχει ανταγωνιστικό χαρακτήρα ή όχι. Πρόκειται για τις ρήτρες αποκλειστικής απασχόλησης, οι οποίες είναι συχνότερες σε συμβάσεις εργασίας διευθυνόντων υπαλλήλων, διότι αυτοί, λόγω της θέσης τους στην υπαλληλική ιεραρχία, καθίστανται κοινωνοί ευαίσθητων πληροφοριών και ζητημάτων της επιχείρησης. Οι ρήτρες αυτές στην ουσία διευρύνουν τη δέσμευση του εργαζομένου που πηγάζει από την υποχρέωση πίστης, καθώς του επιβάλλουν να απέχει και από επαγγελματική δραστηριότητα που δεν είναι ανταγωνιστική και, στο πλαίσιο που δεν εμποδίζει τον εργαζόμενο να εκπληρώνει τις συμβατικές του υποχρεώσεις προσηκόντως, δε θίγει τα επαγγελματικά συμφέροντα του εργοδότη, επομένως χωρίς την εν λόγω ρήτρα η δραστηριότητα αυτή θα ήταν επιτρεπτή.

Καθώς τέτοιες ρήτρες επιβάλλουν στον εργαζόμενο μια γενική και απόλυτη απαγόρευση κάθε παράλληλης απασχόλησης, παραβιάζουν κατά τρόπο προφανώς αντίθετο προς την καλή πίστη τα δικαιολογημένα και συνταγματικώς προστατευόμενα συμφέροντα του εργαζομένου, χωρίς, μάλιστα, να εξυπηρετούν κάποιο δικαιολογημένο επαγγελματικό συμφέρον του εργοδότη. Η καλή πίστη θέτει όρια στη συμβατική ελευθερία του εργοδότη επιβάλλοντάς του να λαμβάνει υπόψη τα ατομικά δικαιώματα της επαγγελματικής ελευθερίας και της ελεύθερης ανάπτυξης της προσωπικότητας του εργαζομένου, ιδίως όταν δεν υπάρχει ένα συγκρουόμενο επαγγελματικό συμφέρον του πρώτου. Συνεπώς, οι ρήτρες αυτές είναι άκυρες ως καταχρηστικές (ΑΚ 281, 174). Το ίδιο ισχύει και για τις ρήτρες απόλυτης απαγόρευσης που κατ' εξαίρεση επιτρέπουν την παράλληλη απασχόληση ύστερα από συγκατάθεση του εργοδότη, χωρίς, όμως, να προβλέπουν την υποχρέωση του εργοδότη να τη δώσει όταν η συγκεκριμένη δραστηριότητα δεν είναι ανταγωνιστική και δε θίγει δικαιολογημένα επαγγελματικά συμφέροντά του²³.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΤΡΙΤΟ: ΟΙ ΕΝΝΟΜΕΣ ΣΥΝΕΠΕΙΕΣ ΑΠΟ ΤΗΝ ΠΑΡΑΒΑΣΗ ΤΗΣ ΥΠΟΧΡΕΩΣΗΣ ΜΗ ΑΝΤΑΓΩΝΙΣΜΟΥ ΚΑΤΑ ΤΗ ΔΙΑΡΚΕΙΑ ΤΗΣ ΣΥΜΒΑΣΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

I. Οι έννομες συνέπειες από την παράβαση της υποχρέωσης μη ανταγωνισμού

Η παράβαση παρεπόμενης υποχρέωσης συνιστά πλημμελή εκπλήρωση της παροχής²⁴. Η υποχρέωση μη ανταγωνισμού συνιστά διαρκή υποχρέωση προς παράλειψη. Έτσι, η παράβαση της υποχρέωσης πίστης του εργαζομένου με την άσκηση ανταγωνιστικών πράξεων εκ μέρους του αποτελεί πλημμελή εκπλήρωση της παροχής εργασίας. Συνεπώς, ο εργοδότης έχει δικαίωμα α) να

²³ Ζερδελής Δ., Ελευθερία και έλεγχος στο δίκαιο της ατομικής σύμβασης εργασίας, ΕΕΔ 2003, σ. 321 επ. και 385 επ. (406). · Ο ίδιος, Οι παρεπόμενες υποχρεώσεις του εργαζομένου, ΔΕΝ 2004, σ. 701.

²⁴ Σταθόπουλος Μ., Επιτομή Γενικού Ενοχικού Δικαίου, 2004, σ. 434.

αξιώσει την άρση της πλημμέλειας, δηλαδή την παύση των ανταγωνιστικών πράξεων²⁵, και την παράλειψή της στο μέλλον και β) να αξιώσει από τον εργαζόμενο αποκατάσταση της θετικής και αποθετικής ζημίας που προκλήθηκε από την παράβαση (ΑΚ 330, 335 επ., 343 επ.). Πάντως, σύμφωνα με το άρθρο ΑΚ 664 § 2, ο εργοδότης δεν έχει δικαίωμα να συμψηφίσει τη ζημία με τον οφειλόμενο μισθό, εκτός αν η παράβαση της υποχρέωσης έγινε με δόλο²⁶.

Πέραν τούτων, για τις επιχειρήσεις που διέπονται από κανονισμό εργασίας η παράβαση της υποχρέωσης μη ανταγωνισμού είναι δυνατό να αποτελεί πειθαρχικό παράπτωμα και να επισύρει ποινή σε βάρος του μισθωτού²⁷. Εάν, μάλιστα, οι αντισυμβατικές ανταγωνιστικές πράξεις του εργαζομένου φέρουν το χαρακτήρα της αντίθεσης στα χρηστά ήθη, ο εργοδότης μπορεί να αξιώσει αποζημίωση και ικανοποίηση της ηθικής βλάβης του στηριζόμενος στις διατάξεις για τις αδικοπραξίες (ΑΚ 919 και 932), ενώ τέτοιες πράξεις υπάγονται και στο πραγματικό του άρθρου 1 του ν. 146/1914 για τον αθέμιτο ανταγωνισμό. Τέλος, όταν η υποχρέωση μη ανταγωνισμού προβλέπεται ρητά με τη συνομολόγηση σχετικής ρήτρας, συνήθως συνομολογείται συγχρόνως και ποινική ρήτρα, η οποία και καταπίπτει σε περίπτωση υπαίτιας παράβασης της συγκεκριμένης υποχρέωσης από τον εργαζόμενο²⁸.

II. Η παράβαση της υποχρέωσης μη ανταγωνισμού ως σπουδαίος λόγος για την καταγγελία της σύμβασης εργασίας

Όταν η παράβαση της υποχρέωσης μη ανταγωνισμού είναι ουσιώδης, είναι δυνατό να θεμελιώσει σπουδαίο λόγο για την καταγγελία της σύμβασης εργασίας βάσει της ΑΚ 672²⁹. Ακόμη και στις περιπτώσεις που δεν έχει επέλθει ζημία στον εργοδότη, η άσκηση ανταγωνιστικών πράξεων εκ μέρους του εργαζομένου μπορεί να οδηγήσει σε ισχυρό κλονισμό του κλίματος αμοιβαίας εμπιστοσύνης και συνεργασίας, στοιχείου στενά συνδεδεμένου με τη φύση της εργασιακής σχέσης ως διαρκούς ενοχικής σχέσης με προσωποπαγή χαρακτήρα, σε τέτοιο βαθμό που, σύμφωνα με την καλή πίστη και τα συναλλακτικά ήθη, να πλήττεται σοβαρά ή να καθίσταται αδύνατη η συνέχιση της εργασιακής σχέσης³⁰. Έτσι, στη σύμβαση αορίστου χρόνου η εργοδοτική καταγγελία της σύμβασης εργασίας μισθωτού που παραβίασε την υποχρέωση μη ανταγωνισμού δε θεωρείται

²⁵ Για επιφυλάξεις συνταγματικής φύσης σε σχέση με την εν λόγω αξίωση βλ. Μέρος Δεύτερο, Κεφάλαιο Όγδοο, III.

²⁶ Καρακατσάνης/Γαρδίκας, ό.π., σ. 246.

²⁷ Καρακατσάνης/Γαρδίκας, ό.π., σ. 246.

²⁸ Βλ. αναλυτικά Μέρος Δεύτερο, Κεφάλαιο Όγδοο, III.

²⁹ ΑΠ 20/2004, ΕΕΔ 2004, σ. 545 επ., σύμφωνα με το σκεπτικό της οποίας, σπουδαίος λόγος υφίσταται και όταν ο εργαζόμενος παραβιάζει την υποχρέωση πίστης και καταχράται την εμπιστοσύνη του εργοδότη, καθώς και όταν χωρίς τη συναίνεση του τελευταίου ενεργεί πράξεις από εκείνες που ανάγονται στον κύκλο της εργασίας του για ίδιο λογαριασμό ή για λογαριασμό τρίτου, ανταγωνιζόμενος έτσι τον εργοδότη· ΑΠ 549/1972, ΕΕΔ 1972, σ. 970.

³⁰ Σύμφωνα με τις ΑΠ 20/2004, ό.π., σ. 546 και ΕφΑθ 284/1970, ΕΕΔ 1970, σ. 1183 επ., ΑΠ 1006/1975, ΕΕΔ 1976, σ. 127 επ., σπουδαίο λόγο για καταγγελία της σύμβασης εργασίας αποτελεί κάθε γεγονός ένεκα του οποίου δεν μπορεί να αξιωθεί κατά την καλή πίστη και τα χρηστά συναλλακτικά ήθη από το έτερο μέρος η εξακολούθηση της εργασιακής σχέσης, ανεξάρτητα από την ύπαρξη ή όχι πταίσματος εκ μέρους του αντισυμβαλλομένου.

καταχρηστική. Ο εργοδότης, βέβαια, δεν απαλλάσσεται από την υποχρέωση καταβολής της νόμιμης αποζημίωσης³¹, εκτός αν οι απαγορευμένες ανταγωνιστικές πράξεις του εργαζομένου έχουν αθέμιτο χαρακτήρα και καλύπτουν την υποκειμενική και αντικειμενική υπόσταση του εγκλήματος (πλημμελήματος) του άρθρου 16 ν.146/1914129, με την προϋπόθεση βέβαια ότι έχει υποβληθεί μήνυση εναντίον του και εφόσον αυτή προηγήθηκε χρονικώς της καταγγελίας της σύμβασης από τον εργοδότη³². Στην περίπτωση δε της σύμβασης ορισμένου χρόνου, η παραβίαση της υποχρέωσης μη ανταγωνισμού μπορεί να συνιστά σπουδαίο λόγο που δικαιολογεί την πρόωρη καταγγελία αυτής εκ μέρους του εργοδότη, ανεξάρτητα αν η συμπεριφορά του μισθωτού είναι ή όχι ποινικά κολάσιμη³³. Βεβαίως, ο δεσμός εμπιστοσύνης μεταξύ εργοδότη και εργαζομένου ποικίλλει ανάλογα με το είδος και τις συνθήκες της συγκεκριμένης σύμβασης εργασίας. Επομένως, η αξιολογική βαρύτητα που έχει η παράβαση της υποχρέωσης μη ανταγωνισμού για την καταγγελία της σύμβασης εργασίας κρίνεται *in concreto*³⁴. Από τη νομολογία έχει κριθεί ως σπουδαίος λόγος που δικαιολογεί την καταγγελία εκ μέρους του εργοδότη η αίτηση τραπεζοϋπαλλήλου προς τη Νομισματική Επιτροπή για έγκριση της ίδρυσης ανώνυμης τραπεζικής εταιρείας και η συμμετοχή του υπαλλήλου αυτού στην οργάνωση της λειτουργίας της νέας τράπεζας³⁵.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΤΕΤΑΡΤΟ: ΜΕΤΕΝΕΡΓΕΙΑ ΤΗΣ ΥΠΟΧΡΕΩΣΗΣ ΠΙΣΤΗΣ ΤΟΥ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΥ;

Η υποχρέωση πίστης για τον εργαζόμενο διαρκεί για όσο διάστημα διαρκεί και η σύμβαση εργασίας, διότι αναπτύσσει τη διαπλαστική της ενέργεια στο πλαίσιο υφιστάμενης έννομης

³¹ Βλ. όμως ΑΠ 230/1978, ΕΕΔ 1978, σ. 457 επ., σύμφωνα με την οποία η αξίωση του μισθωτού που εργαζόταν ως πλασιέ για καταβολή της αποζημίωσης του ν. 2112/1920 είναι καταχρηστική βάσει της ΑΚ 281, εφόσον ο ίδιος με την κακόπιστη αντισυμβατική συμπεριφορά του (διάθεση εκ μέρους του προϊόντων ανταγωνιστικής της εργοδότης επιχείρησης κατά το διάστημα της διάρκειας της σύμβασης εργασίας) στην ουσία εξανάγκασε με πρόθεση τον εργοδότη να καταγγείλει τη σύμβαση εργασίας με σκοπό να εισπράξει την αποζημίωση. Ωστόσο, η συναγωγή από ένα και μοναδικό περιστατικό αντισυμβατικής συμπεριφοράς του στοιχείου της κακοπιστίας είναι παρακινδυνευμένη και ορθά η μειοψηφία αρνήθηκε την καταχρηστικότητα της εν λόγω αξίωσης του εργαζομένου.

³² *Ληξουριώτης*, Απαγόρευση Ανταγωνισμού, ό.π., σ. 914· άρθρα 7 § 1 ν. 3198/1955, 5 § 1 ν. 2112/1920 και 6 § 2 ν.δ. 16/18.7.1920· ΕφΘεσ 3348/2000, Αρμ 2001, σ. 821 επ.· ΕφΑθ 1051/2004, ΕΕΔ 2004, σ. 1155 επ. Στην περίπτωση, όμως, απαλλαγής του εργαζομένου από την κατηγορία, η καταγγελία γίνεται άκυρη, αν ο εργοδότης δεν του καταβάλει την οφειλόμενη αποζημίωση μέσα σε εύλογο χρόνο από την κοινοποίηση του απαλλακτικού βουλεύματος ή της αθωωτικής απόφασης.

³³ *Ληξουριώτης*, Ατομικές Εργασιακές Σχέσεις, ό.π., σ. 288· ΕφΑθ 284/1970, ΕΕΔ 1970, σ. 118· ΑΠ 1168/1976, ΕΕΔ 1977, σ. 148.

³⁴ *Λογαρά*, ό.π., σ. 78.

³⁵ ΑΠ 723/1983, ΕΕΔ 1984, σ. 17 επ. Σύμφωνα με την άποψη της μειοψηφίας, όμως, μόνη η αίτηση τραπεζοϋπαλλήλου προς τη Νομισματική Επιτροπή για έγκριση της ίδρυσης ανώνυμης τραπεζικής εταιρείας, χωρίς τη συνδρομή άλλων περιστατικών, δε συνιστά υπαίτια παραβίαση της εκ της σύμβασης εργασίας απορρέουσας υποχρέωσης πίστης ούτε δικαιολογείται από την καλή πίστη και τα συναλλακτικά ήθη η πρόωρη λύση της σύμβασης μίσθωσης ένεκα της πράξης αυτής, εκ της οποίας δε δέχεται το Εφετείο ότι επήλθε βλάβη ή άμεσος κίνδυνος βλάβης των συμφερόντων της εργοδότης τράπεζας· ΑΠ 723/1986, ΔΕΝ 1987, σ. 549 επ.· ΟΛΑΠ 858/1984, ΕΕΔ 1984, 624 επ.

σχέσης. Μετά τη λύση της σύμβασης ο εργαζόμενος είναι ελεύθερος να αξιοποιήσει την εμπειρία του και τις αποκτηθείσες από την προηγούμενη εργασία γνώσεις του και να ανταγωνίζεται τον πρώην εργοδότη του με κάθε τρόπο, είτε συνάπτοντας σύμβαση εργασίας με ανταγωνιστική επιχείρηση είτε δρώντας για δικό του λογαριασμό και ασκώντας εργασίες όμοιες με αυτές που ασκεί η επιχείρηση όπου εργαζόταν. Σε ένα καθεστώς ελεύθερου ανταγωνισμού μπορεί, ακόμα, και να αποσπά πελατεία από τον πρώην εργοδότη του, με την προϋπόθεση, όμως, ότι η απόσπαση δε θα γίνεται με πράξεις που αντίκεινται στην καλή πίστη, τα συναλλακτικά ήθη και το νόμο περί αθέμιτου ανταγωνισμού³⁶.

Σε ορισμένες περιπτώσεις, η καλή πίστη του άρθρου ΑΚ 288 μπορεί να αποτελεί λόγο παραγωγικό ενοχών σε σχέση με κάποια ενοχή που είτε υπήρξε, αλλά αποσβέσθηκε, είτε αναμένεται να γεννηθεί. Επιβάλλει, δηλαδή, τότε στα μέρη προσυμβατικές ή μετασυμβατικές υποχρεώσεις³⁷. Τίθεται, λοιπόν, το ερώτημα αν λόγω του στενού δεσμού της υποχρέωσης μη ανταγωνισμού με ιδιαίτερος ευπαθή και κρίσιμα έννομα συμφέροντα της επιχείρησης και σε συνδυασμό με την τυχόν έλλειψη ρήτρας μετασυμβατικής δέσμευσης του εργαζομένου η υποχρέωση μη ανταγωνισμού είναι δυνατόν να συνεχίζει να ισχύει και να τον δεσμεύει και μετά τη λύση της σύμβασης εργασίας, ιδιαίτερα όταν η απαγόρευση της ανταγωνιστικής πράξης συνδέεται με τη διασφάλιση ευαίσθητων πληροφοριών της επιχείρησης. Υποστηρίζεται η άποψη³⁸ ότι σε περιπτώσεις που η άμεση και πραγματική ανάγκη προστασίας των νόμιμων συμφερόντων της επιχείρησης το επιβάλλει, κατόπιν στάθμισης των αντιτιθέμενων συμφερόντων των μερών, ιδίως σε περιπτώσεις εργαζομένων που κατέχουν εμπιστευτικές θέσεις, η μετενέργεια μπορεί να θεωρηθεί ως υποκατάστατο της τυχόν ελλείπουσας ρήτρας μετασυμβατικής απαγόρευσης του ανταγωνισμού³⁹. Αυτό, βεβαίως, σε όλως εξαιρετικές περιπτώσεις για μεμονωμένες πράξεις και κατόπιν δραστικού περιορισμού τόσο στο περιεχόμενο όσο και στη διάρκεια της δέσμευσης.

Ωστόσο, κατά την ορθότερη άποψη, η υποχρέωση πίστης δεν μπορεί σε καμία περίπτωση να μετενεργεί και να επιβάλλει στον εργαζόμενο να μην ασκεί ανταγωνιστικές πράξεις κατά του πρώην εργοδότη του, εκτός, βεβαίως, αν κάτι τέτοιο έχει συμφωνηθεί ρητώς με έγκυρη ρήτρα

³⁶Βλ. *Λεβέντη/Παπαδημητρίου*, ό.π., σ. 372· *Σχιζά Ε.*, Η οριοθέτηση του ανταγωνισμού στην εξέλιξη της εργασιακής σύμβασης, ΔΕΝ 2014, σ. 1505· *Κουκιάδης Ι.*, Εργατικό Δίκαιο, Ατομικές Εργασιακές Σχέσεις και το Δίκαιο της Ευελιξίας της Εργασίας, Ζ' Έκδοση, 2014, σ. 692· Βλ. ΜΠρΘεσ (Ασφαλ.) 3122/2014, ΕλλΔ/νη 2014, σ. 1056.

³⁷ Βλ. *Σταθόπουλο*, ό.π., σ. 100.

³⁸ Βλ. *Τραυλό – Τζανετάτο Δ.*, Η μετασυμβατική απαγόρευση του ανταγωνισμού στο εργατικό δίκαιο, 2005, σ. 18 επ.· *Τέλλη Ν.*, Ρήτρα μετασυμβατικής απαγόρευσης ανταγωνισμού στο δίκαιο εταιριών και επιχειρήσεων, 2007, σ. 32 επ.· *Ρούσση*, ό.π., σ. 150.

³⁹ Βλ. ΕφΘεσ 94/1994, ΔΕΝ 1997, σ. 242 επ., η οποία δέχεται ότι κατ' αρχήν η υποχρέωση πίστης παύει μετά τη λήξη ή κατά οποιοδήποτε τρόπο λύση της σύμβασης εργασίας ή της εργασιακής σχέσης. Κατ' εξαίρεση, όμως, η υποχρέωση πίστης μετενεργεί και η άσκηση ανταγωνιστικών πράξεων εκ μέρους του πρώην μισθωτού αντίκειται στα χρηστά ήθη, όταν ο εργαζόμενος προκαλεί τη λύση της σύμβασης εργασίας δολίως, με αποκλειστικό σκοπό να καταστεί ελεύθερος, ώστε να εκμεταλλευθεί μυστικά της επιχείρησης του εργοδότη του.

απαγόρευσης ανταγωνισμού⁴⁰. Στις περιπτώσεις που τέτοια ρήτρα δεν έχει συνομολογηθεί, ο νομοθέτης θέτει τα όρια της δράσης του πρώην εργαζομένου στην ΑΚ 919 και στα άρθρα 1, 16 και 18 του Ν. 146/1914 περί αθέμιτου ανταγωνισμού⁴¹. Τυχόν μετενέργεια της υποχρέωσης πίστης του εργαζομένου θα περιόριζε σημαντικά τη συνταγματικά κατοχυρωμένη οικονομική ελευθερία του, ειδικότερες εκφάνσεις της οποίας είναι η ελευθερία της εργασίας και η ελευθερία επιλογής και άσκησης επαγγέλματος, και θα δημιουργούσε αβεβαιότητα στον εργαζόμενο σχετικά με το εύρος των απαγορευομένων πράξεων, καθώς και για το ακριβές διάστημα της μετενέργειας της υποχρέωσης πίστης. Επιπλέον, θα περιόριζε σημαντικά τη δυνατότητά του να αξιοποιήσει την εμπειρία και τις γνώσεις του και, μάλιστα, χωρίς κάποιο οικονομικό αντάλλαγμα και αντίστοιχη επιβάρυνση του εργοδότη.

ΜΕΡΟΣ ΔΕΥΤΕΡΟ

Η ΜΕΤΑΣΥΜΒΑΤΙΚΗ ΑΠΑΓΟΡΕΥΣΗ ΤΟΥ ΑΝΤΑΓΩΝΙΣΜΟΥ

ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΠΡΩΤΟ: ΟΙ ΡΗΤΡΕΣ ΜΕΤΑΣΥΜΒΑΤΙΚΗΣ ΑΠΑΓΟΡΕΥΣΗΣ ΤΟΥ ΑΝΤΑΓΩΝΙΣΜΟΥ

I. Το περιεχόμενο της ρήτρας μετασυμβατικής απαγόρευσης του ανταγωνισμού

Όπως είδαμε, η υποχρέωση μη ανταγωνισμού που πηγάζει από την υποχρέωση πίστης παύει μετά τη για οποιοδήποτε λόγο λύση της σύμβασης εργασίας και ο εργαζόμενος είναι ελεύθερος να δραστηριοποιείται επαγγελματικά με τον τρόπο που επιθυμεί, ασκώντας, μάλιστα, και ανταγωνιστική προς τον προηγούμενο εργοδότη δραστηριότητα και αξιοποιώντας την αποκτηθείσα στην προηγούμενη εργασία του εμπειρία. Ωστόσο, ο εργοδότης ενδέχεται να έχει εύλογο συμφέρον να δεσμεύει τον εργαζόμενο να απέχει από τη διενέργεια ανταγωνιστικών πράξεων και για το μετά τη λήξη της σύμβασης εργασίας διάστημα, όταν ο κίνδυνος μελλοντικού ανταγωνισμού από την πλευρά του τελευταίου είναι ικανός να βλάψει ανεπανόρθωτα τα συμφέροντα της επιχείρησης. Κατόπιν τούτου, τα μέρη, κάνοντας χρήση της ελευθερίας των συμβάσεων και της ιδιωτικής αυτονομίας, μπορούν να επεκτείνουν την απαγόρευση ανταγωνισμού και για το μετά τη λύση της σύμβασης διάστημα συνομολογώντας σχετική ρήτρα⁴², την αποκαλούμενη «ρήτρα μετασυμβατικής απαγόρευσης ανταγωνισμού». Η ρήτρα αυτή

⁴⁰ Βλ. Λιούρδη Δ., *Οι ρήτρες απαγόρευσης ανταγωνισμού για το μετά τη λύση της εργασιακής συμβάσεως διάστημα*, ΔΕΝ 2003, σ. 337 επ., σ. 338· Λεβέντη/Παπαδημητρίου, ό.π., σ. 369.

⁴¹ Χριστοφορίδης Χ., *Αι ρήτραι περί μη ανταγωνισμού εις το εργατικόν δίκαιον*, Αφιέρωμα εις Αλ. Τσιριντάνη, 1980, σ. 90· Δούκα Β., *Παρατηρήσεις στη ΜΠρΑθ 22493/1994 (ασφ. μέτρα)*, Αρμ 1995, σ. 489 επ. (493).

⁴² Ζερδελής, *Ατομικές Εργασιακές Σχέσεις*, ό.π., σ. 462· Λεβέντης/Παπαδημητρίου, ό.π., σ. 371 επ.· Κουκιάδης, ό.π., σ. 692 επ.· Σχιζά, ό.π., σ. 1505· Ληξουριώτης, *Ατομικές Εργασιακές Σχέσεις*, ό.π., σ. 282 επ.· Ο ίδιος, *Απαγόρευση Ανταγωνισμού*, ό.π., σ. 912 επ.· Τραυλός – Τζανετάτος, ό.π., σ. 24· Τέλλης, ό.π., σ. 124.

επιβάλλει στον εργαζόμενο την υποχρέωση για ένα διάστημα μετά τη λύση της σύμβασης εργασίας να μην αναπτύσσει επαγγελματική δραστηριότητα ή να μη διενεργεί ανταγωνιστικές πράξεις που δύνανται να βλάψουν τα νόμιμα συμφέροντα του εργοδότη και της επιχείρησης και μπορεί να λάβει τη μορφή της απαγόρευσης απασχόλησης σε ανταγωνιστική επιχείρηση χωρίς τη συναίνεση του εργοδότη, της ίδρυσης ίδιας ανταγωνιστικής επιχείρησης και γενικά της άσκησης όμοιων εργασιών, της απόσπασης πελατείας ή προσωπικού από την επιχείρηση του εργοδότη, της εξυπηρέτησης πελατών του εργοδότη απευθείας από τον εργαζόμενο με αμοιβή κ.λπ.⁴³, εγκαθιδρύοντας, έτσι, μια διαρκή υποχρέωση παράλειψης του εργαζομένου⁴⁴.

II. Η «επιρρέπεια» της ρήτρας μετασυμβατικής απαγόρευσης του ανταγωνισμού σε εργοδοτικές καταχρήσεις

Η ρήτρα μετασυμβατικής απαγόρευσης ανταγωνισμού κάνει συχνά την εμφάνισή της στην εργασιακή πραγματικότητα, αποτελεί δε πρακτική κυρίως των μεγάλων επιχειρήσεων. Στην πράξη τέτοιες ρήτρες συνομολογούνται κατά τη σύναψη της σύμβασης εργασίας και είναι προδιατυπωμένες στο κείμενο της σύμβασης αναγκάζοντας εμμέσως τον εργαζόμενο να τις υπογράψει για να ολοκληρωθεί η πρόσληψη, οπότε και δεν αποτελούν αντικείμενο ατομικής διαπραγμάτευσης⁴⁵. Δεν αποκλείεται, όμως, ο εργαζόμενος να κληθεί να συνάψει ή να τροποποιήσει ήδη συνομολογηθείσα ρήτρα ενώ εξελίσσεται η σχέση εργασίας ή και κατά τη λήξη της, διευρύνοντας το περιεχόμενο και την έκτασή της ανάλογα με την υπηρεσιακή του εξέλιξη ή την αναβάθμισή του στους κόλπους της επιχείρησης⁴⁶. Είναι σαφές ότι λόγω της διαπραγματευτικής ανισότητας των μερών η ρήτρα μη ανταγωνισμού συνήθως επιβάλλεται στον εργαζόμενο χωρίς να λαμβάνονται υπόψη τα επαγγελματικά του συμφέροντα, γεγονός που την καθιστά ύποπτη εργοδοτικής κατάχρησης.

III. Η θέση της ρήτρας μετασυμβατικής απαγόρευσης του ανταγωνισμού στην ελληνική και τις αλλοδαπές έννομες τάξεις

Στη χώρα μας, παρά τη συχνή εμφάνισή της στην εργασιακή πρακτική, η ρήτρα μη ανταγωνισμού για το μετά τη λύση της σύμβασης διάστημα δεν αποτέλεσε αντικείμενο νομοθετικής ρύθμισης. Αντίθετα, αλλοδαπές νομοθεσίες, όπως αυτή της Γερμανίας και της Ιταλίας, αναγνωρίζοντας την αδυναμία του εργαζομένου να επηρεάσει τη διαμόρφωση της ρήτρας μη ανταγωνισμού, έχουν θέσει με ειδικές διατάξεις περιορισμούς στη συνομολόγησή της, με σκοπό να θεσπίσουν ένα

⁴³ Τραυλός – Τζανετάτος, ό.π., σ. 26 επ.· ΑΠ 1285/1984, ΕΕΔ 1985, σ. 575 επ.· ΑΠ (Ολομ.) 858/1984, ΕΕΔ 1984, 624 επ.

⁴⁴ Χριστοφορίδης, ό.π., σ. 92· Τέλλης, ό.π., σ. 4.

⁴⁵ Ζερδελής, Ρήτρες μετασυμβατικής απαγόρευσης ανταγωνισμού και ρήτρες εχεμύθειας, ό.π., σ. 4.

⁴⁶ Λογαρά, ό.π., σ. 129.

ελάχιστο επίπεδο προστασίας του εργαζομένου και να επιτύχουν μια δίκαιη εξισορρόπηση των συμφερόντων των μερών. Κοινό τους γνώρισμα είναι ότι επιτρέπουν τη συνομολόγηση ρητρών μη ανταγωνισμού, θέτοντας, όμως, ορισμένες προϋποθέσεις, οι σημαντικότερες από τις οποίες είναι η πρόβλεψη ενός εύλογου οικονομικού ανταλλάγματος ως αντιπαροχής για τη συμβατική δέσμευση του εργαζομένου να παραλείψει να ασκήσει συγκεκριμένη επαγγελματική δραστηριότητα και η μη υπέρβαση ενός ανώτατου χρονικού ορίου στη δέσμευση του εργαζομένου, το οποίο κυμαίνεται από ένα έως δύο το πολύ έτη. Σε άλλες χώρες, όπως η Γαλλία, το ζήτημα διευθετείται με συλλογικές συμβάσεις εργασίας⁴⁷. Παρά την έλλειψη σχετικών διατάξεων στην ελληνική έννομη τάξη, η νομιμότητα της ρήτρας μη ανταγωνισμού γίνεται κατ' αρχήν δεκτή, λόγω, όμως, της οικονομικής και διαπραγματευτικής ανισότητας των μερών καθίσταται αναγκαίος ο δικαστικός της έλεγχος. Το νομοθετικό κενό καλείται να καλύψει η νομολογία, η οποία έχει διαμορφώσει κανόνες νομιμότητας των ρητρών μη ανταγωνισμού με γνώμονα τις γενικές ρήτρες του αστικού δικαίου που θέτουν όρια στην ιδιωτική αυτονομία⁴⁸.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΔΕΥΤΕΡΟ: ΟΙ ΔΥΟ ΠΟΛΟΙ ΑΝΤΙΚΡΟΥΟΜΕΝΩΝ ΣΥΜΦΕΡΟΝΤΩΝ ΚΑΤΑ ΤΗ ΣΥΝΟΜΟΛΟΓΗΣΗ ΤΗΣ ΡΗΤΡΑΣ ΜΕΤΑΣΥΜΒΑΤΙΚΗΣ ΑΠΑΓΟΡΕΥΣΗΣ ΤΟΥ ΑΝΤΑΓΩΝΙΣΜΟΥ

I. Τα συμφέροντα του εργοδότη

Δύο είναι οι πόλοι αντικρουόμενων συμφερόντων κατά τη συνομολόγηση της ρήτρας μετασυμβατικής απαγόρευσης ανταγωνισμού, αυτός των συμφερόντων του εργοδότη, αφενός, και αυτός των συμφερόντων του εργαζομένου, αφετέρου. Ο εργαζόμενος που αποχωρεί από την επιχείρηση αποτελεί ένα δυνητικό ανταγωνιστή της, πολύ επικινδυνότερο, μάλιστα, από οποιονδήποτε τρίτο, καθώς έχει αποκτήσει πρόσβαση στο εσωτερικό της και έχει γίνει κοινωνός των ευαίσθητων πληροφοριών και της τεχνογνωσίας της. Ο εργοδότης, λοιπόν, έχει δικαιολογημένο επαγγελματικό συμφέρον να επιδιώξει να αποφύγει τη βλάβη που θα υποστεί, αν αμέσως μετά την αποχώρηση ενός εργαζομένου από την επιχείρηση ο τελευταίος αναπτύξει ανταγωνιστική δραστηριότητα αξιοποιώντας τα εμπορικά και βιομηχανικά απόρρητα, τις ευαίσθητες πληροφορίες και τις επαφές με πελάτες και προμηθευτές που απέκτησε στο πλαίσιο της εργασίας του σ' αυτήν⁴⁹. Κατ' αρχάς, τα εμπορικά και βιομηχανικά απόρρητα, ως άυλα αγαθά, έχουν ιδιαίτερος σημαντική εμπορική αξία για την επιχείρηση. Η προστασία τους επιδιώκεται

⁴⁷ Λογαρά, ό.π., σ. 108.

⁴⁸ Ζερδελής, Ατομικές Εργασιακές Σχέσεις, ό.π., σ. 444· Λεβέντης/Παπαδημητρίου, ό.π., σ. 371 επ.

⁴⁹ Τέλλης, ό.π., σ. 22 επ.

