



ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΠΕΙΡΑΙΩΣ

ΤΜΗΜΑ ΟΡΓΑΝΩΣΗΣ ΚΑΙ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ

ΔΙΑΤΜΗΜΑΤΙΚΟ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΩΝ ΣΠΟΥΔΩΝ

«ΔΙΚΑΙΟ ΚΑΙ ΟΙΚΟΝΟΜΙΑ»

«LAW AND ECONOMICS»

ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΗ ΔΙΠΛΩΜΑΤΙΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ

Της Αικατερίνης Φοίτου (Α.Μ.: ΜΔΟ 2151)

«Νομικά ζητήματα γύρω από τις ρήτρες εμπιστευτικότητας και εχεμύθειας»

Επιβλέπουσα:

Καθηγήτρια Δελούκα-Ιγγλέση Κορνηλία

Πειραιάς, 2023

Παράρτημα Β: Βεβαίωση Εκπόνησης Διπλωματικής Εργασίας



ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΠΕΙΡΑΙΩΣ

ΣΧΟΛΗ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΩΝ ΕΠΙΧΕΙΡΗΜΑΤΙΚΩΝ ΚΑΙ ΔΙΕΘΝΩΝ ΣΠΟΥΔΩΝ

ΔΙΑΤΜΗΜΑΤΙΚΟ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΩΝ ΣΠΟΥΔΩΝ

«ΔΙΚΑΙΟ ΚΑΙ ΟΙΚΟΝΟΜΙΑ»

ΒΕΒΑΙΩΣΗ ΕΚΠΟΝΗΣΗΣ ΔΙΠΛΩΜΑΤΙΚΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

(περιλαμβάνεται ως ξεχωριστή (δεύτερη) σελίδα στο σώμα της διπλωματικής εργασίας)

Δηλώνω υπεύθυνα ότι η διπλωματική εργασία για τη λήψη του μεταπτυχιακού τίτλου σπουδών, του . Πανεπιστημίου Πειραιώς, «Δίκαιο και Οικονομία» με τίτλο «**Νομικά ζητήματα γύρω από τις ρήτρες εμπιστευτικότητας και εχεμύθειας**» έχει συγγράφει από εμένα αποκλειστικά και στο σύνολό της. Δεν έχει υποβληθεί ούτε έχει εγκριθεί στο πλαίσιο κάποιου άλλου μεταπτυχιακού προγράμματος ή προπτυχιακού τίτλου σπουδών, στην Ελλάδα ή στο εξωτερικό, ούτε είναι εργασία ή τμήμα εργασίας ακαδημαϊκού ή επαγγελματικού χαρακτήρα.

Δηλώνω επίσης υπεύθυνα ότι οι πηγές στις οποίες ανέτρεξα για την εκπόνηση της συγκεκριμένης εργασίας, αναφέρονται στο σύνολό τους, κάνοντας πλήρη αναφορά στους συγγραφείς, τον εκδοτικό οίκο ή το περιοδικό, συμπεριλαμβανομένων και των πηγών που ενδεχομένως χρησιμοποιήθηκαν από το διαδίκτυο. Παράβαση της ανωτέρω ακαδημαϊκής μου ευθύνης αποτελεί ουσιώδη λόγο για την ανάκληση του πτυχίου μου.

Υπογραφή Μεταπτυχιακού Φοιτητή

Ονοματεπώνυμο Αικατερίνη Φοίτου

Ημερομηνία 19 Ιουλίου 2023

Ευχαριστίες

Θα ήθελα να ευχαριστήσω θερμά την επιβλέπουσα καθηγήτρια της διπλωματικής εργασίας μου, κυρία Δελούκα-Ιγγλέση Κορνηλία για την πολύτιμη συνδρομή της στην επιλογή του θέματος της διπλωματικής μου εργασίας, αλλά και για την πολύ βοηθητική καθοδήγηση που έλαβα, κατά την διάρκεια συγγραφής της με σχόλια και παρατηρήσεις προκειμένου να έχω ένα άρτιο αποτέλεσμα.

Πίνακας Περιεχομένων:

| | |
|---|----|
| Εισαγωγή..... | 7 |
| Κεφάλαιο 1°..... | 12 |
| Ρήτρες εμπιστευτικότητας - βασικά χαρακτηριστικά και το νομικό πλαίσιο σχετικά με αυτές..... | |
| 1.1. Ποιοι δεσμεύονται από τις ρήτρες εμπιστευτικότητας και εχεμύθειας..... | 14 |
| 1.2. Συνοπτική αναφορά σχετικά με το περιεχόμενο των ρητρών εμπιστευτικότητας και εχεμύθειας..... | 16 |
| Κεφάλαιο 2°..... | 17 |
| Οι υποχρεώσεις του εργαζομένου..... | |
| 2.1. Η υποχρέωση πίστης του εργαζόμενου..... | 17 |
| 2.2. Το επιχειρηματικό απόρρητο..... | 19 |
| 2.3. Η παρεχόμενη προστασία προ του Ν. 4605/2019..... | 23 |
| 2.4 Η οδηγία 2016/943/ΕΕ και οι διατάξεις του ν. 4605/2019..... | 28 |
| 2.5. Η θεμελίωση αδικοπρακτικής ευθύνης σε περίπτωση παραβίασης ρήτρας μη ανταγωνισμού και εχεμύθειας (άρθρα 914, 919 και 920 ΑΚ)..... | 32 |
| Κεφάλαιο 3°..... | 34 |
| Οι Ρήτρες εχεμύθειας κα εμπιστευτικότητας κατά την διάρκεια της σύμβασης εργασίας και μετά την λήξη αυτής..... | |
| 3.1. Οι ρήτρες εχεμύθειας κατά τη διάρκεια της σύμβασης εργασίας..... | 34 |
| 3.2. Οι ρήτρες εχεμύθειας και μη ανταγωνισμού μετά τη σύμβαση εργασίας..... | 37 |
| 3.3. Τρόποι ανταγωνισμού του εργαζόμενου εις βάρος του εργοδότη του..... | 42 |
| 3.4 Ενδεικτικά νομολογιακά παραδείγματα παραβίασης ή μη συμβατικής ρήτρας μη ανταγωνισμού και εχεμύθειας..... | 44 |
| Κεφάλαιο 4°..... | 50 |
| Δικαστικός έλεγχος της εγκυρότητας των ρητρών εχεμύθειας και μη ανταγωνισμού..... | |
| 4.1. Βασικές προϋποθέσεις ελέγχου του κύρους των ρητρών απαγόρευσης ανταγωνισμού-ενεργοποίηση ποινικών ρητρών σε περίπτωση παραβίασής τους..... | 50 |
| 4.2. Δικαστικός έλεγχος των ρητρών μη ανταγωνισμού και εχεμύθειας-νομοθετικό έρεισμα..... | 58 |

| | |
|---------------------------|-----------|
| Συμπεράσματα..... | 68 |
| Βιβλιογραφία | 70 |

Συντομογραφίες

| | |
|-------------------|---|
| ΑΚ | Αστικός Κώδικας |
| ΑΠ | Αρείος Πάγος |
| άρ. | άρθρο |
| Βλ. | Βλέπε |
| γ.ο.σ. | γενικού όροι συναλλαγών |
| ΔΕΕ | Δικαστήριο Ευρωπαϊκής Ένωσης |
| ΕφΑθ | Εφετείο Αθηνών |
| ΕφΘες | Εφετείο Θεσσαλονίκης |
| ΕφΛαρ | Εφετείο Λάρισας |
| ΕφΠειρ | Εφετείο Πειραιά |
| επ. | επόμενα |
| κ.λπ. | και λοιπά |
| ΜονΕφ | Μονομελές Εφετείο |
| ΜονΠΑθ | Μονομελές Πρωτοδικείο Αθηνών |
| ΜΠΘες | Μονομελές Πρωτοδικείο Θεσσαλονίκης |
| Ν./ν. | Νόμος |
| ΟλΑΠ | Ολομέλεια Αρείου Πάγου |
| παρ. | παράγραφος |
| π.δ. | προεδρικό διάταγμα |
| Σ | Σύνταγμα |
| σελ. | σελίδα |
| ΣτΕ | Συμβούλιο της Επικρατείας |
| υπ' αριθμ. | υπ' αριθμόν |

Εισαγωγή

Σε μία εποχή που η ανάπτυξη των επιχειρήσεων και της επιχειρηματικής δραστηριότητας εν γένει βασίζεται σε μεγάλο βαθμό στην ύπαρξη καινοτομίας και πρωτότυπης ιδέας, καθίσταται πιο επίκαιρο και αναγκαίο από ποτέ το ζήτημα προστασίας του επιχειρηματικού απορρήτου. Δεδομένου μάλιστα ότι παρουσιάζεται στις μέρες μας όλο και περισσότερη κινητικότητα στο εργατικό δυναμικό, καθώς οι εργαζόμενοι πλέον, δεν παραμένουν, όπως συνήθως συνέβαινε στο παρελθόν, για πολλά έτη σε μία επιχείρηση, αλλά μετακινούνται, και αλλάζουν επαγγελματική στέγη, παίρνοντας μαζί τους, εκτός από την εμπειρία που έχουν αποκομίσει από την εργασία τους στον προηγούμενο εργοδότη, και την γνώση που απέκτησαν επί απόρρητων πληροφοριών του τελευταίου, κρίνεται σκόπιμη η προστασία όλων αυτών των απορρήτων πληροφοριών, καθώς η χρήση και κοινοποίηση τους από τον τέως εργαζόμενο στο πλαίσιο της νέας θέσης εργασίας του, μπορεί να λειτουργήσει βλαπτικά για τον επιχειρηματία-κάτοχο των απορρήτων πληροφοριών.

Είναι γεγονός βέβαια, ότι η ανάγκη προστασίας των επιχειρηματικών απορρήτων συναντάται και σε άλλου είδους συμβάσεις, όχι μόνο στο πλαίσιο των συμβάσεων εργασίας. Ενδεικτικά μόνο, για λόγους κατανόησης, αναφέρουμε την ανάγκη προστασίας του επιχειρηματικού απορρήτου στην περίπτωση εξαγοράς μίας επιχείρησης. Μάλιστα, τα τελευταία χρόνια συναντάμε όλο και συχνότερα περιπτώσεις εξαγορών ελληνικών επιχειρήσεων. Η διαδικασία της εξαγοράς μπορεί να είναι αρκετά πολύπλοκη με βασικά σημεία αναφοράς το νομικό και οικονομικό έλεγχο της εξαγοραζόμενης επιχείρησης, τη ρύθμιση των επιμέρους ευθυνών των συμβαλλόμενων μερών και τη διαμόρφωση των ρητρών προσδιορισμού του τιμήματος. Ωστόσο το πρώτο βήμα σε κάθε σκοπούμενη εξαγορά γίνεται με ένα συμφωνητικό εχεμύθειας και αποκλειστικότητας (το λεγόμενο "NDA & EA"). Ο υποψήφιος πωλητής θα νιώθει πάντα την ανάγκη να προστατεύσει τα μυστικά της επιχείρησής του (τα επιχειρηματικά του απόρρητα). Η ανάγκη μάλιστα αυτή καθίσταται επιτακτικότερη ειδικά όταν έχουμε μια επιχείρηση με δομημένη και πλούσια τεχνογνωσία. Μάλιστα, ορισμένες φορές, αν όχι σκοπίμως, ο ενδιαφερόμενος αγοραστής δεν θα καταλήξει στην εξαγορά της συγκεκριμένης επιχείρησης αλλά ανταγωνίστριας αυτής, με αποτέλεσμα να έχει λάβει γνώση κατά τη διάρκεια του νομικού και οικονομικού ελέγχου αρκετών επιχειρηματικών απορρήτων της.

Στο παρόν πόνημα ωστόσο, θα γίνει πιο στοχευμένη προσέγγιση και ανάλυση του θέματος προστασίας του επιχειρηματικού απορρήτου από τον αθέμιτο ανταγωνισμό, τόσο εκ του Νόμου, όσο και μέσω των ρητρών εμπιστευτικότητας και εχεμύθειας, που έρχονται να καλύψουν τα κενά που αφήνει ο νομοθέτης, εστιάζοντας στο εργατικό δίκαιο και τις συμβάσεις εργασίας.

Η αστική προστασία των επιχειρηματικών απορρήτων θεμελιώνεται ουσιαστικά σε δύο άξονες. Ο πρώτος άξονας περιστρέφεται γύρω από την αδικοπρακτική ευθύνη, η οποία θεμελιώνεται αποκλειστικά γύρω από την παραβίαση των διατάξεων του ανταγωνισμού, ενώ ο δεύτερος άξονας, στηρίζεται στην ενδοσυμβατική ευθύνη όταν παραβιάζονται γενικές υποχρεώσεις συμπεριφοράς που απορρέουν τόσο από την σύμβαση όσο και από την αρχή της καλής πίστης και της υποχρέωσης εχεμύθειας.

Πιο αναλυτικά, στο πλαίσιο της ιδιωτικής αυτονομίας και δη υπό το πρίσμα της ελευθερίας των συμβάσεων, μπορούν να συμφωνηθούν επιπρόσθετες – παρεπόμενες υποχρεώσεις, όπως είναι η υποχρέωση εχεμύθειας. Οι παρεπόμενες αυτές υποχρεώσεις μπορούν να απορρέουν και εκ του νόμου, εν προκειμένω από τη γενική διάταξη του άρθρου 288 ΑΚ. Εντούτοις, είναι γεγονός ότι τα συμβαλλόμενα μέρη, τις περισσότερες φορές προτιμούν να υπάρχει πλήρης σαφήνεια στη θέσπιση και στον ορισμό του περιεχομένου των ρητρών¹, από τις οποίες δεσμεύονται και να μην περιοριστούν σε μια απλή παραπομπή στη διάταξη του άρθρου 288 ΑΚ, η οποία προβλέπει ότι : « Ο οφειλέτης έχει την υποχρέωση να εκπληρώσει την παροχή, όπως απαιτεί η καλή πίστη, αφού ληφθούν υπόψη και τα συναλλακτικά ήθη». Αυτό συμβαίνει διότι τα συμβαλλόμενα μέρη πιστεύουν – και όχι αδίκως – ότι μια επιμέρους και πιο αναλυτική παράθεση του περιεχομένου των ρητρών διασφαλίζει μια αποτελεσματικότερη προστασία των απορρήτων. Συνεπώς, πολύ συχνά, συνομολογούνται ρήτρες εχεμύθειας μεταξύ των συμβαλλομένων, κυρίως προς εξυπηρέτηση των συμφερόντων του επιχειρηματικού φορέα. Έτσι, ο εκ της ρήτρας εχεμύθειας υπόχρεος αναλαμβάνει την υποχρέωση μη αποκάλυψης επιχειρηματικών απορρήτων σε τρίτους οι οποίοι δεν δικαιούνται πρόσβαση σε αυτά, ή, ακόμα και την ευρύτερη υποχρέωση μη αξιοποίησης και χρήσης αυτών των πληροφοριών προς ιδίον όφελος.

¹ Μ. Σταθόπουλος, Γενικό Ενοχικό Δίκαιο, Εκδόσεις Σάκκουλας, Αθήνα – Θεσσαλονίκη, 2018, σελ. 231 επ.

Στο σημείο αυτό θα πρέπει πάντως να επισημάνουμε ότι, οι συμφωνίες αυτές, πολύ συχνά δεν αποτελούν καρπό ισότιμης και ελεύθερης διαπραγματεύσεως των συμβαλλόμενων μερών. Και τούτο διότι, ναι μεν στα πλαίσια του ιδιωτικού δικαίου, η συμβατική ελευθερία δίνει την δυνατότητα στα μέρη να ρυθμίσουν αυτόνομα τις μεταξύ τους έννομες σχέσεις, επιτρέποντας τη δίκαιη εξίσωση των αντικρουόμενων συμφερόντων τους, ωστόσο, η προοπτική αυτή πρακτικά αδυνατεί να εφαρμοστεί σε περιοχές του δικαίου όπως το εργατικό δίκαιο όπου κατά κανόνα ο εργαζόμενος έχει μειωμένη διαπραγματευτική δυνατότητα. Συχνά λοιπόν ο εργαζόμενος δεν έχει πολλά περιθώρια αντίδρασης και διαπραγματεύσεως των δικών του συμφερόντων.

Περαιτέρω, φραγμό στην ελευθερία του εργαζομένου να αξιοποιήσει με τον τρόπο που επιθυμεί την εργασιακή του δύναμη και εμπειρία μετά τη λύση της σύμβασης εργασίας, θέτουν οι, στην πράξη συχνά συνομολογούμενες, ρήτρες μετασυμβατικής απαγόρευσης ανταγωνισμού που συνήθως συνάπτονται καθ' υπόδειξη του εργοδότη. Η διαφορά της υποχρέωσης εχεμύθειας με την υποχρέωση μη ανταγωνισμού συνίσταται στο ότι η μεν πρώτη απαγορεύει την αποκάλυψη απορρήτων σε τρίτους, ενώ η δεύτερη απαγορεύει την αξιοποίηση των απορρήτων από τον ίδιο τον εργαζόμενο. Ωστόσο, μεταξύ ρήτρας εχεμύθειας και 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 ενέχουν ανταγωνιστικό ενδιαφέρον. Πάντως, για τον έλεγχο της εγκυρότητας της ρήτρας εχεμύθειας, τα κριτήρια είναι λιγότερο αυστηρά σε σχέση με τα κριτήρια ελέγχου της ρήτρας μη ανταγωνισμού, δεδομένου ότι η ρήτρα εχεμύθειας περιορίζει, συγκριτικά, σε μικρότερο βαθμό την επαγγελματική ελευθερία του εργαζομένου².

Οι ρήτρες εμπιστευτικότητας και εχεμύθειας χρησιμοποιούνται κατά κόρον στις εργασιακές σχέσεις, καθώς και στις εμπορικές συμβάσεις υπό το πρίσμα του δικαίου του ανταγωνισμού. Κατά γενική ομολογία, ο ρόλος του συμβατικού όρου εχεμύθειας και του συμβατικού όρου της εμπιστευτικότητας είναι περισσότερο καθοριστικός σε κατηγορίες συμβατικών σχέσεων, όπου η σύγκρουση-αντιπαράθεση των συμφερόντων των συμβαλλόμενων μερών είναι εμφανής, όπως για παράδειγμα σε σύμβαση πώλησης-εξαγοράς επιχείρησης για την οποία έγινε μνεία παραπάνω και βεβαίως κατεξοχήν στις εργασιακές σχέσεις.

² Ζερδελής Δ., Ρήτρες μετασυμβατικής απαγόρευσης ανταγωνισμού και ρήτρες εχεμύθειας, σ. 5.

Οι ρήτρες αυτές επιτελούν συγκεκριμένους σκοπούς, όπως θα αναλυθεί στη συνέχεια της εργασίας και συνδέονται με το δίκαιο του ανταγωνισμού. Μέσα από την παρούσα εργασία θα παραθέσουμε το σύνολο των νομοθετημάτων που πραγματεύονται και αναλύουν το περιεχόμενο των ρητρών και τον σκοπό της θέσπισης μίας τέτοιας ρήτρας εμπιστευτικότητας και εχεμύθειας. Σκόπιμο κρίνεται επίσης να αναλυθούν τα βασικά χαρακτηριστικά των ρητρών αυτών καθώς και τυχόν νομικών προβλημάτων που συνοδεύουν την εφαρμογή τους, ούτως ώστε να είναι ξεκάθαρο ποιοι δεσμεύονται από αυτές τις ρήτρες, σε τι βαθμό, ποιες είναι οι κυρώσεις που συνεπάγεται η μη τήρησή τους και τέλος σε ποια κατεύθυνση κινείται ο δικαστικός έλεγχος του περιεχομένου τους. Είναι λοιπόν πολλά τα νομικά ζητήματα που προκύπτουν από αυτές τις ρήτρες και εξίσου σημαντικά εκείνα που αφορούν το δικαστικό έλεγχο και γενικότερα τη νομιμότητα των συμφωνιών που εμπεριέχουν τέτοιου είδους ρήτρες.

Ο βασικός νόμος που αφορά τη σύμβαση εργασίας και σε αυτή την περίπτωση είναι άρρηκτα συνδεδεμένος με τις ρήτρες εμπιστευτικότητας και εχεμύθειας είναι ο Ν. 4605/2019³, που ενσωμάτωσε την ευρωπαϊκή Οδηγία 2016/943⁴, καθώς επίσης και ο Ν. 146/1914 ο οποίος πραγματεύεται ζητήματα αθέμιτου ανταγωνισμού⁵. Ειδικότερα, ο Ν. 4605/2019 εισάγει έντεκα νέα άρθρα στον Ν 1733/1987⁶, μεταφέροντας δεκαέξι άρθρα της Οδηγίας 2016/943. Συγκεκριμένα, το άρθρο 1 του Ν 4605/2019 προσθέτει τα άρθρα 22Α έως 22Κ στον Ν 1733/1987, μεταφέροντας 16 εκ των συνολικά 21 άρθρων της Οδηγίας. Στο σημείο αυτό αξίζει να σημειωθεί ότι η Οδηγία 2016/943 συνιστά την πρώτη προσπάθεια της Ευρωπαϊκής Ένωσης να εναρμονίσει τους διάσπαρτους κανόνες που ίσχυαν στα κράτη μέλη σε σχέση με την προστασία του εμπορικού απορρήτου. Η ανάγκη εναρμόνισης είχε καταστεί επιτακτική λόγω του διαφορετικού επιπέδου

³ Ν 4605/2019 «Εναρμόνιση της ελληνικής νομοθεσίας με την Οδηγία (ΕΕ) 2016/943 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 8ης Ιουνίου 2016 σχετικά με την προστασία της τεχνολογίας και των επιχειρηματικών πληροφοριών που δεν έχουν αποκαλυφθεί (εμπορικό απόρρητο) από την παράνομη απόκτηση, χρήση και αποκάλυψή τους (EEL 157 της 15.6.2016) - Μέτρα για την επιτάχυνση του έργου του Υπουργείου Οικονομίας και Ανάπτυξης και άλλες διατάξεις» (ΦΕΚ Α' 52/1.4.2019

⁴ Οδηγία (ΕΕ) 2016/943 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 8.6.2016 περί προστασίας της τεχνολογίας και των επιχειρηματικών πληροφοριών που δεν έχουν αποκαλυφθεί (εμπορικό απόρρητο) από την παράνομη απόκτηση, χρήση και αποκάλυψή τους (ΕΕ L 157 της 15.6.2016, σελ. 1)

⁵Την παραβίαση, κατά τρόπο αθέμιτο της επαγγελματικής εχεμύθειας προβλέπει και το άρθρο 371 ΠΚ, σύμφωνα με το οποίο: «Κληρικοί, δικηγόροι και κάθε είδους νομικοί παραστάτες, συμβολαιογράφοι, γιατροί, μαιείς, νοσοκόμοι, φαρμακοποιοί κ.ά., στους οποίους εμπιστεύονται συνήθως λόγω του επαγγέλματός τους ή της ιδιότητός τους ιδιωτικά μυστικά ως και οι βοηθοί των προσώπων αυτών, τιμωρούνται με χρηματική ποινή ή με φυλάκιση μέχρι ενός έτους αν φανερώσουν ιδιωτικά απόρρητα που τους εμπιστεύτηκαν ή που τα έμαθαν ως εκ της ιδιότητας ή του επαγγέλματός τους».

⁶ Ν 1733/1987 «Μεταφορά τεχνολογίας, εφευρέσεις, τεχνολογική καινοτομία και σύσταση Επιτροπής Ατομικής Ενέργειας» (ΦΕΚ Α' 171/1987).

έννομης προστασίας του εμπορικού απορρήτου που παρεχόταν σε ορισμένα κράτη και το οποίο εγκυμονούσε υψηλούς επιχειρηματικούς κινδύνους⁷ .