συνήθως με τη συνομολόγηση ρήτρας εχεμύθειας⁵⁰, ωστόσο η ρήτρα μη ανταγωνισμού προσφέρεται και είναι πρακτικά αναγκαία για την ολοκληρωμένη και αποτελεσματικότερη προστασία τους⁵¹. Ο εκ της ρήτρας εχεμύθειας υπόχρεος δεσμεύεται απλώς να μην παραβιάσει πράγματι, μέσω ανεπίτρεπτης χρήσης ή κοινοποίησης, τα απόρρητα της επιχείρησης. Η ρήτρα ανταγωνισμού, όμως, μεταθέτει την προστασία των απορρήτων σε ένα προγενέστερο στάδιο, καθώς αποτρέπει, όχι μόνο την παραβίαση, αλλά ακόμα και την αφηρημένη διακινδύνευσή τους. Ο βαρυνόμενος με την υποχρέωση μη ανταγωνισμού δεσμεύεται να μην ασκήσει ανταγωνιστική δραστηριότητα εις βάρος της εργοδοτικής επιχείρησης, με σκοπό να αποφευχθεί ο κίνδυνος να έρθει αντιμέτωπος με τον πειρασμό να εκμεταλλευθεί τα απόρρητα αυτής προς ίδιο οικονομικό όφελος ή ακόμα και να δεχθεί πιέσεις από τον επόμενο εργοδότη να τα αποκαλύψει⁵². Επιπλέον, η ρήτρα απαγόρευσης ανταγωνισμού διευκολύνει δικονομικά την ικανοποίηση των αξιώσεων του εργοδότη ως νομίμου κατόχου των εμπορικών και βιομηχανικών απορρήτων σε περίπτωση παραβίασής τους, διότι καλείται αυτός να επικαλεστεί και αποδείξει την άσκηση εκ μέρους του πρώην εργαζομένου ανταγωνιστικής δραστηριότητας, γεγονός ασφαλώς περισσότερο ευαπόδεικτο σε σχέση με την παραβίαση των επιχειρηματικών απορρήτων, την οποία θα έπρεπε να επικαλεστεί και να αποδείξει στην περίπτωση της ρήτρας εχεμύθειας⁵³. Τέλος, η επικοινωνία του εργαζομένου με τους πελάτες δύναται να αποβεί ιδιαιτέρως επιβλαβής, καθώς, όσο υψηλότερα στην ιεραρχία βρίσκεται ο εργαζόμενος τόσο προσφορότερη προς αξιοποίηση ανταγωνιστικής δράσης καθίσταται αυτή, με αποτέλεσμα σε περιπτώσεις υψηλά ιστάμενων εργαζομένων να δημιουργείται μια οιονεί αυτονόμηση του προϊόντος ή της υπηρεσίας υπέρ του διαμεσολαβούντος στελέχους και οι πελάτες να επηρεάζονται σημαντικά στις επιλογές και αποφάσεις τους από το στέλεχος αυτό, ακόμα και να το ακολουθούν σε περίπτωση που αλλάξει επιχείρηση, γεγονός που μπορεί να έχει ως αποτέλεσμα σημαντική πελατειακή απώλεια για την επιχείρηση⁵⁴.

II. Τα συμφέροντα του εργαζομένου

Στην αντίπερα όχθη βρίσκονται τα συμφέροντα του εργαζομένου. Αυτά κατευθύνονται στη

⁵⁰ Μεταξύ της ρήτρας εχεμύθειας και της ρήτρας μη ανταγωνισμού υπάρχει στενός δεσμός, αφού και η ρήτρα μη ανταγωνισμού στοχεύει, εκτός των άλλων, και στην προστασία των απορρήτων της επιχείρησης και εμπιστευτικών πληροφοριών που έχουν ανταγωνιστικό ενδιαφέρον. Παρά τη λειτουργική συγγένεια των δύο αυτών ρητρών, υπάρχουν μεταξύ τους διαφορές που δεν επιτρέπουν την κοινή αντιμετώπισή τους. Για τον έλεγχο της εγκυρότητας της ρήτρας εχεμύθειας, εξάλλου, τα κριτήρια είναι λιγότερο αυστηρά σε σχέση με τα κριτήρια ελέγχου της ρήτρας μη ανταγωνισμού, διότι συγκριτικά η ρήτρα εχεμύθειας περιορίζει σε μικρότερο βαθμό την επαγγελματική ελευθερία του εργαζομένου (*Ζερδελής Δ.*, Ρήτρες μετασυμβατικής απαγόρευσης ανταγωνισμού και ρήτρες εχεμύθειας, ό.π., σ. 5).

⁵¹ *Τέλλης*, ό.π., σ. 24 επ.

⁵² Βλ. *Τέλλη*, ό.π., σ. 25.

⁵³ Βλ. *Τέλλη*, ό.π., σ. 30 επ.

⁵⁴ *Τραυλός – Τζανετάτος*, ό.π., σ. 82.

δυνατότητά του να αξιοποιήσει μετά τη λήξη της εργασιακής σχέσης χωρίς περιορισμούς τις γνώσεις, την εμπειρία και τις δεξιότητες που απέκτησε από αυτήν με όποιον τρόπο επιθυμεί, δηλαδή είτε ασκώντας ανταγωνιστική επιχειρηματική δραστηριότητα είτε ως εργαζόμενος σε ανταγωνιστική επιχείρηση. Τα εφόδια που του προσέφερε η προηγούμενη εργασία του αποτελούν σύμμαχό του στην προσπάθεια επαγγελματικής, οικονομικής και κοινωνικής ανέλιξης και η δυνατότητα αξιοποίησής τους συντελεί τόσο στη διασφάλιση της διαβίωσής του όσο και στην ανάπτυξη της προσωπικότητάς του.

Οι περιορισμοί που επιβάλλονται στον υπόχρεο εκ της ρήτρας μη ανταγωνισμού, όμως, δυσχεραίνουν σημαντικά την επαγγελματική δραστηριότητα και εξέλιξή του και πλήττουν την επαγγελματική του ελευθερία. Ασφαλώς, η δραστηριότητα των περιορισμών θα εξαρτηθεί από το περιεχόμενο της ρήτρας και τις υπόλοιπες συνθήκες που τη συνοδεύουν⁵⁵. Έτσι, όταν η απαγορευμένη ανταγωνιστική δραστηριότητα ταυτίζεται από άποψη αντικειμένου με τον τομέα στον οποίο διαθέτει ο εργαζόμενος εμπειρία, ο περιορισμός αυτός καθίσταται αφόρητος γι' αυτόν και ουσιαστικά τον οδηγεί σε απαγόρευση άσκησης του συγκεκριμένου επαγγέλματος για το διάστημα που υπαγορεύει η ρήτρα, φαινόμενο που παρατηρείται σε περιπτώσεις πολύ εξειδικευμένων εργαζομένων⁵⁶. Η επιβολή τέτοιων περιορισμών είναι επαχθέστατη και σε εργαζομένους με ιδιαίτερες ικανότητες, γνώσεις, προσόντα ή φήμη στο χώρο τους, δηλαδή επί καλλιτεχνών, επιστημόνων, τεχνιτών κ.λπ. Για τους εργαζόμενους, μάλιστα, η διατήρηση της φήμης των οποίων απαιτεί τη συνεχή επαγγελματική δραστηριότητά τους, η και για ελάχιστο ακόμα χρόνο αδρανοποίησή τους, είτε αυτή είναι πλήρης είτε αφορά σε νευραλγικής φύσης εκδηλώσεις της εργασίας τους, ισοδυναμεί πολλές φορές με «επαγγελματικό θάνατο»⁵⁷.

Οι συνέπειες από την απαγόρευση της ρήτρας μη ανταγωνισμού ενδέχεται να καταστούν ακόμα επαχθέστερες και να φτάσουν στο σημείο να αφαιρέσουν από τον εργαζόμενο τη δυνατότητα εύρεσης εργασίας ακόμα και μετά την παρέλευση του χρόνου διάρκειας της ρήτρας. Μια τέτοια περίπτωση είναι αυτή των εργαζομένων σε κλάδους της αγοράς που εξελίσσονται με ρυθμούς γεωμετρικής προόδου, όπως είναι, για παράδειγμα, ο κλάδος της πληροφορικής. Εάν ένας εργαζόμενος σε τέτοιους τομείς μείνει εκτός αγοράς για ένα σημαντικό χρονικό διάστημα, κατά πάσα πιθανότητα η τεχνογνωσία που θα έχει απομειώσει κατά την προηγούμενη εργασία του θα έχει ξεπεραστεί και η ελκυστικότητα του εργαζομένου αυτού στην αγορά εργασίας θα είναι μειωμένη⁵⁸. Ο ίδιος κίνδυνος ελλοχεύει και για τους διευθύνοντες υπαλλήλους, οι συναλλακτικές επαφές των οποίων μπορεί να εξασθενίσουν από τη μακρά παραμονή τους εκτός αγοράς εργασίας,

⁵⁵ Βλ. *Τέλλη*, ό.π., σ. 91.

⁵⁶ Βλ. *Ζερδελή*, Ρήτρες μετασυστατικής απαγόρευσης ανταγωνισμού και ρήτρες εχεμύθειας, ό.π., σ. 5.

⁵⁷ *Δούκα*, ό.π., σ. 493 επ.: *Χριστοφορίδης Χ.*, ό.π., σ. 93.

⁵⁸ Βλ. *Τέλλη*, ό.π., σ. 92.

αλλά και για τους καλλιτέχνες, η φήμη των οποίων ενδέχεται να εξασθενήσει⁵⁹.

Πέραν τούτων, η ρήτρα μη ανταγωνισμού ενδέχεται να αναπτύξει δυσμενείς συνέπειες για τον εξ αυτής υπόχρεο ακόμα και πριν ενεργοποιηθεί, δηλαδή πριν τη λύση της σύμβασης εργασίας, διότι η γνώση εκ μέρους του εργοδότη του περιορισμού που η ρήτρα επιβάλλει δυσχεραίνει τη διαπραγματευτική θέση του εργαζομένου και αποτελεί τροχοπέδη στη διεκδίκηση των αμοιβών που θα μπορούσε να επιτύχει με βάση τις ικανότητες και την εμπειρία που διαθέτει⁶⁰.

Τέλος, αξιοσημείωτο είναι ότι η μετασυμβατική απαγόρευση ανταγωνισμού μπορεί να προκαλεί εμπόδια στην ακώλυτη λειτουργία του ανταγωνισμού, περιορίζοντας έτσι την ελευθερία του ανταγωνισμού, την προστασία της οποίας επιβάλλουν πρωτίστως λόγοι δημοσίου συμφέροντος⁶¹.

III. Η συνταγματική διάσταση του ζητήματος

1. Η κατ' αρχήν κατάφαση της νομιμότητας της ρήτρας μετασυμβατικής απαγόρευσης του ανταγωνισμού

Εκ των ανωτέρω καθίσταται σαφές ότι τα συμφέροντα εργοδότη και εργαζομένου έρχονται σε αντίθεση μεταξύ τους και πρέπει να ληφθούν αμφότερα υπόψη κατά τη συνομολόγηση της ρήτρας μη ανταγωνισμού. Το ζήτημα αυτό αποκτά ιδιαίτερη βαρύτητα, καθώς τα παραπάνω συμφέροντα των μερών πηγάζουν από δικαιώματα συνταγματικής περιοχής, έχουν, μάλιστα, «ως κοινή δογματική και αξιολογική μήτρα το άρθρο 5 παρ. 1 του Συντάγματος»⁶². Από τη μια πλευρά, λοιπόν, έχουμε τα νόμιμα συμφέροντα της επιχείρησης για διασφάλιση της οικονομικής αποτελεσματικότητας και ανταγωνιστικότητάς της στο πλαίσιο της οικονομικής ελευθερίας και της αξιοποίησης των μέσων παραγωγής, τα οποία εμπίπτουν στην προστατευτική εμβέλεια των άρθρων 5 § 1, 17 § 1 και 106 § 2 του Συντάγματος. Από την άλλη πλευρά, τα άρθρα 5 § 1 και 22 § 1 του Συντάγματος προστατεύουν την επαγγελματική ελευθερία και το δικαίωμα εργασίας και, τελικά, την ελεύθερη ανάπτυξη της προσωπικότητας του εργαζομένου, συμφέροντα που συγκρούονται με αυτά του εργοδότη⁶³. Αναμφισβήτητη είναι, εξάλλου, η ισχύς των συνταγματικών δικαιωμάτων στις ιδιωτικές έννομες σχέσεις, η λεγόμενη «τριτενέργεια» των συνταγματικών δικαιωμάτων, ισχύς που επιβεβαιώνεται και από το άρθρο 25 § 1 εδ. γ' του Συντάγματος, ανεξάρτητα αν δεχτούμε την άμεση ή έμμεση τριτενέργειά τους⁶⁴.

⁵⁹ Δούκα, ό.π., σ. 492 επ.· Χριστοφορίδης, ό.π., σ. 93· Τέλλης, ό.π., σ. 92.

⁶⁰ Βλ. Τέλλη, ό.π., σ. 93.

⁶¹ Ζερδελής, Ρήτρες μετασυμβατικής απαγόρευσης ανταγωνισμού και ρήτρες εχεμύθειας, ό.π., σ. 5· Τέλλης, ό.π., σ. 101 επ.

⁶² Τραυλός – Τζανετάτος, ό.π., σ. 30· Τέλλης, ό.π., σ. 95.

⁶³ Τραυλός – Τζανετάτος, ό.π., σ.σ. 30· Τέλλης, ό.π., σ. 95 επ.

⁶⁴ Ζερδελής, Ατομικές Εργασιακές Σχέσεις, ό.π., σ. 132 επ.

Η σύγκρουση των παραπάνω συμφερόντων των μερών επιβάλλεται να εξισορροπηθεί εντός του πλαισίου της ρήτηρας μη ανταγωνισμού μέσω της συμβατικής διαπραγμάτευσης. Δεδομένου ότι τα συνταγματικά αυτά δικαιώματα δε γνωρίζουν απόλυτη προστασία, αλλά είναι επιδεκτικά περιορισμών, η κατ' αρχήν κατάφαση της νομιμότητας της ρήτηρας μη ανταγωνισμού στην ελληνική έννομη τάξη εδράζεται στο ότι αυτή νοείται ως υπό ορισμένες αυστηρές προϋποθέσεις συνταγματικά επιτρεπτός περιορισμός της ελευθερίας εργασίας και της επαγγελματικής ελευθερίας γενικότερα⁶⁵. Έτσι, σύμφωνα με τα γινόμενα δεκτά από την ελληνική επιστήμη και νομολογία⁶⁶, η ρήτρα μη ανταγωνισμού, ως εκδήλωση της ελευθερίας των συμβάσεων και της ιδιωτικής αυτονομίας (ΑΚ 182, 192, 193 και 361 και Σ 5 § 1), αποτελεί κατ' αρχήν επιτρεπτό συμβατικό περιορισμό της ελευθερίας εργασίας (Σ 5 § 1)⁶⁷. Θεωρητικά, λοιπόν, τα μέρη εμφανίζονται να έχουν την ίδια δυνατότητα να αυτοπροσδιοριστούν, δηλαδή να θέσουν τα όρια στους περιορισμούς που υφίστανται και να αυτοπροστατευτούν⁶⁸.

2. Η διαπραγματευτική ανισότητα των μερών κατά τη συνομολόγηση της ρήτηρας μετασυμβατικής απαγόρευσης του ανταγωνισμού και η σημασία της

Παρά τα παραπάνω, η δυνατότητα αυτοπροσδιορισμού και αυτορρύθμισης των μερών, κυρίως όταν η ρήτρα ανταγωνισμού συνομολογείται κατά τη σύναψη ή κατά τη διάρκεια της σύμβασης εξαρτημένης εργασίας, πόρρω απέχει από την εργασιακή και οικονομική πραγματικότητα. Την ιδανική μορφή της λειτουργίας της συμβατικής ελευθερίας αποτελεί η διαμόρφωση των όρων της σύμβασης με κοινή συμμετοχή και των δύο συμβαλλομένων, οι οποίοι συναποφασίζουν τους συμβατικούς όρους μέσα από μια διαδικασία διαπραγματεύσεων και ενδεχομένων αμοιβαίων υποχωρήσεων⁶⁹. Είναι γνωστό, όμως, ότι στο χώρο των σχέσεων εργασίας η ιδιωτική αυτονομία και η ελευθερία των συμβάσεων αδυνατούν να λειτουργήσουν σύμφωνα με την τελολογία τους και να επιτύχουν συμβατική δικαιοσύνη. Λόγω της διαπραγματευτικής και οικονομικής θέσης ισχύος του εργοδότη, αυτός είναι σε θέση να καθορίζει ουσιαστικά μονομερώς και εγωιστικά το περιεχόμενο της σύμβασης επιβάλλοντας τους όρους της αρεσκείας του και αδιαφορώντας για τα συμφέροντα του εργαζομένου. Η διαπραγματευτική μειονεξία του εργαζομένου τον καθιστά αδύναμο να προστατεύσει αποτελεσματικά τα επαγγελματικά του συμφέροντα και τον αναγκάζει να δεχθεί περιορισμούς που θίγουν τα δικαιώματά του, φαινόμενο που παρατηρείται ακόμα

⁶⁵ Τραυλός – Τζανετάτος, ό.π., σ. 35· Καποδίστριας Ι., Αισχροκερδής σύμβασις εργασίας, ΕΕΔ 1961, σ. 3 επ. (4)· Ξηρός Η., Η υποχρέωσις πίστεως των μισθωτών και αθέμιτος ανταγωνισμός, ΕΕΔ 1948, σ. 345 επ. (350)· Καρακατσάνης/Γαρδικας, ό.π., σ. 245· Χριστοφορίδης, ό.π., σ. 91 επ.· Λιούρδης, ό.π., σ. 337 επ.· Αηξουριώτης, Ατομικές Εργασιακές Σχέσεις, ό.π., σ. 282 επ.· Ζερδελής, Ατομικές Εργασιακές Σχέσεις, ό.π., σ. 462· ΑΠ 1285/1994, ΕΕΔ 1985, σ. 575 επ.

⁶⁶ Βλ. ΑΠ 1285/1984, ΕΕΔ 1985, σ. 575 επ.· ΜΠρΑθ 1867/2005, ΔΕΝ 2005, σ. 1661 επ.

⁶⁷ Τραυλός – Τζανετάτος, ό.π., σ. 35· Τέλλης, σ. 124.

⁶⁸ Βλ. Τέλλη, ό.π., σ. 95 επ.

⁶⁹ Λαδάς Δ., Η εφαρμογή του ν. 2251/1994 στις σχέσεις εργασίας, 2007, σ. 14.

εντονότερα σε περιόδους οικονομικής κρίσης. Στην πράξη αναπτύσσονται σχέσεις υπεροχής και υποταγής, δηλαδή σχέσεις που προσιδιάζουν στην άσκηση εξουσίας από το ένα μέρος στο αντισυμβαλλόμενο, είναι, επομένως, εμφανής η δομική συμβατική ανισότητα μεταξύ εργοδότη και εργαζομένου⁷⁰. Η δομική συμβατική ανισότητα, όμως, είναι ασύμβατη με την ιδιωτική αυτονομία. Όταν, λοιπόν, σε μια περιοχή του δικαίου ή για μια κατηγορία συμβάσεων η συμβατική ελευθερία μόνιμα υπολειτουργεί ή αδυνατεί να λειτουργήσει, τότε ενεργοποιείται η υποχρέωση του κράτους να επέμβει για την προστασία των ατομικών δικαιωμάτων του ασθενέστερου συμβαλλομένου⁷¹. Σύμφωνα με το άρθρο Σ 25 § 1, όλα τα κρατικά όργανα υποχρεούνται να διασφαλίζουν την ανεμπόδιστη και αποτελεσματική άσκηση των δικαιωμάτων του ανθρώπου ως ατόμου και ως μέλους του κοινωνικού συνόλου. Δεδομένου του νομοθετικού κενού στη χώρα μας αναφορικά με τη ρύθμιση της ρήτρας μετασυμβατικής απαγόρευσης του ανταγωνισμού, η έννομη τάξη οφείλει να επέμβει διορθωτικά και να υποβάλει σε αυστηρό δικαστικό έλεγχο το περιεχόμενο της ρήτρας για την προστασία των συνταγματικά κατοχυρωμένων ελευθεριών του εργαζομένου που προσβάλλονται από τη συμβατική ρύθμιση⁷².

ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΤΡΙΤΟ: Ο ΔΙΚΑΣΤΙΚΟΣ ΕΛΕΓΧΟΣ ΝΟΜΙΜΟΤΗΤΑΣ ΤΩΝ ΡΗΤΡΩΝ ΜΕΤΑΣΥΜΒΑΤΙΚΗΣ ΑΠΑΓΟΡΕΥΣΗΣ ΤΟΥ ΑΝΤΑΓΩΝΙΣΜΟΥ

I. Η συνταγματική επιταγή για δικαστικό έλεγχο της ρήτρας μετασυμβατικής απαγόρευσης του ανταγωνισμού

Όπως ήδη αναφέρθηκε, οι περιορισμοί της επαγγελματικής ελευθερίας που επιβάλλονται στον εργαζόμενο μέσω της ρήτρας μη ανταγωνισμού αποτελούν άσκηση της συμβατικής ελευθερίας. Η συμβατική ελευθερία απορρέει άμεσα από την αρχή της αυτονομίας της ιδιωτικής βούλησης, αποτελεί θεμελιώδη αρχή του ιδιωτικού δικαίου και περιλαμβάνει τόσο την ελευθερία του ατόμου να συνάπτει ή να μη συνάπτει συμβάσεις όσο και την ελευθερία διαμόρφωσης του περιεχομένου τους. Παρά την ύπαρξη αρκετών διατάξεων αναγκαστικού δικαίου και συλλογικών ρυθμίσεων στο εργατικό δίκαιο, στα μέρη της ατομικής σύμβασης εργασίας αφήνεται ένα σημαντικό πεδίο ελεύθερης διαμόρφωσης του περιεχομένου της σύμβασης και καθορισμού των όρων εργασίας⁷³. Η έννομη τάξη οφείλει κατ' αρχήν να σέβεται τη συμφωνία των μερών, ακόμα και αν, κάνοντας χρήση της συμβατικής τους ελευθερίας, αποδέχονται περιορισμούς σε συνταγματικά κατοχυρωμένα δικαιώματά τους⁷⁴. Τυχόν απαγόρευση των ρητρών μη ανταγωνισμού θα ερχόταν

⁷⁰ Λαδάς, ό.π., σ. 18 επ.

⁷¹ Ζερδελής, Ατομικές Εργασιακές Σχέσεις, ό.π., σ. 453 επ.

⁷² Ζερδελής, Ατομικές Εργασιακές Σχέσεις, ό.π., σ. 454· Τέλλης, ό.π., σ. 97· Λεβέντης/Παπαδημητρίου, ό.π., σ. 373· Ληξουριώτης, Απαγόρευση Ανταγωνισμού, ό.π., 913· Λιούρδης, ό.π., σ. 346· Τραυλός – Τζανετάτος, ό.π., σ. 104.

⁷³ Ζερδελής, Ελευθερία και έλεγχος, ό.π., σ. 331 επ.

⁷⁴ Ζερδελής, Ατομικές Εργασιακές Σχέσεις, ό.π., σ. 147.

σε αντίθεση με την επίσης συνταγματικά κατοχυρωμένη συμβατική ελευθερία και θα κατέλυε την ιδιωτική αυτονομία.

Όμως, σε περιοχές του δικαίου όπου η συμβατική ανισότητα είναι δομική, όπως συμβαίνει στις συμβάσεις εξαρτημένης εργασίας, με συνέπεια η συμβατική ελευθερία να αδυνατεί κατά τρόπο γενικό και μόνιμο να λειτουργήσει σύμφωνα με τον προορισμό της⁷⁵, δηλαδή ως μέσο που διασφαλίζει και στα δύο μέρη τη δυνατότητα να επιδιώξουν ισοδύναμα μια δίκαιη εξίσωση των αντιτιθέμενων συμφερόντων τους, ενεργοποιείται η υποχρέωση του κράτους να παρέμβει στη συμβατική ρύθμιση υπέρ του ασθενέστερου συμβαλλομένου, με σκοπό να προστατεύσει και την ίδια τη συμβατική ελευθερία του, αλλά και άλλες συνταγματικές ελευθερίες του που ενδεχομένως θίγονται. Η συνταγματική επιταγή για προστασία των ατομικών δικαιωμάτων που πηγάζει από το άρθρο Σ 25 § 1 έχει ως αποδέκτη και το δικαστή. Βασική προϋπόθεση, βεβαίως, για τη δικαστική διάπλαση του δικαίου είναι η ύπαρξη ενός κενού δικαίου⁷⁶. Επομένως, καθώς στην ελληνική έννομη τάξη το ζήτημα της ρήτρας μη ανταγωνισμού δε ρυθμίζεται νομοθετικά, ώστε να προστατεύεται ο εργαζόμενος από τον κίνδυνο ετεροπροσδιορισμού του από τον εργοδότη, το ρόλο αυτόν αναλαμβάνει ο δικαστής επεμβαίνοντας διορθωτικά. Τα ατομικά δικαιώματα που εγγυάται το Σύνταγμα επιβάλλεται να προστατευτούν. Ο δικαστικός έλεγχος της ρήτρας μη ανταγωνισμού, λοιπόν, δεν είναι μόνο συνταγματικά επιτρεπτός, αλλά και επιβαλλόμενος⁷⁷.

Ο δικαστικός έλεγχος του περιεχομένου της ρήτρας μη ανταγωνισμού πραγματοποιείται βάσει των γενικών αρχών που θέτουν όρια στην ιδιωτική αυτονομία. Η νομολογία, όντας διστακτική στο να προβεί σε έναν έλεγχο των όρων της σύμβασης εξαρτημένης εργασίας όταν για τον έλεγχο αυτό δεν υπάρχει ειδική νομοθετική πρόβλεψη, στη συντριπτική της πλειοψηφία προσφεύγει στα άρθρα ΑΚ 178 και 179⁷⁸, ενώ στη θεωρία καταδεικνύεται ως το πλέον πρόσφορο νομοθετικό έρεισμα για το δικαστικό έλεγχο της ρήτρας μη ανταγωνισμού το άρθρο ΑΚ 281⁷⁹.

II. Ο δικαστικός έλεγχος με βάση το άρθρο τα άρθρα ΑΚ 178 και 179 περ. α'

Καθώς η ρήτρα μη ανταγωνισμού δεσμεύει την επαγγελματική ελευθερία του εργαζομένου, εμπεριέχει τον κίνδυνο υπέρμετρης δέσμευσης της ελευθερίας του και, κατ' επέκταση, κινδυνεύει

⁷⁵ Πάντως, ο βαθμός και η ένταση της διαπραγματευτικής ανισότητας πρέπει να ερευνείται σε κάθε συγκεκριμένη περίπτωση. Είναι προφανές ότι κατά τη διαπραγμάτευση του εργοδότη με ένα διευθύνοντα υπάλληλο η διαπραγματευτική θέση ισχύος του πρώτου σχετικοποιείται, γεγονός που έχει ως αποτέλεσμα τη σε κάποιο βαθμό ομαλοποίηση της λειτουργίας της συμβατικής δικαιοσύνης.

⁷⁶ Ζερδελής, Ατομικές Εργασιακές Σχέσεις, ό.π., σ. 449.

⁷⁷ Βλ. Ζερδελή, Ατομικές Εργασιακές Σχέσεις, ό.π., σ. 148 επ.

⁷⁸ Βλ. ΑΠ 1285/1984, ΕΕΔ 1985, σ. 575 επ.· ΜΠρΑθ 1867/2005, ΔΕΝ 2005, σ. 1661 επ.· ΕφΛαρ 738/2001, ΕλλΔ/νη 2003, σ. 532 επ. Βλ. όμως και ΕφΑθ 6359/2009, Δ/νη 2010, σ. 531, η οποία δέχεται στο σκεπτικό της ότι οι ρήτρες μη ανταγωνισμού υπόκεινται σε δικαστικό έλεγχο με βάση την ΑΚ 281.

⁷⁹ Βλ. Τραυλό – Τζανετάτο, ό.π., σ. 41 επ.· Ζερδελή, Ελευθερία και έλεγχος, ό.π., σ. 385 επ.

να χαρακτηριστεί καταδυναστευτική και, επομένως, άκυρη ως αντίθετη στο άρθρο ΑΚ 179 περ. α΄, το οποίο απαγορεύει δικαιοπρακτικές ρυθμίσεις που δεσμεύουν υπέρμετρα την ελευθερία του ατόμου. Αποτελώντας ειδική περίπτωση ανήθικης δικαιοπραξίας, η εφαρμογή της διάταξης του άρθρου ΑΚ 179 περ. α΄ εξαρτάται από τη συνδρομή ιδιαίτερα αυστηρών προϋποθέσεων και η πλήρωση του πραγματικού της καθίσταται στην πράξη ιδιαίτερα δύσκολη, καθώς προϋποθέτει την ύπαρξη ακραίων καταστάσεων. Η διάταξη αυτή θέτει, με άλλα λόγια, ελάχιστα ηθικά όρια ανοχής της κοινωνικής συμπεριφοράς. Δεν αποκλείεται, βέβαια, μια ρήτρα ανταγωνισμού να δεσμεύει πράγματι υπέρμετρα την επαγγελματική ελευθερία του εργαζομένου και να πληροί το πραγματικό του άρθρου ΑΚ 179 περ. α΄, οπότε να είναι άκυρη. Δεδομένης της δομικής συμβατικής ανισότητας των μερών, όμως, και της αδυναμίας του εργαζόμενου να αυτοπροσδιοριστεί, αυτός χρήζει προστασίας και από τους όρους που δε φέρουν το στίγμα της ανηθικότητας μεν, αλλά χαρακτηρίζονται από μια δυσανάλογη κατανομή συμβατικών δικαιωμάτων και υποχρεώσεων, ωφελημάτων και βαρών, προστασία που δε δύναται να του παρέχει η διάταξη του άρθρου ΑΚ 179 περ. α΄⁸⁰.

Τα ελληνικά δικαστήρια στη συντριπτική τους πλειοψηφία, αντιλαμβανόμενα τη συμβατική ελευθερία ως ένα απαραβίαστο αξίωμα, την αντιμετωπίζουν με φόβο και, ελλείψει ειδικής νομοθετικής ρύθμισης, βρίσκουν στις διατάξεις των άρθρων ΑΚ 178 και 179 περ. α΄ τη μοναδική νομοθετική βάση δικαστικού ελέγχου της ρήτρας μη ανταγωνισμού. Σύμφωνα με τη νομολογία, λοιπόν, εφόσον μια ρήτρα μη ανταγωνισμού δεν υπερβαίνει τα ελάχιστα ηθικά όρια ανοχής της κοινωνικής συμπεριφοράς, δε δικαιολογείται παρέκκλιση την αρχή *pacta sunt servanda*⁸¹. Η ρήτρα μετασυμβατικής απαγόρευσης ανταγωνισμού θεωρείται από τα ελληνικά δικαστήρια άκυρη, όταν συνεπάγεται υπέρμετρη δέσμευση της ελευθερίας του εργαζόμενου που φτάνει σε βαθμό να αίρει την προσωπική και οικονομική του αυτοτέλεια⁸². Αυτό, όμως, που η ελληνική νομολογία δε λαμβάνει υπόψη εμμένοντας στην εφαρμογή των άρθρων ΑΚ 178 και 179 περ. α΄, είναι ότι ο ελληνικός Αστικός Κώδικας στηρίζεται στην τυπική ισότητα των συμβαλλομένων μερών, επομένως περιορίζεται στο να θέσει ακραία μόνο όρια στη συμβατική ελευθερία, τα χρηστά ήθη (ΑΚ 178 και 179), αφήνοντάς την κατά τα λοιπά άθικτη. Η σχέση εργαζομένου και εργοδότη, όμως, είναι μια σχέση που χαρακτηρίζεται από διαπραγματευτική ανισότητα ως προς τη διαμόρφωση του περιεχομένου της ατομικής σύμβασης εργασίας, η οποία προκύπτει από την περιορισμένη ζήτηση σε συνδυασμό με τη μεγάλη προσφορά εργασίας. Το γεγονός αυτό επιτρέπει στον εργοδότη ουσιαστικά να επιβάλλει τους όρους που εκείνος επιθυμεί. Θα πρέπει να γίνει δεκτό, επομένως, ότι στις περιπτώσεις που ελλείπουν κατά τρόπο γενικό και μόνιμο οι

⁸⁰ Βλ. Ζερδελή, Ατομικές Εργασιακές Σχέσεις, ό.π., σ. 460 επ.· Τραυλό – Τζανετάτο, ό.π., σ. 39 επ.

⁸¹ Βλ. Λιούρδη, ό.π., σ. 346· Ζερδελή, Ατομικές Εργασιακές Σχέσεις, ό.π., σ. 460 επ.

⁸² Βλ. ΜΠρΑθ 1867/2005, ΔΕΝ 2005, σ. 1661 επ.

προϋποθέσεις που εγγυώνται τη λειτουργία της συμβατικής ελευθερίας ως μέσο αυτόνομης και από τα δύο μέρη συνδιαμόρφωσης της συμβατικής ρύθμισης, επιβάλλεται ένας αυστηρότερος έλεγχος του περιεχομένου της σύμβασης από αυτόν που στηρίζεται στις διατάξεις των άρθρων ΑΚ 178 και 179, ώστε να παρέχεται στον ασθενέστερο συμβαλλόμενο μια δραστικότερη προστασία και να εξασφαλίζεται η δίκαιη εξισορρόπηση των συγκρουόμενων συμφερόντων των μερών⁸³.