Θα πρέπει να τονισθεί ότι ο Ν 4605/2019 δεν έχει ως σκοπό να αντικαταστήσει την προστασία που παρέχει ο Ν 146/1914, αλλά λειτουργεί παράλληλα με αυτήν εάν τυχόν υπάρξει αλληλοεπικάλυψή τους. Ας τονισθεί ότι, ο Ν 146/1914 παρέχει πρωτίστως ποινική προστασία και δευτερευόντως αστική, ενώ οι ρυθμίσεις του Ν 4605/2019 αποσκοπούν στην παροχή αστικής προστασίας⁸.

Επειδή λοιπόν η έννοια του ανταγωνισμού είναι αρκετά διευρυμένη στη σημερινή εργασιακή πραγματικότητα, σε σύγκριση με το παρελθόν, ως εκ τούτου διαμορφώνονται πλέον και διαφορετικά οι όροι μιας σύμβασης εργασίας. Σε αυτό το πλαίσιο, χρησιμοποιούνται και οι ρήτρες εμπιστευτικότητας και εχεμύθειας. Έτσι θα υπάρξει περαιτέρω ερμηνεία της υποχρέωσης των εργαζομένων σχετικά με την τήρηση μη ανταγωνιστικών πράξεων τόσο κατά την διάρκεια ισχύος της σύμβασης όσο και μετά την λύση της.

⁷ Ελ. Παλιού, Το νέο νομοθετικό πλαίσιο προστασίας του εμπορικού απορρήτου (Ν 4605/2019): Κάθε δικαίωμα διανοητικής ιδιοκτησίας αρχίζει με ένα απόρρητο, ΔΕΕ/2019, σελ. 810.

⁸ Ibidem, σελ. 817.

Κεφάλαιο 1^ο

Ρήτρες εμπιστευτικότητας - βασικά χαρακτηριστικά και νομικό πλαίσιο σχετικά με αυτές

Οι ρήτρες εμπιστευτικότητας αποτελούν αναπόσπαστο κομμάτι διαφόρων συμβάσεων – συμφωνιών, στα πλαίσια της ιδιωτικής πρωτοβουλίας. Κυρίως τέτοιες ρήτρες συναντώνται σε εμπορικού χαρακτήρα συμβάσεις, όπως: συμβάσεις εμπορικής συνεργασίας, κατασκευαστικές συμβάσεις που συνάπτουν επιχειρήσεις με εργολάβους, συμβάσεις εμπορικής αντιπροσωπείας, συμβάσεις μεταβίβασης επιχειρήσεων, συμβάσεις έργων εξωτερικής υποστήριξης λειτουργιών, συμβάσεις δικαιόχρησης (franchising) κ.λ.π. Πρόκειται για ρυθμισμένες από το νόμο ή αρρυθμιστες συμβάσεις στις οποίες εμπλέκονται επιχειρηματικά απόρρητα άμεσα ή έμμεσα, η αποτελεσματική προστασία των οποίων διασφαλίζεται από σχετικές ρήτρες εχεμύθειας που συμφωνούνται συμβατικά. Υπάρχουν βέβαια και άλλοι τύποι συμβάσεων, όπου τα απόρρητα έχουν έμμεση εμπλοκή και όχι άμεση με το κύριο αντικείμενο της σύμβασης. Σε αυτές τις περιπτώσεις, επιχειρηματικά απόρρητα αποκαλύπτονται στον αντισυμβαλλόμενο οικειοθελώς ή κατ' ανάγκη, προκειμένου να διαμορφώσει άποψη απαραίτητη για την υλοποίηση της σύμβασης⁹.

Αφού αναφέραμε σε ποιες συμβάσεις απαντάται συχνά μία ρήτρα εμπιστευτικότητας, σκόπιμο είναι να δούμε σε τι συνίσταται αυτή. Η σύμβαση που περιέχει ρήτρα εμπιστευτικότητας είναι η σύμβαση με την οποία ο ένας ή και οι δύο συμβαλλόμενοι αναλαμβάνουν την υποχρέωση τήρησης απόλυτης εχεμύθειας για όλες τις εμπιστευτικές πληροφορίες, καθώς και για όλες τις πληροφορίες στις οποίες δίνεται πρόσβαση στα πλαίσια της εν λόγω συνεργασίας τους. Η ρήτρα εμπιστευτικότητας προστατεύει όλες τις πληροφορίες οι οποίες αποτελούν είτε αποκλειστική περιούσια της επιχείρησης είτε πληροφορίες τις οποίες η επιχείρηση απλώς οφείλει ή επιθυμεί να προστατεύσει. Γενικότερα, δεν υπάρχει νομοθετικός ορισμός του επιχειρηματικού απορρήτου,

⁹ Α. Παπαδοπούλου, Το επιχειρηματικό απόρρητο, εκδόσεις Σάκκουλα, Αθήνα – Θεσσαλονίκη, 2007, σελ. 12 επ.

γίνεται όμως δεκτό από τη θεωρία και τη νομολογία, ότι το επιχειρηματικό απόρρητο καταλαμβάνει κάθε πληροφοριακό αγαθό που ανήκει σε ορισμένη επιχείρηση και, κατά τη βούληση του κυρίου της επιχείρησης, τηρείται ως απόρρητο, υπό την έννοια ότι είναι γνωστό μόνο σε στενά καθορισμένο κύκλο προσώπων, τα οποία είναι υποχρεωμένα σε τήρηση μυστικότητας, εξαιτίας δικαιολογημένου οικονομικού συμφέροντος της επιχείρησης¹⁰. Κάθε πληροφορία που διαθέτει μια επιχείρηση δεν ανάγεται σε επιχειρηματικό απόρρητο από το γεγονός και μόνον ότι ο επιχειρηματίας που την κατέχει την διαχειρίζεται ως απόρρητο. Πέρα από τη θέληση του δικαιούχου πρέπει να υφίσταται και ένα δικαιολογημένο οικονομικό συμφέρον της επιχείρησης για τη διατήρηση της μυστικότητας. Το οικονομικό συμφέρον, κατά κανόνα θα προκύπτει από την επίδραση που έχει το απόρρητο στην ανταγωνιστικότητα της επιχείρησης.

Η υποχρέωση εχεμύθειας καταλαμβάνει τόσο το βιομηχανικό όσο και το εμπορικό απόρρητο. Βιομηχανικά απόρρητα θεωρούνται κυρίως οι τεχνικές πληροφορίες, στοιχεία ή γνώσεις που αφορούν σε μεθόδους, εμπειρίες, ή δεξιότητες, που έχουν πρακτική εφαρμογή ιδιαίτερα στην παραγωγή αγαθών και παροχή υπηρεσιών, εφόσον δεν έχουν γίνει ευρύτερα γνωστά. Βιομηχανικό απόρρητο μπορεί να αποτελεί ο τρόπος κατασκευής προϊόντων, όπως μυστική συνταγή ή μυστική φόρμουλα ενός προϊόντος, τεχνολογικές μέθοδοι, βιομηχανικά σχέδια και υποδείγματα, μέθοδοι παραγωγής, εφευρέσεις, λογισμικά, προγράμματα η/υ, η απόρρητη τεχνογνωσία (know-how), εφόσον δηλαδή αυτή δεν είναι ευρύτερα γνωστή ή εύκολα προσπελάσιμη. Στην έννοια των εμπορικών απορρήτων περιλαμβάνονται στρατηγικές επιχειρηματικής οργάνωσης και διοίκησης, πληροφορίες σχετικά με τον οικονομικό και αναπτυξιακό σχεδιασμό της επιχείρησης, οι οποίες εάν αποκαλυφθούν στους ανταγωνιστές θα προξενήσουν σημαντική βλάβη στην επιχείρηση, πληροφορίες επενδυτικής φύσης, πληροφορίες που αφορούν μεθόδους έρευνας και marketing. Μάλιστα, ακόμη και καταστάσεις πελατών, εφόσον αυτές δεν περιορίζονται σε στοιχεία προσιτά στον καθένα αλλά περιέχουν ειδικές πληροφορίες για τους πελάτες, αποτελούν εμπορικό απόρρητο¹¹. Βέβαια, στο σημείο αυτό να σημειωθεί ότι η υποχρέωση εχεμύθειας καλύπτει πέραν του επιχειρηματικού απορρήτου και ευαίσθητες πληροφορίες των συμβαλλόμενων μερών. Ειδικότερα, όταν πρόκειται για εργασιακή σχέση ως ευαίσθητες πληροφορίες λογίζονται οι πληροφορίες που αφορούν το πρόσωπο του

¹⁰ Δ. Ζερδελής, Καταχρηστικοί όροι Εργασίας, Εκδόσεις Αντ. Ν. Σάκκουλα, Αθήνα – Θεσσαλονίκη, 2015, σελ. 23 επ.

¹¹ Δ. Ζερδελής, Καταχρηστικοί όροι Εργασίας, Εκδόσεις Αντ. Ν. Σάκκουλα, Αθήνα – Θεσσαλονίκη, 2015, σελ. 23 επ.

εργοδότη ή συναδέλφων του εργαζομένου και τις οποίες έλαβε γνώση εμπιστευτικά ο εργαζόμενος.

Οι ρήτρες εμπιστευτικότητας και εχεμύθειας αποτελούν αναπόσπαστο κομμάτι του νομοθετικού πλαισίου που ρυθμίζει ζητήματα εργατικού δικαίου και όχι μόνο υπό το πρίσμα της Οδηγίας 2016/943, και, αντιστοίχως του Ν. 4605/2019 που την ενσωμάτωσε στο εθνικό δίκαιο. Μέσα από αυτές τις ρήτρες το συμβαλλόμενο μέρος ξεκαθαρίζει ποιες πληροφορίες εντός της επιχείρησης χαρακτηρίζονται ως εμπιστευτικές και απόρρητες και δεν επιτρέπεται αυτές οι πληροφορίες να διαδίδονται σε τρίτα πρόσωπα εκτός της επιχείρησης τόσο κατά τη διάρκεια της σύμβασης όσο και μετά τη λήξη αυτής. Συνεπώς, μέσα από τις ρήτρες εχεμύθειας και εμπιστευτικότητας και την αναγνώριση της ισχύος τους, γίνεται μια προσπάθεια να προστατευθεί το εμπορικό και επιχειρηματικό απόρρητο των επιχειρήσεων.

1.1. Ποιοι δεσμεύονται από τις ρήτρες εμπιστευτικότητας και εχεμύθειας

Όταν υπογράφεται μια σύμβαση, η οποία εμπεριέχει μία ρήτρα εμπιστευτικότητας και εχεμύθειας, ευλόγως από αυτήν δεσμεύονται πλήρως αμφότερα τα υπογραφόμενα – συμβαλλόμενα μέρη. Για αυτό άλλωστε συνήθως στις ρήτρες εχεμύθειας και εμπιστευτικότητας καθορίζονται εκ των προτέρων όλα τα πρόσωπα τα οποία είναι παραλήπτες όλων των απορρήτων εγγράφων – πληροφοριών, ούτως ώστε να υπάρχει πλήρη γνώση αναφορικά με το ποιος και σε τι έκταση μπορεί να λάβει γνώση των εγγράφων ή πληροφοριών και άρα ενέχεται προς διαφύλαξη των εν λόγω πληροφοριών.

Πιο αναλυτικά, όπως προαναφέραμε, οι εν λόγω ρήτρες είναι ευρύτερα διαδεδομένες στο εργατικό δίκαιο και δη στις εργασιακές σχέσεις καθώς σε πάρα πολλές περιπτώσεις υπάρχει ιδιαίτερη συμφωνία μεταξύ εργοδότη και εργαζόμενου, ούτως ώστε να διαφυλάσσονται τα μυστικά μιας επιχείρησης από ανταγωνιστικές πρακτικές. Η αποκάλυψη ή ανακοίνωση από τον εργαζόμενο σε τρίτους, κατά τη διάρκεια ισχύος της σύμβασης εργασίας του, απορρήτων της επιχείρησης που περιήλθαν σε γνώση του κατά την άσκηση των καθηκόντων του, εφόσον αυτή γίνεται χωρίς δικαίωμα και με σκοπό ανταγωνισμού, πέραν της παραβίασης της υποχρέωσης

πίστης που έχει κατά τη διάρκεια ισχύος της εργασιακής σχέσης, συνιστά και ποινικό αδίκημα σύμφωνα με τη διάταξη του άρθρου 16 παρ. 1 του Ν. 146/1994. Η υποχρέωση αυτή περί τήρησης της εμπιστευτικότητας των απορρήτων της επιχείρησης εκτός από την διάταξη 16 του Ν. 146/1994, απορρέει και από τις γενικές διατάξεις του Αστικού Κώδικα και συγκεκριμένα το άρθρο 288 ΑΚ, όπως και τα άρθρα 651 και 652 του ΑΚ, που αφορούν τις υποχρεώσεις του εργαζομένου και θα αναλυθούν εκτενέστερα παρακάτω¹².

Ειδικότερα, σύμφωνα με τη διάταξη του άρθρου 288 ΑΚ προβλέπεται ότι «ο οφειλέτης έχει υποχρέωση να εκπληρώσει την παροχή, όπως απαιτεί η καλή πίστη, αφού ληφθούν υπόψη και τα συναλλακτικά ήθη». Σύμφωνα δε με τις διατάξεις των άρθρων 651 και 652 ΑΚ προβλέπεται ότι «αν δεν προκύπτει κάτι άλλο από τη συμφωνία ή από τις περιστάσεις, ο εργαζόμενος οφείλει αυτοπροσώπως να εκτελέσει την υποχρέωσή του και η αξίωση του εργοδότη στην εργασία είναι αμεταβίβαστη», καθώς και ότι «ο εργαζόμενος οφείλει να εκτελέσει με επιμέλεια την εργασία που ανέλαβε και ευθύνεται για τη ζημία που προξενείται στον εργοδότη από δόλο. Ο βαθμός της επιμέλειας για την οποία ευθύνεται ο εργαζόμενος, κρίνεται με βάση τη σύμβαση, ενόψει του είδους της ανατεθείσας εργασίας, της μόρφωσης ή των ειδικών γνώσεων που απαιτούνται για την εργασία, καθώς και των ικανοτήτων και των ιδιοτήτων του εργαζόμενου που ο εργοδότης γνώριζε ή όφειλε να γνωρίζει.». Μέσα από αυτές τις διατάξεις απορρέει αρχικά η υποχρέωση πίστης που έχει ο εργαζόμενος απέναντι στην επιχείρηση που τον προσέλαβε κατά τη διάρκεια της εργασιακής του σχέσης. Αυτή η υποχρέωση πίστης συνίσταται στο να είναι ο εργαζόμενος καλόπιστος και επιμελής κατά την άσκηση των καθηκόντων του και φυσικά να κρατήσει μια στάση εχεμύθειας απέναντι στα επιχειρηματικά απόρρητα, προστατεύοντας με αυτόν τον τρόπο τα ζωτικά συμφέροντα (υλικά και ηθικά) του εργοδότη. Υπό το πρίσμα αυτό, ο εργαζόμενος οφείλει να απέχει από πάσης φύσεως πράξεις ή παραλείψεις που στοιχειοθετούν ή υποκρύπτουν πρακτικές και προθέσεις αθέμιτου ανταγωνισμού, σύμφωνα με τη διάταξη του άρθρου 1 εδ. ια του Ν. 146/1914. Κατά τα λοιπά, θα αναφερθούμε αναλυτικότερα στην υποχρέωση πίστης του εργαζομένου και στο οικείο κεφάλαιο.

Είναι σημαντικό λοιπόν, οι εργαζόμενοι να λειτουργούν με τέτοιο τρόπο ώστε να παραλείπουν ανταγωνιστικές πράξεις, τόσο κατά την διάρκεια της σύμβασης αλλά και μετά την λύση της. Συγκεκριμένα, όταν αποχωρεί ένας εργαζόμενος από μια εταιρεία είναι προφανές πως οφείλει να μην χρησιμοποιεί το γεγονός αυτό προς όφελος ανταγωνιστή του τέως εργοδότη του.

¹² Απ. Γεωργιάδης, Γενικές Αρχές Αστικού Δικαίου, εκδόσεις Σάκκουλα, Αθήνα – Θεσσαλονίκη, 2019, σελ. 117 επ.

Για αυτό, σε μια εργασιακή σχέση ιδιαίτερα κατά τη πρόσληψη, αλλά και μεταγενέστερα μπορεί να προβλεφθεί ειδική ρήτρα με συγκεκριμένους όρους σχετικά με την μετασυμβατική ευθύνη του εργαζομένου. Όσον αφορά τη ρήτρα εμπιστευτικότητας και εχεμύθειας τα δικαστήρια λαμβάνουν συγκεκριμένα κριτήρια υπόψιν για να την αξιολογήσουν, τα οποία αφορούν τη χρονική διάρκεια ισχύος της απαγόρευσης, την τοπική έκταση της απαγόρευσης, το είδος της απαγορευμένης επαγγελματικής δραστηριότητας του εργαζομένου και τέλος τον προσδιορισμό της αποζημίωσης, τα οποία θα εκθεθούν αναλυτικώς παρακάτω.

1.2. Συνοπτική αναφορά σχετικά με το περιεχόμενο των ρητρών εμπιστευτικότητας και εχεμύθειας

Η σύμβαση εμπιστευτικότητας και εχεμύθειας συνίσταται στην συμφωνία, στο πλαίσιο της οποίας, τα συμβαλλόμενα μέρη αναλαμβάνουν την υποχρέωση να τηρούν απόλυτη εχεμύθεια για όλες τις εμπιστευτικές πληροφορίες που ανταλλάσσουν εντός της εργασιακής σχέσης που τα συνδέει. Μία τέτοια σύμβαση με ρήτρα εμπιστευτικότητας πρέπει να αναφέρει μεταξύ άλλων, ποια είναι τα συμβαλλόμενα μέρη και τα πλήρη στοιχεία τους, τους λόγους για τους οποίους υπάρχει ανάγκη εχεμύθειας, ποιες πληροφορίες θεωρούνται εμπιστευτικές, καθώς επίσης ποια είναι η διάρκεια της σύμβασης και πόσο καιρό τα μέρη δεσμεύονται από αυτήν.¹³ Η αναγκαιότητα χρήσης τέτοιων ρητρών εμπιστευτικότητας ωστόσο, έχει λάβει διάφορες κριτικές, όχι και τόσο υποστηρικτικές, καθώς ούτως ή αλλιώς ο νόμος προστατεύει όλα τα υποκείμενα του δικαίου, με αποτέλεσμα να δημιουργούνται αμφιβολίες και ερωτηματικά περί του εάν οι ρήτρες αυτές δεσμεύουν εν τέλει υπέρμετρα τον εργαζόμενο – ιδιαίτερα στο στάδιο μετά τη λήξη της σύμβασης εργασίας. Ωστόσο, στις περισσότερες περιπτώσεις κρίνεται ως απαραίτητο και χρήσιμο να χρησιμοποιούνται οι ρήτρες εμπιστευτικότητας καθώς αυτές λειτουργούν ως ένα πολύ ισχυρό μέσο απόδειξης των συμφωνηθέντων σε περίπτωση που τα συμβαλλόμενα μέρη καταλήξουν σε μία δικαστική διένεξη. Τέλος, είναι πολύ σημαντικό το γεγονός ότι με την ύπαρξη της ρήτρας εμπιστευτικότητας, οι συνέπειες που θα είχε μία πιθανή αθέτηση, λειτουργούν και ως ένα μέσο πίεσης για τον αντισυμβαλλόμενο, ούτως ώστε ο τελευταίος να είναι συνεπής ως προς τις συμβατικές του δεσμεύσεις¹⁴.

¹³ Απ. Γεωργιάδης, ο.π., σελ. 23 επ.

¹⁴ Δ. Ζερδελής, ο.π., σελ. 124 επ.

2. Υποχρεώσεις του εργαζομένου

2.1. Η υποχρέωση πίστης του εργαζόμενου

Η υποχρέωση πίστης του εργαζομένου απορρέει από τις διατάξεις των άρθρων 652 ΑΚ, καθώς και των άρθρων 200 και 288 ΑΚ και συνεπάγεται την απαίτηση από τον εργαζόμενο κατά την «αρνητική διάστασή» της, να αποφεύγει κάθε βλαπτική ενέργεια σε βάρος των εύλογων και θεμιτών υλικών ή ηθικών συμφερόντων του εργοδότη, ενώ, ταυτόχρονα, κατά τη «θετική διάστασή» της, απαιτεί από τον εργαζόμενο την επιμελή και καλόπιστη εκπλήρωση της σύμβασης εργασίας. Η υποχρέωση πίστης σχετίζεται με τον «στενό προσωπικό δεσμό» μεταξύ των μερών της σύμβασης εργασίας και την αναγκαία για την ομαλή εκτέλεσή της «διαρκή προσωπική συνεργασία». Παλαιότερα, μάλιστα, η υποχρέωση αυτή γινόταν αντιληπτή με βάση την περιεκτική διατύπωση, ότι «ο εργαζόμενος πρέπει να κάνει το καλύτερο δυνατό για την επιτυχία των σκοπών και των συμφερόντων του εργοδότη και να παραλείπει να κάνει οτιδήποτε μπορεί να βλάψει τα συμφέροντά του».¹⁵

Ήδη σήμερα, πάντως, η υποχρέωση πίστης που θεωρείται «φυσιολογική συνέπεια της εφαρμογής της αρχής της συναλλακτικής καλής πίστης που πρέπει να κυριαρχεί στις σχέσεις όλων εκείνων που μετέχουν σε μια ενοχική σχέση και κατά μείζονα λόγο σε μια διαρκή σχέση»¹⁶, επιβάλλει στον μισθωτό να εκτελεί την εργασία του με τρόπο που να σέβεται τα «δικαιολογημένα συμφέροντα»¹⁷ του εργοδότη, αποφεύγοντας, μεταξύ άλλων, τις ζημίες και τα ατυχήματα και εν γένει τα ζημιογόνα περιστατικά στον χώρο εργασίας, όταν δε τέτοια επέλθουν, να μεριμνά ώστε να περιορίζονται οι τυχόν αρνητικές τους συνέπειες. Η αποδοχή από μέρους της θεωρίας της υποχρέωσης πίστης γίνεται, με άλλα λόγια και κατά μία ενδιαφέρουσα προσέγγιση, με λήψη υπόψη των δικαιολογημένων συμφερόντων και προσδοκιών κάθε μέρους και με στάθμιση,

¹⁵ Ι. Κουκιάδης, Ι. Κουκιάδης, Εργατικό Δίκαιο – ατομικές εργασιακές σχέσεις, εκδόσεις Σάκκουλας Αθήνα – Θεσσαλονίκη, 2017, σελ. 694 επ.

¹⁶ Ι. Κουκιάδης, ο.π., σελ. 694 επ.

¹⁷ Ι. Κουκιάδης, ο.π., σελ. 694 επ.

τελικά, των συγκρουόμενων συμφερόντων, με βασικό κριτήριο, μεταξύ άλλων, τη συνταγματικά κατοχυρωμένη αρχή της αναλογικότητας (άρθ. 25 παρ. 1 Σ.).

Περαιτέρω, μία από τις ειδικότερες εκφάνσεις της υποχρέωσης πίστης είναι η υποχρέωση εχεμύθειας¹⁸. Η ιδιαίτερης σημασίας υποχρέωση αυτή, όπως γίνεται δεκτή στο εργατικό δίκαιο, διαπλέκεται με την απαγόρευση διενέργειας ανταγωνιστικών πράξεων¹⁹. Πράγματι, η υποχρέωση αυτή επιβάλλει στον μισθωτό να μην γνωστοποιεί σε τρίτους «απόρρητα στοιχεία της επιχείρησης» του εργοδότη του, τα οποία έχουν περιέλθει σε γνώση του με οποιονδήποτε τρόπο λόγω της εργασιακής σχέσης, κάτι το οποίο, σημειωτέο, ακολουθείται σταθερά ως γνώμη και από τη γερμανική θεωρία.