III. Ο δικαστικός έλεγχος με βάση το άρθρο ΑΚ 281

Όταν, λοιπόν, η ρυθμιστική λειτουργία της συμβατικής ελευθερίας σε ένα χώρο δικαίου εμφανίζεται διαταραγμένη κατά τρόπο γενικό και μόνιμο, όπως ακριβώς συμβαίνει στις συμβάσεις εξαρτημένης εργασίας, η έννομη τάξη δεν μπορεί να αρκείται στην τήρηση ενός «ηθικού ελάχιστου», δηλαδή στη μη υπέρβαση των ελάχιστων ανεκτών ορίων που θέτουν στην ανθρώπινη συμπεριφορά τα χρηστά ήθη⁸⁴, διότι η προστασία του εργαζομένου, ως του ασθενέστερου συμβαλλομένου, είναι ανεπαρκής. Θα πρέπει να αναζητηθεί προσφορότερο νομοθετικό έρεισμα για τον έλεγχο της ρήτρας μετασυμβατικής απαγόρευσης ανταγωνισμού μεταξύ των διατάξεων που θέτουν όρια στην ιδιωτική αυτονομία. Το πλέον πρόσφορο νομοθετικό θεμέλιο παρέχει η διάταξη του άρθρου ΑΚ 281⁸⁵. Σύμφωνα με την κρατούσα και ορθότερη άποψη, μολονότι η ΑΚ 281 κάνει λόγο για δικαίωμα, κατά το τελεολογικά συναγόμενο νόημά της αποτελεί βάση ελέγχου και των γενικών νομικών ελευθεριών ή ευχερειών, όπως είναι η συμβατική ελευθερία⁸⁶. Η ανάγκη, μάλιστα, καθιέρωσης του ελέγχου καταχρηστικότητας κατά την άσκηση των ελευθεριών, το περιεχόμενο των οποίων είναι ευρύ και ασαφές, είναι ακόμα μεγαλύτερη σε σχέση με την άσκηση των δικαιωμάτων, που είναι από τη φύση τους περισσότερο οριοθετημένα⁸⁷.

Η ΑΚ 281 αποτελεί την πλέον πρόσφορη νομοθετική βάση για το δικαστικό έλεγχο των ρητρών μη ανταγωνισμού, καθώς χρησιμοποιεί, πέρα από τα χρηστά ήθη, δύο ακόμη κριτήρια καταχρηστικότητας, την καλή πίστη και τον κοινωνικό ή οικονομικό σκοπό του δικαιώματος. Πρόκειται για την αντικειμενική ή συναλλακτική καλή πίστη, δηλαδή την επιβαλλόμενη στην κοινωνική συμβίωση και τις συναλλαγές ευθύτητα, ευπρέπεια και εντιμότητα⁸⁸. Ενώ, δηλαδή, τα

⁸³ Ζερδέλης, Ελευθερία και έλεγχος, ό.π., σ. 325.

⁸⁴ Ζερδέλης, Ρήτρες μετασυμβατικής απαγόρευσης ανταγωνισμού και ρήτρες εχεμύθειας, ό.π., σ. 7.

⁸⁵ Ζερδέλης, Ελευθερία και έλεγχος, ό.π., σ. 342 επ.· Τραυλός – Τζανετάτος, ό.π., σ. 41 επ.

⁸⁶ Αντίθετα η ΑΠ 1591/2002, ΔΕΝ 2003, σ. 661 επ., η οποία δέχεται ότι η ΑΚ 281 έχει εφαρμογή μόνο επί ασκήσεως δικαιωμάτων και όχι στις περιπτώσεις της ευχέρειας που έχουν τα φυσικά ή τα νομικά πρόσωπα να καταρτίζουν συμβάσεις με όποιο περιεχόμενο επιθυμούν.

⁸⁷ Βλ. Ζερδέλη, Ατομικές Εργασιακές Σχέσεις, ό.π., σ. 455· Γεωργιάδη Α., Γενικές αρχές αστικού δικαίου, 4η έκδοση, 2012, σ. 304 επ. Η νομολογία, στηριζόμενη στη γραμματική ερμηνεία, αρνείται την εφαρμογή του ελέγχου της καταχρηστικότητας και στην άσκηση των φυσικών ελευθεριών. Η υπαγωγή της συμβατικής ελευθερίας στον έλεγχο της καταχρηστικότητας προβλέπεται πλέον και από το ν. 2251/1994 για την προστασία των καταναλωτών.

⁸⁸ Γεωργιάδης, ό.π., σ. 310.

χρηστά ήθη διαγράφουν τα ελάχιστα ανεκτά όρια της έννομης τάξης στη συμπεριφορά των υποκειμένων του δικαίου γενικά, η καλή πίστη επιβάλλει κάτι περισσότερο· αυξημένες υποχρεώσεις συμπεριφοράς στα μέρη μιας ιδιαίτερης έννομης σχέσης, εδώ της συναλλακτικής, έτσι ώστε να αποφεύγονται ανεπιεικείς ρυθμίσεις. Στο πλαίσιο του συναλλακτικού δεσμού, λοιπόν, η καλή πίστη αξιώνει από τα μέρη να λαμβάνουν υπόψη, κατά το μέτρο που επιβάλλουν οι περιστάσεις, τα δικαιολογημένα συμφέροντα και τις δικαιολογημένες προσδοκίες και του άλλου μέρους. Σε περιπτώσεις συμβατικής ανισότητας, επομένως, η καλή πίστη επιβάλλει στον ισχυρότερο συμβαλλόμενο να λαμβάνει επαρκώς υπόψη και τα δικαιολογημένα συμφέροντα του ασθενέστερου συμβαλλομένου, ο οποίος λόγω της μειονεκτικής διαπραγματευτικής του θέσης δε δύναται να τα προασπίσει μόνος του αποτελεσματικά. Απαγορεύει, με άλλα λόγια, στον εργοδότη να διαμορφώνει το περιεχόμενο της σύμβασης εργασίας με γνώμονα αποκλειστικά και μόνο τα δικά του συμφέροντα, αδιαφορώντας εντελώς ή μη λαμβάνοντας επαρκώς υπόψη τα συμφέροντα του εργαζομένου⁸⁹. Αντίθετη συμπεριφορά του εργοδότη καθιστά καταχρηστική εκ μέρους του την άσκηση της συμβατικής ελευθερίας.

Εκτός από την καλή πίστη, η ΑΚ 281 χρησιμοποιεί ως κριτήριο καταχρηστικότητας και τον κοινωνικοοικονομικό σκοπό του δικαιώματος. Η συμβατική ελευθερία, όπως και οποιοδήποτε άλλο δικαίωμα ή ευχέρεια που αναγνωρίζει το δίκαιο, υπηρετεί συγκεκριμένη νομική λειτουργία και συγκεκριμένο σκοπό μέσα στην έννομη τάξη. Ο σκοπός της συμβατικής ελευθερίας έγκειται στην αυτόνομη από τα μέρη συνδιαμόρφωση της έννομης σχέσης. Ο σκοπός αυτός χαράζει και τα όρια της άσκησης της από τα μέρη, η υπέρβαση των οποίων αποτελεί χρησιμοποίησή της για επίδιωξη σκοπών διαφορετικών από αυτούς τους οποίους προορίζεται να υπηρετεί και, επομένως, καταχρηστική άσκηση της συμβατικής ελευθερίας. Όταν, λοιπόν, ο εργοδότης εκμεταλλεύεται την ισχυρή διαπραγματευτική του θέση για να επιβάλλει στον εργαζόμενο δυσμενείς για τον τελευταίο όρους χωρίς να λαμβάνει υπόψη τα συμφέροντά του, η άσκηση της συμβατικής ελευθερίας εκ μέρους του πρώτου είναι καταχρηστική. Τα δύο αυτά κριτήρια, η καλή πίστη και ο κοινωνικοοικονομικός σκοπός του δικαιώματος, πάντως, αλληλοκαλύπτονται, έτσι ώστε η υπέρβαση των ορίων του κοινωνικοοικονομικού σκοπού του δικαιώματος αποτελεί συγχρόνως και αντίθεση στην καλή πίστη, στην οποία, έστω και σιωπηρώς, δίνεται περισσότερο βάρος από την νομολογία⁹⁰.

Με έρεισμα την ΑΚ 281, λοιπόν, μπορούν να χαραχθούν νομολογιακά νέα όρια στην άσκηση της συμβατικής ελευθερίας, καθώς η καλή πίστη αποτελεί αυστηρότερο κριτήριο ελέγχου και έτσι παρέχεται δραστικότερη προστασία στον εργαζόμενο σε σχέση με αυτήν που παρέχεται βάσει των

⁸⁹ Ζερδελής, Ελευθερία και έλεγχος, ό.π., σ. 343 επ.

⁹⁰ Βλ. Γεωργιάδη, ό.π., σ. 311.

ΑΚ 178 και 179, οι οποίες έχουν θεσπισθεί για την αντιμετώπιση ακραίων περιπτώσεων και δεν μπορούν να ανταποκριθούν με επάρκεια στο αίτημα της προστασίας του εργαζομένου. Μια συμπεριφορά στο πλαίσιο συμβατικής σχέσης που είναι αντίθετη στα χρηστά ήθη είναι αντίθετη και στην καλή πίστη. Αντίθετα, μια συμπεριφορά που είναι αντίθετη στην καλή πίστη δεν έρχεται πάντα σε αντίθεση με τα χρηστά ήθη⁹¹. Η ΑΚ 281, επομένως, μπορεί να εγγυηθεί προστασία του εργαζομένου και από όρους που δεν είναι συνέπεια χρήσης, αλλά κατάχρησης της συμβατικής ελευθερίας εκ μέρους του εργοδότη, χωρίς να φτάνουν στο βαθμό να αίρουν την προσωπική και οικονομική αυτοτέλεια του εργαζομένου, σημείο στο οποίο ενεργοποιείται η προστασία των άρθρων ΑΚ 178 και 179. Και δογματικά, εξάλλου, η προστασία του ασθενέστερου συμβαλλομένου βάσει της ΑΚ 281 κρίνεται απολύτως θεμιτή, καθώς εμφανίζεται εναρμονισμένη με τις βασικές αρχές του εσωτερικού συστήματος του συμβατικού μας δικαίου, ιδίως με εκείνη της συμβατικής ελευθερίας⁹².

IV. Η καθοδηγητική λειτουργία του ν. 2251/1994 για την εξειδίκευση της αρχής της καλής πίστης

1. Η παρεχόμενη με το ν. 2251/1994 προστασία του καταναλωτή και η εξειδίκευση της καλής πίστης

Ο νομοθέτης, αντιλαμβανόμενος την πρόδηλη διαπραγματευτική μειονεξία μιας άλλης κατηγορίας κοινωνικοτυπικά ασθενέστερων συμβαλλομένων, των καταναλωτών, προέβη στην ψήφιση του ν. 2251/1994 με σκοπό την προστασία τους από άδικους και, συνεπώς, καταχρηστικούς συμβατικούς όρους. Στη συναλλακτική πραγματικότητα ο καταναλωτής έρχεται αντιμέτωπος με γενικούς όρους συναλλαγών, δηλαδή, όρους προδιατυπωμένους κατά τρόπο γενικό και ενιαίο, με σκοπό να αποτελέσουν τυπικό και ομοιόμορφο περιεχόμενο ενός ορισμένου ή αορίστου αριθμού μελλοντικών συμβάσεων⁹³. Οι γενικοί όροι συναλλαγών τίθενται μονομερώς από τον ισχυρότερο συμβαλλόμενο, τον προμηθευτή, χωρίς να αφήνονται στον καταναλωτή περιθώρια διαπραγμάτευσής τους και επηρεασμού του περιεχομένου της σύμβασης. Η μοναδική επιλογή που καταλείπεται στον καταναλωτή είναι να προσχωρήσει στη εν λόγω σύμβαση ή όχι (σύμβαση προσχώρησης).

Τον κίνδυνο επιβολής στον καταναλωτή ανεπιεικών σε βάρος του όρων ο νομοθέτης τον αντιλαμβάνεται τόσο ως κίνδυνο κατά το στάδιο της ένταξης στη σύμβαση όσο και από το ίδιο το περιεχόμενο των γενικών όρων συναλλαγών. Ο κίνδυνος από το περιεχόμενο των γενικών όρων

⁹¹ Βλ. Ζερδέλη, Ελευθερία και έλεγχος, ό.π., σ. 343.

⁹² Παπανικολάου Π., Σκέψεις πάνω στη ratio της απαγορεύσεως των καταδυναστευτικών συμβάσεων (ΑΚ 179 Ι), ΝοΒ 1995, σ. 193 επ. (195)

⁹³ Μεντής Γ., Γενικοί όροι συναλλαγών σε καταναλωτικές και εμπορικές συμβάσεις, 2000, σ. 19.

συναλλαγών αντιμετωπίζεται στο ν. 2251/1994 τόσο σε επίπεδο ερμηνείας όσο και σε επίπεδο ελέγχου του κύρους τους με βάση το περιεχόμενό τους⁹⁴. Ο σημαντικότερος έλεγχος των γενικών όρων συναλλαγών είναι αυτός του περιεχομένου τους, ο οποίος επιχειρείται με τη γενική ρήτρα του άρθρου 2 § 6 του ν. 2251/1994 και τον ενδεικτικό κατάλογο *per se* καταχρηστικών ρητρών του άρθρου 2 § 7⁹⁵. Η γενική ρήτρα του άρθρου 2 § 6 ορίζει ότι «γενικοί όροι συναλλαγών που έχουν ως αποτέλεσμα τη σημαντική διατάραξη της ισορροπίας των δικαιωμάτων και υποχρεώσεων των συμβαλλομένων σε βάρος του καταναλωτή απαγορεύονται και είναι άκυροι», ενώ στην § 7 απαριθμούνται ενδεικτικά γενικοί όροι, οι οποίοι θεωρούνται δίχως άλλο άκυροι, χωρίς να είναι απαραίτητος γι' αυτούς ο έλεγχος της διατάραξης της § 6, και παράλληλα αποτελούν ένα χρήσιμο οδηγό για την ασφαλή εφαρμογή από τα δικαστήρια της γενικής ρήτρας § 6 σε μη καλυπτόμενες από τον κατάλογο της § 7 περιπτώσεις. Το θεμελιώδες αξιολογικό κριτήριο στο οποίο καταφεύγει ο νομοθέτης για την προστασία του διαπραγματευτικά αδύναμου καταναλωτή είναι το κριτήριο της καλής πίστης⁹⁶. Ορθά, εξάλλου, τόσο η θεωρία όσο και η νομολογία⁹⁷ αντιμετωπίζουν τους κανόνες που αποτυπώνονται στο άρθρο 2 §§ 6, 7 του ν. 2251/1994 ως εξειδίκευση της ΑΚ 281 για την απαγόρευση στη συγκεκριμένη περίπτωση της καταχρηστικής άσκησης της συμβατικής ελευθερίας εκ μέρους του ισχυρότερου συμβαλλομένου⁹⁸. Το εύρος της προστασίας που παρέχεται στο ασθενέστερο μέρος με το ν. 2251/1994 είναι μεγαλύτερο από αυτό που παρέχεται με την εφαρμογή των γενικών ρητρών του ΑΚ, παρά την τάση άμβλυνσης των δυσμενών για το δυσμενέστερο μέρος συνεπειών που επιχειρείται - κυρίως από τη θεωρία και εν μέρει και από τη νομολογία - είτε με την κατάλληλη ερμηνεία είτε με την καταφυγή σε γενικές ρήτρες⁹⁹. Και τούτο, διότι, ενώ με την ΑΚ 281 απαγορεύεται η άσκηση της συμβατικής αν υπερβαίνει *προφανώς* τα όρια που επιβάλλουν η καλή πίστη ή τα χρηστά ήθη ή ο κοινωνικός ή οικονομικός σκοπός του δικαιώματος, η διάταξη του άρθρου 2 § 6 του ν. 2251/1994 αρκείται πλέον σε σημαντική διατάραξη της ισορροπίας των δικαιωμάτων και υποχρεώσεων των μερών¹⁰⁰.

⁹⁴ Δωρής Φ., Η εξειδίκευση της καλής πίστης στο άρθρο 2 ν. 2251/1994 για την προστασία των καταναλωτών και η σημασία της στο κοινό αστικό δίκαιο, ΝοΒ 2000, σ. 737 επ. (743 επ.)

⁹⁵ Μεντής, ό.π., σ. 60.

⁹⁶ Δωρής, ό.π., σ. 743 επ.

⁹⁷ ΑΠ 1219/2001, ΝοΒ 2002, σ. 354 επ.· ΑΠ 1030/2001, ΝοΒ 2002, σ. 351 επ.

⁹⁸ Ζερδελής, Ελευθερία και έλεγχος, ό.π., σ. 386 επ.· Δωρής, ό.π., σ. 747 επ.

⁹⁹ Βλ. Δωρή, ό.π., σ. 759.

¹⁰⁰ Λαδάς, ό.π., σ. 100 επ.

2. Ο ρόλος της εξειδίκευσης της καλής πίστης στο άρθρο 2 του ν. 2251/1994 στην προστασία του εργαζομένου

Η ratio του ν. 2251/1994, που είναι η προστασία του καταναλωτή από καταχρηστικούς σε βάρος του συμβατικού όρους, προσήκει σε κάθε περίπτωση προφανούς διαπραγματευτικής ανισότητας των συμβαλλομένων, διότι ελλοχεύει ο κίνδυνος καταπάτησης των συμφερόντων του ασθενεστέρου εξ αυτών. Μια τέτοια χαρακτηριστική περίπτωση ασθενούς συμβαλλομένου είναι αυτή του εργαζομένου. Η διαπραγματευτική μειονεξία του και η αδυναμία του να προασπίσει αποτελεσματικά τα συμφέροντά του στη συντριπτική πλειοψηφία των περιπτώσεων είναι δεδομένη, με αποτέλεσμα να του επιβάλλονται όροι που έχουν διατυπωθεί από τον εργοδότη με σκοπό να διαφυλάξει ο τελευταίος τα συμφέροντά του με τον καλύτερο δυνατό τρόπο, αδιαφορώντας συνήθως για τα συμφέροντα του εργαζομένου. Χρήζει, επομένως, όχι απλώς της ίδιας προστασίας με τον καταναλωτή, αλλά ακόμα μεγαλύτερης. Και τούτο, επειδή ο μεν καταναλωτής έχει τη δυνατότητα να απόσχει εντελώς από τη σύναψη της σύμβασης ή να αναζητήσει το συγκεκριμένο αγαθό ή υπηρεσία αλλού, ο δε (μέλλον) εργαζόμενος, ειδικά όταν είναι άνεργος, πρακτικά έχει ανάγκη τη σύναψη της σύμβασης εργασίας, διότι πρέπει μέσω της εργασίας του να εξασφαλίζει πάνω από όλα και την ίδια τη διαβίωσή του. Δε θα μπορούσε να αξιωθεί από εκείνον, ειδικά σε περιόδους κρίσης απασχόλησης, να μην προχωρήσει στη σύναψη της σύμβασης εργασίας και να επιλέξει, για μικρότερο ή μεγαλύτερο διάστημα, την ανεργία.

Ενόψει των ανωτέρω επισημάνσεων, για την κρίση αν η ρήτρα μη ανταγωνισμού έχει τεθεί από τον εργοδότη κατά παράβαση της επιβαλλόμενης από την αρχή της καλής πίστης υποχρέωσής του να λαμβάνει υπόψη και τα δικαιολογημένα συμφέροντα του εργαζομένου, μπορούν για την εξειδίκευση της γενικής ρήτρας της καλής πίστης να χρησιμοποιηθούν και τα αξιολογικά κριτήρια που συνάγονται από το άρθρο 2 § 6, 7 του ν. 2251/1994, χωρίς αυτό να σημαίνει ότι είναι δυνατή και επιτρεπτή μια γενικευμένη αυτούσια μεταφορά των λύσεων των διατάξεων αυτών και για τον έλεγχο συμβατικών όρων εκτός του πεδίου εφαρμογής του εν λόγω νόμου, στο οποίο εμπίπτουν μόνο οι καταναλωτές¹⁰¹. Επομένως, για το αν το περιεχόμενο της ρήτρας μη ανταγωνισμού είναι αποτέλεσμα καταχρηστικής άσκησης της συμβατικής ελευθερίας εκ μέρους του εργοδότη, ιδιαίτερος σημαντικό ρόλο θα παίξει και το αξιολογικό κριτήριο της διατάραξης της ισορροπίας των δικαιωμάτων και των υποχρεώσεων εργοδότη και εργαζομένου σε βάρος του εργαζομένου. Τα επιμέρους αξιολογικά κριτήρια που συνάγονται επαγωγικά από τον κατάλογο των *per se* καταχρηστικών γενικών όρων συναλλαγών της § 7 του νόμου για την προστασία του καταναλωτή

¹⁰¹ Ζερδέλης, Ελευθερία και έλεγχος, ό.π., σ. 386 επ.· Δωρής, σ. 760 επ. Βλ. όμως Λαδά, ό.π., σ. 62 επ., ο οποίος υποστηρίζει ότι ο καταναλωτής και ο εργαζόμενος ταυτίζονται εννοιολογικά αναφορικά με την ισχύ στις εργασιακές συμβάσεις της διάταξης του άρθρου 2 του ν. 2251/1994 και τάσσεται υπέρ της ευθείας εφαρμογής του εν λόγω νόμου και στις συμβάσεις εργασίας.

θα ληφθούν επίσης υπόψη κατά την εφαρμογή της ΑΚ 281 για τον έλεγχο ενδεχόμενης καταχρηστικής άσκησης της συμβατικής ελευθερίας εκ μέρους του εργοδότη.

3. Ειδικότερα η αρχή της διαφάνειας

Βασική αρχή του δικαίου των γενικών όρων συναλλαγών, την οποία έχει διαπλάσει κυρίως η γερμανική νομολογία και θεωρία, αποτελεί η αρχή της διαφάνειας, η οποία επιτάσσει οι γενικοί όροι συναλλαγών να είναι διατυπωμένοι με τρόπο σαφή, ώστε το περιεχόμενό τους να γίνεται κατανοητό και να επιτρέπει στον καταναλωτή να διαγνώσει εκ των προτέρων την εμβέλεια της συμβατικής του δέσμευσης¹⁰². Σκοπός της είναι η αποφυγή του κινδύνου αιφνιδιασμού του καταναλωτή σε σχέση με τους κινδύνους που αναλαμβάνει με τη σύμβαση¹⁰³. Η αρχή αυτή διαφαίνεται και σε αρκετούς από τους *per se* καταχρηστικούς όρους συναλλαγών του καταλόγου του άρθρου 2 § 7 του ν. 2251/1994 που δεν επιτρέπουν στον καταναλωτή να προβλέψει με σαφήνεια κρίσιμα στοιχεία της σύμβασης ή μεγέθη της παροχής και αντιπαροχής¹⁰⁴. Αναλύεται δε σε τρεις επιμέρους αρχές: α) την αρχή της σαφούς και κατανοητής διατύπωσης, β) την αρχή του ορισμένου ή οριστού περιεχομένου και γ) την αρχή της ακρίβειας του περιεχομένου, ώστε να μην οδηγείται ο καταναλωτής σε σύγχυση ως προς τα δικαιώματα και τις υποχρεώσεις του¹⁰⁵.

Η διαφάνεια του γενικού όρου εξετάζεται τόσο κατά το στάδιο του ελέγχου της ένταξης όσο και κατά το στάδιο της ερμηνείας, αλλά, κυρίως, κατά τον έλεγχο του περιεχομένου. Η διαφάνεια είναι απαραίτητο στοιχείο του περιεχομένου του γενικού όρου, επομένως, γενικοί όροι συναλλαγών που δεν πληρούν αυτές τις προδιαγραφές πρέπει να θεωρηθούν άκυροι κατά τη γενική ρήτρα του άρθρου 2 § 6 του ν. 2251/1994, διότι ανατρέπουν τη συμβατική ισορροπία, καθώς ο ισχυρότερος των συμβαλλομένων κατά την κατάρτιση της σύμβασης γνωρίζει ή μπορεί να προβλέψει την έκταση των δικαιωμάτων και των υποχρεώσεών του, ενώ ο αντισυμβαλλόμενός του ούτε τη γνωρίζει ούτε μπορεί να την προβλέψει¹⁰⁶.

Η ρήτρα απαγόρευσης ανταγωνισμού, επομένως, θα πρέπει να είναι διατυπωμένη με τον τρόπο που επιβάλλει η αρχή της διαφάνειας, ώστε να καθίσταται εφικτό στον εργαζόμενο να γνωρίζει με ακρίβεια την έκταση της χρονικής και τοπικής απαγόρευσης του ανταγωνισμού, τις πράξεις που εμπίπτουν στο πεδίο των απαγορευμένων ανταγωνιστικών πράξεων, καθώς και το μέγεθος του συμβατικού οικονομικού ανταλλάγματος που θα λάβει ως αντιπαροχή¹⁰⁷. Όταν με τη ρήτρα

¹⁰² Μεντής, ό.π., σ. 65 επ.· Ζερδελής, Ελευθερία και έλεγχος, ό.π., σ. 398 επ.· ΑΠ 1030/2001, ΝοΒ 2002, σ. 351 επ.

¹⁰³ Μεντής, ό.π., σ. 66.· Ζερδελής, Ελευθερία και έλεγχος, ό.π., σ. 398 επ.

¹⁰⁴ Μεντής, ό.π., σ. 68.· Ζερδελής, Ελευθερία και έλεγχος, ό.π., σ. 399.

¹⁰⁵ Μεντής, ό.π., σ. 66.

¹⁰⁶ Μεντής, ό.π., σ. 67.· Ζερδελής, Ελευθερία και έλεγχος, ό.π., σ. 399· Λαδάς, ό.π., σ. 100 επ.

¹⁰⁷ Στο γερμανικό δίκαιο το έγγραφο με το οποίο συνομολογείται υποχρέωση μη ανταγωνισμού είναι αναγκαίο να περιέχει λεπτομερή και ακριβή περιγραφή των δραστηριοτήτων εκείνων, από την ανάληψη των οποίων οφείλει να

μη ανταγωνισμού ο εργοδότης επιφυλάσσεται να συγκεκριμενοποιήσει μετά τη λήξη της σύμβασης εργασίας και άρα με την ενεργοποίηση της ρήτρας το με γενικό τρόπο αναφερόμενο επαγγελματικό και τοπικό εύρος της προστατευόμενης από τον ανταγωνισμό ζώνης, θα πρέπει να διακρίνουμε αν η επιφύλαξη αφορά τον περιορισμό ή τη διεύρυνση της απαγορευμένης ανταγωνιστικής ζώνης. Αν πρόκειται για περιορισμό, παρά την αβεβαιότητα, δε φαίνεται να ανακύπτουν σοβαρές επιφυλάξεις ως προς τη νομιμότητα μιας τέτοιας ρήτρας, διότι η θέση του εργαζομένου δεν καθίσταται δυσχερέστερη, εκτός αν ο περιορισμός του επαγγελματικού και τοπικού εύρους συνεπάγεται τη μείωση του προβλεπόμενου οικονομικού ανταλλάγματος. Αντίθετα, στην περίπτωση που επιφυλάσσεται ο εργοδότης να διευρύνει ή να προσδιορίσει για πρώτη φορά το πεδίο ισχύος της απαγόρευσης ανταγωνισμού, η ρήτρα είναι άκυρη ως καταχρηστική¹⁰⁸.

V. Τα ειδικότερα κριτήρια ελέγχου της ρήτρας μετασυμβατικής απαγόρευσης του ανταγωνισμού κατά τη θεωρία και τη νομολογία

1. Γενικά

Θεωρία και νομολογία έχουν διαμορφώσει ορισμένα κριτήρια για τον έλεγχο των ρητρών μη ανταγωνισμού για το μετά τη λύση της σύμβασης εργασίας χρονικό διάστημα. Τα κριτήρια αυτά είναι τα ακόλουθα: α) η ανάγκη προστασίας των δικαιολογημένων συμφερόντων της επιχείρησης κατ' εφαρμογή της αρχής της αναλογικότητας, β) η καταβολή οικονομικού ανταλλάγματος στον εργαζόμενο για τον περιορισμό της επαγγελματικής του ελευθερίας, γ) το επαγγελματικό πεδίο ισχύος της απαγόρευσης ανταγωνισμού, δ) η χρονική διάρκεια ισχύος της απαγόρευσης και ε) το γεωγραφικό πεδίο ισχύος της απαγόρευσης. Τα παραπάνω κριτήρια ελέγχου είναι αλληλένδετα, βρίσκονται σε δυναμική σχέση αλληλεπίδρασης και αλληλεξάρτησης μεταξύ τους, ενώ το εύλογο ή μη του κάθε κριτηρίου μόνο σε συνδυασμό με τα υπόλοιπα κριτήρια μπορεί να εκτιμηθεί¹⁰⁹. Για την κατάφαση της νομιμότητας της ρήτρας μη ανταγωνισμού, λοιπόν, κρίνονται συνολικά και σε συνάρτηση μεταξύ τους όλα τα επιμέρους στοιχεία που εμπεριέχονται σε αυτήν, μη δυνάμενα να απομονωθούν και να εκτιμηθούν αυτοτελώς. Για λόγους συστηματικούς, όμως, θα εξεταστούν χωριστά.

απέχει ο εργαζόμενος, και να διευκρινίζεται με σαφήνεια ο χώρος και το αντικείμενο των καθηκόντων που εμπíπτουν στη συγκεκριμένη απαγόρευση (Ρούσσης, ό.π., σ. 163).

¹⁰⁸ Τραυλός – Τζανετάτος, ό.π., σ. 142 επ. Μια τέτοια ρήτρα, βεβαίως, δεσμεύει υπέρμετρα την ελευθερία του εργαζομένου και είναι παράλληλα άκυρη ως αντιβαίνουσα στην ΑΚ 179 περ. α'.

¹⁰⁹ Βλ. Ζερδελή, Ρήτρες μετασυμβατικής απαγόρευσης ανταγωνισμού και ρήτρες εχεμύθειας, ό.π., σ. 9.

2. Η προστασία δικαιολογημένων συμφερόντων της επιχείρησης και η αρχή της αναλογικότητας

α. Η προστασία δικαιολογημένων συμφερόντων της επιχείρησης

Η ρήτρα απαγόρευσης του ανταγωνισμού για το μετά της λήξης της σύμβασης εργασίας διάστημα έχει ως αποτέλεσμα έναν ιδιαίτερα επαχθή και άμεσο περιορισμό της επαγγελματικής ελευθερίας του εργαζομένου. Επομένως, για να είναι αυτή ισχυρή, είναι απαραίτητο η συνομολόγησή της να δικαιολογείται επαρκώς¹¹⁰. Θα πρέπει, δηλαδή, να ελέγχεται αν υπάρχει στη συγκεκριμένη περίπτωση πράγματι σοβαρή διακινδύνευση δικαιολογημένων συμφερόντων του εργοδότη που χρήζουν άμεσης προστασίας και αν αυτή η προστασία επιτυγχάνεται με τη συνομολόγηση της συγκεκριμένης ρήτρας, έτσι ώστε κατόπιν στάθμισης των συγκρουόμενων συμφερόντων των μερών να κρίνεται ότι στην προκειμένη περίπτωση κατ' εξαίρεση επιβάλλεται να υπερισχύσει η επιχειρηματική ελευθερία έναντι της ελευθερίας της εργασίας. Με άλλα λόγια, να υπάρχει συγκεκριμένη σχέση και συνάφεια μεταξύ της προηγούμενης και της απαγορευμένης στη ρήτρα ανταγωνιστικής εργασίας. Σε περίπτωση που κάτι τέτοιο δε συμβαίνει, η ρήτρα είναι άκυρη και η αναζήτηση της συνδρομής των λοιπών προϋποθέσεων νομιμότητας της επίμαχης ρήτρας καθίσταται περιττή. Η ύπαρξη δικαιολογημένων συμφερόντων του εργοδότη, λοιπόν, αποτελεί πρωταρχική και κορυφαία προϋπόθεση νομιμότητας της ρήτρας μη ανταγωνισμού¹¹¹.

Δικαιολογημένο συμφέρον του εργοδότη υπάρχει, όταν ο εργαζόμενος έχει πρόσβαση σε ευαίσθητες πληροφορίες της επιχείρησης, ιδίως βιομηχανικά και εμπορικά απόρρητα, καθώς και τη χρησιμοποιούμενη τεχνογνωσία, κυρίως όταν η επιχείρηση στηρίζεται σ' αυτήν και οφείλει εκεί την ιδιαιτερότητά της. Σε αυτές τις περιπτώσεις, συνήθως, θα έχει συνομολογηθεί και ρήτρα εχεμύθειας, γεγονός που θα καταδεικνύει και το ζωτικό συμφέρον της επιχείρησης στη μη περιέλευση των ευαίσθητων αυτών πληροφοριών σε ανταγωνιστική επιχείρηση¹¹². Επίσης, αντίστοιχο συμφέρον υπάρχει και όταν ο εργαζόμενος, λόγω της θέσης που κατέχει στην επιχείρηση, έρχεται σε επαφή με τους πελάτες και τους προμηθευτές της επιχείρησης και υπάρχει ανάγκη να εμποδιστεί τυχόν επέμβασή του¹¹³. Δεδομένο είναι, τέλος, το δικαιολογημένο συμφέρον του εργοδότη όταν ο εργαζόμενος απέκτησε ειδικές γνώσεις και ικανότητες σε ένα συγκεκριμένο τομέα δραστηριότητας και με την αξιοποίησή τους είναι σε θέση να τον βλάψει¹¹⁴.

¹¹⁰ Λιούρδης, ό.π., σ. 341· Ζερδελής, Ρήτρες μετασυμβατικής απαγόρευσης ανταγωνισμού και ρήτρες εχεμύθειας, ό.π., σ. 9.

¹¹¹ Τραυλός – Τζανετάτος, ό.π., σελ. 78.

¹¹² Τραυλός – Τζανετάτος, ό.π., σελ. 82 επ.

¹¹³ Λεβέντης/Παπαδημητρίου, ό.π., σ. 373.

¹¹⁴ Ζερδελής, Ρήτρες μετασυμβατικής απαγόρευσης ανταγωνισμού και ρήτρες εχεμύθειας, ό.π., σ. 10.