Πιο αναλυτικά σχετικά με τις ανωτέρω διατάξεις επαγόμεθα τα ακόλουθα: Το άρθρο 652 ΑΚ έχει σήμερα, όπως αυτό αντικαταστάθηκε με τη διάταξη του άρθρου 49 του Ν. 4611/2019²⁰, ως εξής: *«Ο εργαζόμενος οφείλει να εκτελέσει με επιμέλεια την εργασία που ανέλαβε. Ο βαθμός της επιμέλειας του εργαζομένου κρίνεται με βάση τη σύμβαση, ενόψει του είδους της ανατεθείσας εργασίας, της μόρφωσης ή των ειδικών γνώσεων που απαιτούνται για την εργασία, καθώς και των ικανοτήτων και των ιδιοτήτων του εργαζομένου που ο εργοδότης γνώριζε ή όφειλε να γνωρίζει. Ο εργαζόμενος ευθύνεται για τη ζημία που προξενείται στον εργοδότη από δόλο. Σε περίπτωση πρόκλησης ζημίας στον εργοδότη από αμέλεια του εργαζομένου κατά την εκτέλεση της εργασίας, το δικαστήριο μπορεί να απαλλάξει τον εργαζόμενο από την ευθύνη, ιδίως σε περίπτωση ελαφριάς αμέλειας, ή να κατανείμει τη ζημία μεταξύ εργοδότη και εργαζομένου, καταλογίζοντας στον εργοδότη τη ζημία που αναλογεί στον επιχειρηματικό του κίνδυνο ή που παρίσταται δυσανάλογη σε σχέση με την ωφέλεια του εργαζομένου από τη σύμβαση»*.

¹⁸ Ι. Κουκιάδης, ο.π., σελ. 696-697 ο οποίος δηλώνει μεν ότι «το θέμα [αυτό] δεν αφορά μόνο την υποχρέωση από το νόμο να μην αποκαλύπτει ο μισθωτός τα απόρρητα της επιχείρησης ή ακόμη άλλα στοιχεία που κατά τους συναλλακτικούς κανόνες θα ωφελήσουν τους ανταγωνιστές του εργοδότη», αλλά τελικά δεν εξειδικεύει περισσότερο, περιοριζόμενος στο να σημειώσει ότι «το θέμα ανακτά την οξύτητά του όταν πρόκειται για παραβατικές συμπεριφορές του εργοδότη», μεταξύ των οποίων και όσες συνδέονται με την εφαρμογή της εργατικής νομοθεσίας και των όρων της σύμβασης εργασίας, αλλά γενικά κάθε παραβατική (δηλαδή παραβιάζουσα τον Νόμο) συμπεριφορά το εργοδότη.

¹⁹ Δ. Ζερδελής, ο.π., σελ. 619 επ.

²⁰ ΦΕΚΑ' 73.

Η αιτιολογική έκθεση του Ν. 4611/2019 εξηγεί τους λόγους (τη ratio) της τροποποίησης των διατάξεων του άρθρου 652 ΑΚ και αναπτύσσει τις κατευθύνσεις που ο Νομοθέτης ακολούθησε, διακηρύσσοντας ότι προέβη σε μια «τελολογική συστολή» των διατάξεων του άρθρου 652 ΑΚ. Πρώτον, η ίδια η αιτιολογική έκθεση του Ν.4611/2019 αναφέρεται, μεταξύ άλλων, σε κινδύνους τους οποίους ο εργαζόμενος «δεν μπορεί να επηρεάσει ή να αποφύγει». Στην περίπτωση του χειρισμού των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα από τον εργαζόμενο, όμως, νομίζω ότι δεν ισχύει αυτό πάντοτε απόλυτα, ένας κίνδυνος που συνδέεται με την εκ μέρους του εργαζομένου όχι επιμελή επεξεργασία δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα δύσκολα μπορεί να χαρακτηριστεί ως «αναπόφευκτος» για τον εργαζόμενο, ειδικά όταν πρόκειται για εργαζομένους σε διοικητικές ή και οικονομικές υπηρεσίες/τμήματα του εργοδότη και, μάλιστα, όταν ο εργοδότης είναι μία μεγάλη επιχείρηση. Βέβαια, από την άλλη πρέπει να συνεκτιμηθεί και, πάντως, δεν πρέπει να παραγνωρίζεται, ότι πράγματι ο εργοδότης έχει «την εξουσία οργάνωσης και διεύθυνσης της παραγωγικής διαδικασίας», όπως επισημαίνει και η αιτιολογική έκθεση του Ν.4611/2019, και για τον λόγο αυτό μπορεί «να δημιουργεί, να διατηρεί ή να μεταβάλλει κινδύνους πρόκλησης ζημιών και είναι σε θέση να τους αντιμετωπίσει με διάφορα μέσα». Αυτό είναι ιδιαίτερα σημαντικό για το δίκαιο προστασίας των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα, δεδομένου ότι μία από τις βασικές επιταγές του ΓΚΠΔ είναι η προστασία των δεδομένων από τον σχεδιασμό και εξ ορισμού (άρθρου 25 ΓΚΠΔ). Δεύτερον, η αιτιολογική έκθεση του Ν. 4611/2019, κατά τη γνώμη μου, διαπνέεται (ορθά) από μία αντίληψη προστασίας των εργαζομένων, όταν αυτοί λόγω όχι κάθε αμέλειας, αλλά ιδίως «από μία όλως ελαφριά» (ή κατ' άλλη διατύπωση της αιτιολογικής έκθεσης: «ελαφρά ή πολύ ελαφρά») αμέλεια θα μπορούσαν να προκαλέσουν ζημία στον εργοδότη, λαμβανομένης υπόψη της τεχνολογικής εξέλιξης.

Ούτε αυτό ισχύει, ωστόσο, πάντοτε στην περίπτωση της επεξεργασίας των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα, ιδίως όταν ένας εργοδότης έχει θεσπίσει κατάλληλες διαδικασίες και πολιτικές και έχει ενημερώσει προσηκόντως τον εργαζόμενο γι' αυτές τις πολιτικές, οι οποίες συνδέονται με την εκ μέρους του εργαζομένου και για λογαριασμό του εργοδότη επεξεργασία δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα.

2.2. Το επιχειρηματικό απόρρητο

Γενικά, η προστασία της πρωτότυπης γνώσης, όπως αυτή παράγεται μέσα από τη δημιουργική προσπάθεια και εργασία, στα πλαίσια της επιχειρηματικής δραστηριότητας, είναι βασική προτεραιότητα για τις επιχειρήσεις, που αποσκοπούν και επενδύουν στην πρόοδο και στην επιστημονική έρευνα. Σήμερα οι πληροφορίες αντιπροσωπεύουν ένα από τα πολυτιμότερα οικονομικά αγαθά για τις επιχειρήσεις, οι οποίες βασίζονται στην εμπιστευτικότητα των δεδομένων τους ως βασικών στοιχείων, ζωτικής σημασίας για τη βιομηχανική τους πρόοδο και την ανάπτυξη καινοτόμου δράσης. Ανάλογα με το επιχειρηματικό μοντέλο του κατόχου υπάρχουν περιπτώσεις, όπου ο εμπιστευτικός χαρακτήρας μιας πληροφορίας μπορεί να είναι η απαραίτητη βάση, πάνω στην οποία μπορεί να καλλιεργηθεί, για να προχωρήσει η μετέπειτα αξιοποίησή της. Εξάλλου, κάθε δικαίωμα πνευματικής ιδιοκτησίας αρχίζει με ένα απόρρητο²¹.

Στον χώρο του ιδιωτικού δικαίου, εκτός από τη γενική κατηγορία απορρήτων που περιλαμβάνει πληροφορίες αναφερόμενες στην ιδιωτική σφαίρα κάθε προσώπου και αναγόμενες στην προστασία της αξίας του ανθρώπου, σημαντική θέση καταλαμβάνει και η κατηγορία εκείνων των απορρήτων τα οποία συνδέονται με την άσκηση επιχειρηματικής δραστηριότητας και φέρουν ορισμένη οικονομική αξία για τον φορέα τους²². Σε αυτήν την κατηγορία εντάσσονται τα επιχειρηματικά απόρρητα. Στην έννοια, λοιπόν, του επιχειρηματικού απορρήτου περιλαμβάνεται κάθε πληροφοριακό δεδομένο, γνωστό ή δυνάμενο να καταστεί γνωστό μόνον σε στενά καθορισμένο κύκλο προσώπων, το οποίο σχετίζεται με τη λειτουργία ορισμένης επιχείρησης – και, μάλιστα, καθ' όλο το πεδίο των επιχειρηματικών δραστηριοτήτων της – και του οποίου η οικονομική αξία συναρτάται άμεσα και προς τη μυστικότητα που το περιβάλλει (δικαιολογημένο συμφέρον της επιχείρησης προς τήρηση της μυστικότητας)²³. Ο μυστικός χαρακτήρας τέτοιων πληροφοριών αποτελεί στοιχείο απαραίτητο για την αξιοποίησή τους από την οικεία επιχείρηση, κατά τη βούληση του φορέα, προκειμένου αυτή να αποκτήσει ανταγωνιστικό πλεονέκτημα στην αγορά σε σχέση με τις υπόλοιπες επιχειρήσεις που δραστηριοποιούνται (ή που πρόκειται να δραστηριοποιηθούν) στους ίδιους ή συναφείς τομείς.²⁴ Στην ιδιαίτερη αυτή σημασία της διατήρησης της μυστικότητας των εν λόγω πληροφοριών για

²¹ Μ.- Θ. Μαρίνος, Το Σχέδιο Οδηγίας για την προστασία της επιχειρήσεως από την αθέμιτη απόκτηση, χρήση και αποκάλυψη εμπορικών απορρήτων – Σημείο τομής μεταξύ του δικαίου αθέμιτου ανταγωνισμού, διανοητικής ιδιοκτησίας, δικαίου των συμβάσεων και εργατικού δικαίου, ΕΕμπΔ 2015, σ. 3 και τις εκεί παραπομπές

²² Α. Παπαδοπούλου, Το επιχειρηματικό απόρρητο, εκδόσεις Σάκκουλα, Αθήνα – Θεσσαλονίκη, 2007, σελ. 20 επ.

²³ Ν. Ρόκα, Αθέμιτος Ανταγωνισμός, Αθήνα, 1975, σελ. 168. Ομοίως, βλ. και Α. Παπαδοπούλου, Το επιχειρηματικό απόρρητο, ο.π., σελ. 28-29.

²⁴ Α. Παπαδοπούλου, ο.π., σελ. 28-29.

τα τρέχοντα ή τα μελλοντικά συμφέροντα της επιχείρησης και στη σύνδεσή τους προς ορισμένο δικαιολογημένο οικονομικό συμφέρον έγκειται και η ανάγκη προστασίας του απόρρητου χαρακτήρα τους. Αντίστοιχα, εκπίπτουν του κύκλου των επιχειρηματικών απορρήτων οι πληροφορίες εκείνες για τη διατήρηση της μυστικότητας των οποίων δεν αναγνωρίζεται άξιο προστασίας έννομο συμφέρον.

Υπό τον γενικό όρο «επιχειρηματικό απόρρητο» κατηγοριοποιούνται σύμφωνα με τη θεωρία²⁵ σε τέσσερις (4) επιμέρους και ειδικότερες ομάδες απορρήτων: α) το εμπορικό απόρρητο²⁶, β) η εμπιστευτική πληροφόρηση²⁷, γ) το βιομηχανικό απόρρητο²⁸ και δ) η απόρρητη τεχνογνωσία,²⁹ οι οποίες κατά το εννοιολογικό τους περιεχόμενο αλληλοεπικαλύπτονται μερικώς και, πάντως, αντιμετωπίζονται με ενιαίο τρόπο από το δίκαιο. Υπενθυμίζουμε ότι, μέχρι την

²⁵ Α. Παπαδοπούλου, ο.π., σελ. 31-61.

²⁶ Το εμπορικό απόρρητο περιλαμβάνει κάθε σημαντική εμπορική πληροφορία, η οποία δεν είναι γνωστή (ούτε δύναται να καταστεί ευχερώς γνωστή), παρά μόνον σε έναν στενά καθορισμένο κύκλο, και έχει πραγματική ή δυνητική αξία για τον κάτοχό της, επειδή προσδίδει στην επιχείρηση ανταγωνιστικό πλεονέκτημα. Στο εμπορικό απόρρητο εντάσσονται, λ.χ., κατάλογοι με προϊόντα που είναι πρώτα σε πωλήσεις ή έγγραφα που αποδεικνύουν τον δανεισμό της εταιρείας με δυσμενείς όρους, μελλοντικά σχέδια έρευνας, και ανάπτυξης και επέκτασης των εργασιών ή των δραστηριοτήτων της επιχείρησης, γεγονότα ή αποφάσεις ή συμφωνίες που επηρεάζουν τη ρευστότητα της επιχείρησης, πηγές προμηθειών, κ.λπ.

²⁷ Η εμπιστευτική πληροφόρηση συναρτάται προς πληροφοριακό υλικό (συνήθως ήσσονος σημασίας) με απλό λειτουργικό ή οργανωτικό χαρακτήρα, το οποίο γνωστοποιείται μόνον στους εργαζομένους επιχείρησης, για τη διευκόλυνση της παροχής εργασίας. Στην κατηγορία αυτή εντάσσονται, λ.χ., οι καταστάσεις πελατών μιας επιχείρησης και οι καταστάσεις προμηθευτών. Η οικονομική αξία που ενσωματώνεται στον μυστικό χαρακτήρα των δεδομένων αυτής της κατηγορίας συναρτάται προς τον βαθμό της εκπλήρωσης κάθε επιχειρηματικής δραστηριότητας διά αυτών των δεδομένων. Όσο πιο αναγκαία είναι η χρήση τους για την εκπλήρωση αυτή, τόσο μεγαλύτερη η οικονομική τους αξία.

²⁸ Το βιομηχανικό περιλαμβάνει πληροφορίες τεχνικής φύσης, οι οποίες δημιουργήθηκαν από μία επιχείρηση (ή αποκτήθηκαν νόμιμα από αυτή) και στις οποίες αναγνωρίζεται ευχερώς αντιληπτή απόκλιση σε σχέση με όσες αντίστοιχες πληροφορίες θεωρούνται ήδη γνωστές στον οικείο επαγγελματικό κύκλο (πολλώ δε μάλλον στην εν λόγω κατηγορία εντάσσεται κάθε πληροφορία που αποτελεί καινοτομία ή διαθέτει τις προϋποθέσεις για την κτήση διπλώματος ευρεσιτεχνίας ή διαθέτει τέτοιο δίπλωμα). Στην έννοια του βιομηχανικού απόρρητου περιλαμβάνονται, λ.χ., η μυστική συνταγή ενός προϊόντος ή η συνταγή για ένα φαρμακευτικό ή χημικό ή καλλυντικό κατασκεύασμα, οι μέθοδοι και διαδικασία παραγωγής προϊόντων, κ.λπ. Οι πληροφορίες αυτής της κατηγορίας ενσωματώνουν, κατά το μέτρο της μυστικότητάς τους, προφανές και δικαιολογημένο οικονομικό συμφέρον της επιχείρησης.

²⁹ Η έννοια της απόρρητης τεχνογνωσίας προσδιορίζει το σύνολο των γνώσεων και της πείρας (λ.χ., τεχνικές γνώσεις, δεξιότητες, οδηγίες εκτέλεσης, εμπειρικά συμπεράσματα), το οποίο έχει αποκτηθεί, είτε σε επίπεδο βιομηχανικής παραγωγής, είτε σε επίπεδο εμπορικής εκμετάλλευσης, μέσω της πρακτικής της εργασίας, και συμβάλλει αποφασιστικά στην ανταγωνιστικότητα της επιχείρησης που το χρησιμοποιεί, στο βαθμό που είναι άμεσα αξιοποιήσιμο στη χρήση και προσφέρει οικονομία στη λειτουργία της επιχείρησης και στα μέσα και τον χρόνο παραγωγής. Στην κατηγορία αυτή, η οποία αποδίδεται στην αγγλική γλώσσα με τον όρο «know how», εντάσσονται ζητήματα οικονομικής συμπεριφοράς, στρατηγικές της αγοράς, κ.λπ.

νήφιση του Ν 460/2019, δεν υπήρχε νομοθετικός ορισμός σχετικά με την έννοια του επιχειρηματικού απορρήτου³⁰, με αποτέλεσμα η έως τότε νομική έννοια του να έχει διαμορφωθεί κυρίως από τη θεωρία, αλλά και τη νομολογία^{31 32}.

Τα επιχειρηματικά απόρρητα εντάσσονται στα άυλα αγαθά, τα οποία δεν ανάγονται σε αυτοτελές αντικείμενο αποκλειστικού/εξουσιαστικού δικαιώματος³³ από την ελληνική έννομη τάξη (ενώ, αντίθετα, αναγνωρίζονται ως τέτοια από το δίκαιο της Ευρωπαϊκής Ένωσης και το διεθνές δίκαιο). Επειδή όμως αναγνωρίζονται επ' αυτών έννομα συμφέροντα και, ειδικότερα, αναγνωρίζεται η οικονομική αξία που γεννά ο απόρρητος χαρακτήρας τους, το ελληνικό δίκαιο θεσπίζει προς προστασία τους ειδική αδικοπρακτική ευθύνη για ενέργειες αντίθετες προς ειδικούς απαγορευτικούς κανόνες, αντίθετες προς την αρχή της καλής πίστης ή αντίθετες προς θεμιτές εμπορικές πρακτικές που έχουν ως αποτέλεσμα τη γνωστοποίησή τους παρά τη θέληση του φορέα της οικείας επιχείρησης. Με άλλα λόγια, το δίκαιο, προκειμένου να ρυθμίσει την πρόσβαση τρίτων σε επιχειρηματικά απόρρητα, συνδέει την προσβολή τους με τον αθέμιτο ή παράνομο τρόπο απόκτησης των πληροφοριών που περιλαμβάνουν, δεδομένου ότι τα ανάγει σε αγαθά για τα οποία ο κάτοχός τους – μολονότι, κατά κανόνα, δεν διαθέτει ειδικό δικαίωμα πνευματικής ιδιοκτησίας επ' αυτών, εν τούτοις – έχει έννομο συμφέρον διατήρησης του απορρήτου χαρακτήρα τους.

Η κατ' αυτόν τον τρόπο έμμεση ή post factum προστασία³⁴ του επιχειρηματικού απορρήτου ανάγεται στην προστασία της αξίας του ανθρώπου και της ελεύθερης ανάπτυξης της

³⁰ Παρά τη γενική αναφορά στην έννοια του επιχειρηματικού, του εμπορικού και του βιομηχανικού απορρήτου σε νομοθετικές διατάξεις (βλ., ενδεικτικά, άρθρο 16 παρ. 2 του ν. 4072/2012, άρθρο 104 παρ. 2 του ν. 4013/2011, άρθρο 17 παρ. 4 του ν. 4170/2013, άρθρο 298 παρ. 2 του ν. 4072/2012), ορισμός δεν απαντά σε κανένα νομοθέτημα. Μόνον στο άρθρο 21 παρ. 1 στοιχ. ε' του ν. 1733/1987 έγινε προσπάθεια μίας τουλάχιστον ενδεικτικής απαρίθμησης κατηγοριών πληροφοριών που εντάσσονται στην έννοια του βιομηχανικού απορρήτου: «*Η ανακοίνωση βιομηχανικών απορρήτων με σχέδια, διαγράμματα, υποδείγματα, πρότυπα, οδηγίες, αναλογίες, συνθήκες, διαδικασίες, προδιαγραφές και τρόπους παραγωγής προϊόντων που αναφέρονται στην παραγωγική εκμετάλλευση. Τέτοια βιομηχανικά απόρρητα αποτελούν κυρίως τεχνικές πληροφορίες, στοιχεία ή γνώσεις που αφορούν με μεθόδους, εμπειρίες ή δεξιότητες, που έχουν πρακτική εφαρμογή ιδιαίτερα στην παραγωγή αγαθών και παροχή υπηρεσιών, εφ' όσον δεν έχουν γίνει ευρύτερα γνωστά*».

³¹ Α. Παπαδοπούλου, ο.π., σελ. 28 επ.

³² Αξιοσημείωτο είναι ότι στο νέο γερμανικό Νόμο για την προστασία των επιχειρηματικών απορρήτων (GeschGehG § 2) ο οποίος ενσωμάτωσε την Οδηγία 2016/943 και κατάργησε τον προϊσχύσαντα (Unlauterer Wettbewerb Gesetz – UWG §16 – 19 περί αθέμιτου ανταγωνισμού) η διάκριση μεταξύ «επιχειρηματικών» και «βιομηχανικών» απορρήτων κρίθηκε άνευ πρακτικής σημασίας και καταργήθηκε.

³³ Α. Παπαδοπούλου, ο.π., σελ. 107 επ.

³⁴ Α. Παπαδοπούλου, ο.π., σελ. 106-107 επ.

προσωπικότητας και, ιδίως, στην προστασία του δικαιώματος της οικονομικής ελευθερίας και του δικαιώματος της ιδιοκτησίας.

2.3. Η παρεχόμενη προστασία προ του Ν. 4605/2019

Πριν από τη θέσπιση του Ν. 4605/2019, τα εμπορικά απόρρητα προστατεύονταν από το Ν.146/14 περί αθέμιτου ανταγωνισμού. Από την άλλη μεριά, οι νέες ρυθμίσεις του Ν. 4605/2019, όπως ήδη αναφέραμε στην εισαγωγή, δεν αντικαθιστούν την υπό του Ν.146/14 προστασία, αλλά λειτουργούν παράλληλα και συμπληρωματικά αυτής. Καθώς η προστασία του Ν. 4605/2019 είναι ειδικότερη εκείνης που παρέχεται από το Ν.146/14, σε περίπτωση συρροής των διατάξεων των δύο νομοθεσιών θα υπερισχύσει ο Ν. 4605/2019 ως *lex specialis*.

Το άρθρο 1 του Ν.146/1914 εισάγει ένα ειδικό αδίκημα το οποίο συνίσταται στο δικαίωμα μιας εμπορικής επιχείρησης να απαιτήσει αποζημίωση, και άρση και παράλειψη μιας πράξης η οποία γίνεται με σκοπό ανταγωνισμού και αντίκειται στα χρηστά ήθη. Όπως πρόσφατα έχει νομολογήσει η Ολομέλεια του Αρείου Πάγου³⁵ «η έννοια των χρηστών ηθών δεν μπορεί στο δίκαιο του αθέμιτου ανταγωνισμού να απηχεί αντιλήψεις κοινωνικής μόνον ηθικής, αλλά οφείλει να διαμορφώνεται με βάση κυρίως τις οικονομικές και λοιπές συνθήκες της συγκεκριμένης αγοράς στο πλαίσιο στάθμισης των αντίθετων συμφερόντων που καλείται ο νόμος να προστατεύσει από αθέμιτες ανταγωνιστικές συμπεριφορές, διασφαλίζοντας έτσι αποτελεσματικά και την εγγυημένη από το άρθρο. 5 § 1 του Συντάγματος οικονομική ελευθερία³⁶. Αντικείμενο δηλαδή προστασίας δεν είναι μόνον το συμφέρον των ανταγωνιστών στην ατομική διάστασή του, αλλά και το συμφέρον των καταναλωτών και κατ' επέκταση η λειτουργία της ίδιας της αγοράς. Ο σκοπός ανταγωνισμού προϋποθέτει κατά την πάγια νομολογία σχέση ανταγωνισμού μεταξύ του ωφελομένου από τον ανταγωνισμό και τρίτων αλλά δεν προϋποθέτει και πρόθεση πρόκλησης βλάβης σε ανταγωνιστή³⁷. Οι ποινικές διατάξεις των άρθρων 16 και 17 του Ν. 146/1914 περί αθέμιτου ανταγωνισμού διαφοροποιούνται εν μέρει από τα ανωτέρω³⁸.

³⁵ ΟΛΑΠ 1/2017, ΤΝΠ ΝΟΜΟΣ. Βλ. επίσης την ΑΠ 991/2014.

³⁶ Λιακόπουλος, Η οικονομική ελευθερία αντικείμενο προστασίας στο δίκαιο του ανταγωνισμού, Εκδόσεις Σάκκουλα, Αθήνα – Θεσσαλονίκη, 1981, σελ. 328 επ. Ομοίως, βλ. και Λ. Κοτσίρη, Δίκαιο του Ανταγωνισμού, Εκδόσεις Σάκκουλα, Αθήνα – Θεσσαλονίκη, 8^η έκδοση, σελ. 99 επ.