Αντίθετα, δεν μπορεί να γίνει λόγος για δικαιολογημένο συμφέρον, όταν ο εργοδότης θέλει απλώς και μόνο να εμποδίσει την επαγγελματική εξέλιξη του εργαζομένου ή να στερήσει τους ανταγωνιστές του από τις υπηρεσίες του εργαζομένου και γενικότερα να περιορίσει τυχόν ανταγωνισμό, χωρίς παράλληλα να θίγονται και δικά του εύλογα συμφέροντα¹¹⁵. Επιπλέον, δικαιολογημένο συμφέρον του εργοδότη δε θεμελιώνεται, όταν οι αποκτηθείσες γνώσεις του εργαζομένου δεν παρουσιάζουν ιδιαίτερο ανταγωνιστικό ενδιαφέρον ή έχουν χάσει πλέον την ανταγωνιστική τους αξία λόγω προόδου της τεχνολογίας ή της επιστήμης ή όταν ο εργαζόμενος πρόκειται μεν να εργαστεί σε ανταγωνιστική επιχείρηση, αλλά σε διαφορετικό τομέα από αυτόν που εργαζόταν στον αρχικό εργοδότη, ώστε να μην μπορεί να αξιοποιήσει τυχόν εξειδικευμένες γνώσεις που απέκτησε και να βλάψει τον εργοδότη.

Άμεσο, σαφές και δικαιολογημένο συμφέρον του εργοδότη αναγνώρισε η ελληνική νομολογία στην περίπτωση ρήτρας μη ανταγωνισμού που αφορούσε πρώην διευθυντή πωλήσεων, καθώς, λόγω του εύρους των αρμοδιοτήτων, εξουσιών και ευθυνών που είχε αποκτήσει ο συγκεκριμένος εργαζόμενος και της θέσης του στην εταιρεία για εννέα συναπτά έτη, είχε καταστεί ουσιαστικά το πρόσωπο που διοικούσε την εταιρεία και διαχειριζόταν όλες τις υποθέσεις της, ενώ είχε γίνει ο μοναδικός κοινωνός των απορρήτων και της τεχνογνωσίας της επιχείρησης και της στρατηγικής της έναντι των ανταγωνιστριών της¹¹⁶.

β. Η αρχή της αναλογικότητας

Ακόμα και όταν υπάρχουν δικαιολογημένα συμφέροντα του εργοδότη που πρέπει να προστατευθούν και στη συγκεκριμένη περίπτωση κρίνεται ότι η επιχειρηματική ελευθερία πρέπει να υπερισχύσει έναντι της ελευθερίας της εργασίας, σε καμία περίπτωση ο περιορισμός που υφίσταται ο εργαζόμενος δεν πρέπει να φτάνει στο σημείο να θίγει τον πυρήνα της συνταγματικά προστατευόμενης ελευθερίας της εργασίας και να οδηγεί τον εργαζόμενο σε καθεστώδες απαγόρευσης άσκησης επαγγέλματος ή εξαναγκασμού επαγγέλματος¹¹⁷. Θα πρέπει, δηλαδή, ο περιορισμός που επιβλήθηκε στον εργαζόμενο να είναι σύμφωνος με την αρχή της αναλογικότητας (Σ 25 § 1), οι επιμέρους αρχές της οποίας παρέχουν στο δικαστή αντικειμενικά αξιολογικά κριτήρια για μια σύμφωνα με τις αρχές της καλής πίστης στάθμιση των αντικρουόμενων συμφερόντων των μερών¹¹⁸. Το ιδιωτικό δίκαιο, βέβαια, δε γνωρίζει ένα γενικό έλεγχο με βάση την αρχή της αναλογικότητας, διότι ο έλεγχος αυτός είναι ασυμβίβαστος με τη συμβατική ελευθερία, η οποία επιτρέπει στα μέρη να προασπίζουν τα συμφέροντά τους με τρόπο

¹¹⁵ Βλ. Ζερδελή, Ατομικές Εργασιακές Σχέσεις, ό.π., σ. 463.

¹¹⁶ ΜΠρΑθ 1867/2005, ΔΕΝ 2005, σ. 1661 επ.

¹¹⁷ Βλ. Τραυλό – Τζανετάτο, ό.π., σ. 80.

¹¹⁸ Ζερδελής, Ελευθερία και έλεγχος, ό.π., σ. 396.

δυσανάλογο. Η ανάγκη εφαρμογής της εν λόγω αρχής ως κριτηρίου ελέγχου της άσκησης της συμβατικής ελευθερίας ανακύπτει όταν δημιουργούνται μεταξύ των συμβαλλομένων σχέσεις εξουσίας και υποταγής και ο συμβατικός μηχανισμός κοινωνικοτυπικά δεν μπορεί να εγγυηθεί τη δίκαιη εξισορρόπηση των συγκρουόμενων συμφερόντων των μερών¹¹⁹. Στις περιπτώσεις αυτές, η αρχή της αναλογικότητας καλείται να θέσει όρια στη συμπεριφορά του ισχυρότερου συμβαλλομένου, επιβάλλοντας ο περιορισμός που υφίσταται ο εργαζόμενος να μην υπερβαίνει το αναγκαίο μέτρο, να είναι πρόσφορος για την προστασία των επαγγελματικών συμφερόντων του εργοδότη και να μην είναι δυσανάλογος με το δικαίωμα του εργοδότη που χρήζει προστασίας¹²⁰. Ο δικαστής, λοιπόν, κατά τον έλεγχο του περιεχομένου της ρήτρας μη ανταγωνισμού θα πρέπει να εφαρμόσει την αρχή της αναλογικότητας ως κριτήριο συγκεκριμενοποίησης της ΑΚ 281.

3. Η πρόβλεψη οικονομικού ανταλλάγματος

α. Η αναγκαιότητα της πρόβλεψης οικονομικού ανταλλάγματος για τη νομιμότητα της ρήτρας μη ανταγωνισμού

Διχογνωμία επικρατεί σχετικά με το ζήτημα της αναγκαιότητας πρόβλεψης οικονομικού ανταλλάγματος για την εγκυρότητα της ρήτρας μη ανταγωνισμού. Αφενός, η μεγαλύτερη μερίδα της θεωρίας¹²¹ τάσσεται υπέρ της άποψης ότι η πρόβλεψη οικονομικού ανταλλάγματος αποτελεί αναγκαία προϋπόθεση νομιμότητας της ρήτρας και, μάλιστα, σωρευτικά με τα υπόλοιπα κριτήρια. Η συντριπτική πλειοψηφία της νομολογίας¹²² και ένα άλλο μέρος της θεωρίας¹²³, αφετέρου, υποστηρίζουν ότι το οικονομικό ανάλλαγμα δεν είναι στοιχείο απαραίτητο για την κατάφαση της νομιμότητας της ρήτρας¹²⁴. Κατά πάγια νομολογία, μάλιστα, η ύπαρξη ειδικού οικονομικού ανταλλάγματος δε συνιστά αναγκαία προϋπόθεση για την εγκυρότητα της ρήτρας, αλλά συνεκτιμάται ως κριτήριο τότε μόνο, όταν κρίνεται ότι οι λοιποί όροι της δέσμευσης, δηλαδή η χρονική διάρκεια, η γεωγραφική έκταση και το είδος της απαγορευμένης επαγγελματικής

¹¹⁹ Ζερδελής, Ελευθερία και έλεγχος, ό.π., σ. 396 επ.

¹²⁰ Η γαλλική νομολογία κατά τον έλεγχο της νομιμότητας της ρήτρας μη ανταγωνισμού δίνει ιδιαίτερη έμφαση στην αρχή της αναλογικότητας μέσω και επιδιωκόμενου σκοπού.

¹²¹ Υπέρ της υποχρέωσης καταβολής εύλογης αποζημίωσης ως αναγκαίας προϋπόθεσης: Καποδίστριας, Αισχροκερδής σύμβασις εργασίας, ό.π., σ. 4· Χριστοφορίδης, ό.π., σελ. 95· Αγαλλόπουλος, ό.π., σ. 114· Καρακατσάνης/Γαρδικας, ό.π., σ. 246· Αηξουριώτης, Ατομικές Εργασιακές Σχέσεις, ό.π., σ. 283· Ο ίδιος, Απαγόρευση Ανταγωνισμού ό.π., σ. 913· Ζερδελής, Ατομικές Εργασιακές Σχέσεις, ό.π., σ. 464 επ.· Λιούρδης, ό.π., σ. 339· Καρούζος Γ., Εργασιακές ρήτρες μη ανταγωνισμού, ΦορΕπ 2006, σ. 1406· Λεβέντης/Παπαδημητρίου, ό.π., σ. 376.

¹²² Βλ. ΑΠ 1285/1984, ΕΕΔ 1985, σ. 575 επ., όπου καταφάσκει η εγκυρότητα ρήτρας που απαγορεύει σε υπάλληλο ελεγκτικής εταιρείας να ασκεί ανταγωνιστική προς αυτή δραστηριότητα επί διετία μετά τη λήξη της σύμβασης χωρίς την πρόβλεψη οικονομικού ανταλλάγματος. Την ύπαρξη οικονομικού ανταλλάγματος δεν απαιτεί ούτε η ΠΠρΑθ 6446/2005, ΔΕΝ 2006, σ. 538 επ.

¹²³ Βλ. Τραυλό-Τζανετάτο, ό.π., σ. 65 επ.

¹²⁴ Βλ. Τραυλό-Τζανετάτο, ό.π., σ. 66 επ.· Κουκιάδη, ό.π., σ. 693, που απαιτεί τη συμφωνία αντιπαροχής μόνο όταν αναλαμβάνονται χρονικές και χωρικές δεσμεύσεις μεγαλύτερες του συνήθους· Δούκα, ό.π., σ. 494, κατά την οποία η αντιπαροχή δεν αποτελεί κριτήριο, αλλά στοιχείο που συνεκτιμάται για το υπέρμετρο της μετασυμβατικής απαγόρευσης.

δραστηριότητας υπερβαίνουν τα ακραία όρια που θέτουν στην ιδιωτική αυτονομία τα χρηστά ήθη¹²⁵.

Κατά την ορθότερη και κρατούσα στη θεωρία άποψη, η πρόβλεψη εύλογου οικονομικού ανταλλάγματος καθίσταται επιβεβλημένη, διότι, κατ' αρχάς, προφυλάσσει τον εργαζόμενο από την ανεξέλεγκτη σε βάρος του επιβολή εκ μέρους του εργοδότη περιορισμών στην επαγγελματική του ελευθερία, αφού ο εργοδότης θα θέτει με μεγαλύτερη φειδώ περιορισμούς που για εκείνον έχουν ένα σημαντικό οικονομικό κόστος¹²⁶. Ο βασικότερος λόγος που καθιστά αναγκαία την πρόβλεψη οικονομικού ανταλλάγματος, όμως, είναι ότι στην ουσία αυτό αποτελεί την αντιπαροχή του εργοδότη για την ανάληψη από πλευράς του εργαζομένου της υποχρέωσης να παραλείψει προς όφελος του εργοδότη ορισμένη ανταγωνιστική δραστηριότητα¹²⁷. Οι αποκτηθείσες γνώσεις, η επαγγελματική εμπειρία και η δυνατότητα αξιοποίησής τους αποτελούν ένα περιουσιακό αγαθό. Ο εργοδότης αποκομίζει οικονομικό όφελος από την αποχή του εργαζομένου από ανταγωνιστικές εις βάρος του πράξεις, το οποίο όφελος είναι ακόμη μεγαλύτερο στις περιπτώσεις που ο εργαζόμενος κατέχει υψηλή θέση στην υπαλληλική ιεραρχία ή έχει εξειδικευμένες γνώσεις. Από την άλλη πλευρά, ο εργαζόμενος υφίσταται δραστικούς περιορισμούς στην επαγγελματική του ελευθερία, διότι εξαναγκάζεται να ανεύρει εργασία στην οποία δε δύναται να αξιοποιήσει πλήρως την εμπειρία και τις γνώσεις του, επομένως δεν αξιοποιεί στο μέγιστο τα προσόντα του ούτε από οικονομικής άποψης. Ενόψει του οικονομικού οφέλους που αποκομίζει ο εργοδότης και των δραστικών περιορισμών που υφίσταται ο εργαζόμενος, δε συνάδει με τις επιταγές της καλής πίστης να μην καταβάλλει ο εργοδότης αντάλλαγμα¹²⁸. Είναι αδιανόητη η δέσμευση της ελευθερίας του εργαζομένου με ετεροβαρή σύμβαση οποιασδήποτε μορφής¹²⁹. Χαρακτηριστικό είναι, εξάλλου, ότι ορισμένες αλλοδαπές νομοθεσίες, όπως αυτή της Γερμανίας, της Ιταλίας, του Βελγίου και της Δανίας, που ρυθμίζουν το θέμα των ρητρών μετασυμβατικής απαγόρευσης νομοθετικά, αξιώνουν την πρόβλεψη οικονομικού ανταλλάγματος για την εγκυρότητα της ρήτρας. Το άρθρο 74 § 2 τού Γερμανικού Εμπορικού Νόμου (HGB), συγκεκριμένα, ορίζει ότι η συμβατική ρήτρα απαγόρευσης του ανταγωνισμού είναι έγκυρη, μόνο αν προβλέπεται η καταβολή αποζημίωσης στο μισθωτό κατά τη διάρκεια της απαγόρευσης, η οποία μάλιστα πρέπει να μην υπολείπεται τού ημίσεος των συμβατικών αποδοχών του¹³⁰. Ακόμα και όσοι αρνούνται την

¹²⁵ Βλ. ΜΠρΑθ 1867/2005, ΔΕΝ 2005, σ. 1661 επ.

¹²⁶ Βλ. Τραυλό-Τζανετάτο, ό.π., σ. 65· Ζερδελή, Ατομικές Εργασιακές Σχέσεις, ό.π., σ. 464· Λιούρδη, ό.π., σ. 339.

¹²⁷ Λιούρδης, ό.π., σ. 339· Ζερδελής, Ατομικές Εργασιακές Σχέσεις, ό.π., σ. 465.

¹²⁸ Βλ. Ζερδελής, Ατομικές Εργασιακές Σχέσεις, ό.π., σ. 465· ΕφΑθ 6359/2009, ΕλλΔ/νη 2010, σ. 531.

¹²⁹ Λιούρδης, ό.π., σ. 339· Χριστοφορίδης, ό.π., σ. 98 επ.

¹³⁰ Λεβέντης/Παπαδημητρίου, ό.π., σ. 376.

αναγκαιότητα της πρόβλεψης οικονομικού ανταλλάγματος, πάντως, δεν αμφισβητούν ότι αυτό παίζει σημαντικό ρόλο κατά τον έλεγχο νομιμότητας της ρήτρας μη ανταγωνισμού.

Η αναγκαιότητα της πρόβλεψης εύλογου οικονομικού ανταλλάγματος για την κατάφαση της νομιμότητας της ρήτρας μη ανταγωνισμού, βέβαια, δε συνεπάγεται ότι η ρήτρα είναι νόμιμη μόνο εξ αυτού του λόγου¹³¹. Όπως έχει προαναφερθεί, η εν λόγω ρήτρα επιβάλλει περιορισμούς στην επαγγελματική ελευθερία και την ελευθερία εργασίας και, εντέλει, στην ελευθερία ανάπτυξης της προσωπικότητας του πρώην εργαζομένου. Όταν οι περιορισμοί αυτοί τον δεσμεύουν υπέρμετρα, φτάνουν στο σημείο να προσβάλλουν τον πυρήνα των παραπάνω ελευθεριών του. Η προσβολή αυτή δεν μπορεί να θεραπευτεί με την καταβολή χρηματικού ανταλλάγματος, καθώς ο πυρήνας των ατομικών δικαιωμάτων είναι απαραβίαστος. Επομένως, είναι απαραίτητος ο έλεγχος και των υπολοίπων κριτηρίων της επίμαχης ρήτρας, ώστε να κριθεί ότι αυτή δε δεσμεύει υπέρμετρα την επαγγελματική ελευθερία του πρώην εργαζομένου και δεν αντίκειται στα χρηστά ήθη και στη διάταξη του άρθρου ΑΚ 179 περ. α΄.

Το οικονομικό αντάλλαγμα θα πρέπει, επιπροσθέτως, να είναι εύλογο. Το αν είναι εύλογο ή όχι θα κριθεί σε κάθε συγκεκριμένη περίπτωση και σε συνάρτηση με τη χρονική διάρκεια και την τοπική έκταση της απαγόρευσης, το εύρος των απαγορευμένων πράξεων¹³², αλλά και με άλλους παράγοντες, όπως είναι η κατάσταση στην αγορά εργασίας, η ηλικία και τα προσόντα του εργαζομένου κ.λπ.¹³³

β. Το οικονομικό αντάλλαγμα ως συμβατικό αντάλλαγμα

Οι απόψεις στη θεωρία δίστανται και σχετικά με το νομικό χαρακτηρισμό του οικονομικού ανταλλάγματος. Η κρατούσα άποψη¹³⁴ δέχεται ότι πρόκειται για συμβατικό αντάλλαγμα, ενώ η αντίθετη άποψη που διατυπώθηκε είναι ότι πρόκειται περί «αποζημίωσης βλάβης», αποκαταστατικής της μερικής αναστολής της ελευθερίας εργασίας κατά τη διάρκεια ισχύος της ρήτρας και της ενδεχόμενης εισόδου του εργαζομένου στην ανεργία¹³⁵. Ορθότερος είναι ο χαρακτηρισμός του οικονομικού ανταλλάγματος ως συμβατικού ανταλλάγματος¹³⁶. Με τη ρήτρα

¹³¹ Βλ. και Ζερδελή, Ατομικές Εργασιακές Σχέσεις, ό.π., σ. 465.

¹³² Ζερδελής, Ρήτρες μετασυμβατικής απαγόρευσης ανταγωνισμού και ρήτρες εχεμύθειας, ό.π., σ. 12· Λιούρδης, ό.π., σ. 339 επ.

¹³³ Λεβέντης/Παπαδημητρίου, ό.π., σ. 376.

¹³⁴ Ζερδελής, Ατομικές Εργασιακές Σχέσεις, ό.π., σ. 465· Σχιζά, ό.π., σ. 1505· Χριστοφορίδης, ό.π., σ. 95· Λιούρδης, ό.π., σ. 340 επ· Ληξουριώτης, Απαγόρευση Ανταγωνισμού ό.π., σ. 913. Βλ. και ΑΠ 1591/2002, ΔΕΝ 2003, σ. 661 επ· ΕφΛαρ 738/2001, ΕλλΔ/νη 2003, σ. 532 επ., οι οποίες κάνουν λόγο για «αντάλλαγμα» και «αντιπαροχή» αντίστοιχα.

¹³⁵ Τραυλός – Τζανετάτος, ό.π., σ. 65 επ.

¹³⁶ Στη γερμανική έννομη τάξη, παρά την ανακριβή χρήση του όρου «αποζημίωση» στο κείμενο του νόμου, επικρατεί η άποψη ότι το οικονομικό αντάλλαγμα αποτελεί αντιπαροχή του πρώην εργοδότη, διότι ο εργαζόμενος, αναλαμβάνοντας για κάποιο μετασυμβατικό στάδιο την υποχρέωση μη ανταγωνισμού του εργοδότη του, προσφέρει στην επιχείρηση υπηρεσίες μέσω της μετενέργειας του καθήκοντος πίστης του προς αυτήν. Οι δύο εκατέρωθεν

απαγόρευσης ανταγωνισμού ο εργαζόμενος αναλαμβάνει συμβατικά για ένα διάστημα την υποχρέωση παράλειψης άσκησης ανταγωνιστικών πράξεων (παροχή) και ο εργοδότης την υποχρέωση καταβολής ενός οικονομικού ανταλλάγματος (αντιπαροχή). Ο εργοδότης, δηλαδή, στην ουσία «εξαγοράζει» για ένα περιορισμένο χρονικό διάστημα την αποχή του εργαζομένου από τον ανταγωνισμό¹³⁷. Κάθε σύμβαση, εξάλλου, συνεπάγεται σε ένα βαθμό δέσμευση της ατομικής ελευθερίας του προσώπου και δημιουργεί υποχρεώσεις και δικαιώματα για τα μέρη, επομένως δεν υφίσταται λόγος διαφορετικής αντιμετώπισης της επίμαχης ρήτηρας. Το αν, βεβαίως, η ρήτρα αυτή δεσμεύει την ελευθερία του εργαζομένου υπέρμετρα είναι άλλο ζήτημα και θα κριθεί στο πλαίσιο της ΑΚ 179 περ. α'.

4. Το επαγγελματικό πεδίο ισχύος της απαγόρευσης ανταγωνισμού

Η οριοθέτηση της απαγόρευσης ανταγωνισμού κατ' αντικείμενο αποτελεί το σημαντικότερο κριτήριο αξιολόγησης της νομιμότητας της ρήτηρας μη ανταγωνισμού, διότι αφορά ευθέως και αμέσως την πληττόμενη από την απαγόρευση επαγγελματική ελευθερία του εργαζομένου¹³⁸. Επιβάλλεται η συμβατική απαγόρευση να περιλαμβάνει ανταγωνιστικές δραστηριότητες που σχετίζονται με τις εργασίες που εκτελούσε ο εργαζόμενος στον προηγούμενο εργοδότη¹³⁹, διαφορετικά δεν μπορεί να γίνει λόγος για διακινδύνευση των συμφερόντων του τελευταίου. Η απαγορευμένη ανταγωνιστική δραστηριότητα πρέπει να προσδιορίζεται με σαφήνεια στη ρήτρα και να μην εισάγεται μια γενική και αόριστη απαγόρευση¹⁴⁰. Ενόψει της σημασίας του επαγγελματικού πεδίου της απαγόρευσης, συνήθως το επιτρεπτό της χρονικής διάρκειας και του γεωγραφικού πεδίου, αλλά και το εύλογο του οικονομικού ανταλλάγματος θα αξιολογούνται με επίκεντρο την έκταση των απαγορευμένων πράξεων. Υπό το αξιολογικό αυτό πρίσμα, όσο μεγαλύτερο το εύρος των απαγορευμένων πράξεων τόσο μικρότερες θα πρέπει να είναι η χρονική διάρκεια και η τοπική έκταση της απαγόρευσης και μεγαλύτερο το οικονομικό αντάλλαγμα, ώστε

παροχές τελούν, όπως σε κάθε αμοιολογική σύμβαση, σε συναλλακτικό δεσμό. Γι' αυτό και αντιμετωπίζεται στο γερμανικό δίκαιο η ανώμαλη εξέλιξη της αμοιολογικής αυτής σχέσης με τις οικείες για τις αμοιολογικές συμβάσεις διατάξεις. Επίσης, και τα γαλλικά δικαστήρια δέχονται τον αμοιολογικό χαρακτήρα της συμφωνίας μη ανταγωνισμού για το μετά τη λήξη της σύμβασης εργασίας διάστημα. Παροχή του πρώην εργαζομένου είναι η παράλειψη εκμετάλλευσης της δημιουργηθείσας πελατείας για άλλον εργοδότη ή για ίδιον όφελος και αντιπαροχή του ωφελούμενου εργοδότη η καταβολή οικονομικού ανταλλάγματος (*Ρούσσης*, ό.π., σ. 161 επ.). Η θέση ως προς τη νομική φύση της παροχής του πρώην εργοδότη ως συμβατικού ανταλλάγματος αντανάκλαται και στο χαρακτηρισμό αυτής ως «οιονεί μισθοδοσίας» για τη μετασυμβατική δέσμευση της επαγγελματικής του δραστηριότητας (*Pélissier/Supriot/Jeamtaud A.*, ό.π., σ. 292). Έτσι, τα γαλλικά δικαστήρια απαλλάσσουν τον πρώην εργαζόμενο της επιχείρησης από την υποχρέωση μη ανταγωνισμού σε περίπτωση που η τελευταία δεν καταβάλλει την αντιπαροχή της και βάσιμα μπορεί ο πρώην εργαζόμενος να προβάλει ένσταση μη εκπληρωθέντος ανταλλάγματος.

¹³⁷ Βλ. Ζερδελή, Ρήτρες μετασυμβατικής απαγόρευσης ανταγωνισμού και ρήτρες εχεμύθειας, ό.π., σ. 12, 17.

¹³⁸ Τραυλός – Τζανετάτος, ό.π., σ. 63.

¹³⁹ Λεβέντης/Παπαδημητρίου, ό.π., σ. 375· Σχιζά, ό.π., σ. 1505. Επί των διευθυνόντων, όμως, υπαλλήλων, ο κύκλος των απαγορευμένων ανταγωνιστικών πράξεων συμφωνείται συνήθως ευρύτερος, επειδή οι διευθύνοντες υπάλληλοι κατέχουν θέσεις γενικότερης ευθύνης και η δραστηριότητα και οι γνώσεις τους αναφορικά με τη λειτουργία και τα απόρρητα της επιχείρησης εκτείνονται σε περισσότερους τομείς.

¹⁴⁰ Βλ. και Δούκα, ό.π., σ. 494.

η ρήτρα να περάσει επιτυχώς τον έλεγχο νομιμότητας. Αντίστοιχα, ένα περιορισμένο εύρος απαγορευμένων πράξεων - πάντα σε συνδυασμό με την πρόβλεψη εύλογου οικονομικού ανταλλάγματος - μπορεί να δικαιολογήσει μια ευρύτερη χρονική διάρκεια και τοπική έκταση απαγόρευσης. Αυτό που πρέπει να διασφαλίζεται σε κάθε περίπτωση είναι η δυνατότητα κανονικής, δηλαδή χωρίς σοβαρά εμπόδια, άσκησης της οικείας επαγγελματικής δραστηριότητας. Κρίσιμα στοιχεία αποτελούν εδώ οι γνώσεις και η επαγγελματική εμπειρία του εργαζομένου, με τη δεύτερη να παίζει σημαντικότερο ρόλο για το χαρακτηρισμό μιας επαγγελματικής δραστηριότητας ως οικείας. Θα πρέπει, λοιπόν, το επαγγελματικό εύρος της απαγόρευσης που έχει επιβληθεί με τη ρήτρα να καταλείπει στον πρώην μισθωτό ένα πεδίο επαγγελματικής δράσης σύμφωνης με την εμπειρία που έχει αποκτήσει απασχολούμενος για μεγάλο χρονικό διάστημα σε έναν τομέα¹⁴¹.

Η ελληνική νομολογία έχει κρίνει ότι δε δεσμεύει υπέρμετρα την ελευθερία του εργαζομένου σε ελεγκτική εταιρεία και επομένως είναι έγκυρη ρήτρα που του απαγορεύει να ασκεί ανταγωνιστική δραστηριότητα επί διετία μετά τη λήξη της σύμβασης προσφέροντας υπηρεσίες στους πελάτες της πρώην εργοδότης εταιρείας, διότι αυτή είχε περιορισμένο κύκλο εταιρειών και κυρίως μεταξύ εταιρειών προερχομένων από τη Δυτική Γερμανία¹⁴². Αντίστοιχα, έγκυρη έχει κριθεί ρήτρα που απαγόρευε σε διευθυντή πωλήσεων την ίδρυση και διοίκηση εταιρείας που εμπορεύεται χαρτοκιβώτια για υγρά τρόφιμα, καθώς και την απόκτηση συμφερόντων ή συμμετοχή του σε τέτοια εταιρεία ως υπαλλήλου, με το σκεπτικό ότι, αφενός, ήταν άκρως περιορισμένος και συγκεκριμένος ο αριθμός τέτοιων ανταγωνιστικών εταιρειών στην Ελλάδα και, αφετέρου, δεν απαγορευόταν το σύνολο των επαγγελματικών δραστηριοτήτων του ενάγοντος, αλλά μόνο οι αναφερόμενες πράξεις¹⁴³.

5. Το χρονικό διάστημα ισχύος της απαγόρευσης ανταγωνισμού

Το χρονικό διάστημα διάρκειας της ρήτρας απαγόρευσης ανταγωνισμού πρέπει να είναι εύλογο. Το εύλογο του χρόνου αυτού κρίνεται σε κάθε συγκεκριμένη περίπτωση και προσδιορίζεται από την καλή πίστη και τα συναλλακτικά ήθη¹⁴⁴, λαμβανομένων υπόψη και όλων των υπολοίπων κριτηρίων, έτσι ώστε η επαγγελματική ελευθερία τού εργαζομένου να μην περιορίζεται περισσότερο από ό,τι είναι αναγκαίο για την προστασία των συμφερόντων τού εργοδότη και η διάρκεια της απαγόρευσης να μην υπερβαίνει τον οικονομικό και επιχειρηματικό σκοπό της συνολομολόγησής της¹⁴⁵. Ως εύλογο διάστημα απαγόρευσης του ανταγωνισμού θεωρείται εκείνο

¹⁴¹ Τραυλός – Τζανετάτος, ό.π., σ. 63 επ. · Αηξουριώτης, Απαγόρευση Ανταγωνισμού, ό.π., σ. 913.

¹⁴² ΑΠ 1285/1984, ΕΕΔ 1985, σ. 575 επ.

¹⁴³ ΜΠρΑΘ 1867/2005, ΔΕΝ 2005, σ. 1661 επ.

¹⁴⁴ Τραυλός – Τζανετάτος, ό.π., σ. 54.

¹⁴⁵ Delcourt O., La pratique de la clause de non – concurrence, 4e edition, 2015, σ. 52.

που κυμαίνεται από ένα έως δύο έτη¹⁴⁶. Και ο Γερμανικός Εμπορικός Νόμος (HGB άρθρο 74α § 1) προβλέπει ως ανώτατη διάρκεια της απαγορεύσεως τα δυο έτη μετά τη λύση της σύμβασης εργασίας. Ρήτρα απαγόρευσης του ανταγωνισμού η οποία προβλέπει ισόβια ή μακρά διάρκεια της απαγόρευσης είναι άκυρη, διότι παρεμποδίζει ουσιωδώς (αν δεν αποκλείει) την άσκηση της μελλοντικής επαγγελματικής δραστηριότητας του εργαζομένου¹⁴⁷, επομένως δεσμεύει υπέρμετρα την επαγγελματική του ελευθερία και έρχεται σε αντίθεση με το άρθρο ΑΚ 179 περ. α'.

Η ελληνική νομολογία έκρινε ως έγκυρη ρήτρα που απαγόρευε σε υπάλληλο ελεγκτικής εταιρείας να ασκεί ανταγωνιστική προς αυτή δραστηριότητα, είτε εργαζόμενος ως μισθωτός ή συνεταιίρος σε ανταγωνιστική επιχείρηση είτε ως ελεύθερος επαγγελματίας, επί διετία μετά τη λύση της σύμβασης εξαρτημένης εργασίας που τον συνέδεε μαζί της¹⁴⁸, ενώ θεωρεί τη χρονική διάρκεια του ενός έτους ως τη μικρότερη δυνατή δέσμευση σε χρονικό επίπεδο κατά τη συναλλακτική πρακτική¹⁴⁹.

6. Το γεωγραφικό πεδίο ισχύος της απαγόρευσης ανταγωνισμού

Το γεωγραφικό πεδίο ισχύος της απαγόρευσης επίσης κρίνεται κατά περίπτωση και θα πρέπει να περιορίζεται εκεί, όπου ο εργαζόμενος είναι σε θέση να ανταγωνιστεί ουσιαστικά τον πρώην εργοδότη του λαμβανομένων υπόψη και του είδους της εργασίας, της φύσης της επιχείρησης και της έκτασης της δραστηριότητάς της¹⁵⁰. Το πεδίο αυτό μπορεί, επομένως, να είναι εθνικά ή υπερεθνικά προσδιορισμένο. Ενόψει και της τάσης διεθνοποίησης του ανταγωνισμού στο πλαίσιο μιας παγκοσμιοποιημένης οικονομίας, αλλά και της δημιουργίας μιας ενιαίας ευρωπαϊκής αγοράς με δυναμική εναρμόνιση των εθνικών νομοθεσιών και νομικών πρακτικών, θα ήταν εντελώς εκτός οικονομικής και εργασιακής πραγματικότητας να κάνουμε λόγο για περιορισμό του γεωγραφικού πεδίου ισχύος της ρήτρας ανταγωνισμού σε εθνικά όρια¹⁵¹. Εξυπακούεται ότι όσο ευρύτερο είναι το γεωγραφικό πεδίο ισχύος της απαγόρευσης τόσο δραστικότερος είναι ο περιορισμός στην επαγγελματική ελευθερία και την ελευθερία εργασίας του εργαζομένου¹⁵². Πάντως, σε κάθε περίπτωση, ρήτρα μη ανταγωνισμού που δεν καθορίζει το γεωγραφικό πεδίο ισχύος της απαγόρευσης είναι άκυρη, διότι ουσιαστικά εξαναγκάζει τον εργαζόμενο να

¹⁴⁶ Τραυλός – Τζανετάτος, ό.π., σ. 54· Ζερδελής, Ρήτρες μετασυμβατικής απαγόρευσης ανταγωνισμού και ρήτρες εχεμύθειας, ό.π., σ. 11.

¹⁴⁷ Λεβέντης/Παπαδημητρίου, ό.π., σ. 374.

¹⁴⁸ ΑΠ 1285/1984, ΕΕΔ 1985, σ. 575 επ.

¹⁴⁹ ΜΠρΑθ 1867/2005, ΔΕΝ 2005, σ. 1661 επ· Βλ. και ΑΠ 1591/2002, ΔΕΝ 2003, σ. 661 επ.

¹⁵⁰ Τραυλός – Τζανετάτος, ό.π., σ. 58· *Pélissier/Supiot/Jeamnaud*, *Droit du travail*, Dalloz, 2000, σ. 289· ΜΠρΑθ 1867/2005, ΔΕΝ 2005, σ. 1661 επ.

¹⁵¹ Τραυλός – Τζανετάτος, ό.π., σ. 60.

¹⁵² Λεβέντης/Παπαδημητρίου, ό.π., σ. 375.

παραιτηθεί από την άσκηση του επαγγέλματός του και έρχεται σε αντίθεση με το άρθρο ΑΚ 179 περ. α'¹⁵³.