³⁷ ΑΠ 1/2017, ΑΠ 991/2014, ΤΝΠ ΝΟΜΟΣ. ΕφΑΘ 2756/2018, ΔΕΕ 2019, σελ. 80.

³⁸ Σημειωτέον ότι στα άρθρα 16 και 17 του Ν. 146/1914 ρυθμίζονται ειδικότερα οι εξής αξιόποινες πράξεις: α) Παραβίαση απορρήτου από μέλος του προσωπικού της κατά τη διάρκεια της

Η ποινική διάταξη του άρθρου 16 § 1 καταλαμβάνει διαζευκτικά τόσο την ύπαρξη σκοπού ανταγωνισμού από πλευράς του εργαζόμενου όσο και την πράξη του εργαζόμενου που γίνεται με σκοπό ο εργαζόμενος να προκαλέσει βλάβη στον εργοδότη χωρίς να υπάρχει σκοπός ανταγωνισμού.³⁹ Ο εργαζόμενος σε μια επιχείρηση δεν βρίσκεται κατά κανόνα και με βάση την υποχρέωση πίστωσης δεν μπορεί να βρίσκεται σε σχέση ανταγωνισμού με τον εργοδότη του, ούτε η ανακοίνωση από τον εργαζόμενο ενός απορρήτου της εργοδοτικής επιχείρησης συνιστά άνευ ετέρου πράξη που γίνεται επί σκοπώ ανταγωνισμού του εργοδότη από τον εργαζόμενο, ιδίως αν δεν υπάρχει σχέση ανταγωνισμού. Συνεπώς, το άρθρο 16 § 1 κατ' ουσίαν ποινικοποιεί την παράβαση υποχρέωσης εχεμύθειας, που διέπει τον κάθε εργαζόμενο έναντι του εργοδότη του⁴⁰. Δεν θα υπάρχει σκοπός ανταγωνισμού μεταξύ του εργαζόμενου και του εργοδότη αν απλά ο εργαζόμενος κοινοποιήσει σε άλλη, ανταγωνιστική επιχείρηση απόρρητα του εργοδότη του. Θα υπάρχει σκοπός και σχέση ανταγωνισμού μόνο αν ο εργαζόμενος ταυτόχρονα με την παρεχόμενη εργασία του στον εργοδότη έχει και επιχειρηματική ανταγωνιστική δραστηριότητα και άρα σχέση ανταγωνισμού με τον εργοδότη, κάτι το οποίο το 1914 που εισήχθη η διάταξη ίσως δεν ήταν αναγκαστικά αντίθετο με την υποχρέωση πίστης του εργαζόμενου προς τον εργοδότη. Σημαίνει όμως αυτό, για τα τώρα ισχύοντα, ότι εργαζόμενος ο οποίος ταυτόχρονα κατά παράβαση της συμβατικής υποχρέωσης πίστης ασκεί ανταγωνιστικές δραστηριότητες και ανακοινώνει απόρρητο του εργοδότη συντελεί και το ποινικό αδίκημα του άρθρου 16 § 1.⁴¹

Στην περίπτωση που δεν υπάρχει σκοπός ανταγωνισμού από τον εργαζόμενο, δεν θα μπορούσε να εφαρμοσθεί το άρθρο 1 του Ν.146/1914⁴², θα μπορούσε όμως να εφαρμοσθεί το

απασχόλησής του (άρθρο 16 §1), β) αθέμιτη χρησιμοποίηση ή παραβίαση τέτοιου απορρήτου από τρίτο (άρθρο 16 §2) και γ) χρησιμοποίηση ή ανακοίνωση σε τρίτους σχεδίων ή τεχνικών στοιχείων που του εμπιστεύτηκαν στις συναλλαγές (άρθρο 17).

³⁹ Ειδικότερα, σύμφωνα με το άρθρο 16 § 1: Τιμωρείται με φυλάκιση (μέχρι 6 μηνών) και/ή χρηματική ποινή υπάλληλος, εργάτης ή μαθητευόμενος εμπορικής ή βιομηχανικής επιχείρησης που ανακοινώνει σε τρίτους χωρίς να έχει προς αυτό δικαίωμα, κατά το χρονικό διάστημα της υπηρεσίας του απόρρητα της επιχείρησης που του εμπιστεύτηκαν ως εκ της υπηρεσίας του ή που περιήλθαν σε γνώση του κατ' άλλο τρόπο, με την πρόθεση ανταγωνισμού ή της βλάβης της επιχείρησης.

⁴⁰ Βλ. σχετικά την ΕφΑθ 1051/2004, ΝΟΜΟΣ.

⁴¹ ΟΛΑΠ 1/2017, ΤΝΠ ΝΟΜΟΣ. ΕφΠειρ 137/2016, ΔΕΕ 2016, σελ. 758.

⁴² Στο άρθρο 1 του Ν. 146/14 εμπίπτουν όλες οι περιπτώσεις στις οποίες δεν συντρέχει ένα ή περισσότερα στοιχεία της αντικειμενικής ή υποκειμενικής υπόστασης των διατάξεων των άρθρων 16 έως 18 Ν. 146/14, λ.χ., όταν ο εργαζόμενος προέβη σε παράνομη αποκάλυψη του απορρήτου χωρίς όμως να έχει τον δέοντα δόλο, αλλά μόνο σκοπό ανταγωνισμού δεν θα έχουμε εφαρμογή του άρθρου 16 § 1 αλλά της γενικής ρήτρας του άρθρου 1 Ν.146/14.

άρθρο 18 του Ν. 146/1914⁴³ και να αναζητηθεί αποζημίωση ή άρση και παράλειψη της προσβολής με βάση αυτό. Αν υπάρχει όμως σκοπός να προκληθεί βλάβη στον εργοδότη, θα συντελείται το ποινικό αδίκημα του άρθρου 16 § 1 ακόμα και αν δεν υπάρχει σκοπός ανταγωνισμού. Αν δεν υπάρχει δόλος βέβαια δεν θα εφαρμόζεται ούτε το άρθρο 16 § 1 και ο εργαζόμενος ούτε αστική με βάση του άρθρο 18 ούτε ποινική ευθύνη θα έχει. Αυτή θα ήταν η περίπτωση που από αμέλεια ο εργαζόμενος κοινοποίησε «απόρρητα» του εργοδότη ή τρίτος του απέσπασε αυτή την πληροφορία. Η συμπεριφορά του όμως είναι δυνατόν να συνιστά παράβαση της συμβατικής υποχρέωσης πίστης και ταυτόχρονα αδικοπρακτική ευθύνη κατ' άρθρο ΑΚ 914 επ⁴⁴. Αντίθετα αν υπήρχε σκοπός και σχέση ανταγωνισμού μεταξύ εργοδότη και εργαζόμενου, δεν θα ήταν αναγκαίο να αποδεικνύεται και πρόθεση πρόκλησης βλάβης εκ μέρους του εργαζόμενου για να συντρέχει το αστικό αδίκημα τους άρθρου 1 του νόμου. Θα ήταν όμως αναγκαίο, για την εφαρμογή του άρθρου 1, επιπλέον η πράξη του εργαζόμενου με σκοπό ανταγωνισμού να αντίκειται στα χρηστά ήθη, κάτι που θα εκτιμάται κατά περίπτωση μεν, αλλά θα είναι δύσκολο να μην συντρέχει αν αφορά χρήση και κοινοποίηση «απορρήτου». Για αστική προστασία όμως κατά το άρθρο 18 δεν θα απαιτείται αντίθεση στα χρηστά ήθη και θα αρκεί ο σκοπός ανταγωνισμού. Αν δεχθούμε την διεύρυνση της έννοιας του «εργαζόμενου», ώστε να καταλαμβάνει και την σχέση ανεξάρτητων υπηρεσιών ή έργου τότε βέβαια ο σκοπός ανταγωνισμού καταφάσκει πολύ ευκολότερα⁴⁵. Στον χρόνο της υιοθέτησης της διάταξης η επέκταση της πέραν της σύμβασης εξηρημένης εργασίας ίσως να μην ήταν νοητή, καθώς η υποχρέωση πίστωσης που φαίνεται να είναι η βάση της δεν επεκτείνεται και στις συμβάσεις έργου. Σήμερα η κατάσταση διαφέρει. Αυτό όχι μόνο λόγω της συχνά υποκρυπτόμενης στην σύμβαση έργου, σύμβασης εργασίας αλλά και γιατί στις σημερινές συνθήκες πολλές φορές ο αντισυμβαλλόμενος με σύμβαση έργου αποκτά εκτεταμένη πρόσβαση στα απόρρητα μιας επιχείρησης κάτι που προϋποθέτει σχέση εμπιστοσύνης. Από την άλλη πλευρά, η υποχρέωση πίστωσης στην σύμβαση εργασίας είναι αναπόσπαστο μέρος της συμβατικής σχέσης, ενώ στην σύμβαση έργου ή και ανεξαρτήτων υπηρεσιών είναι κάτι για το οποίο είτε τα μέρη πρέπει να μεριμνήσουν συμβατικά ή από την διαμόρφωση της συγκεκριμένης σχέσης να αναδύεται ως παρεπόμενη υποχρέωση σε εφαρμογή του 288 ΑΚ. Σε κάθε περίπτωση όμως, ο συμβαλλόμενος με σύμβαση έργου θα εμπίπτει κατά κανόνα στην § 2 του άρθρου 16 αν χρησιμοποιεί ή ανακοινώνει απόρρητες πληροφορίες, για τις οποίες έχει λάβει γνώση με δικές του πράξεις.

⁴³ Σύμφωνα με το άρθρο 18 του Ν. 146/14, με την ποινή του άρθρου 16 Ν.146/14 ελαττωμένη κατά το ήμισυ τιμωρείται όποιος επιχειρεί με σκοπό ανταγωνισμού να εξωθήσει άλλον σε πράξη που αντίκειται στα άρθρο 16 §1 και 17 Ν.146/14 (απόπειρα ηθικής αυτουργίας).

⁴⁴ ΕφΠειρ 137/2016, ΔΕΕ 2016, σελ. 785 επ.

⁴⁵ Μ. – Θ, Μαρίνος, Αθέμιτος Ανταγωνισμός, Εκδόσεις Σάκκουλα, Αθήνα – Θεσσαλονίκη, γ' έκδοση, σελ. 309.