Τα ελληνικά δικαστήρια έχουν κρίνει ότι είναι θεμιτός και απαραίτητος ο ορισμός του συνόλου της ελληνικής επικράτειας ως της έκτασης ισχύος της απαγόρευσης ανταγωνισμού, όταν η πρώην εργοδότη εταιρεία, οι ανταγωνίστριές της και οι πελάτες της, λόγω της φύσεως και του σκοπού των εργασιών της εταιρείας, δραστηριοποιούνται στο σύνολο της επικράτειας και ο δεσμευθείς με ρήτρα μη ανταγωνισμού εκπροσωπούσε και ενεργούσε για λογαριασμό της εταιρείας σε όλο το εύρος της χώρας¹⁵⁴. Αντίθετα, ρήτρα που απαγόρευε σε καθηγητές ξένων γλωσσών για ένα χρόνο μετά τη λήξη της σύμβασης εργασίας τους την άσκηση του επαγγέλματός τους είτε με την ίδρυση δικού τους φροντιστηρίου είτε σε συνεργασία με άλλο φροντιστήριο με οποιονδήποτε τρόπο σε απόσταση δύο χιλιομέτρων γύρω από το καθένα από τα τρία φροντιστήρια ξένων γλωσσών του εργοδότη στη Λάρισα κρίθηκε άκυρη ως δεσμεύουσα υπέρμετρα την επαγγελματική ελευθερία των υπαλλήλων καθηγητών και άρα αντιβαίνουσα στις ΑΚ 178 και 179 περ. α', διότι στην ουσία η απαγόρευση εκτεινόταν σε ολόκληρη περίπου την πόλη της Λάρισας και άρα οι εν λόγω καθηγητές θα ήταν αναγκασμένοι επί ένα έτος είτε να παραμείνουν άνεργοι είτε να μεταβούν σε άλλη πόλη για να εργαστούν, γεγονός που θα επέφερε σε αυτούς εξοντωτικές σωματικές, ψυχικές και οικονομικές συνέπειες¹⁵⁵.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΤΕΤΑΡΤΟ: Η ΕΠΙΔΡΑΣΗ ΤΟΥ ΛΟΓΟΥ ΛΥΣΗΣ ΤΗΣ ΣΥΜΒΑΣΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΣΤΗ ΡΗΤΡΑ ΜΕΤΑΣΥΜΒΑΤΙΚΗΣ ΑΠΑΓΟΡΕΥΣΗΣ ΤΟΥ ΑΝΤΑΓΩΝΙΣΜΟΥ

Η ρήτρα μετασυμβατικής απαγόρευσης του ανταγωνισμού αποτελεί μια συμφωνία που συνάπτεται με αφορμή τη σύμβαση εργασίας, διατηρεί, όμως, την αυτοτελεία της ακόμα και όταν συνομολογείται κατά τη σύναψη της σύμβασης εργασίας και αποτελεί ειδικότερο όρο της¹⁵⁶. Συνεπώς, ο λόγος λύσης της σύμβασης εργασίας δεν ασκεί κατ' αρχήν επίδραση στη ρήτρα μη ανταγωνισμού και η τελευταία ενεργοποιείται και παράγει τις έννομες συνέπειές της όταν ο εργαζόμενος αποχωρήσει οικειοθελώς από την εργασία του ή όταν ο εργοδότης καταγγείλει έγκυρα τη σύμβαση εργασίας για σπουδαίο λόγο που αφορά είτε τον ίδιο είτε τον εργαζόμενο¹⁵⁷. Όταν, όμως, ο σπουδαίος λόγος αφορά τον εργοδότη και αυτός προκάλεσε υπαίτια την πρόωγη λύση της σύμβασης εργασίας, δεν αποκλείεται, κατά τις περιστάσεις, να αποκρουστεί ως

¹⁵³ Ζερδελής, Ρήτρες μετασυμβατικής απαγόρευσης ανταγωνισμού και ρήτρες εχεμύθειας, ό.π., σ. 11.

¹⁵⁴ ΑΠ 1591/2002, ΔΕΝ 2003, σ. 661 επ.: ΜΠρΑθ 1867/2005, ΔΕΝ 2005, σ. 1661 επ..

¹⁵⁵ ΕφΛαρ 738/2001, ΕλλΔ/νη 2003, σ. 532 επ.

¹⁵⁶ Χριστοφορίδης, ό.π., σ. 101

¹⁵⁷ Χριστοφορίδης, ό.π., σ. 101· Λιούρδης, ό.π., σ. 342.

καταχρηστική η εκ μέρους του επίκληση της ρήτρας, ιδίως όταν ο μισθωτός δεν απασχολήθηκε στην επιχείρηση του εργοδότη για μεγάλο χρονικό διάστημα και δεν έλαβε γνώση τεχνικών μεθόδων ή άλλων απορρήτων της επιχείρησης, επομένως δεν είναι σε θέση με την ανταγωνιστική του δράση να βλάψει τα συμφέροντά της¹⁵⁸. Από την άλλη, αν ο εργαζόμενος προκάλεσε δολίως την απόλυσή του με σκοπό να εργαστεί σε ανταγωνιστική επιχείρηση, σε περίπτωση επίκλησης εκ μέρους του τυχόν ακυρότητας της ρήτρας μη ανταγωνισμού, αυτή θα μπορούσε να αποκρουστεί με την ένσταση της καταχρηστικής άσκησης του σχετικού δικαιώματος¹⁵⁹. Αν η καταγγελία της σύμβασης εργασίας αορίστου ή ορισμένου χρόνου που έγινε από τον εργοδότη είναι άκυρη, διατηρούνται οι απορρέουσες από τη σύμβαση εργασίας υποχρεώσεις των μερών, επομένως και η υποχρέωση πίστης του εργαζομένου, ενώ η ρήτρα μη ανταγωνισμού θα ενεργοποιηθεί μετά από νόμιμη καταγγελία ή μετά την πάροδο του συμβατικού χρόνου¹⁶⁰.

Στο πλαίσιο της συμβατικής ελευθερίας και της ιδιωτικής αυτονομίας, τα συμβαλλόμενα μέρη δύνανται να συνδέσουν τη λειτουργία της ρήτρας μη ανταγωνισμού είτε με όλους ανεξαιρέτως τους λόγους λύσης της σύμβασης εργασίας είτε με ορισμένους από αυτούς ή ακόμα και με το χρονικό διάστημα που θα διατηρηθεί σε ισχύ η σύμβαση εργασίας¹⁶¹. Επίσης, στο πλαίσιο αυτό είναι δυνατό να εξαρτούν το ύψους του συμβατικού ανταλλάγματος από το λόγο λύσης της σύμβασης εργασίας, να συμφωνείται π.χ. ότι το συμβατικό ανάλλαγμα θα είναι χαμηλότερο σε περίπτωση που ο λόγος λύσης της σύμβασης αφορά το πρόσωπο του εργαζομένου. Ανάλογη διαφοροποίηση είναι δυνατή και ως προς τις λοιπές παραμέτρους, δηλαδή το επαγγελματικό πεδίο ισχύος της ρήτρας, τη χρονική διάρκεια και τη γεωγραφική έκταση¹⁶².

ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΠΕΜΠΤΟ: Η ΕΡΜΗΝΕΙΑ ΤΗΣ ΡΗΤΡΑΣ ΜΗ ΑΝΤΑΓΩΝΙΣΜΟΥ

I. Ο ρόλος των ΑΚ 173 και 200 στην ερμηνεία της ρήτρας μη ανταγωνισμού

Πριν από τον αυστηρό δικαστικό έλεγχο του περιεχομένου της, η ρήτρα απαγόρευσης ανταγωνισμού διέρχεται το στάδιο της ερμηνείας, ώστε να διαπιστωθεί το νόημά της, όπως αυτό διαμορφώθηκε από τις δηλώσεις βουλήσεως των συμβαλλομένων. Βεβαίως, ανάγκη να ερμηνευτεί η ρήτρα μη ανταγωνισμού ανακύπτει όταν οι συμβαλλόμενοι ερίζουν για το νόημά της¹⁶³. Για την ερμηνεία της ρήτρας ισχύουν κατ' αρχήν οι ίδιες ερμηνευτικές αρχές που διέπουν κάθε ερμηνευτική διαδικασία¹⁶⁴. Ειδικά η ερμηνεία των δικαιοπραξιών, όμως, διέπεται από δύο

¹⁵⁸ Χριστοφορίδης, ό.π., σ. 101.

¹⁵⁹ Τραυλός – Τζανετάτος, ό.π., σ. 88.

¹⁶⁰ Χριστοφορίδης, ό.π., σ. 101· Λιούρδης, ό.π., σ. 342.

¹⁶¹ Τραυλός – Τζανετάτος, ό.π., σ. 87.

¹⁶² Τραυλός – Τζανετάτος, ό.π., σ. 87· Χριστοφορίδης, ό.π., σ. 102.

¹⁶³ Παπαντωνίου Ν., Γενικές Αρχές του αστικού δικαίου, 3η έκδοση αναθεωρημένη, 1983, σ. 362.

¹⁶⁴ Παπαντωνίου, ό.π., σ. 361· Γεωργιάδης, ό.π., σ. 604.

ειδικές διατάξεις του Αστικού Κώδικα, τα άρθρα 173 και 200. Σύμφωνα με την ΑΚ 173, κατά την ερμηνεία της δήλωσης βουλήσεως αναζητείται η αληθινή βούληση χωρίς προσήλωση στις λέξεις («υποκειμενική ερμηνεία»), ενώ η ΑΚ 200 ορίζει ότι οι συμβάσεις ερμηνεύονται όπως απαιτεί η καλή πίστη, αφού ληφθούν υπόψη και τα συναλλακτικά ήθη («αντικειμενική ερμηνεία»). Παρά το γεγονός ότι οι δύο αυτές διατάξεις φαίνεται να υιοθετούν διαφορετικά κριτήρια, διαβάζονται μαζί και εφαρμόζονται συμπληρωματικά¹⁶⁵. Στην ουσία, αυτό που αναζητείται είναι η αληθινή δηλωθείσα βούληση των συμβαλλομένων, όπως αυτή προκύπτει χωρίς προσήλωση στις λέξεις και θεωρούμενη κάτω από το πρίσμα της καλής πίστης και των συναλλακτικών ηθών¹⁶⁶. Κάνοντας η ΑΚ 200 λόγο για καλή πίστη αναφέρεται στην αντικειμενική καλή πίστη, η οποία ορίζεται ως η συναλλακτική ευθύτητα και εντιμότητα και εξειδικεύεται με προσφυγή και στις θεμελιώδεις συνταγματικές αξιολογήσεις, κυρίως στα θεμελιώδη ατομικά και κοινωνικά δικαιώματα¹⁶⁷, αφήνοντας στην αρχή της προστασίας της ανθρώπινης αξίας και προσωπικότητας το χώρο να δράσει. Αυτό πρακτικά σημαίνει ότι μεταξύ περισσότερων ερμηνευτικών εκδοχών προτιμάται εκείνη που εμφανίζει στενότερο δεσμό με τις θεμελιώδεις συνταγματικές αξιολογήσεις και συνάδει με τον ανθρωποκεντρικό χαρακτήρα του Συντάγματος¹⁶⁸.

Για την υπαγωγή της ρήτρας μη ανταγωνισμού στην ερμηνευτική διαδικασία δεν απαιτείται να είναι αυτή ασαφής ή να παρουσιάζει κενά. Ακόμα και για τη διαπίστωση της σαφήνειας της ρήτρας προαπαιτούμενη είναι η ερμηνεία¹⁶⁹. Με βάση τις ΑΚ 173 και 200 η επιστήμη έχει οδηγηθεί στις ακόλουθες διαπιστώσεις: α) Εάν ο εργοδότης και ο εργαζόμενος δήλωσαν κάτι διαφορετικό από αυτό που ήθελαν να δηλώσουν, η δήλωση βουλήσεως ισχύει όπως την εννοούσαν τα μέρη, ανεξάρτητα με το πώς την εξέφρασαν (*falsa demonstratio non nocet*)¹⁷⁰. β) Σε περίπτωση διάστασης αντιλήψεων, δηλαδή εάν ο δηλών και ο αποδέκτης αντιλήφθηκαν διαφορετικά τη δήλωση βουλήσεως, ισχύον είναι το νόημα που όφειλαν και μπορούσαν να αντιληφθούν τα μέρη από τη χρήση και κατανόηση της γλώσσας, λαμβανομένων υπόψη και των συγκεκριμένων συνθηκών. Ειδικότερα, σε περίπτωση που ο δηλώσας όφειλε να είναι πιο σαφής, αλλά δεν κατέβαλε την απαιτούμενη προσπάθεια, θα ισχύσει το νόημα που αντιλήφθηκε ο αποδέκτης. Αντίθετα, αν ο δηλώσας ήταν σαφής, αλλά ο αποδέκτης από δικό του πταίσμα δεν αντιλήφθηκε το νόημα της δήλωσης, θα ισχύσει η δήλωση βουλήσεως όπως την εννοούσε ο

¹⁶⁵ Μεντής Γ. σε Γεωργιάδη - ΣΕΑΚ, άρθρο 200, Τόμος Ι, άρθρα 1 - 946, 2010, αριθμ. 4.

¹⁶⁶ Γεωργιάδης, ό.π., σ. 606 επ.

¹⁶⁷ Βλ. και Σ 25 § 1 εδ. γ', το οποίο ρητά επιτάσσει την ισχύ των θεμελιωδών δικαιωμάτων και στις σχέσεις μεταξύ ιδιωτών στις οποίες προσιδιάζουν.

¹⁶⁸ Μεντής, ΑΚ 200, ό.π., αριθμ. 25· Τραυλός - Τζανετάτος, ό.π., σ. 89 επ.

¹⁶⁹ Μεντής, ΑΚ 200, ό.π., αριθμ. 11· Τραυλός - Τζανετάτος, ό.π., σ. 93· Παπαντωνίου, ό.π., σ. 368 επ· Γεωργιάδης, ό.π., σ. 603 επ.

¹⁷⁰ Μεντής, ΑΚ 200, ό.π., αριθμ. 33· Τραυλός - Τζανετάτος, ό.π., σ. 93· Παπαντωνίου, ό.π., σ. 369 επ· Γεωργιάδης, ό.π., σ. 608.

δηλώσας¹⁷¹. γ) Ασαφείς ή διαφορούμενοι συμβατικοί όροι ερμηνεύονται σε βάρος εκείνου που τους διατύπωσε με σκοπό να κατοχυρώσει τα συμφέροντά του απέναντι στον αντισυμβαλλόμενο του. Πρόκειται για τον ερμηνευτικό κανόνα «in dubio contra stipulatorem», ο οποίος θεμελιώνεται στην ΑΚ 200 και έχει ιδιαίτερη σημασία στο εργατικό δίκαιο, δεδομένης της διαπραγματευτικής ανισότητας εργοδότη και εργαζομένου. Η ρήτρα ανταγωνισμού, επομένως, ερμηνεύεται σε βάρος του εργοδότη, διότι ουσιαστικά πρόκειται για όρο που μονομερώς διατυπώθηκε από αυτόν¹⁷². Ο κανόνας αυτός, εξάλλου, έχει βρει τη ρητή νομοθετική του κατοχύρωση στο ν. 2251/1994, που επίσης προστατεύει μια κατηγορία τυπικά ασθενέστερων συμβαλλομένων, των καταναλωτών. Ειδικότερα, σύμφωνα με το άρθρο 2 § 4 του εν λόγω νόμου, κατά την ερμηνεία των γενικών όρων συναλλαγών λαμβάνεται υπόψη η ανάγκη προστασίας των καταναλωτών και γενικοί όροι συναλλαγών που διατυπώθηκαν μονομερώς από τον προμηθευτή ή από τρίτον για λογαριασμό του, σε περίπτωση αμφιβολίας ερμηνεύονται υπέρ του καταναλωτή. Έτσι ικανοποιείται και η αρχή της διαφάνειας, που αποτελεί θεμελιώδη ερμηνευτική αρχή κατά την ερμηνεία των γενικών όρων συναλλαγών¹⁷³. Βάσει της ανωτέρω ανάπτυξης¹⁷⁴, το ίδιο πρέπει να γίνει δεκτό και για τις ρήτρες μη ανταγωνισμού, διότι και εδώ πρόκειται για όρους που έχουν διατυπωθεί μονομερώς από τον ισχυρότερο συμβαλλόμενο, τον εργοδότη, οπότε δε συντρέχει κάποιος λόγος που να δικαιολογεί τον αποκλεισμό του εργαζομένου από την παρεχόμενη και σε επίπεδο ερμηνείας προστασία¹⁷⁵. Ως εκ τούτου, σε περίπτωση, για παράδειγμα, ασάφειας μιας ρήτρας σχετικά με το αν η απαγορευμένη ανταγωνιστική ενέργεια αφορά μια συγκεκριμένη μορφή επαγγελματικής δράσης σε ανταγωνιστική επιχείρηση ή αν καταλαμβάνει οποιαδήποτε δραστηριότητα σε ανταγωνιστική επιχείρηση, πρέπει ερμηνευτικά να περιοριστεί η απαγόρευση στη συγκεκριμένη δραστηριότητα που είχε ο εργαζόμενος στον πρώην εργοδότη του, διότι αυτή αποτελεί την ευνοϊκότερη για τον εργαζόμενο ερμηνεία, καθώς περιορίζει σε μικρότερο βαθμό την επαγγελματική του ελευθερία¹⁷⁶. Αντίστοιχα, σε περίπτωση που μεταξύ της σύναψης της ρήτρας μη ανταγωνισμού και της ενεργοποίησής της επέλθουν μεταβολές στους παράγοντες που προσδιόρισαν το περιεχόμενο και την έκταση της απαγόρευσης, σύμφωνα με την ευνοϊκότερη για τον εργαζόμενο εκδοχή, οι μεταβολές αυτές δεν μπορούν να οδηγήσουν στη διεύρυνση της απαγόρευσης, διότι το βάρος της ακριβούς και σαφούς διατύπωσης της ρήτρας μη ανταγωνισμού και του εύρους της απαγόρευσης φέρει ο εργοδότης. Στον εργαζόμενο δεν πρέπει να καταλείπεται καμία αμφιβολία κατά τη σύναψη

¹⁷¹ Γεωργιάδης, ό.π., σ. 608.

¹⁷² Τραυλός – Τζανετάτος, ό.π., σ. 94· Ζερδελής, Ελευθερία και έλεγχος, ό.π., σ. 337 επ· Κουκιάδης Ι., Εργατικό Δίκαιο, Συλλογικές Εργασιακές Σχέσεις, 2013, σ. 88· Μεντής, Γενικοί όροι συναλλαγών, ό.π., σ. 55.

¹⁷³ Μεντής, Γενικοί όροι συναλλαγών, ό.π., σ. 67· Λαδάς, ό.π., σ. 90.

¹⁷⁴ Μέρος δεύτερο, κεφάλαιο δεύτερο, IV 2.

¹⁷⁵ Ζερδελής, Ελευθερία και έλεγχος, ό.π., σ. 337 επ.

¹⁷⁶ Τραυλός – Τζανετάτος, ό.π., σ. 97 επ.

της ρήτηρας ως προς το περιεχόμενο της υποχρέωσης μη ανταγωνισμού¹⁷⁷. Τον κανόνα «in dubio contra stipulatorem» συμπληρώνει και ο κανόνας της στενής ερμηνείας των ρητρών μη ανταγωνισμού, εφαρμοζόμενος, βέβαια, χωρίς ερμηνευτικές υπερβολές, διότι διαφορετικά κινδυνεύει να μετατραπεί σε έμμεσο έλεγχο της ρήτηρας μέσω της ερμηνείας¹⁷⁸. Ο κανόνας αυτός, δηλαδή, δεν έχει ως στόχο να διασώσει το κύρος μιας ρήτηρας, αλλά επιδιώκει τον περιορισμό του πεδίου εφαρμογής της, υπό την προϋπόθεση ότι αυτή θα θεωρηθεί έγκυρη.

II. Η διαπίστωση κενού και η πλήρωσή του

Εάν ο ερμηνευτής καταλήξει με βάση τις ΑΚ 173 και 200 ότι σε κάποιο σημείο της ρήτηρας μη ανταγωνισμού έπρεπε να υπάρχει ρύθμιση, την οποία αναζήτησε στη βούληση των συμβαλλομένων με βάση την καλή πίστη και τα συναλλακτικά ήθη, αλλά δε βρήκε, κάνουμε λόγο για ύπαρξη κενού¹⁷⁹. Το κενό αυτό μπορεί να υπάρχει εξ αρχής, όταν οι συμβαλλόμενοι είτε δεν προέβλεψαν κάποιο ζήτημα είτε το προέβλεψαν, αλλά δεν κατόρθωσαν να το ρυθμίσουν. Καθώς η σύμβαση εργασίας αποτελεί μια διαρκή σύμβαση, μεταξύ της κατάρτισης και της λύσης της μεσολαβεί μεγάλο χρονικό διάστημα, κατά τη διάρκεια του οποίου είναι πιθανό να επέλθουν σημαντικές μεταβολές. Επομένως, το κενό αυτό ενδέχεται να εμφανίζεται και εκ των υστέρων¹⁸⁰. Η νοητική διαδικασία που θα ακολουθηθεί για την πλήρωση του κενού είναι η αποκαλούμενη συμπληρωτική ερμηνεία.

Η συμπληρωτική ερμηνεία συμπληρώνει το κενό κατά τρόπο ανταποκρινόμενο στο μέγιστο βαθμό στο σκοπό της συγκεκριμένης σύμβασης. Αναζητείται η υποθετική (εικαζόμενη) κοινή βούληση των συμβαλλομένων, δηλαδή, η ρύθμιση στην οποία θα προέβαιναν οι συμβαλλόμενοι, εάν κατά το χρόνο κατάρτισης της δικαιοπραξίας γνώριζαν το κενό¹⁸¹. Κρίσιμο κριτήριο για την ανάπλαση της βούλησης των συμβαλλομένων είναι κυρίως η καλή πίστη της ΑΚ 200, η οποία αποτελεί τη βάση της συμπληρωτικής ερμηνείας, λαμβανομένων υπόψη και των συναλλακτικών ηθών. Ακριβώς επειδή στόχος της συμπληρωτικής ερμηνείας είναι η πλήρωση του κενού με τρόπο σεβόμενο το σκοπό και τις ιδιομορφίες της συγκεκριμένης σύμβασης, θα πρέπει να γίνει δεκτό ότι τόσο οι ερμηνευτικοί όσοι και οι συμπληρωτικοί κανόνες ενδοτικού δικαίου τίθενται σε εφαρμογή, μόνο εφόσον δεν ανευρεθεί δικαιοπρακτική βούληση διαφορετική από τη ρύθμιση του νόμου¹⁸². Αν ούτε οι συμπληρωτικοί κανόνες του ενδοτικού δικαίου ρυθμίζουν το εν λόγω

¹⁷⁷ Βλ. *Τραυλό – Τζανετάτο*, ό.π., σ. 98.

¹⁷⁸ *Μεντής*, Γενικοί όροι συναλλαγών, ό.π., σ. 57.

¹⁷⁹ *Μεντής*, ΑΚ 200, ό.π., αριθμ. 50.

¹⁸⁰ *Γεωργιάδης*, ό.π., σ. 617 επ.

¹⁸¹ *Μεντής*, ΑΚ 200, ό.π., αριθμ. 48· *Τραυλός – Τζανετάτος*, ό.π., σ. 95· *Παπαντωνίου*, ό.π., σ. 372 επ· *Γεωργιάδης*, ό.π., σ. 618.

¹⁸² *Μεντής*, ΑΚ 200, ό.π., αριθμ. 55.

αρρύθμιστο ζήτημα, η λύση θα δοθεί σύμφωνα με την (αντικειμενική) καλή πίστη και με βάση τις γενικές ρήτρες των ΑΚ 288, 281, 388¹⁸³. Στο σημείο αυτό πρέπει να σημειωθεί ότι η συμπληρωτική ερμηνεία είναι αυτονόητο ότι δεν μπορεί να υπερβαίνει τα όρια που θέτει η ιδιωτική αυτονομία και να μετατρέπει την ατομική σύμβαση εργασίας από αυτόνομο μηχανισμό ρύθμισης των εννόμων σχέσεων σε ετερόνομη ρύθμιση παραβλέποντας τη βούληση των συμβαλλομένων¹⁸⁴.

III. Όρια ερμηνείας και ελέγχου

Η ερμηνεία του περιεχομένου της ρήτρας μη ανταγωνισμού και η προστασία του εργαζομένου που εξασφαλίζεται με αυτήν έχει ορισμένα όρια, τα οποία προκύπτουν από το σκοπό της, που δεν είναι άλλος από τη διαπίστωση του νοήματος του περιεχομένου των δηλώσεων βουλήσεως των συμβαλλομένων. Όταν δεν καταλείπεται καμία αμφιβολία σχετικά με το νοηματικό περιεχόμενο της ρήτρας μη ανταγωνισμού, δεν υπάρχουν περιθώρια για την προστασία του ασθενέστερου μέρους μέσω της ερμηνείας¹⁸⁵. Η «ανακάλυψη» αμφιβολιών παρά την αδιάστικτη διατύπωση του όρου είναι μεθοδολογικά και τελολογικά λανθασμένα, διότι με τον τρόπο αυτόν αποφεύγεται η άμεση αντιπαράθεση με τη συμβατική αδικία, αντιπαράθεση που καθίσταται επιβεβλημένη σύμφωνα με τις διατάξεις των άρθρων ΑΚ 178, 179 και 281¹⁸⁶. Πρόκειται για κατ' επίφαση ερμηνεία (ψευδοερμηνεία), μέσω της οποίας επιχειρείται ένας συγκεκριμένος έλεγχος του περιεχομένου της ρήτρας¹⁸⁷. Επιπλέον, μια τέτοια μεθόδευση λειτουργεί τελικά σε βάρος του ασθενέστερου συμβαλλομένου, του εργαζόμενου, καθώς επιτρέπει στον εργοδότη να επιβάλλει υπερμέτρως δεσμευτικές ρήτρες υπολογίζοντας ότι στη χειρότερη για εκείνον περίπτωση η ρήτρα θα διασωθεί αναπροσαρμοζόμενη στο προσήκον εύλογο μέτρο¹⁸⁸. Σε κάθε περίπτωση, η παρεχόμενη μέσω της ψευδοερμηνείας προστασία είναι ανεπαρκής και δημιουργεί ανασφάλεια δικαίου¹⁸⁹. Κατόπιν των ανωτέρω επισημάνσεων, είναι εμφανές ότι η αποτελεσματική προστασία του εργαζομένου είναι πλέον δυνατή μόνο μέσω ελέγχου του περιεχομένου της ρήτρας, δηλαδή

¹⁸³ Μεντής, ΑΚ 200, ό.π., αριθμ. 50.

¹⁸⁴ Μεντής, ΑΚ 200, ό.π., αριθμ. 54· Τραυλός – Τζανετάτος, ό.π., σ. 95 επ· Γεωργιάδης, ό.π., σ. 620 επ..

¹⁸⁵ Ζερδελής, Ελευθερία και έλεγχος, ό.π., σ. 337 επ.

¹⁸⁶ Μεντής, Γενικοί όροι συναλλαγών, ό.π., σ. 56· Τραυλός – Τζανετάτος, ό.π., σ. 106. Βλ. και ΑΠ1192/1192, ΔΕΝ 1993, σ. 85 επ., σύμφωνα με την οποία ερμηνεία των συμβάσεων κατά την καλή πίστη και τα συναλλακτικά ήδη (άρθρ. 173 και 200 ΑΚ) επιβάλλει, στην περίπτωση που η σύμβαση εργασίας περιέχει αδιαστίκτως τον όρο ότι δεν μπορεί ο μισθωτός να απασχοληθεί παραλλήλως σε επιχείρηση τρίτου φυσικού ή νομικού προσώπου, να ερμηνευθεί ο όρος αυτός με την έννοια ότι τέτοια απασχόληση απαγορεύεται, χωρίς την άδεια του εργοδότη, ακόμη και όταν η απασχόληση γίνεται σε επιχείρηση με διαφορετικό αντικείμενο, πολύ περισσότερο που η εργασία σε επιχείρηση με όμοιο αντικείμενο και επομένως ανταγωνιστική, χωρίς την άδεια του εργοδότη, προσκρούει και χωρίς ειδικό όρο στις αρχές της καλής πίστεως.

¹⁸⁷ Ζερδελής, Ελευθερία και έλεγχος, ό.π., σ. 339 επ.

¹⁸⁸ Τραυλός – Τζανετάτος, ό.π., σ. 100 επ.

¹⁸⁹ Ζερδελής, Ελευθερία και έλεγχος, ό.π., σ. 339 επ.

μέσω της διορθωτικής παρέμβασης του δικαστή. Ερμηνεία και έλεγχος περιεχομένου πρέπει να διακρίνονται σαφώς μεταξύ τους.

Τα ελληνικά δικαστήρια, όμως, σε ορισμένες περιπτώσεις, αντιλαμβανόμενα την ανάγκη προστασίας του εργαζομένου από ανεπιεικείς συμβατικούς όρους, αλλά παράλληλα διστακτικά στο να θίξουν ανοιχτά τη συμβατική ελευθερία, υπερβαίνουν τα όρια μεταξύ ερμηνείας και ελέγχου της ρήτρας εκτρέποντας τη λειτουργία της ερμηνείας από μέσο διαπίστωσης του περιεχομένου της ρήτρας σε όργανο έμμεσου ελέγχου (συγκεκριμένου ελέγχου) του κύρους της. Έτσι, φαινομενικά ισχύει αυτό που θέλησαν οι συμβαλλόμενοι, ενώ στην πραγματικότητα ισχύει αυτό που δεν ξεπερνά τα όρια του επιτρεπτού περιεχομένου της ρήτρας που θέτουν οι γενικές αρχές της καλής πίστης και των χρηστών ηθών¹⁹⁰. Τέτοια περίπτωση αποτέλεσε και η «σύμφωνη με το Σύνταγμα» ερμηνεία ρήτρας μη ανταγωνισμού που απαγόρευε στον εργαζόμενο να ασκεί κατά τη διάρκεια της εργασιακής σχέσης οποιαδήποτε άλλη επαγγελματική δραστηριότητα χωρίς προηγούμενη έγγραφη συναίνεση του εργοδότη. Το δικαστήριο έσωσε το κύρος της ρήτρας, ερμηνεύοντάς την ως αφορώσα μόνο δραστηριότητες ανταγωνιστικές προς αυτήν του εργοδότη, ερμηνεία που, όμως, δεν ανταποκρινόταν στη βούληση των μερών, καθώς η συγκεκριμένη ρήτρα ήταν σαφής και δεν άφηνε περιθώρια αμφιβολιών.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΕΚΤΟ: ΟΙ ΕΝΝΟΜΕΣ ΣΥΝΕΠΕΙΕΣ ΤΗΣ ΑΚΥΡΟΤΗΤΑΣ ΤΗΣ ΡΗΤΡΑΣ ΜΕΤΑΣΥΜΒΑΤΙΚΗΣ ΑΠΑΓΟΡΕΥΣΗΣ ΑΝΤΑΓΩΝΙΣΜΟΥ

I. Η ακυρότητα της ρήτρας μετασυμβατικής απαγόρευσης ανταγωνισμού λόγω αντίθεσης στην ΑΚ 179 περ. α΄

1. Η θέση για το χαρακτηρισμό της ακυρότητας ως απόλυτης

Η αντίθεση του περιεχομένου της δικαιοπραξίας στα χρηστά ήθη, τόσο γενικά (ΑΚ 178) όσο και ειδικότερα (ΑΚ 179 περ. α΄), συνεπάγεται την απόλυτη ακυρότητά της, καθώς οι διατάξεις αυτές αφορούν κανόνες δημόσιας τάξης, οι οποίοι έχουν τεθεί για την προστασία του δημοσίου συμφέροντος¹⁹¹. Για το λόγο αυτό η απόλυτη ακυρότητα λαμβάνεται υπόψη αυτεπαγγέλτως από το δικαστήριο, αν προκύπτει από τα πραγματικά περιστατικά που έχουν υποβληθεί σε αυτό, ενώ η παραίτηση από το δικαίωμα επίκλησής της είναι άκυρη¹⁹². Σύμφωνα με την ΑΚ 180, η άκυρη δικαιοπραξία θεωρείται ως μη συνομολογηθείσα, ενώ η ακυρότητα ενεργεί *ex tunc* και μπορεί να

¹⁹⁰ Ζερδελής, Ελευθερία και έλεγχος, ό.π., σ. 337 επ.

¹⁹¹ Γεωργιάδης, ό.π., σ. 526 επ.· Τραυλός – Τζανετάτος, ό.π., σ. 115· Βαθρακοκοίλης Β., Ερμηνεία - Νομολογία ΑΚ (ΕΡΝΟΜΑΚ), Τόμος Α', Γενικές Αρχές (Άρθρα 1-286), 2001, σ. 762· Παπαντωνίου Ν., Γενικές Αρχές του Αστικού Δικαίου, 3^η έκδοση αναθεωρημένη, 1983, σ. 437.

¹⁹² Γεωργιάδης, ό.π., σ. 552.

την επικαλεστεί οποιοσδήποτε έχει έννομο συμφέρον. Έτσι, σε περίπτωση που μια ρήτρα μη ανταγωνισμού χαρακτηριστεί ως άκυρη, ο μεν εργοδότης θα δικαιούται να απαιτήσει από τον εργαζόμενο το τυχόν καταβληθέν οικονομικό αντάλλαγμα σύμφωνα με τις ΑΚ 904 επ. για τον αδικαιολόγητο πλουτισμό, ο δε εργαζόμενος θα έχει το δικαίωμα να αξιώσει από τον εργοδότη του την απόδοση της ωφέλειας που αυτός τυχόν αποκόμισε, αν αποδείξει ότι μετά τη λήξη της σύμβασης εργασίας απείχε από κάθε άσκηση ανταγωνιστικής προς τον πρώην εργοδότη δραστηριότητας συμμορφούμενος προς τη συνομολογηθείσα, άκυρη συμβατική δέσμευση¹⁹³.

2. Τα ανεπιεική για τον εργαζόμενο αποτελέσματα της αποδοχής της απόλυτης ακυρότητας

Η αποδοχή της απόλυτης ακυρότητας της ρήτρας μη ανταγωνισμού οδηγεί, όμως, σε ιδιαιτέρως ανεπιεική και επαχθή για τον εργαζόμενο αποτελέσματα. Ο εργαζόμενος, σεβόμενος τη ρήτρα μη ανταγωνισμού που τον δεσμεύει, σχεδιάζει τα επαγγελματικά του πλάνα βάσει αυτής και στηρίζεται σ' αυτήν για το βιοπορισμό του. Σε περίπτωση επίκλησης της ακυρότητας από τον εργοδότη, ο εργαζόμενος θα βρεθεί αναγκασμένος να επιστρέψει το οικονομικό αντάλλαγμα που έλαβε. Το δυσμενές αυτό για τον εργαζόμενο αποτέλεσμα φαίνεται να αντιμετωπίζεται με την ΑΚ 907 § 1, που αποκλείει την αναζήτηση της παροχής για ανήθικη αιτία, αν αυτή αφορά και το δότη, δηλαδή εν προκειμένω τον εργοδότη. Η ratio του αποκλεισμού της αναζήτησης της παροχής βρίσκεται στη θέληση του νομοθέτη να αρνηθεί την έννομη προστασία σε πρόσωπα που μετέχουν της ανηθικότητας¹⁹⁴. Παρόλο που το γράμμα της ΑΚ 907 § 1 κάνει λόγο για αμφιμερή ανηθικότητα, κρατούσα είναι η άποψη ότι η διάταξη αυτή εφαρμόζεται και στις περιπτώσεις όπου η ανήθικη αιτία βαρύνει αποκλειστικά το δότη με το επιχείρημα ότι, εφόσον η αναζήτηση της παροχής αποκλείεται στην περίπτωση της κοινής ανηθικότητας, πολύ περισσότερο θα πρέπει να ισχύει τούτο όταν η ανηθικότητα αφορά μόνο το δότη. Όσον αφορά τη δυνατότητα του εργαζομένου να αξιώσει από τον εργοδότη την απόδοση της ωφέλειας που αποκόμισε, αυτή θα είχε νόημα μόνο σε περίπτωση που η χρηματική αποτίμηση της ωφέλειας υπερέβαινε το ποσό του καταβληθέντος οικονομικού ανταλλάγματος και θα αντιμετώπιζε σοβαρές αποδεικτικές δυσχέρειες, καθώς ο εργαζόμενος θα έπρεπε να αποδείξει ότι μετά τη λήξη της σύμβασης εργασίας παρέμεινε για ένα χρονικό διάστημα άνεργος ή έχασε κάποια επαγγελματική ευκαιρία λόγω της συμμόρφωσής του προς τη συνομολογηθείσα ρήτρα μη ανταγωνισμού¹⁹⁵. Η επαχθέστερη για τον εργαζόμενο συνέπεια από την αποδοχή της απόλυτης ακυρότητας είναι, όμως, η επαγγελματική και οικονομική ανασφάλεια στην οποία περιέρχεται¹⁹⁶. Η αναγνώριση στον εργοδότη της δυνατότητας επίκλησης της ακυρότητας, και μάλιστα σε περιπτώσεις όπου ενδεχομένως η

¹⁹³ Λιούρδης, ό.π., σ. 345· Τραυλός – Τζανετάτος, ό.π., σ. 115 επ.

¹⁹⁴ Λογαρά, ό.π., σ. 286.

¹⁹⁵ Χριστοφορίδης, ό.π., σ. 105.

¹⁹⁶ Τραυλός – Τζανετάτος, ό.π., σ. 117 επ.

διατήρηση του κύρους της δικαιοπραξίας παρίσταται δεδομένων των συνθηκών συμφερότερη για τον εργαζόμενο, θα σήμαινε για ακόμα μια φορά ανεπίτρεπτη κηδεμόνευση των συμφερόντων του τελευταίου.

3. In concreto σχετικοποίηση της απόλυτης ακυρότητας μέσω της απόκρουσης της ακυρότητας ως καταχρηστικής βάσει της ΑΚ 281;

Για την άμβλυνση των δυσμενών συνεπειών που υφίσταται ο εργαζόμενος από την αποδοχή της απόλυτης ακυρότητας της ρήτρας μη ανταγωνισμού λόγω αντίθεσης στα χρηστά ήθη προτείνεται από τη θεωρία η δυνατότητα in concreto σχετικοποίησής της μέσω της απόκρουσης της ακυρότητας ως καταχρηστικής βάσει της ΑΚ 281¹⁹⁷, ιδίως όταν η επίκληση της ακυρότητας γίνεται από το συμβαλλόμενο που την προκάλεσε, καθώς η ελληνική έννομη τάξη υιοθετεί την αρχή ότι κανείς δεν μπορεί να επικαλείται τη δική του ανηθικότητα¹⁹⁸. Ωστόσο, και η δυνατότητα καταφυγής στην ΑΚ 281 φαίνεται να προσφέρει ανεπαρκή προστασία στον εργαζόμενο, διότι η προστασία αυτή συνδέεται με την εκάστοτε κρίση του δικαστηρίου σε κάθε συγκεκριμένη περίπτωση και η τελική έκβαση της δίκης είναι πάντοτε αβέβαιη¹⁹⁹. Επιπλέον, η διάταξη του άρθρου ΑΚ 281 μπορεί να παράσχει βοήθεια στον εργαζόμενο μόνο σε εξαιρετικές περιπτώσεις, όταν η εμμονή στις συνέπειες της ακυρότητας θα οδηγούσε σε αφόρητα για τον εργαζόμενο αποτελέσματα, ώστε, με γνώμονα την καλή πίστη, να επιβάλλεται η υποχώρηση της διάταξης που προβλέπει την ακυρότητα²⁰⁰.

4. Η ανάγκη του χαρακτηρισμού της ακυρότητας ως σχετικής

Αποτελεσματική και ασφαλής προστασία μπορεί να προσφέρει στον εργαζόμενο μόνο η θεώρηση της ακυρότητας της ρήτρας που αντίκειται στα χρηστά ήθη ως σχετικής²⁰¹. Τη σχετική ακυρότητα μπορεί να επικαλεστεί μόνο το μέρος που ο νομοθέτης επιθυμεί να προστατεύσει, δηλαδή εν προκειμένω ο εργαζόμενος²⁰², ενώ δε λαμβάνεται υπόψη αυτεπαγγέλτως από το δικαστήριο²⁰³. Εναντίον της θέσης αυτής μπορεί να προβληθεί το επιχείρημα ότι η θεώρηση της ακυρότητας ως σχετικής στη συγκεκριμένη περίπτωση προσκρούει στο χαρακτήρα της ΑΚ 179 περ. α΄ ως κανόνα δημόσιας τάξης, του οποίου η παραβίαση επιφέρει απόλυτη ακυρότητα, καθώς το προστατευόμενο από τη διάταξη αυτή συμφέρον είναι δημόσιο και όχι ιδιωτικό, με συνέπεια να

¹⁹⁷ Παπαντωνίου, ό.π., σ. 437· Παπανικολάου Π., Περί των ορίων της προστατευτικής παρεμβάσεως του δικαστή στη σύμβαση, 1991, σ. 240.

¹⁹⁸ «Nemo auditor propriam turpitudinem allegans.»

¹⁹⁹ Τραυλός – Τζανετάτος, ό.π., σ. 121.

²⁰⁰ Ζερδελής, Ατομικές Εργασιακές Σχέσεις, ό.π., σ. 370.

²⁰¹ Τραυλός – Τζανετάτος, ό.π., σ. 121 επ.· Ρούσσης, ό.π., σ. 156· Παπανικολάου, Σκέψεις πάνω στη ratio της απαγορεύσεως των καταδυναστευτικών συμβάσεων, ό.π., σ. 205.

²⁰² Η οι δανειστές του με πλαγιαστική αγωγή (ΚΠολΔ 72).

²⁰³ Γεωργιάδης, ό.π., σ. 552.

μην μπορεί να εξαρτηθεί η διατήρηση του κύρους της αντίθετης στα χρηστά ήθη ρήτρας από τη βούληση των συμβαλλόμενων μερών²⁰⁴. Ωστόσο, η πραγμάτωση της δημόσιας τάξης δεν απαιτεί πάντοτε την απόλυτη ακυρότητα της αντίθετης στα χρηστά ήθη δικαιοπραξίας²⁰⁵, καθώς η προστασία του προσβαλλόμενου με την επίμαχη δικαιοπραξία αγαθού είναι δυνατό, όχι μόνο να μην απαιτεί απόλυτη ακυρότητα, αλλά, αντιθέτως, να επιβάλλει ως κύρωση τη σχετική ακυρότητα²⁰⁶. Στις περιπτώσεις διαπραγματευτικής ανισότητας, όπου ο ένας συμβαλλόμενος δεν είναι σε θέση να προασπίσει τα συμφέροντά του, για λόγους κοινωνικής δικαιοσύνης πρυτανεύει η ανάγκη προστασίας του ασθενέστερου και μειονεκτούντος συμβαλλομένου. Η αρχή της προστασίας του ασθενέστερου συμβαλλομένου αποτελεί θεμελιώδη αρχή του ιδιωτικού δικαίου και συνδέεται άρρηκτα με το γενικότερο κοινωνικό συμφέρον²⁰⁷. Η κατά ΑΚ 179 περ. α' ακυρότητα τάσσεται χάριν της προστασίας του υπέρμετρα δεσμευθέντα και η προστασία αυτή μπορεί να είναι αποτελεσματική μόνο όταν η απόφαση για τη διατήρηση ή την άρση των δικαιοπρακτικών αποτελεσμάτων ανήκει μόνο σε αυτόν. Ο υπέρμετρα δεσμεύσας είχε κατά τη σύναψη της σύμβασης τη διαπραγματευτική ισχύ να επιβάλει στο συμβαλλόμενό του όποια ρύθμιση επιθυμούσε και να προασπίσει με τον καλύτερο τρόπο τα συμφέροντά του, οπότε δεν υπάρχει κανένας λόγος να μπορεί να απαλλαγεί από τη δικαιοπρακτική δέσμευση που επέφερε η δήλωση της βουλήσεώς του²⁰⁸. Επομένως, ναι μεν η αποτροπή της υπέρμετρης δέσμευσης της επαγγελματικής ελευθερίας του εργαζομένου επιβάλλεται από το δημόσιο συμφέρον, το ενδιαφέρον της δημόσιας τάξης, όμως, εκφράζεται και ικανοποιείται με την αναγνώριση της δυνατότητας προσβολής της επίμαχης δικαιοπραξίας αποκλειστικά στον υπέρμετρα δεσμευθέντα, δηλαδή στον εργαζόμενο. Εκείνος πρέπει να κρίνει, σταθμίζοντας τα πλεονεκτήματα και τα μειονεκτήματα της κάθε περίπτωσης, αν τον συμφέρει η επίκληση της ακυρότητας της ρήτρας μη ανταγωνισμού και η άσκηση ανταγωνιστικής προς τον πρώην εργοδότη του δραστηριότητας ή η συμμόρφωση προς τις δεσμεύσεις της ρήτρας και η αξίωση καταβολής του συμφωνηθέντος οικονομικού ανταλλάγματος²⁰⁹. Σε περίπτωση που δεχτούμε τη δυνατότητα του ισχυρότερου συμβαλλόμενου και υπέρμετρα δεσμεύσαντος να επικαλεστεί την ακυρότητα της ρήτρας, καταλήγουμε πάλι σε ετεροκαθορισμό των συμφερόντων του εργαζομένου, καθώς θα επιβραβευθεί συμπεριφορά του υπέρμετρα δεσμεύσαντος που εξυπηρετεί ξανά αποκλειστικά τα δικά του συμφέροντα, ενώ η διάταξη του άρθρου ΑΚ 179 περ. α' επιδιώκει ακριβώς το αντίθετο, δηλαδή την αποδοκιμασία της συμπεριφοράς του συμβαλλομένου που δρα ανήθικα. Μέχρι,

²⁰⁴ Βλ. Λογαρά, ό.π., σ. 290.

²⁰⁵ Παπανικολάου, ό.π., σ. 238.

²⁰⁶ Τραυλός – Τζανετάτος, ό.π., σ. 122 επ.

²⁰⁷ Γεωργιάδης, ό.π., σ. 17.

²⁰⁸ Βλ. και Παπανικολάου, ό.π., σ. 233 επ.

²⁰⁹ Τραυλός – Τζανετάτος, ό.π., σ. 122 επ.

λοιπόν, να προταθεί από τον εργαζόμενο η ακυρότητα, η ρήτρα μη ανταγωνισμού παράγει όλα τα έννομα αποτελέσματά της, ενώ η σχετική ακυρότητα θεραπεύεται με παραίτηση του εργαζόμενου από το δικαίωμά του²¹⁰.

II. Η ακυρότητα της ρήτρας μετασυμβατικής απαγόρευσης του ανταγωνισμού λόγω αντίθεσης στην ΑΚ 281

Όπως ήδη επισημάνθηκε, κατάλληλο νομοθετικό έρεισμα για τη διενέργεια του δικαστικού ελέγχου της ρήτρας μετασυμβατικής απαγόρευσης του ανταγωνισμού όταν η συνομολόγησή της δεν αποτελεί προϊόν διαπραγμάτευσης, είναι η διάταξη του άρθρου ΑΚ 281. Μολονότι η ΑΚ 281 δεν ορίζει και τις έννομες συνέπειες της καταχρηστικής άσκησης δικαιώματος, γίνεται δεκτό ότι, όταν το δικαίωμα ασκείται με δικαιοπραξία, αυτή είναι άκυρη ως αντιβαίνουσα σε απαγορευτική διάταξη νόμου (ΑΚ 174)²¹¹. Καθώς η ΑΚ 281 αποβλέπει στην καταπολέμηση της κακοπιστίας και της ανηθικότητας κατά την άσκηση των δικαιωμάτων, έχει έντονο χαρακτήρα δημόσιας τάξης, ενώ η απαγόρευση καταχρηστικής άσκησης δικαιώματος έχει λάβει και συνταγματική κατοχύρωση (Σ 25 § 3)²¹². Επομένως, η καταχρηστική άσκηση δικαιώματος με δικαιοπραξία συνεπάγεται την απόλυτη ακυρότητα της δικαιοπραξίας, ενώ η ακυρότητα λαμβάνεται υπόψη και αυτεπαγγέλτως από το δικαστήριο²¹³.

Ωστόσο, και στην περίπτωση της ακυρότητας λόγω αντίθεσης στην ΑΚ 281, το ενδιαφέρον της δημόσιας τάξης δεν είναι ενιαίο και τυποποιημένο. Όταν η κατάχρηση αφορά ευρύτερα, πέραν της ιδιωτικής βούλησης, συμφέροντα, η δημόσια τάξη ενδιαφέρεται να μην ισχύσει με κανέναν τρόπο η δικαιοπραξία, επομένως πρέπει να μπορεί οποιοσδήποτε έχει έννομο συμφέρον να επικαλείται την ακυρότητα, η οποία θα είναι εδώ απόλυτη. Αντιθέτως, στην περίπτωση της κατάχρησης της συμβατικής ελευθερίας σε βάρος του οικονομικά ασθενέστερου, κρίνεται από την έννομη τάξη σκόπιμο να αφηθεί η τύχη της δικαιοπρακτικής ρύθμισης στα χέρια του ίδιου, διότι τα δικά του συμφέροντα επιχειρεί να προστατεύσει εν προκειμένω η ΑΚ 281 μέσω της ακυρότητας, η οποία θα πρέπει να αναγνωρισθεί ως σχετική²¹⁴. Τυχόν αποδοχή της κατ' ανάγκην απόλυτης ακυρότητας θα είχε και σ' αυτήν την περίπτωση ως αποτέλεσμα τις δυσμενείς για τον εργαζόμενο συνέπειες που αναφέρθηκαν παραπάνω²¹⁵.

²¹⁰ Γεωργιάδης, σ. 553 επ.

²¹¹ Γεωργιάδης, ό.π., σ. 312 αρ. 33· Βαθρακοκοίλης, ό.π., σ. 1141· Τραυλός – Τζανετάτος, σ. 125.

²¹² Γεωργιάδης, ό.π., σ. 304 αρ. 11.

²¹³ Αντίθετη άποψη έχει η νομολογία, σύμφωνα με την οποία η κατάχρηση δικαιώματος δε λαμβάνεται υπόψη από το δικαστήριο, ακόμα και αν τα πραγματικά περιστατικά που τη στηρίζουν έχουν προταθεί από τους διαδίκους. Βλ. ΑΠ (Ολομ.) 472/1983, ΝοΒ 1984, σ. 28· ΑΠ 1105/1991, ΕλλΔ/νη 1992, σ. 1465· ΑΠ 35/2000, ΝοΒ 2001, σ. 34.

²¹⁴ Τραυλός – Τζανετάτος, ό.π., σ. 126 επ.

²¹⁵ Μέρος Δεύτερο, Κεφάλαιο Έκτο, Ι.2.

III. Ολική ή μερική ακυρότητα της ρήτρας μετασυμβατικής απαγόρευσης ανταγωνισμού;

Σύμφωνα με τη διάταξη του άρθρου ΑΚ 181, η ακυρότητα μέρους συνεπιφέρει την ακυρότητα ολόκληρης της δικαιοπραξίας, αν συνάγεται ότι αυτή δε θα είχε επιχειρηθεί χωρίς το άκυρο μέρος. Τίθεται, έτσι, το ερώτημα, αν η ακυρότητα ενός μόνο από τα στοιχεία που απαρτίζουν τη ρήτρα μη ανταγωνισμού οδηγεί σε ακυρότητα ολόκληρης της ρήτρας ή αν πρόκειται για μερική ακυρότητα αυτής. Προϋπόθεση για την ύπαρξη μερικής ακυρότητας είναι η δυνατότητα κατάτμησης της επίμαχης δικαιοπραξίας σε περισσότερα αυτοτελή μέρη, έτσι ώστε να μπορεί αυτή να υφίσταται και να λειτουργεί σύμφωνα με το σκοπό της χωρίς το άκυρο μέρος. Το αν η δικαιοπραξία είναι ή όχι διαιρετή κρίνεται από τη φύση της, όπως αυτή διαμορφώνεται από τη βούληση των μερών²¹⁶.

Η ρήτρα μετασυμβατικής απαγόρευσης του ανταγωνισμού από τη φύση και την τελολογία της συγκροτεί μια ενιαία και αδιαίρετη ενότητα. Όπως προαναφέρθηκε, τα επιμέρους στοιχεία που την απαρτίζουν (οικονομικό αντάλλαγμα, επαγγελματικό πεδίο της απαγόρευσης, χρονική και τοπική έκταση της απαγόρευσης) βρίσκονται μεταξύ τους σε σχέση αλληλεπίδρασης και αλληλεξάρτησης, μη δυνάμενα να απομονωθούν και να εκτιμηθούν αυτοτελώς. Για το λόγο αυτό, σε περίπτωση ακυρότητας ενός εκ των στοιχείων της ρήτρας, η ακυρότητα είναι ολική, ενώ δεν είναι δυνατός ο περιορισμός του επίμεπτου στοιχείου της ρήτρας στο προσήκον μέτρο, διότι τέτοιος περιορισμός θα συνιστούσε μεθοδολογικά ανεπίτρεπτη διορθωτική παρέμβαση του δικαστή στη διαμόρφωση του περιεχομένου της ρήτρας²¹⁷. Διαφορετική, όμως, είναι η τύχη της ρήτρας μη ανταγωνισμού, όταν μεταξύ των απαριθμούμενων επιμέρους απαγορευμένων ανταγωνιστικών πράξεων συμπεριλαμβάνεται και κάποια ανταγωνιστική πράξη, η οποία υπερβαίνει τα όρια του θεμιτού περιορισμού της ελευθερίας εργασίας ως προς το είδος της. Αυτό θα συμβαίνει, για παράδειγμα, όταν η ρήτρα μη ανταγωνισμού απαγορεύει σε πρώην εργαζόμενο σε φαρμακευτική εταιρεία με την ιδιότητα του χημικού μηχανικού να εργαστεί τόσο σε φαρμακευτική εταιρεία όσο και σε εταιρεία παρασκευής καλλυντικών. Στην περίπτωση αυτή πρέπει να γίνει δεκτό ότι η ακυρότητα μιας από τις προβλεπόμενες ανταγωνιστικές πράξεις δε συνεπιφέρει την ακυρότητα της ρήτρας, καθώς, αφενός, ο επίμαχος άκυρος όρος έχει δικαιοπρακτική αυτοτέλεια και η ακυρότητά του δεν πλήττει την ακεραιότητα και οικονομία της ρήτρας και, αφετέρου, μπορεί βάσιμα να υποθεθεί ότι ο εργοδότης δε θα απέσυρε την πρότασή του για σύναψη της ρήτρας, αν γνώριζε την ακυρότητα του επίμαχου όρου²¹⁸.

²¹⁶ Τραυλός – Τζανετάτος, ό.π., σ. 126 επ.; Γεωργιάδης, ό.π., σ. 554 επ.

²¹⁷ Τραυλός – Τζανετάτος, ό.π., σ. 128 επ.

²¹⁸ Τραυλός – Τζανετάτος, ό.π., σ. 110 επ. Έτσι και η ΑΠ 1285/1984, ΕΕΔ 1985, σ. 574 επ.

IV. Η επίδραση της ακυρότητας της ρήτρας μετασυμβατικής απαγόρευσης του ανταγωνισμού στη σύμβαση εργασίας

Επιπλέον, ανακύπτει το ζήτημα αν η ακυρότητα της ρήτρας μη ανταγωνισμού μπορεί να οδηγήσει σε ακυρότητα της σύμβασης εργασίας με βάση τον ερμηνευτικό κανόνα της ΑΚ 181, σε περίπτωση που ο εργοδότης επικαλεστεί και αποδείξει ότι χωρίς τη ρήτρα δε θα είχε συνάψει τη σύμβαση εργασίας. Μια τέτοια παραδοχή θα είχε δυσμενείς συνέπειες για τον εργαζόμενο, καθώς αυτός θα αντιμετώπιζε το δίλημμα να χάσει τη θέση εργασίας του ή να δεχτεί την άκυρη ρήτρα μη ανταγωνισμού. Επιπλέον, θα παρεχόταν στον εργοδότη ένα ισχυρό μέσο πίεσης κατά του εργαζομένου, διότι θα μπορούσε να αποτρέψει τον τελευταίο από το να προσβάλει το κύρος της επίμαχης ρήτρας προβάλλοντας τη συνέπεια της ολικής ακυρότητας της σύμβασης εργασίας.

Ωστόσο, το πεδίο εφαρμογής της ΑΚ 181 στη σύμβαση εργασίας είναι πολύ περιορισμένο. Όταν η ολική ακυρότητα αντιστρατεύεται τον προστατευτικό σκοπό της απαγορευτικής διάταξης, η παράβαση της οποίας έχει ως συνέπεια τη μερική ακυρότητα, τότε επιβάλλεται ο παραγκωνισμός της βούλησης των μερών και ο αποκλεισμός της ολικής ακυρότητας²¹⁹. Το εργατικό δίκαιο διέπεται από την αρχή της προστασίας του ασθενέστερου συμβαλλομένου²²⁰, επομένως κατά κανόνα η διάταξη που θα παραβιάζεται θα αποσκοπεί στην προστασία του εργαζομένου και, συνεπώς, θα έρχεται σε αντίθεση με την τυχόν αποδοχή της ολικής ακυρότητας²²¹. Επομένως, γίνεται δεκτή η μερική ακυρότητα και σύμβαση εργασίας παραμένει ισχυρή χωρίς την άκυρη ρήτρα.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΕΒΔΟΜΟ: ΑΚΥΡΟΤΗΤΑ ΤΗΣ ΣΥΜΒΑΣΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΚΑΙ ΡΗΤΡΑ ΜΗ ΑΝΤΑΓΩΝΙΣΜΟΥ

Καθώς οι ρήτρες μη ανταγωνισμού αποτελούν συμφωνίες που συνάπτονται με αφορμή τη σύμβαση εργασίας, γεννάται το ερώτημα ποια είναι η τύχη της ρήτρας σε περίπτωση που προβληθεί η ακυρότητα της σύμβασης εργασίας εξαιτίας ελαττώματος που υπάρχει σε αυτήν. Παρόλο που οι ρήτρες μη ανταγωνισμού συνάπτονται με αφορμή τη σύμβαση εργασίας, διατηρούν τη λειτουργική και τελολογική τους αυτοτέλεια, καθώς ενεργοποιούνται μετά τη λήξη της σχέσης εργασίας²²². Η αυτοτέλεια αυτή καθίσταται ιδιαίτερος εμφανής όταν η ρήτρα δεν είναι

²¹⁹ Ζερδελής, Ατομικές Εργασιακές Σχέσεις, ό.π., σ. 353· Παπανικολάου, ό.π., σ. 260· Καρακατσάνης/Γαρδίκας, ό.π., σ. 260.

²²⁰ Καζάκος Α., Το πρόβλημα της ερμηνείας στο εργατικό δίκαιο, ΕΕΔ 2001. σ. 1041 επ. (1042)

²²¹ Ζερδελής, Ατομικές Εργασιακές Σχέσεις, ό.π., σ. 353.

²²² Τραυλός – Τζανετάτος, ό.π., σ. 130 επ.

ενσωματωμένη στη σύμβαση εργασίας. Ωστόσο, την αυτοτέλειά της διατηρεί ακόμα και όταν αποτέλεσε ειδικότερο όρο της σύμβασης εργασίας²²³.

Το συμφέρον του εργοδότη για τη διατήρηση της δέσμευσης του εργαζομένου είναι ανεξάρτητο από τη διαπιστωθείσα ελαττωματικότητα της σύμβασης εργασίας. Και με βάση ελαττωματική σύμβαση εργασίας δημιουργείται εργασιακή σχέση, οπότε ο εργαζόμενος αποκτά πρόσβαση στο εσωτερικό της επιχείρησης και γίνεται κοινωνός των ευαίσθητων πληροφοριών και της τεχνογνωσίας της, επομένως αποτελεί έναν επικίνδυνο εν δυνάμει ανταγωνιστή της. Ο εργοδότης, λοιπόν, εφόσον η ελαττωματική σύμβαση εργασίας έχει λειτουργήσει, έχει συμφέρον να διατηρηθεί η δέσμευση του εργαζομένου για αποχή από ανταγωνιστικές πράξεις. Αντίστοιχα, ο εργαζόμενος έχει συμφέρον να αξιώσει το συμφωνηθέν οικονομικό αντάλλαγμα, ιδίως όταν υπάρχει κρίση απασχόλησης στην αγορά εργασίας. Αυτά έχουν ως συνέπεια ότι η λύση της σχέσης εργασίας λόγω ελαττωματικότητας της σύμβασης εργασίας δεν επηρεάζει την ισχύ της ρήτρας. Εφόσον, όμως, η ακυρότητα προβληθεί πριν από την έναρξη της λειτουργίας της σύμβασης εργασίας, η ακυρότητα της σύμβασης εργασίας ενεργεί *ex tunc* και καταλαμβάνει όλους τους όρους της, συμπερασύροντας και τη ρήτρα ανταγωνισμού που συμφωνήθηκε ενόψει της σύμβασης αυτής, ακόμη και αν αυτή δεν είναι ενσωματωμένη στη σύμβαση²²⁴. Στο ίδιο αποτέλεσμα οδηγεί και η εφαρμογή της ΑΚ 181, αφού είναι προφανές ότι, αν τα συμβαλλόμενα μέρη γνώριζαν την ακυρότητα της σύμβασης εργασίας, η οποία αποτελεί και την αιτία της επίμαχης ρήτρας, δε θα είχαν προχωρήσει στη σύναψη της ρήτρας για τη συμβατική απαγόρευση του ανταγωνισμού²²⁵.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΟΓΔΩΟ: ΟΙ ΕΡΓΟΔΟΤΙΚΕΣ ΑΞΙΩΣΕΙΣ ΑΠΟ ΤΗΝ ΠΑΡΑΒΙΑΣΗ ΕΓΚΥΡΗΣ ΡΗΤΡΑΣ ΜΕΤΑΣΥΜΒΑΤΙΚΗΣ ΑΠΑΓΟΡΕΥΣΗΣ ΤΟΥ ΑΝΤΑΓΩΝΙΣΜΟΥ

I. Αξίωση αποζημίωσης

Η ρήτρα μετασυμβατικής απαγόρευσης του ανταγωνισμού δεσμεύει τον εργαζόμενο με μια διαρκή υποχρέωση προς παράλειψη ανταγωνιστικών πράξεων για το συμφωνηθέν χρονικό διάστημα. Σε περίπτωση που ο εργαζόμενος παραβιάσει τη ρήτρα μη ανταγωνισμού με την άσκηση ανταγωνιστικής δραστηριότητας, περιέρχεται σε υπαίτια αδυναμία εκπλήρωσης της παροχής (ΑΚ 335, 380, 382). Ο εργοδότης, επομένως, έχει δικαίωμα να αξιώσει απ' αυτόν

²²³ Χριστοφορίδης, ό.π., σ. 101.

²²⁴ Βλ. Τραυλό – Τζανετάτο, ό.π., σ. 131.

²²⁵ Τραυλός – Τζανετάτος, ό.π., σ. 131.

αποζημίωση τόσο για τη θετική του ζημία όσο και για το διαφυγόν κέρδος που υπέστη από τη διενέργεια των απαγορευμένων ανταγωνιστικών πράξεων²²⁶.

II. Η πρόβλεψη ποινικής ρήτρας και η κατάπτωσή της

Για τον υπολογισμό του ύψους της οφειλόμενης από τον εργαζόμενο αποζημίωσης πρέπει να υπολογιστεί το μέγεθος της οικονομικής ζημίας που υπέστη ο εργοδότης. Ενόψει της δυσχέρειας αποτίμησης της ζημίας αυτής και του γεγονότος ότι η πρόκληση ζημίας από την παράβαση της απαγόρευσης ανταγωνισμού είναι κατά κανόνα δεδομένη²²⁷, σύνηθες φαινόμενο στην πρακτική των ρητρών μη ανταγωνισμού είναι η πρόβλεψη ποινικής ρήτρας (ΑΚ 404 επ.), η οποία θα καταπίπτει λόγω υπαίτιας αδυναμίας εκπλήρωσης της ρήτρας μη ανταγωνισμού²²⁸. Η συνομολόγηση ποινικής ρήτρας διασφαλίζει τον εργοδότη μέσω της πρόβλεψης ενός είδους αφηρημένα υπολογιζόμενης αποζημίωσης, διότι ο εργοδότης δεν απαιτείται να αποδείξει την ύπαρξη και έκταση της ζημίας του²²⁹. Βεβαίως, η κατάπτωση της ποινικής ρήτρας δεν εμποδίζει την αξίωση επιπλέον αποδεικνυόμενης ζημίας²³⁰. Αν, όμως, ο εργοδότης απαιτήσει την ποινή που κατέπεσε, αποκλείεται να ζητήσει την εκπλήρωση της παροχής. Σε περίπτωση, πάντως, που η ποινή θεωρηθεί δυσανάλογα μεγάλη, είναι δυνατό να μειωθεί στο προσήκον μέτρο από το δικαστήριο ύστερα από αίτηση του εργαζομένου²³¹. Με τη ρύθμιση αυτή, η οποία είναι αναγκαστικού δικαίου, ο νομοθέτης επιχειρεί να προσφέρει ασφαλέστερη προστασία στον οφειλέτη από αυτήν που προσφέρουν οι γενικές διατάξεις του Αστικού Κώδικα που θέτουν όρια στη συμβατική ελευθερία, διότι η ποινική ρήτρα αποτελεί ένα σύνηθες μέσο επιβολής επαχθών όρων στον ασθενέστερο συμβαλλόμενο. Ουσιαστική προϋπόθεση για τη μείωση της ποινής στο προσήκον μέτρο είναι το «δυσανάλογα μεγάλο» αυτής, το οποίο προκύπτει ύστερα από σύγκριση της ποινής με το προσβαλλόμενο συμφέρον του εργοδότη. Μεταξύ άλλων θα συνεκτιμηθούν και η ύπαρξη ή μη οικονομικού ανταλλάγματος, η ένταση και η έκταση της παραβίασης, το όφελος που αποκόμισε ο πρώην εργαζόμενος από την παράβαση της ρήτρας κ.λπ.²³² Δεν αρκεί να υπάρχει αναλογία μεταξύ της ποινής και του προσβαλλόμενου συμφέροντος του εργοδότη ή να είναι η

²²⁶ ΑΠ 1285/1984, ΕΕργΔ 1985, σελ. 574 επ.· Χριστοφορίδης, ό.π., σ. 103· Αηξουριώτης, Απαγόρευση ανταγωνισμού, ό.π., 913 επ.· Τραυλός – Τζανετάτος, ό.π., σ. 147· Λιούρδης, ό.π., σ. 342· Pélissier/Supiot/Jemmaud A., ό.π., σ. 297. Το προβλεπόμενο από τη ρήτρα οικονομικό αντάλλαγμα θα ληφθεί υπόψη κατά τον υπολογισμό της αποζημίωσης.

²²⁷ Ζερδέλης Δ., Καταχρηστικοί όροι εργασίας, 2005, σ. 200.

²²⁸ Λιούρδης, ό.π., σ. 343. Με την κατάπτωση ποινικής ρήτρας ασχολήθηκαν οι ΑΠ 1285/1984, ΕΕΔ 1985, σ. 574 επ.· ΠΠρΑθ 2946/2011, ΕφΑΔ 2012, σ. 851 επ.· ΕφΛαρ 738/2001, ΕλλΔ/νη 2003, σ. 532 επ.

²²⁹ ΑΚ 405 § 2· Σταθόπουλος, ό.π., σ. 509 επ.· Τραυλός – Τζανετάτος, ό.π., σ. 145· Χριστοφορίδης, ό.π., σ. 103· Pélissier/Supiot/Jemmaud A., ό.π., σ. 296.

²³⁰ ΑΚ 406 § 2· Λιούρδης, ό.π., σ. 343· Αηξουριώτης, Ατομικές Εργασιακές Σχέσεις, ό.π., σ. 288· Τραυλός – Τζανετάτος, ό.π., σ. 148.

²³¹ ΑΚ 409.

²³² Τραυλός – Τζανετάτος, ό.π., σ. 148· ΠΠρΑθ 6446/2005, ό.π., σ. 539· ΑΠ 1591/2002, ό.π., σ. 663· ΕφΠειρ (Μον) 176/2014, ΝΟΜΟΣ.

ποινή απλώς μεγάλη. Απαιτείται να είναι αυτή δυσανάλογα μεγάλη²³³. Τέλος, σε περίπτωση ακυρότητας της ρήτρας μη ανταγωνισμού, άκυρη είναι και η ποινική ρήτρα λόγω του παρεπόμενου χαρακτήρα της²³⁴.

Δεδομένου ότι η ρήτρα μη ανταγωνισμού γεννά μια διαρκή υποχρέωση παράλειψης, η οποία μπορεί να παραβιαστεί ποικιλοτρόπως και κατά διαστήματα μέσω διαφορετικής μορφής ανταγωνιστικών πράξεων, όπως, για παράδειγμα, μέσω της ίδρυσης ανταγωνιστικής επιχείρησης ή εμπορίας ειδών όμοιων με αυτών που παράγει η αρχική εργοδοτική επιχείρηση κ.α., προκύπτει το ζήτημα αν η παραβίαση της ρήτρας μη ανταγωνισμού έχει ως συνέπεια την κατάπτωση της ποινικής ρήτρας μόνο μία φορά ή αν αυτή καταπίπτει κάθε φορά που παραβιάζεται η ρήτρα μη ανταγωνισμού μέσα στο χρονικό διάστημα ισχύος της. Θα πρέπει να γίνει δεκτό ότι, όταν οι επιμέρους ανταγωνιστικές πράξεις εντάσσονται λειτουργικά και τελολογικά σε μια ενιαία ανταγωνιστική συμπεριφορά, όπως είναι η ίδρυση όμοιας ανταγωνιστικής επιχείρησης, έχουμε μία μόνο παράβαση της ρήτρας μη ανταγωνισμού και κατ' επέκταση μία μόνο κατάπτωση της ποινικής ρήτρας²³⁵. Σε κάθε περίπτωση, η ρύθμιση της ποινικής ρήτρας αποτελεί κατά βάση ενδοτικό δίκαιο, οπότε η απάντηση στο εν λόγω ζήτημα είναι θέμα ερμηνείας της συγκεκριμένης ποινικής ρήτρας.

III. Αξίωση του εργοδότη για παύση της ανταγωνιστικής πράξης;

Επιπλέον, λόγω του διαρκούς χαρακτήρα της εκ της ρήτρας υποχρέωσης μη ανταγωνισμού, ερωτάται αν ο εργοδότης, στο πλαίσιο της αξίωσής του για εκπλήρωση της ρήτρας μη ανταγωνισμού ή *in natura* αποζημίωσης, έχει δικαίωμα να ζητήσει δικαστικώς από τον εργαζόμενο την παύση του περαιτέρω ανταγωνισμού, ερώτημα το οποίο κατ' αρχήν απαντάται θετικά²³⁶. Η αξίωση αυτή του εργοδότη, όμως, θα έχει ως συνέπεια την υποχρέωση του εργαζομένου να λύσει τυχόν συναφθείσα σύμβαση εργασίας με ανταγωνιστική επιχείρηση ή να διακόψει οποιαδήποτε άλλη ανταγωνιστική πράξη. Μια τέτοια αξίωση του εργοδότη κατά του εργαζομένου για λύση τυχόν σύμβασης εργασίας με ανταγωνίστρια επιχείρηση ή γενικότερα η παύση οποιασδήποτε ανταγωνιστικής πράξης είναι αμφίβολης συνταγματικότητας, διότι προσβάλλει τον πυρήνα του δικαιώματος εργασίας, της ελευθερίας της εργασίας και της ελεύθερης ανάπτυξης της προσωπικότητας (Σ 22 § 1 και 5 § 1). Το Σ 22 § 3, εξάλλου, απαγορεύει την αναγκαστική εργασία. Σύμφωνα με τα παραπάνω άρθρα, θεωρείται απαγορευμένος ο άμεσος ή έμμεσος εξαναγκασμός του εργαζομένου για παροχή ή μη παροχή εργασίας με οποιαδήποτε

²³³ Σταθόπουλος, ό.π., σ. 511 επ.

²³⁴ ΑΚ 408· Σταθόπουλος, ό.π., σ. 504 επ.

²³⁵ Τραυλός – Τζανετάτος, ό.π., σ. 146 επ.

²³⁶ Ληξουριώτης, Ατομικές Εργασιακές Σχέσεις, ό.π., σ. 288 επ.· Χριστοφορίδης, ό.π., σ. 102· Τραυλός – Τζανετάτος, ό.π., σ. 149 επ.

νομική μορφή ή με οποιοδήποτε δικονομικό μέσο κι αν επιδιώκεται αυτό²³⁷. Εκτός αυτού, όμως, μια τέτοια αξίωση έρχεται και σε αντίθεση με την αρχή της αναλογικότητας. Και τούτο, διότι ο εργοδότης μπορεί να ικανοποιηθεί ασκώντας κατά του εργαζομένου την αξίωσή του για αποζημίωση. Στην περίπτωση, μάλιστα, που έχει συνομολογηθεί και ποινική ρήτρα, τα συμφέροντα του εργοδότη προστατεύονται επαρκώς²³⁸. Επομένως, θα πρέπει να γίνει δεκτό ότι μια τέτοια αξίωση του εργοδότη θα πρέπει να απορριφθεί ως νόμω αβάσιμη²³⁹.

IV. Αξίωση αποζημίωσης βάσει των διατάξεων για τις αδικοπραξίες

Υπό ορισμένες συνθήκες, η ανταγωνιστική πράξη με την οποία παραβιάζεται η ρήτρα μη ανταγωνισμού προσλαμβάνει χαρακτήρα αντίθεσης στα χρηστά ήθη. Αντίθεση της ανταγωνιστικής πράξης στα χρηστά ήθη υπάρχει όταν αυτή προσκρούει στο αίσθημα και την αντίληψη κάθε ορθά και δίκαια σκεπτόμενου ανθρώπου μέσα στο συναλλακτικό κύκλο στον οποίο λαμβάνει χώρα η πράξη, δηλαδή όταν γίνεται χρήση μεθόδων και μέσων αντίθετων προς την ομαλή ηθικότητα των συγκεκριμένων συναλλαγών²⁴⁰. Σε περίπτωση που η ανταγωνιστική πράξη φέρει αθέμιτο χαρακτήρα και υπό την προϋπόθεση ότι πληρούνται και οι λοιπές προϋποθέσεις για την αδικοπρακτική ευθύνη (ζημία, αιτιώδης σύνδεσμος, ικανότητα προς καταλογισμό²⁴¹) και ότι υπάρχει πρόθεση του δράστη για βλάβη συγκεκριμένου ανταγωνιστή²⁴², ενεργοποιείται το πεδίο εφαρμογής του άρθρου ΑΚ 919²⁴³, το οποίο συμπληρώνει τη διάταξη του ΑΚ 914, και ο ζημιωθείς εργοδότης έχει αξίωση αποζημίωσης κατά του ζημιώσαντος. Περαιτέρω, από τη διάταξη του άρθρου ΑΚ 932 προκύπτει ότι, ανεξάρτητα από την αποζημίωση για την περιουσιακή ζημία, παρέχεται στο δικαστήριο η δυνητική ευχέρεια να επιδικάσει εύλογη χρηματική ικανοποίηση για ηθική βλάβη, αν κρίνει ότι ο ζημιωθείς υπέστη παράνομη προσβολή στο όνομα, την εμπορική του πίστη και φήμη, την επαγγελματική του υπόληψη, το εμπορικό του μέλλον κ.λπ.²⁴⁴

²³⁷ Δούκα, ό.π., σ. 497.

²³⁸ Κουκιάδης, Ατομικές εργασιακές σχέσεις, ό.π., σ. 693 επ.

²³⁹ ΜΠρΑθ 22493/1994 (ασφ. μέτρα), Αρμ 1995, σ. 489 επ. (492).

²⁴⁰ ΕφΠειρ (Μον) 176/2014, ό.π.,· ΜΠρΑθ 22493/1994 (ασφ. μέτρα), Αρμ 1995, σ. 489 επ.· ΕφΘεσ 15145/2011, ΕΕμπΔ 2011, σ. 1084.

²⁴¹ Σταθόπουλος, ό.π., σ. 311.

²⁴² ΠΠρΘεσ 32773/2007, Αρμ 2008, σ. 1559. Αναφορικά με την πρόθεση δεν απαιτείται να ενήργησε το πρόσωπο τη ζημιολόγο ανταγωνιστική πράξη προς τον αποκλειστικό σκοπό βλάβης του τρίτου, αλλά αρκεί η γνώση ότι η εκδηλωθείσα συμπεριφορά του ήταν δυνατό να προκαλέσει ζημία και παρόλα αυτά δεν απέσχε από τη ζημιολόγο πράξη.

²⁴³ Δεν αποκλείεται η συμπεριφορά του υπαιτίου προσώπου να είναι αντίθετη τόσο προς την ΑΚ 919 όσο και ως προς την ΑΚ 914.

²⁴⁴ ΠΠρΑθ 2946/2011, ΕφΑΔ 2012, σ. 851 επ.· ΕφΑθ 986/2005, ΧρΙΔ 2005, σ. 363 επ.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΕΝΑΤΟ: ΠΑΡΑΒΑΣΗ ΤΗΣ ΥΠΟΧΡΕΩΣΗΣ ΜΗ ΑΝΤΑΓΩΝΙΣΜΟΥ ΚΑΙ ΑΘΕΜΙΤΟΣ ΑΝΤΑΓΩΝΙΣΜΟΣ

I. Οι έννομες συνέπειες της παράβασης της υποχρέωσης μη ανταγωνισμού σύμφωνα με το νόμο 146/1914 περί αθέμιτου ανταγωνισμού

Όπως προαναφέρθηκε, η παράβαση των συμβατικών δεσμεύσεων ενόψει ανταγωνιστικών σκοπών δεν είναι χωρίς άλλο αθέμιτη. Με τη συνδρομή, όμως, ειδικών (αντικειμενικών και υποκειμενικών) συνθηκών, η ανταγωνιστική πράξη μπορεί να προσλάβει αθέμιτο χαρακτήρα. Ο ν. 146/1914 «περί αθέμιτου ανταγωνισμού» περιλαμβάνει στο άρθρο 1 § 1 γενική ρήτρα, η οποία εισάγει γενική απαγόρευση όλων των πράξεων που γίνονται με σκοπό ανταγωνισμού στο πλαίσιο των εμπορικών, βιομηχανικών ή γεωργικών συναλλαγών και αντίκεινται στα χρηστά ήθη²⁴⁵, καθιερώνοντας, έτσι, ένα ειδικό αστικό αδίκημα. Από την εν λόγω διάταξη προκύπτει ότι για την εφαρμογή της απαιτείται η πράξη να έγινε με σκοπό ανταγωνισμού και να αντίκειται στα χρηστά ήθη²⁴⁶. Σε περίπτωση που ο εργαζόμενος προβεί σε αθέμιτη ανταγωνιστική πράξη, παρέχεται στον εργοδότη αξίωση για παράλειψη²⁴⁷ της προσβολής και αποζημίωση (άρθρο 1 § 2).

Εκτός των παραπάνω, εάν οι ανταγωνιστικές πράξεις του εργαζομένου καλύπτουν την αντικειμενική και υποκειμενική υπόσταση του εγκλήματος (πλημμελήματος) του άρθρου 16 § 1 του ν. 146/1914, μπορεί να ασκηθεί κατ' αυτού μήνυση απ' τον εργοδότη και να θεμελιωθεί επίσης βάσει του άρθρου 18 του ίδιου νόμου αξίωση αποζημίωσης της επιχείρησης²⁴⁸.

Πράξεις αθέμιτου ανταγωνισμού λαμβάνουν χώρα και με την παρέμβαση τρίτου στις ενέργειες του εργαζομένου, όταν, βεβαίως, η παρέμβαση αυτή συντελείται με τρόπο αντίθετο στα χρηστά ήθη. Η παρέμβαση αυτή καθιστά και τον τρίτο παραβάτη του άρθρου 1 του ν. 146/1914²⁴⁹. Ειδικότερα, στην περίπτωση που η πράξη του αθέμιτου ανταγωνισμού συνίσταται στη δόλια απόσπαση του εργαζομένου από άλλον εργοδότη, ανακύπτει το ζήτημα της νομιμότητας της επιβολής της απαγόρευσης εργασίας ως έννομης συνέπειας για την τέλεση πράξης αθέμιτου ανταγωνισμού. Όπως είδαμε, η αξίωση του εργοδότη να απαγορευθεί στον εργαζόμενο η παροχή εργασίας του ως έννομη συνέπεια της παράβασης της υποχρέωσης ανταγωνισμού είναι νόμω αβάσιμη λόγω της συνταγματικής απαγόρευσης της αναγκαστικής εργασίας και της προστασίας

²⁴⁵ ΜΠρΑθ 22493/1994 (ασφ. μέτρα), Αρμ 1995, σ. 490 επ. Για παράδειγμα, πράξη αθέμιτου ανταγωνισμού αποτελεί η από τρίτο εργοδότη πρόσληψη εργαζομένου που αθετεί τις συμβατικές του υποχρεώσεις και επιπλέον δεσμεύεται με ρήτρα αποκλειστικής απασχόλησης, την οποία γνωρίζει ο νέος εργοδότης, καθώς και η με σκοπό ανταγωνισμού παρότρυνση εργαζομένου από τρίτο ανταγωνιστή να αθετήσει τις συμβατικές του υποχρεώσεις.

²⁴⁶ ΠΠρΘεσ 32773/2007, Αρμ 2008, σ. 1559 επ.

²⁴⁷ Η κρατούσα στη θεωρία και τη νομολογία άποψη υποστηρίζει ότι η αξίωση για παράλειψη εμπεριέχει και την αξίωση για άρση της προσβολής. Αντίθετα *Μαρίνος Μ.-Θ.*, Αθέμιτος ανταγωνισμός, Β' Έκδοση, 2009, σ. 362.

²⁴⁸ *Ληξουριώτης*, Απαγόρευση Ανταγωνισμού, ό.π., σ. 914.

²⁴⁹ *Δούκα*, ό.π., σ. 496.

της προσωπικότητας του εργαζομένου²⁵⁰ και του δικαιώματος εργασίας. Το ίδιο θα πρέπει να γίνει δεκτό ακόμη και όταν η παράβαση αυτή αποτελεί συγχρόνως και πράξη αθέμιτου ανταγωνισμού²⁵¹. Συναφές είναι και το ζήτημα της απαγόρευσης της αποδοχής της εργασίας του εργαζομένου που απευθύνεται στον τρίτο εργοδότη, ο οποίος απέσπασε δολίως τον εργαζόμενο. Και σ' αυτήν την περίπτωση η απαγόρευση προς τον τρίτο εργοδότη οδηγεί εμμέσως σε απαγόρευση του εργαζομένου να παράσχει την εργασία του και μια τέτοια αξίωση θα προσέκρουε στο άρθρο Σ 22 § 3, το οποίο απαγορεύει την αναγκαστική εργασία. Επομένως, στην περίπτωση που η πράξη του αθέμιτου ανταγωνισμού συνίσταται στη δόλια απόσπαση του εργαζομένου από άλλον εργοδότη, ο αρχικός εργοδότης δεν έχει αξίωση για απαγόρευση του εργαζομένου να παράσχει την εργασία του στον τρίτο εργοδότη ούτε αξίωση για απαγόρευση του τρίτου εργοδότη να την αποδεχτεί. Έχει μόνο αξίωση για αποζημίωση κατά του εργαζομένου και του τρίτου εργοδότη²⁵². Διαφορετικό, βέβαια, είναι το ζήτημα στην περίπτωση που η απασχόληση του εργαζομένου στο νέο εργοδότη είναι για κάποιον άλλο λόγο αθέμιτη, π.χ. λόγω της αποκάλυψης βιομηχανικών απορρήτων του αρχικού εργοδότη. Στην περίπτωση αυτή, ο αρχικός εργοδότης έχει σχετική αξίωση για παράλειψη της προσβολής.

II. Σχέση των διατάξεων του ν. 146/1914 περί αθέμιτου ανταγωνισμού με τις ΑΚ 914 επ.

Όπως είδαμε, ο νόμος περί αθέμιτου ανταγωνισμού καθιερώνει ειδικό αστικό αδίκημα. Οι διατάξεις του τελούν σε σχέση ειδικών προς γενικές με τις ΑΚ 914 επ. και, ως εκ τούτου, οι διατάξεις για τον αθέμιτο ανταγωνισμό εκτοπίζουν τη γενική αδικοπρακτική διάταξη του ΑΚ 914²⁵³. Αν και η παράβαση των διατάξεων του ν. 146/1914 θεμελιώνει αυτομάτως και το παράνομο κατά την ΑΚ 914, για την εφαρμογή της τελευταίας απαιτείται τόσο η υπαιτιότητα του δράστη όσο και η επέλευση ζημίας, προϋποθέσεις που δεν απαιτεί ο ν. 146/914. Κοινό της ΑΚ 919 με αυτή του άρθρου 1 του ν. 146/1914 είναι ότι η παραβίαση συνίσταται στην προσβολή των χρηστών ηθών. Ουσιώδης, ωστόσο, είναι και εδώ η διαφορά ως προς την υπαιτιότητα, αφού η ΑΚ 919 απαιτεί πρόθεση και δε θεμελιώνεται όταν υπάρχει αμέλεια, ενώ το άρθρο 1 του ν. 146/1914 μπορεί να θεμελιωθεί και χωρίς υπαιτιότητα²⁵⁴. Αθέμιτη, λοιπόν, ανταγωνιστική ενέργεια δύναται να είναι παράλληλα και αδικοπραξία, εφόσον συντρέχουν οι προϋποθέσεις των ΑΚ 914 ή 919, οπότε θα συντρέχει συρροή αξιώσεων. Το προβάδισμα κάθε αξίωσης στη συγκεκριμένη

²⁵⁰ Ειδικά στις περιπτώσεις εργαζομένων με τεχνικές, καλλιτεχνικές ή επιστημονικές ικανότητες απαγορεύεται, βάσει του άρθρου ΚΠολΔ 946 § 2, ο εξαναγκασμός τους για αυτοπρόσωπη παροχή της εργασίας τους στον τέως εργοδότη.

²⁵¹ Δούκα, ό.π., σ. 497.

²⁵² Δούκα, ό.π., σ. 499· Αηζουριώτης, Ατομικές Εργασιακές Σχέσεις, ό.π., σ. 289· ΜΠρΑθ 22493/1994 (ασφ. μέτρα), Αρμ 1995, σ. 489 επ. (490)· ΜΠρΑθ 3597/2000, ΕΕΔ 2001, σ. 271 επ.

²⁵³ ΕφΑθ 3594/2008, ΔΕΕ 2009, σ. 50· Μαρίνος, ό.π., σ. 39· Σχιζά Ε., Η ευθύνη λόγω αθέμιτης αποσπάσεως εργατικού δυναμικού, ΔΕΝ 2015, σ. 257 επ.· Κοτσίρης Α., Δίκαιο ανταγωνισμού (αθέμιτου και ελεύθερου), Έκδοση έκτη, 2011, σ. 71.

²⁵⁴ Σχιζά, Η ευθύνη λόγω αθέμιτης αποσπάσεως εργατικού δυναμικού, ό.π., σ. 257 επ.

περίπτωση θα καθορίζεται σύμφωνα με τη σχέση ειδικού προς γενικό και το χαρακτήρα της πράξης ως καταλαμβανόμενης τελολογικά από τη γενική ρήτρα του άρθρου 1 του ν. 146/1914 ή κείμενης πέρα από τη ρύθμισή της²⁵⁵. Πάντως, τα άρθρα ΑΚ 914 επ. θα εφαρμόζονται συμπληρωματικά στο μέτρο που ο ν. 146/1914 έχει αθέλητα κενά και δεν περιέχει ειδικότερες ρυθμίσεις²⁵⁶.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΔΕΚΑΤΟ: Η ΠΡΑΚΤΙΚΗ ΤΩΝ ΑΙΡΕΣΕΩΝ ΣΤΙΣ ΡΗΤΡΕΣ ΜΗ ΑΝΤΑΓΩΝΙΣΜΟΥ

I. Αιρέσεις εξαρτώμενες από τη βούληση του εργοδότη

1. Η θέση του ζητήματος

Ένα φαινόμενο που παρατηρείται συχνά, ιδίως στις περιπτώσεις ρητρών μη ανταγωνισμού στις οποίες προβλέπεται οικονομικό αντάλλαγμα, είναι η εξάρτηση της ισχύος της ρήτρας από τη βούληση του εργοδότη. Σκοπός αυτής της πρακτικής είναι ο χειρισμός της ρήτρας κατά τον επωφελέστερο για τα συμφέροντα του εργοδότη τρόπο. Ουσιαστικά, η ρήτρα διατηρείται στη μεγαλύτερη δυνατή εκκρεμότητα, ώστε να δοθεί στον εργοδότη η δυνατότητα να αποφασίσει μετά τη λύση της σύμβασης εργασίας αν θα επιλέξει την εφαρμογή της ρήτρας, καταβάλλοντας το προβλεπόμενο οικονομικό αντάλλαγμα, ή την αποδέσμευση του εργαζομένου από τη ρήτρα²⁵⁷. Πρόκειται, βασικά, για ένα είδος ρήτρας μη ανταγωνισμού υπό αναβλητική ή διαλυτική αίρεση, η οποία αίρεση, μάλιστα, είναι καθαρά εξουσιαστική, καθώς η πλήρωσή της και κατ' επέκταση η ενεργοποίηση της ρήτρας εξαρτάται αποκλειστικά από τη βούληση του εργοδότη²⁵⁸.

2. Το καθεστώς αβεβαιότητας του εργαζομένου

Με τη μετάθεση της άρσης της εκκρεμότητας της ρήτρας από τον εργοδότη, δηλαδή, ουσιαστικά με τη μετάθεση της ανάληψης ή όχι της υποχρέωσης καταβολής από τον εργοδότη του οικονομικού ανταλλάγματος στο μετά τη λύση της σύμβασης εργασίας χρονικό διάστημα, του δίνεται η δυνατότητα να ενεργοποιήσει τη ρήτρα αποκλειστικά προς το συμφέρον του. Έτσι, στην περίπτωση που ο εργαζόμενος προβεί στην άσκηση απαγορευμένης ανταγωνιστικής δραστηριότητας, ο εργοδότης μπορεί να ενεργοποιήσει τη ρήτρα. Στην αντίθετη περίπτωση, αν,

²⁵⁵ Κοτσίρης, ό.π., σ. 71.

²⁵⁶ Μαρίνος, ό.π., σ. 41.

²⁵⁷ Τραυλός – Τζανετάτος, ό.π., σ. 133 επ.

²⁵⁸ Γεωργιάδης, ό.π., σ. 637.

δηλαδή, ο εργαζόμενος αναλάβει μια μη ανταγωνιστική εργασία, ο εργοδότης αποδεσμεύεται από τη ρήτρα και, συνεπώς, από την καταβολή του προβλεπόμενου οικονομικού ανταλλάγματος²⁵⁹.

Είναι προφανές ότι η ασάφεια και η εκκρεμότητα της ρήτρας περιάγουν τον εργαζόμενο σε ένα καθεστώς αβεβαιότητας, το οποίο καθιστά ιδιαίτερος δυσχερή την οργάνωση εκ μέρους του της επαγγελματικής του ζωής και εξέλιξης και του αποστερεί τη δυνατότητα συμφέρουσας επιλογής. Για το χρονικό διάστημα που η αίρεση ήρτηται, ουσιαστικά ο εργαζόμενος δεν μπορεί να αλλάξει εργοδότη και να αποδεχθεί μια καλύτερη προσφορά από ανταγωνίστρια επιχείρηση ούτε να ασκήσει ανταγωνιστική επιχειρηματική δραστηριότητα για δικό του λογαριασμό. Και τούτο, διότι, σε περίπτωση που ο εργαζόμενος προβεί στην ανταγωνιστική ενέργεια, ο εργοδότης θα ενεργοποιήσει τη ρήτρα και θα ασκήσει τα νόμιμα συμφέροντά του που πηγάζουν από αυτήν²⁶⁰. Αν, όμως, ο εργαζόμενος, απόσχει από οποιαδήποτε ανταγωνιστική ενέργεια, ο εργοδότης θα σπεύσει να απαλλαγεί από τη ρήτρα και από την καταβολή του προβλεπόμενου οικονομικού ανταλλάγματος²⁶¹.

3. Η ακυρότητα των αιρέσεων αυτών

Αναμφισβήτητα, η δυνατότητα ανεμπόδιστης οργάνωσης της επαγγελματικής δράσης του εργαζομένου και η απασχόλησή του σε συνθήκες διαφάνειας ανήκουν στο σκληρό πυρήνα προστασίας των άρθρων 5 § 1, 22 § 1 και 106 § 2 του Συντάγματος. Η εργοδοτική αυτή μεθόδευση δεσμεύει υπέρμετρα την επαγγελματική και οικονομική ελευθερία και το δικαίωμα εργασίας του εργαζομένου, έρχεται σε αντίθεση με τα χρηστά ήθη και προσκρούει στις διατάξεις των άρθρων ΑΚ 178 και 179 περ. α΄. Τέτοιες αιρέσεις, συνεπώς, είναι άκυρες ως καταδυναστευτικές.

Τέτοιου είδους αιρέσεις, εξάλλου, είναι άκυρες και ως καταχρηστικές, ερχόμενες σε αντίθεση με την ΑΚ 281 σε συνδυασμό με ΑΚ 174. Η νομιμότητα των ρητρών μη ανταγωνισμού, όπως είδαμε, γίνεται όλως εξαιρετικά δεκτή υπό ορισμένες προϋποθέσεις και για να προστατευτούν τα δικαιολογημένα επαγγελματικά συμφέροντα του εργοδότη που απειλούνται από την ανταγωνιστική δράση του εργαζομένου. Όπως είδαμε, ο περιορισμός που επιβάλλεται στον εργαζόμενο πρέπει να είναι σύμφωνος με την αρχή της αναλογικότητας. Τέτοιες αιρέσεις, όμως, πλήττουν τα συμφέροντα του εργαζομένου κατά τρόπο προφανώς δυσανάλογο σε σχέση με τα συμφέροντα του εργοδότη που καλούνται να προστατεύσουν και αντιστρατεύονται την αρχή της αναλογικότητας. Επιπλέον, η ενσωμάτωση απόλυτα εξουσιαστικών αιρέσεων στις ρήτρες μη ανταγωνισμού πλήττει τις επιταγές της καλής πίστης και έρχεται σε αντίθεση με την επιβαλλόμενη

²⁵⁹ Τραυλός – Τζανετάτος, ό.π., σ. 135 επ.

²⁶⁰ Βλ. Μέρος Δεύτερο, Κεφάλαιο Όγδοο.

²⁶¹ Τραυλός – Τζανετάτος, ό.π., σ. 135 επ.

στις συναλλαγές εντιμότητα και ευθύτητα²⁶². Τέλος, είναι προφανές ότι η εργοδοτική αυτή μεθόδευση αποτελεί καταχρηστική άσκηση της συμβατικής ελευθερίας και για το λόγο ότι υπερβαίνει προφανώς τα όρια που επιβάλλει ο κοινωνικοοικονομικός σκοπός της. Η ρήτρα μη ανταγωνισμού μετατρέπεται με αυτόν τον τρόπο από μέσο προστασίας των δικαιολογημένων συμφερόντων του εργοδότη σε μέσο αποφυγής του οικονομικού κόστους που έχει για εκείνον και σε μηχανισμό ενίσχυσης της συμβατικής ανισότητας.

II. Η επίδραση της ακυρότητας της αίρεσης στη ρήτρα μη ανταγωνισμού

Σε περίπτωση που η αίρεση πάσχει από ακυρότητα, ανακύπτει το ερώτημα εάν αυτή επηρεάζει το κύρος της ρήτρας μη ανταγωνισμού. Κατά κανόνα, αίρεση που αντίκειται στα χρηστά ήθη καθιστά ανήθικη και τη δικαιοπραξία²⁶³, εν προκειμένω τη ρήτρα μη ανταγωνισμού. Σύμφωνα δε με τη διάταξη του άρθρου ΑΚ 208 § 1, αίρεση που προσδίδει παράνομο ή ανήθικο περιεχόμενο στη δικαιοπραξία την καθιστά άκυρη. Επομένως, οι επίμαχες αιρέσεις, ενισχύοντας την ήδη κοινωνικοτυπικά υφιστάμενη διαπραγματευτική ανισορροπία και αγνοώντας τη συνταγματική επιταγή για προστασία του ασθενέστερου συμβαλλομένου, η οποία συγκεκριμενοποιείται στο ιδιωτικό δίκαιο μέσω της καλής πίστης, προσδίδουν παράνομο ή ανήθικο περιεχόμενο στη ρήτρα ανταγωνισμού και την καθιστούν άκυρη²⁶⁴.

III. Τυχαίες αιρέσεις

Αντίθετα με τις αιρέσεις που εξαρτώνται απόλυτα από τη βούληση του εργοδότη, αιρέσεις που αναφέρονται σε αντικειμενικά γεγονότα, όπως είναι, για παράδειγμα, η εξάρτηση της ενεργοποίησης της ρήτρας από την εξέλιξη της σχέσης εργασίας (π.χ. ενεργοποίησή της μόνο στην περίπτωση που ο εργαζόμενος προαχθεί σε θέση όπου θα λαμβάνει γνώση των απορρήτων της επιχείρησης) ή από τη συμπλήρωση ενός ορίου ηλικίας ή με την περάτωση του χρόνου της δοκιμαστικής εργασίας πρέπει να θεωρηθούν έγκυρες²⁶⁵.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΕΝΔΕΚΑΤΟ: ΟΙ ΡΗΤΡΕΣ ΑΠΑΓΟΡΕΥΣΗΣ ΑΝΤΑΓΩΝΙΣΜΟΥ ΩΣ ΟΡΟΙ ΣΥΛΛΟΓΙΚΩΝ ΣΥΜΒΑΣΕΩΝ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Ενόψει της διαπραγματευτικής μειονεξίας του εργαζομένου και της αδυναμίας του να προασπίσει τα δικαιολογημένα συμφέροντά του που θίγονται σημαντικά από την συνομολόγηση των ρητρών απαγόρευσης ανταγωνισμού, τίθεται το ερώτημα εάν είναι δυνατόν να ρυθμιστεί το θέμα της

²⁶² Βλ. Τραυλό – Τζανετάτο, ό.π., σ. 136 επ.

²⁶³ Γεωργιάδης, ό.π., σ. 639· ΕφΛαρ 209/2005, ΝΟΜΟΣ.

²⁶⁴ Τραυλός – Τζανετάτος, ό.π., σ. 139 επ.

²⁶⁵ Τραυλός – Τζανετάτος, ό.π., σ. 142.

απαγόρευσης ανταγωνισμού διά μέσου της συλλογικής αυτονομίας, να αποτελέσει, δηλαδή, αντικείμενο ρύθμισης συλλογικών συμβάσεων εργασίας. Και τούτο, διότι, δεδομένου ότι η συμβατική ελευθερία στο χώρο του εργατικού δικαίου αδυνατεί να προστατεύσει επαρκώς τα θεμελιώδη ατομικά δικαιώματα του εργαζομένου, το γεγονός της ρύθμισης των ρητρών μη ανταγωνισμού με συλλογική σύμβαση εργασίας αποτελεί μια ένδειξη ότι η συνομολόγηση τους έγινε υπό συνθήκες δικαιότερης διαπραγμάτευσης.

Σύμφωνα με το άρθρο 2 § 1 του ν. 1876/1990, η συλλογική σύμβαση εργασίας ρυθμίζει ζητήματα σχετικά με τη σύναψη, τους όρους λειτουργίας και τη λήξη των ατομικών συμβάσεων εργασίας που εμπίπτουν στο πεδίο ισχύος της. Η έννοια των «όρων εργασίας» μπορεί να δοθεί με δύο προσεγγίσεις, με τη στενή και την ευρεία. Με τη στενή έννοια, η οποία ακολουθεί πιστά το γράμμα της διάταξης, ως όροι εργασίας νοούνται οι όροι με τους οποίους συνάπτονται οι ατομικές σχέσεις εργασίας και καλύπτουν όλα τα θέματα λειτουργίας μιας ατομικής σχέσης εργασίας (μισθός, χρόνος εργασίας κ.τ.λ.), ενώ με την ευρεία έννοια στους όρους εργασίας συμπεριλαμβάνονται και άλλα θέματα που ενδιαφέρουν τις σχέσεις εργοδοτών και εργαζομένων, έστω και αν αυτά δεν αποτελούν *όρους παροχής εργασίας*, αλλά αποτελούν συνήθως αντικείμενο ατομικών συμφωνιών ή επενεργούν έμμεσα στις ατομικές εργασιακές σχέσεις²⁶⁶. Από τη γενική διατύπωση του άρθρου 2 § 1, την περιπτωσιολογική αναφορά σε επιμέρους θέματα που γίνεται στις επόμενες παραγράφους του άρθρου, καθώς και την παρεχόμενη δυνατότητα συνδυαστικής εφαρμογής τους, καθίσταται σαφές ότι ο ν. 1876/1990 υιοθετεί την ευρεία έννοια και για τους όρους εργασίας που καλύπτει, οι οποίοι αφορούν κατ' αρχήν το σύνολο των εργασιακών θεμάτων αμοιβαίου ενδιαφέροντος εργοδοτών και εργαζομένων. Από τη ρύθμιση αυτή του ν. 1876/1990 σε συνδυασμό και με τη συνταγματική κατοχύρωση της συλλογικής αυτονομίας²⁶⁷ συνάγεται το συμπέρασμα ότι αντικείμενο ρύθμισης συλλογικών συμβάσεων εργασίας μπορεί να αποτελέσει οποιοδήποτε θέμα αμοιβαίου ενδιαφέροντος εργοδοτών και εργαζομένων που αναφέρεται άμεσα ή έμμεσα στην εργασιακή σχέση²⁶⁸. Η ρήτρα μη ανταγωνισμού αποτελεί όρο της σύμβασης εργασίας, επομένως υπάρχει η δυνατότητα να περιλαμβάνεται σε συλλογική σύμβαση εργασίας, είτε αυτή έχει συμβατική είτε μετασυμβατική ισχύ²⁶⁹.

²⁶⁶ Κουκιάδης, Συλλογικές Εργασιακές Σχέσεις, ό.π., σ. 670.

²⁶⁷ Σ 22 § 2 και Σ 23.

²⁶⁸ Κουκιάδης, Συλλογικές Εργασιακές Σχέσεις, ό.π., σ. 670 επ.

²⁶⁹ Βλ. όμως Αηξουριώτη, Απαγόρευση Ανταγωνισμού, ό.π., σ. 914, σύμφωνα με τον οποίο η ρήτρα περί μη μελλοντικού ανταγωνισμού δεν αποτελεί όρο παροχής εργασίας, όρο δηλαδή που αφορά στη λειτουργία της σύμβασης εργασίας, αλλά αποτελεί συμφωνία που συνάπτεται με αφορμή τη σύμβαση εργασίας και έχει φύση και χαρακτήρα αυτοτελούς συμβάσεως. Συνεπώς, είναι μεν έγκυρες συλλογικές ρυθμίσεις που συγκεκριμενοποιούν ή οριοθετούν την υποχρέωση μη ανταγωνισμού που προκύπτει από τη γενικότερη υποχρέωση πίστεως, όχι, όμως, και οι συλλογικές ρυθμίσεις που περιέχουν ρήτρα περί μη μελλοντικού ανταγωνισμού, διότι τέτοιες ρήτρες δεν αναφέρονται στη σύναψη, τους όρους ή τη λήξη της ατομικής σύμβασης εργασίας.

Στη χώρα μας, ωστόσο, η ρήτρα μη ανταγωνισμού δε συναντάται συχνά σε συλλογικές συμβάσεις εργασίας. Αντίθετα, στη Γαλλία, όπου επίσης η ρήτρα μη ανταγωνισμού δεν έχει αποτελέσει αντικείμενο νομοθετικής ρύθμισης, ρυθμίζεται, εκτός από τη νομολογία, και από συλλογικές συμβάσεις εργασίας. Το ίδιο σκεπτικό ακολουθείται και στη Γερμανία, παρόλο που η επίμαχη ρήτρα ρυθμίζεται και νομοθετικά. Από την άλλη πλευρά, σε άλλες χώρες, όπως π.χ. στην Ολλανδία, οι ρήτρες μη ανταγωνισμού δεν μπορούν να ρυθμιστούν σε επίπεδο συλλογικών συμβάσεων εργασίας²⁷⁰.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΔΩΔΕΚΑΤΟ: Η ΤΥΧΗ ΤΩΝ ΡΗΤΡΩΝ ΜΕΤΑΣΥΜΒΑΤΙΚΗΣ ΑΠΑΓΟΡΕΥΣΗΣ ΑΝΤΑΓΩΝΙΣΜΟΥ ΣΕ ΠΕΡΙΠΤΩΣΗ ΜΕΤΑΒΙΒΑΣΗΣ ΤΗΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗΣ

I. Η τύχη των ρητρών μετασυμβατικής απαγόρευσης ανταγωνισμού σε υφιστάμενες κατά τη μεταβίβαση συμβάσεις εργασίας

Το άρθρο 4 § 1 εδ. α' του π.δ. 178/2002 ορίζει ότι διά της μεταβίβασης της επιχείρησης και από την ημερομηνία αυτής όλα τα υφιστάμενα δικαιώματα και υποχρεώσεις που έχει ο μεταβιβάζων εργοδότης από σύμβαση ή σχέση εργασίας μεταβιβάζονται στο διάδοχο. Συνεπώς, η δέσμευση του εργαζομένου για αποφυγή της άσκησης ανταγωνιστικών πράξεων ως όρος της σύμβασης εργασίας μεταβιβάζεται στο νέο εργοδότη, το δικαιολογημένο επιχειρηματικό συμφέρον του οποίου καλείται να προστατεύσει. Ωστόσο, το δικαιολογημένο αυτό συμφέρον του διαδόχου εργοδότη δεν είναι πάντοτε δεδομένο, καθώς είναι άρρηκτα συνδεδεμένο με το πεδίο επιχειρηματικής δράσης του. Στην περίπτωση, για παράδειγμα, που δε μεταβιβάζεται ολόκληρη η επιχείρηση, αλλά μια εκμετάλλευση, πρέπει να ερευνηθεί αν η επίμαχη ρήτρα μη ανταγωνισμού αφορά την προστασία δικαιολογημένων επιχειρηματικών συμφερόντων της συγκεκριμένης μεταβιβαθείσας εκμετάλλευσης ή ολόκληρης της επιχείρησης. Αν διαπιστωθεί ότι η ρήτρα δεν αποσκοπεί στην προστασία επιχειρηματικών συμφερόντων της συγκεκριμένης εκμετάλλευσης, ο εργαζόμενος αποδεσμεύεται έναντι του διαδόχου εργοδότη²⁷¹.

Το ερώτημα που επίσης ανακύπτει όταν δε μεταβιβάζεται ολόκληρη η επιχείρηση, αλλά μια από τις περισσότερες ομοειδείς εκμεταλλεύσεις της επιχείρησης ή τμήμα αυτής, στο οποίο απασχολείται ο εργαζόμενος, είναι αν ο αρχικός εργοδότης μπορεί να αξιώσει μετά τη μεταβίβαση την προβλεπόμενη στη ρήτρα μη ανταγωνισμού προστασία. Ratio του άρθρου 4 § 1 εδ. α' του π.δ. 178/2002 είναι η προστασία των εργαζομένων από τις αρνητικές συνέπειες που μπορεί να έχει γι' αυτούς η μεταβολή του προσώπου του εργοδότη και η διασφάλιση του παλαιού εργασιακού

²⁷⁰ Σχιζά Ε., Συλλογική αυτονομία και ρήτρες περί της απαγορεύσεως ανταγωνισμού, ΔΕΝ 2015, σ. 257.

²⁷¹ Τραυλός – Τζανετάτος, ό.π., σ. 167 επ.

καθεστώς στο νέο εργασιακό φορέα. Το τμήμα της επιχείρησης που παραμένει στον αρχικό εργοδότη αποτελεί πλέον για τον εργαζόμενο μια τρίτη επιχείρηση, ένα «ξένο σώμα». Η συνέχιση της προστασίας των συμφερόντων του παλαιού εργοδότη δε συνάδει με το σκοπό και τη λογική του θεσμού της μεταβίβασης της επιχείρησης. Επομένως, γίνεται δεκτό ότι μετά τη μεταβίβαση ο εργαζόμενος απαλλάσσεται από την εκ της ρήτρας μη ανταγωνισμού δέσμευση έναντι του αρχικού εργοδότη, ακόμη και αν αυτός έχει επιχειρηματικό συμφέρον στην παράλειψη άσκησης ανταγωνιστικών πράξεων εκ μέρους του εργαζομένου, εκτός αν υπάρχει ειδική σχετική συμφωνία²⁷².

II. Η τύχη των ρητρών μετασυμβατικής απαγόρευσης ανταγωνισμού σε λυθείσες κατά τη μεταβίβαση συμβάσεις εργασίας

Περισσότερο πολύπλοκο εμφανίζεται το ζήτημα των ρητρών μη ανταγωνισμού που αφορούν μη υφιστάμενες κατά τη μεταβίβαση συμβάσεις εργασίας. Στις περιπτώσεις αυτές οι ρήτρες ανταγωνισμού έχουν ήδη ενεργοποιηθεί, επομένως τίθεται εύλογα το ερώτημα αν ο εργαζόμενος δεσμεύεται έναντι του διαδόχου εργοδότη.

Η διατύπωση του άρθρου 4 § 1 εδ. α' του π.δ. 178/2002 είναι ευρύτερη από αυτή του προϊσχύσαντος άρθρου 3 § 1 του π.δ. 572/1988, αφήνοντας ερμηνευτικά ανοιχτό το ενδεχόμενο ο νομοθέτης να μην απαιτεί πλέον για την επέλευση των συνεπειών της μεταβίβασης υφιστάμενες κατά τη μεταβίβαση συμβάσεις εργασίας, ανεξαρτήτως αν η σύμβαση εργασίας αποτελεί γενεσιουργό λόγο η απλή αφορμή των δικαιωμάτων και των υποχρεώσεων που έχει αποκτήσει ο εργοδότης, επεκτείνοντας με αυτόν τον τρόπο το πεδίο εφαρμογής του θεσμού της μεταβίβασης και σε πρώην εργαζομένους της μεταβιβασθείσας επιχείρησης. Παρά τις επιφυλάξεις που έχουν διατυπωθεί στη θεωρία²⁷³, υπέρ αυτής της ερμηνευτικής εκδοχής συνηγορεί τόσο η ανάγκη διαφύλαξης των δικαιολογημένων επιχειρηματικών συμφερόντων της επιχείρησης όσο και η ανάγκη προστασίας του πρώην εργαζομένου. Αφενός, όταν η επιχείρηση υφίσταται και λειτουργεί διατηρώντας την ταυτότητά της, αξιώνει την προστασία των δικαιολογημένων συμφερόντων της ανεξαρτήτως του φορέα της. Όπως ήδη λέχθηκε, ο εργαζόμενος αποκτά πρόσβαση στο εσωτερικό της επιχείρησης και γίνεται κοινωνός των ευαίσθητων πληροφοριών και της τεχνογνωσίας της. Η μεταβολή του φορέα της δεν αναιρεί την ανάγκη προστασίας της επιχείρησης από ανταγωνιστικές

²⁷² Τραυλός – Τζανετάτος, ό.π., σ. 169 επ.

²⁷³ Βλ. Τραυλό – Τζανετάτο, ό.π., σ. 172 επ., ο οποίος υποστηρίζει ότι λόγω της νομικής δικαιοπρακτικής αυτοτέλειας της ρήτρας μη ανταγωνισμού και του γεγονότος ότι αυτή συνάπτεται με αφορμή τη σύμβαση εργασίας (καθώς η τελευταία δεν αποτελεί το γενεσιουργό λόγο της πρώτης), η ρήτρα δεν εμπίπτει στο πεδίο εφαρμογής του θεσμού της μεταβίβασης της επιχείρησης, επομένως δε δεσμεύει τον εργαζόμενο έναντι του διαδόχου εργοδότη. Η προστασία των δικαιολογημένων συμφερόντων της επιχείρησης υπό το νέο φορέα καθίσταται δυνατή μόνο μέσω σύναψης νέας σχετικής ρήτρας μη ανταγωνισμού.

πράξεις του πρώην εργαζομένου της. Η ερμηνευτική αυτή εκδοχή, μάλιστα, φαίνεται να είναι εγγύτερη στη ratio του άρθρου 4 § 1 εδ. α' του π.δ. 178/2002. Ο πρώην εργαζόμενος έχει στηρίξει τον επαγγελματικό του σχεδιασμό στη συνομολογηθείσα ρήτρα μη ανταγωνισμού και έχει βασίσει τη διαβίωσή του στο οικονομικό αντάλλαγμα που του καταβάλλεται ως αντιπαροχή για την αποφυγή εκ μέρους του ανταγωνιστικών πράξεων. Η ανατροπή που θα δημιουργούσε η μη δέσμευση του διαδόχου εργοδότη από τη ρήτρα μη ανταγωνισμού δεν μπορεί να γίνει ανεκτή από την τελολογία του θεσμού της μεταβίβασης της επιχείρησης. Επομένως, ορθό είναι να δεχτούμε ότι μεταβιβάζονται στο διάδοχο εργοδότη αυτοδικαίως²⁷⁴ και τα δικαιώματα και οι υποχρεώσεις που προκύπτουν από τη ρήτρα μη ανταγωνισμού, ενώ παράλληλα απαλλάσσεται ο αρχικός εργοδότης²⁷⁵.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΔΕΚΑΤΟ ΤΡΙΤΟ: ΟΙ ΡΗΤΡΕΣ ΜΗ ΑΝΤΑΓΩΝΙΣΜΟΥ ΣΤΟΥΣ ΟΜΙΛΟΥΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ

Ενόψει του γεγονότος ότι στους ομίλους επιχειρήσεων είναι σύνηθες το φαινόμενο ένας εργαζόμενος να συνδέεται μεν συμβατικά με μια συγκεκριμένη επιχείρηση - μέλος του ομίλου, αλλά στην πραγματικότητα να προσφέρει τις υπηρεσίες του σε περισσότερες επιχειρήσεις του, ανακύπτει το ζήτημα αν οι υποχρεώσεις του εργαζομένου που πηγάζουν από τη ρήτρα μη ανταγωνισμού μπορούν να διευρυνθούν, ώστε να καλύπτουν και τις μη εργοδοτικές επιχειρήσεις του ομίλου στις οποίες δραστηριοποιήθηκε ο εργαζόμενος.

Κατ' αρχήν, σε επίπεδο ομίλου επιχειρήσεων, η ρήτρα μη ανταγωνισμού, είτε κατά τη διάρκεια της σύμβασης εργασίας είτε μετά τη λήξη της, δεσμεύει τον εργαζόμενο μόνον έναντι της εργοδοτικής επιχείρησης και δεν μπορεί να επεκταθεί έναντι των υπολοίπων επιχειρήσεων - μελών του ίδιου ομίλου. Στις περιπτώσεις κινητικότητας ενός εργαζομένου στο εσωτερικό ενός ομίλου, όμως, ιδίως όταν πρόκειται για στέλεχος της επιχείρησης ή διευθύνοντα σύμβουλο, αυτός γίνεται κάτοχος εμπορικών ή βιομηχανικών απορρήτων και άλλων ευαίσθητων πληροφοριών που υπερβαίνουν το ανταγωνιστικό ενδιαφέρον του συμβατικού εργοδότη, καθώς συνδέονται με το συμφέρον και άλλων επιχειρήσεων του ομίλου, συχνά δε και με το συμφέρον του ομίλου γενικότερα ως ενιαίας επιχείρησης, εκπροσωπούμενης από τη μητρική επιχείρηση²⁷⁶. Όταν ο δεσμός μεταξύ της εργοδότης επιχείρησης και της τρίτης επιχείρησης - μέλους του ομίλου στην

²⁷⁴ Σύμφωνα με τον κανόνα που έχει διαπλάσει η ελληνική νομολογία για αυτοδίκαιη μεταβίβαση των εργασιακών σχέσεων κατ' απόκλιση του ενοχικού δικαίου και η υπαισέλευση του νέου φορέα της επιχείρησης στη θέση του προηγούμενου εργοδότη.

²⁷⁵ Πάντως, σύμφωνα με το γερμανικό δίκαιο, σε οποιαδήποτε περίπτωση μεταβίβασης ή μετασχηματισμού της επιχείρησης, υπέγγυο για την καταβολή του παρεχόμενου οικονομικού ανταλλάγματος καθίσταται το διάδοχο νομικό πρόσωπο (HGB 74 II).

²⁷⁶ Τραυλός - Τζανετάτος, ό.π., σ. 155 επ.

οποία δραστηριοποιείται ο εργαζόμενος είναι εδραιωμένος και δομικός, είναι αποδεκτή η διεύρυνση της έννοιας του δικαιολογημένου συμφέροντος του εργοδότη, ώστε η απαγόρευση μη ανταγωνισμού να δεσμεύει τον εργαζόμενο και υπέρ της τρίτης αυτής επιχείρησης. Στην περίπτωση αυτή η ρήτρα μη ανταγωνισμού θα αποτελεί συνήθως μη γνήσια σύμβαση υπέρ τρίτου²⁷⁷. Ασφαλώς, απαραίτητη προϋπόθεση για την εγκυρότητα μιας τέτοιας διεύρυνσης είναι η ρητή πρόβλεψή της στη ρήτρα μη ανταγωνισμού, καθώς αρχή της διαφάνειας επιτάσσει να υπάρχει πλήρης και ακριβής γνώση εκ μέρους του εργαζομένου σχετικά με το εύρος των υποχρεώσεων και των δεσμεύσεων που αναλαμβάνει²⁷⁸.

ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΙΚΕΣ ΠΑΡΑΤΗΡΗΣΕΙΣ

Οι ρήτρες απαγόρευσης ανταγωνισμού αποσκοπούν, όπως είδαμε, στην προστασία της ανταγωνιστικότητας της επιχείρησης. Το γεγονός, όμως, ότι περιορίζουν σε μεγάλο βαθμό την επαγγελματική ελευθερία του εργαζομένου και ουσιαστικά του αποστερούν τη δυνατότητα να αξιοποιήσει την εμπειρία και τις γνώσεις του με τον περισσότερο συμφέροντα για εκείνον τρόπο, σε συνδυασμό και με τη δομική διαπραγματευτική του μειονεξία, πυροδότησε σε διεθνή κλίμακα τη συζήτηση σχετικά με τη συνομολόγηση της ρήτρας μη ανταγωνισμού νωρίτερα στο χώρο του εργατικού δικαίου σε σχέση με άλλους κλάδους του δικαίου. Διαφάνηκε άμεσα η ανάγκη αυξημένης προστασίας του εργαζομένου ως του ασθενέστερου συμβαλλομένου που αδυνατεί να προασπίσει επαρκώς τα συμφέροντά του και να αυτοπροστατευτεί, ανάγκη που σε ορισμένες έννομες τάξεις ευαισθητοποίησε και τον ίδιο το νομοθέτη, ενώ σε άλλες, μεταξύ των οποίων και η ελληνική, αντιμετωπίζεται έως και σήμερα σε επίπεδο νομολογίας. Παρά την ευαισθητοποίηση αυτή, δεν μπορούμε να αγνοήσουμε ότι η κατ' αρχήν κατάφαση της νομιμότητας των ρητρών απαγόρευσης ανταγωνισμού από την κρατούσα στη θεωρία και τη νομολογία άποψη αποτυπώνει το ισχύον στην οικονομική και νομική πραγματικότητα αξιολογικό προβάδισμα της ανταγωνιστικότητας της επιχείρησης έναντι της «ανταγωνιστικότητας» της εργασίας και την *in abstracto* ανωτερότητα της επιχειρηματικής ελευθερίας του εργοδότη έναντι της επαγγελματικής ελευθερίας του εργαζομένου²⁷⁹. Με τον τρόπο αυτόν, βέβαια, παραγνωρίζεται ο ανθρωποκεντρικός χαρακτήρας του Συντάγματος και η αρχή της αξιολογικής ισοτιμίας των αντίπαλων ατομικών δικαιωμάτων. Είναι προφανής η διάσταση μεταξύ των συνταγματικών

²⁷⁷ Τραυλός – Τζανετάτος, ό.π., σ. 160 επ.

²⁷⁸ Βλ. όμως Τραυλό – Τζανετάτο, ό.π., σ. 162, σύμφωνα με τον οποίο σε εξαιρετικές περιπτώσεις, στις οποίες λόγω της θέσης του εργαζομένου στον όμιλο είναι εμφανής η πρόσβαση σε ευαίσθητες πληροφορίες που υπερβαίνουν το ανταγωνιστικό ενδιαφέρον του συμβατικού εργοδότη, γίνεται δεκτό ότι η επέκταση της απαγόρευσης μη ανταγωνισμού μπορεί να γίνει δεκτή ερμηνευτικά βάσει των ΑΚ 173 και 200.

²⁷⁹ Τραυλός – Τζανετάτος, ό.π., σ. 207.

αξιολογήσεων και της λειτουργίας τους στην πράξη, αφού πολλές φορές αυτές γίνονται θυσία στο βωμό των οικονομικών συμφερόντων.

Για τους λόγους αυτούς καθίσταται κάτι περισσότερο από αναγκαία και επιβεβλημένη η νομοθετική ρύθμιση των ρητρών μη ανταγωνισμού, κυρίως αυτών που αφορούν το μετά τη λύση της σύμβασης εργασίας διάστημα. Νομοθετική ρύθμιση που θα απέχει από τη λογική της κατ' αρχήν κατάφασης της νομιμότητας των ρητρών μη ανταγωνισμού και θα θέτει αυστηρά τις προϋποθέσεις για την εγκυρότητά τους. Μόνο έτσι μπορεί να παρασχεθεί η μέγιστη δυνατή προστασία στον εργαζόμενο και να μην αναγκάζεται αυτός να καταφεύγει σε χρονοβόρους, κοστοβόρους και αμφίβολης έκβασης δικαστικούς αγώνες. Για όσο διάστημα θα εκκρεμεί η νομοθετική παρέμβαση, ωστόσο, θα πρέπει να παρέχεται η μέγιστη δυνατή προστασία στον εργαζόμενο μέσω της δικαστικής οδού. Ο μόνος τρόπος να επιτευχθεί η προστασία αυτή είναι η αξιοποίηση της ΑΚ 281 για τον έλεγχο τυχόν καταχρηστικότητας των ρητρών μη ανταγωνισμού. Και, καθώς ο εργαζόμενος χρήζει, όχι απλώς ίσης, αλλά μεγαλύτερης προστασίας σε σχέση με εκείνη που παρέχεται στον καταναλωτή, δεδομένου ότι στην εργασία του στηρίζει, μεταξύ άλλων, και τον ίδιο του το βιοπορισμό, επιβάλλεται η περαιτέρω διάπλαση της νομολογίας με κατευθυντήριες γραμμές τις βασικές αξιολογήσεις που περιέχονται στις διατάξεις του άρθρου 2 §§ 6 και 7 του ν. 2251/1994 για την προστασία του καταναλωτή και αποτελούν νομοθετική εξειδίκευση της καλής πίστης. Η ελληνική νομολογία επιβάλλεται να επιδειξει μεγαλύτερη τόλμη όταν καλείται να ελέγξει το περιεχόμενο των ρητρών μη ανταγωνισμού, ώστε να παρέχει στον εργαζόμενο την προστασία που ο θεσμός της συμβατικής ελευθερίας αδυνατεί να του προσφέρει, ιδίως σε εποχές όπου η εύρεση εργασίας καθίσταται ιδιαίτερα δυσχερής και ακόμα και η οποιαδήποτε απόπειρα προάσπισης των δικαιωμάτων του εργαζομένου φαντάζει πολυτέλεια για τον ίδιο.

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ - ΑΡΘΡΟΓΡΑΦΙΑ

Ελληνική

Αγαλλόπουλος Χ., Εργατικόν Δίκαιον – Σχέσις Εργασίας, 1958

Βαθρακοκοίλης Β., Ερμηνεία - Νομολογία ΑΚ (ΕΡΝΟΜΑΚ), Τόμος Α', Γενικές Αρχές (Άρθρα 1-286), 2001

Γεωργιάδης Α., Γενικές αρχές αστικού δικαίου, 4^η έκδοση, 2012

Γεωργιάδης Α. & Σταθόπουλος Μ., Αστικός Κώδιξ, Ερμηνεία κατ' άρθρο – Νομολογία – Βιβλιογραφία, Τόμος Ι, Γενικά Αρχαί (άρθρ. 1-286), 1978

Οι ίδιοι, Αστικός Κώδιξ, Ερμηνεία κατ' άρθρο – Νομολογία – Βιβλιογραφία, Τόμος ΙΙ, Γενικό Ενοχικό (άρθρ. 287-495), 1979

Οι ίδιοι, Αστικός Κώδιξ, Ερμηνεία κατ' άρθρο – Νομολογία – Βιβλιογραφία, Τόμος ΙΙΙ, Ειδικό Ενοχικό (άρθρ. 496-740), 1980

Δαγτόγλου Π., Ατομικά Δικαιώματα, Τέταρτη ενημερωμένη έκδοση, 2012

Δούκα Β., Παρατηρήσεις στη ΜΠρΑθ 22493/1994 (ασφ. μέτρα), Αρμ 1995, σ. 489 επ.

Δωρής Φ., Η εξειδίκευση της καλής πίστης στο άρθρο 2 ν. 2251/1994 για την προστασία των καταναλωτών και η σημασία της στο κοινό αστικό δίκαιο, ΝοΒ 2000, σ. 737 επ.

Ζερδελής Δ., Ελευθερία και έλεγχος στο δίκαιο της ατομικής σύμβασης εργασίας, ΕΕΔ 2003, σ. 321 επ. και 385 επ.

Ο ίδιος, Ρήτρες απαγόρευσης ανταγωνισμού για το μετά τη λύση της σύμβασης διάστημα, ΕΕΔ 2003, σ. 337 επ.

Ο ίδιος, Οι παρεπόμενες υποχρεώσεις του εργαζομένου, ΔΕΝ 2004, σ. 689 επ.

Ο ίδιος, Καταχρηστικοί Όροι Εργασίας, 2005

Ο ίδιος, Εργατικό Δίκαιο - Ατομικές Εργασιακές Σχέσεις, Γ' Έκδοση, 2015

Ο ίδιος, Ρήτρες μετασυμβατικής απαγόρευσης ανταγωνισμού και ρήτρες εχεμύθειας, ΔΕΝ 2016, σ. 1 επ.

Καζάκος Α., Το πρόβλημα της ερμηνείας στο εργατικό δίκαιο, ΕΕΔ 2001, σ. 1041 επ.

- Καποδίστριας Ι.*, Αισχροκερδής σύμβασις εργασίας, ΕΕΔ 1961, σ. 3 επ.
- Ο ίδιος* σε Ερμηνεία Αστικού Κώδικος (ΕρμΑΚ), Μίσθωσις εργασίας (άρθρα 648 - 680), τόμος ΙΙΙ β', 1963
- Καρακατσάνης Α. & Γαρδικας Σ.*, Ατομικό Εργατικό Δίκαιο, Πέμπτη Έκδοση, 1995
- Καρούζος Γ.*, Εργασιακές ρήτρες μη ανταγωνισμού, ΦορΕπ 2006, σ. 1406
- Κοτσίρης Α.*, Δίκαιο ανταγωνισμού (αθέμιτου και ελεύθερου), Έκδοση έκτη, 2011
- Κουκιάδης Ι.*, Εργατικό Δίκαιο, Συλλογικές Εργασιακές Σχέσεις, 2013
- Ο ίδιος*, Εργατικό Δίκαιο, Ατομικές Εργασιακές Σχέσεις και το Δίκαιο της Ευελιξίας της Εργασίας, Ζ' Έκδοση, 2014
- Λαδάς Δ.*, Η εφαρμογή του ν. 2251/1994 στις σχέσεις εργασίας, 2007
- Λεβέντης Γ. & Παπαδημητρίου Κ.*, Ατομικό Εργατικό Δίκαιο, 2011
- Ληξουριώτης Ι.*, Απαγόρευση ανταγωνισμού - Παράλληλη εργασία σε ανταγωνιστική επιχείρηση, ΕΕΔ 1993, σ. 909 επ.
- Ληξουριώτης Ι.*, Ατομικές Εργασιακές Σχέσεις, 4η έκδοση πλήρως επικαιροποιημένη, 2013
- Λιούρδης Δ.*, Οι ρήτρες απαγόρευσης ανταγωνισμού για το μετά τη λύση της εργασιακής συμβάσεως διάστημα, ΔΕΝ 2003, σ. 337 επ.
- Λογαρά Ε.*, Οι ρήτρες εχεμύθειας και μη ανταγωνισμού ιδίως μετά τη λήξη της σύμβασης εργασίας, Διδακτορική Διατριβή, Εθνικό και Καποδιστριακό Πανεπιστήμιο Αθηνών, 2011
- Μαρίνος Μ. - Θ.*, Αθέμιτος Ανταγωνισμός, Β' Έκδοση, 2009
- Μεντής Γ.* σε Γεωργιάδη – ΣΕΑΚ, άρθρο 200, Τόμος Ι, άρθρα 1 - 946, 2010
- Ο ίδιος*, Γενικοί όροι συναλλαγών σε καταναλωτικές και εμπορικές συμβάσεις, 2000
- Νικολόπουλος Π.* σε Γεωργιάδη – ΣΕΑΚ, άρθρα 178, 179, Τόμος Ι, άρθρα 1 – 946, 2010
- Ξηρός Η.*, Η υποχρέωσις πίστεως των μισθωτών και αθέμιτος ανταγωνισμός, ΕΕΔ 1948, σ. 345 επ.
- Παπανικολάου Π.*, Οι καταπλεονακτικές δικαιοπραξίες, 1983
- Ο ίδιος*, Περί των ορίων της προστατευτικής παρεμβάσεως του δικαστή στη σύμβαση, 1991

Ο ίδιος, Σκέψεις πάνω στη ratio της απαγορεύσεως των καταδυναστευτικών συμβάσεων (ΑΚ 179 Ι), ΝοΒ 1995, σ. 193 επ.

Παπαντωνίου Ν., Γενικές Αρχές του αστικού δικαίου, 3^η έκδοση αναθεωρημένη, 1983

Πελλένη - Παπαγεωργίου Α., Η αντιμετώπιση από τη νομολογία του άρθρου 179 περίπτ. α' ΑΚ, ΕλλΔ/νη 1994, σ. 59

Ρόκας Κ., Η ρήτρα περί απαγορεύσεως του ανταγωνισμού εις την σύμβασιν μισθώσεως εργασίας, ΕΕΔ 1943, σ. 645 επ.

Ρόκας Ν., Βιομηχανική Ιδιοκτησία, 2η έκδοση, 2011

Ρούσσης Δ., Τα όρια της συμβατικής ελευθερίας κατά τον έλεγχο των ρητρών μη ανταγωνισμού στις συμβάσεις εμπορικής διαμεσολάβησης, 2010

Σιδέρης Δ σε Γεωργιάδη – ΣΕΑΚ, άρθρα 651, 652, Τόμος Ι, άρθρα 1 - 946, 2010

Σταθόπουλος Μ., Επιτομή Γενικού Ενοχικού Δικαίου, 2004

Σχιζά Ε., Η οριοθέτηση του ανταγωνισμού στην εξέλιξη της εργασιακής σύμβασης, ΔΕΝ 2014, σ. 1505 επ.

Η ίδια, Συλλογική αυτονομία και ρήτρες περί της απαγορεύσεως ανταγωνισμού, ΔΕΝ 2015, σ. 25 επ.

Η ίδια, Η ευθύνη λόγω αθέμιτης αποσπάσεως εργατικού δυναμικού, ΔΕΝ 2015, σ. 257 επ.

Τέλλης Ν., Ρήτρα μετασυμβατικής απαγόρευσης ανταγωνισμού στο δίκαιο εταιριών και επιχειρήσεων, 2007

Τραυλός – Τζανετάτος Δ., Η μετασυμβατική απαγόρευση του ανταγωνισμού στο εργατικό δίκαιο, 2005

Ο ίδιος σε ΑΚ Γεωργιάδη Α. & Σταθόπουλου Μ., Άρθρο 652, Τόμος ΙΙΙ, Ειδικό Ενοχικό (άρθρ. 496-740), 1980

Τσιριντάνης Α. σε Ερμηνεία του αστικού κώδικος, Τόμος ΙΙ, Ενοχικόν Δίκαιον, Γενικό μέρος, Ημιτόμος Α', άρθρα 287 – 409, 1949

Χριστοφορίδης Χ., Αι ρήτραι περί μη ανταγωνισμού εις το εργατικόν δίκαιον, Αφιέρωμα εις Αλ. Τσιριντάνην, 1980, σ. 87 επ.

Ξενογλώσση

Auguet V. Y., La légitimité de la clause de non-concurrence en droit du travail, Petites affiches 1998, No 75, σ. 17 επ.

Brun A., L' évolution du régime de la concurrence irrégulière dans les rapports de travail σε Mélanges P. Roubier, 1961, σ. 360 επ.

Brun A. & Galland H., Droit du travail, 2e éd., 1979

Céleste P. X., L' obligation de non-concurrence supprime-t-elle l' obligation de fidélité?, Semaine sociale Lamy, No 489, 2/1990, σ. 72 επ.

Choiser S., La contrepartie financière de la clause de non - concurrence d' un contrat du travail, Dr. Soc. 1993, σ. 662 επ.

Corrignan - Carsin D., La contrepartie pécuniaire de la clause de non-concurrence, FUS 10/1992, σ. 587 επ.

Couturier G., Droit du travail, t. 1, 13e éd., 1993

O ίδιος, Validité de la clause de non-concurrence et protection des intérêts légitimes de Γ entreprise, Dr. soc. 1992, σ. 967 επ.

Delcourt O., La pratique de la clause de non – concurrence, 4e edition, 2015

Gavalda N., Le critères de validité des clauses de non-concurrence en droit du travail Dr. Soc. 1999, σ. 582 επ.

Grosse Waechter W. & Simon J.-Y., La clause de non-concurrence en droit allemand et en droit local alsacien-mosellan, Semaine sociale Lamy, 1994

Hélot S., La clause de non-concurrence en droit du travail, Petites Affiches 1992, No 4, σ. 17.

Lebe - Dessard V., La clause de non-concurrence et la concurrence déloyale σε: Vannes V., Clauses spéciales du contrat de travail (utilité - validité - sanction), 2003, σ. 221 επ.

Lagrange L., Les clauses de non-concurrence: vers un plus juste équilibre, Liaisons sociales, No 79, σ. 73 επ.

Lindon R., Validité de la clause de non-concurrence dans les contrats de louage des services, J.C.P. 1960,1, σ. 1593 επ.

Pélissier J., Droit de l'emploi, 1999

Pélissier J. & Supiot A. & Jeammaud A., Droit du travail, Dalloz, 2000

Serra Y., Tsunami sur les clauses de non-concurrence, D. 2002, Juris, σ. 2492 επ.

O ίδιος, La non-concurrence en matière commerciale, sociale et civile, Dalloz, 1991, αρ. 228 επ.

O ίδιος, Les fondements et le régime de l'obligation de non concurrence, Revue trimestrielle de droit commercial et de droit économique, 1988, σ. 8 επ.

O ίδιος, La protection du patrimoine intellectuel de l'entreprise: obligation de non concurrence et autres clauses contractuelles σε Informatique et relations de travail, Actes des 4emes entretiens de Nanterre de droit de l'informatique, Economica, Paris, 1986, σ. 178 επ.

O ίδιος, La qualification professionnelle du salarié, élément déterminant de la validité de la clause de non-concurrence en droit du travail, D. 1996, chron. σ. 245 επ.

Taquet M. & Wantiez C., Les clauses de non-concurrence souscrites par les représentants de commerce et par les employés, Journal de Tribunaux du Travail, 1974, σ. 194 επ.

Thomas G., Les clauses dites de «non-concurrence», Rev. prat. dr. soc. 1973, σ. 329 επ.

Vatinet R., Les conditions de validité des clauses de non-concurrence: L'imbroglio, Dr. Soc. 2002, σ. 949 επ.

Wantiez C., Les clauses de non-concurrence et le contrat de travail, Bruxelles, 2e éd., Puvrez, 1994.