Είναι επίσης δεδομένο από το γράμμα της διάταξης της § 1 του αρθρ. 16, ότι αφορά όχι μόνο απόρρητες πληροφορίες που ο εργαζόμενος γνωρίζει κατά την εκτέλεση της εργασίας του αλλά και επ' ευκαιρία αυτής («ή άλλως περιελθόντα εις την αντίληψιν του») και απόρρητα, των οποίων λαμβάνει γνώση ο εργαζόμενος «κατά το χρονικό διάστημα της υπηρεσίας του»⁴⁶. Μετά την για οποιοδήποτε λόγο διακοπή της συμβατικής του σχέσης με τον εργοδότη λοιπόν, δεν τίθεται ζήτημα εφαρμογής της διάταξης η οποία εντοπίζει το αξιόποινο για τον εργαζόμενο προφανώς στην σχέση εμπιστοσύνης μεταξύ εργοδότη και εργαζόμενου. Αντίθετα τίθεται θέμα εφαρμογής της διάταξης του άρθρου 17 που επιβάλλει σε οποιονδήποτε και όχι μόνο εργαζόμενο, να μην ανακοινώνει ή χρησιμοποιεί τα εμπιστευθέντα σε αυτόν κατά τις συναλλαγές σχέδια, κανόνες τεχνικής φύσεως κ.λπ. Συνεπώς, ως προς τα στοιχεία αυτά ακόμα και μετά την λήξη της σύμβασης εργασίας υπάρχει υποχρέωση του εργαζόμενου να μην τα ανακοινώνει και να μην τα χρησιμοποιεί και συνεπώς η διάταξη του άρθρου 17 περιορίζει εξαιρετικά και μόνο σε άλλης μορφής απόρρητα τις συνέπειες της εφαρμογής του άρθρου 16 § 1 μόνο στον χρόνο της διάρκειας της σύμβασης εργασίας. Ταυτόχρονα περιορίζει και την ανάγκη καταφυγής στο αστικό αδίκημα του άρθρου 1 αφού το άρθρο 17 σε συνδυασμό με το άρθρο 18 δεν προϋποθέτουν σκοπό ανταγωνισμού και αντίθεση στα χρηστά ήθη και έτσι ο εργαζόμενος δεν χρειάζεται να αποκτή σχέση ανταγωνισμού με τον παλιό του εργοδότη για να υφίσταται το ποινικό ή αστικό αδίκημα. Για πληροφορίες άλλες εκτός των όσων αναφέρονται στο άρθρο 17 που έχουν απόρρητο χαρακτήρα πιθανώς να τίθεται ζήτημα αδικοπρακτικής συμπεριφοράς εκ μέρους του τέως εργαζόμενου, αν τις ανακοινώνει μετά την λήξη της σύμβασης εργασίας του και πληρούνται οι προϋποθέσεις του άρθρου 1 ή του 16 παρ. 2. Τέλος, συμβατικά μπορεί να επιβληθεί επιπλέον υποχρέωση στον εργαζόμενο να διατηρεί το απόρρητο των πληροφοριών⁴⁷. Αυτή η απαγόρευση μπορεί να επεκτείνεται και πέραν των πληροφοριών που είναι πράγματι απόρρητες αλλά θα ήταν καταχρηστικός όρος που θα εμπόδιζε τον εργαζόμενο να κάνει χρήση της εμπειρίας που έχει αποκτήσει εύλογα κατά την εργασία του και σε κάθε περίπτωση αν υπερέβαινε τις απόρρητες πληροφορίες και έμμεσα λειτουργούσε σαν απαγόρευση ανταγωνισμού θα πρέπει να είναι χρονικά περιορισμένη και αμειβόμενη⁴⁸

⁴⁶ ΜΠΘεσ 3122/2014, ΕλλΔνη 2014, σελ. 1056.

⁴⁷ Η ΕφΠειρ 137/2016 ΔΕΕ 2016, σ. 785 δέχεται ότι με βάση το 288 ΑΚ η υποχρέωση πίστης επεκτείνεται και μετά την λήξη της σύμβασης για μισθωτούς που κατείχαν κρίσιμη θέση ευθύνης και σε σχέση με τα ιδιαίτερα σημαντικά απόρρητα. Τούτο όμως δεν συνεπάγεται και επέκταση του πλαισίου εφαρμογής του άρθρου 16 § 1

⁴⁸ ΜΠΘεσ 3122/2014, ΕλλΔνη 2014, σελ. 1056

Με την δεύτερη παράγραφο του άρθρου 16 η ποινική απαξία καταλαμβάνει και τον ανταγωνιστή, τον έχοντα σχέση ανταγωνισμού και ενεργούντα με σκοπό ανταγωνισμού, άρα όχι κατά κανόνα τον εργαζόμενο, ο οποίος χρησιμοποιεί ο ίδιος ή περαιτέρω κοινοποιεί τα απόρρητα και μάλιστα όχι μόνο αυτά τα οποία απέκτησε από τον εργαζόμενο, αλλά και αυτά που απέκτησε μόνος («δι' αυτού πράξεως») με πράξη που αντίκειται στα χρηστά ήθη ή στον νόμο. Η πράξη αυτή φαίνεται να καλύπτεται από το αστικό αδίκημα του άρθρου 1 του Ν.146/1914 που αφορά χρήση ή ανακοίνωση απορρήτου με σκοπό ανταγωνισμού το οποίο απόρρητο γνωρίζει είτε από ανακοίνωση εργαζομένου κατά την διάρκεια της σύμβασης εργασίας ή απέκτησε με τρόπο που αντίκειται στο νόμο ή στα χρηστά ήθη.⁴⁹ Καθώς η ποινική διάταξη δεν μπορεί να ερμηνευθεί διασταλτικά, δεν φαίνεται να καλύπτει την περίπτωση όπου ο ανταγωνιστής αν και δεν απέκτησε γνώση του απορρήτου από εργαζόμενο ή με άλλη δική του πράξη που αντίκειται στα χρηστά ήθη, προβαίνει παρά ταύτα σε χρήση απορρήτου ανταγωνιστή του. Αν κάποιος γνωστοποίησε σε ανταγωνιστή στοιχείο απόρρητο άλλης επιχείρησης χωρίς ανάμειξη του ανταγωνιστή στην απόκτηση του απορρήτου, τότε μπορεί από αμέλεια να μην γνωρίζει ότι είναι απόρρητο ή ακόμα και αν γνωρίζει δεν το αποκτά από εργαζόμενο που ενεργεί με σκοπό ανταγωνισμού ή προς βλάβη του φορέα του απορρήτου και η απόκτηση του δεν αντίκειται υποχρεωτικά στα χρηστά ήθη ή σε διάταξη νόμου. Το ποινικό αδίκημα δεν είναι η χρήση ή ανακοίνωση απορρήτου από ανταγωνιστή με σκοπό ανταγωνισμού και σε αντίθεση με τα χρηστά ήθη. Αυτό μπορεί να είναι αστικό αδίκημα κατά το άρθρο 1. Το ποινικό αδίκημα του άρθρου 16 § 2 προϋποθέτει την χρήση ή ανακοίνωση απορρήτου που γίνεται με σκοπό ανταγωνισμού αλλά ο ανταγωνιστής είτε έχει μάθει το απόρρητο από εργαζόμενο ή έχει ο ίδιος μάθει με τρόπο που αντίκειται στα χρηστά ήθη ή στον νόμο. Βέβαια, η αντίθεση στον νόμο δεν συνιστά πάντα και πράξη ανταγωνισμού που εμπίπτει στο άρθρο 1 του Ν. 146/1914, απλώς η απόκτηση απορρήτου με πράξη που αντίκειται σε διάταξη νόμου είναι κατά κανόνα αντίθετη με τα χρηστά ήθη. Δεν πρόκειται απλά για παράβαση νόμου που αντίκειται ή μη στα χρηστά ήθη, αλλά για απόκτηση απορρήτου μέσω της παράβασης νόμου. Η διάταξη συνεπώς δεν καλύπτει την χρήση πληροφορίας η οποία είναι απόρρητη την οποία έχει μάθει ανταγωνιστής χωρίς να προέρχεται ή να γνωρίζει ότι προέρχεται από εργαζόμενο κάποιου άλλου ανταγωνιστή και χωρίς να αποκτήθηκε αυτή με τρόπο που να αντίκειται στα χρηστά ήθη ή σε διάταξη νόμου. Από αυτό προκύπτει ότι ο προστατευτικός σκοπός του νόμου στην περίπτωση του άρθρου 16 § 2 δεν είναι το απόρρητο και η απαγόρευση χρήσης αυτού, αλλά η απόκτηση του απορρήτου με συγκεκριμένο τρόπο, ο οποίος τρόπος απόκτησης του απορρήτου είναι ο αποδοκιμαζόμενος από το δίκαιο είτε γιατί έγινε από εργαζόμενο με σκοπό ανταγωνισμού κατά του εργοδότη ή με σκοπό να βλάψει τον εργοδότη ή επειδή αποκτήθηκε με τρόπο που αντίκειται στα χρηστά ήθη ή τον νόμο⁵⁰. Πιο χαρακτηριστική

⁴⁹ ΕφΘες 3348/2000, Αρμ 2001, σελ. 821.

⁵⁰ ΕφΘες 3348/2000, Αρμ. 2001, σελ. 821 επ.

περίπτωση της διαφοράς από το αστικό αδίκημα του άρθρου 1, είναι η περίπτωση που ο ανταγωνιστής αποκτά το απόρρητο στο πλαίσιο εκτέλεσης σύμβασης με την ίδια την επιχείρηση φορέα του απορρήτου, άρα όχι με τρόπο που αντίκειται στα χρηστά ήθη ή σε νόμο και μετά ανακοινώνει αυτό σε τρίτο ή το χρησιμοποιεί ο ίδιος και αλλού με σκοπό ανταγωνισμού, οπότε είναι ιδιαίτερα πιθανό να συντρέχει και η αντίθεση προς τα χρηστά ήθη. Αυτό δεν θα αποτελεί παράβαση του άρθρου 16 § 2 αφού ο ανταγωνιστής δεν θα έχει αποκτήσει από εργαζόμενο του φορέα του απορρήτου με σκοπό ανταγωνισμού ή προς βλάβη του, ούτε με τρόπο αντίθετο στα χρηστά ήθη ή σε διάταξη νόμου και συνεπώς δεν θα υπάρχει και το αστικό αδίκημα του άρθρου 18 μπορεί όμως να εφαρμόζεται το άρθρο 1 ή και να υπάρχει και ευθύνη από συμβατική παράβαση. Αντίθετα, ο νομοθέτης εμποδίζει με το άρθρο 17 όχι μόνο τον ανταγωνιστή αλλά οποιονδήποτε να χρησιμοποιεί ή ανακοινώνει «τα εμπιστευθέντα σε αυτόν» σχέδια ή κανόνες τεχνικής φύσεως. Άρα για αυτές τις πληροφορίες πέραν του άρθρου 1 ο φορέας των πληροφοριών αυτών που τις έχει αποκαλύψει, εφαρμόζεται η διάταξη του άρθρου 17 ανεξάρτητα από το αν η αποκάλυψη γίνεται με σκοπό ανταγωνισμού ή αποτελεί πράξη αντίθετη προς τα χρηστά ήθη, διότι το εν λόγω άρθρο δεν θέτει αυτές τις προϋποθέσεις και κατά συνέπεια εδώ θα υπάρχει και αστική προστασία με το άρθρο 18.

Σε κάθε περίπτωση, αν ο ανταγωνιστής έχει αποκτήσει απόρρητο από εργαζόμενο υπό τις συνθήκες της § 1 του άρθρου 16 ή σε αντίθεση με τα χρηστά ήθη ή κανόνα δικαίου, συνιστά ποινικό αδίκημα η χρήση ή ανακοίνωση του απορρήτου αυτού αν γίνεται με σκοπό ανταγωνισμού, ακόμα και αν η χρήση η ανακοίνωση που γίνεται δεν αντίκειται στα χρηστά ήθη. Αρκεί για το 16 § 2 να γίνει χρήση της πληροφορίας που αποκτάται με αυτόν τον τρόπο, προφανώς γιατί ο τρόπος απόκτησης θα καθιστά και την χρήση αντίθετη με τα χρηστά ήθη. Σε κάθε περίπτωση πάντως, αυτός που απέκτησε απόρρητη πληροφορία από εργαζόμενο που ενεργούσε με σκοπό ανταγωνισμού ή επί βλάβη του εργοδότη του, εμπίπτει στην διάταξη και προβαίνει στο ποινικό αδίκημα ανεξάρτητα από τον χρόνο που χρησιμοποιεί το απόρρητο και ανεξάρτητα από το αν συνεχίζει η συμβατική σχέση του εργαζόμενου με τον εργοδότη. Αρκεί να αποκτήθηκε η απόρρητη πληροφορία ενόσω ο εργαζόμενος εργαζόταν για τον εργοδότη όπως απαιτεί η § 1 του άρθρου 16.

2.4. Η οδηγία 2016/943/ΕΕ και οι διατάξεις του Ν. 4605/2019

Η εν λόγω οδηγία αποσκοπεί στο να διασφαλιστεί ένα ασφαλές και πλήρες νομοθετικό πλαίσιο δια του οποίου θα προσδιορίζεται πότε μια επιχειρηματική πληροφορία δικαιολογείται

να αντιμετωπίζεται ως απόρρητη και να εξασφαλίζεται ο απόρρητος χαρακτήρας τους. Στην κατεύθυνση αυτή η Οδηγία έπρεπε να γεφυρώσει νομικές παραδόσεις που στο συγκεκριμένο αντικείμενο δίσταντο⁵¹. Για να πετύχει αυτό πρώτα από όλα αποσαφηνίζει ότι δεν δικαιολογείται η παροχή προστασίας για την δημοσιοποίηση οποιασδήποτε πληροφορίας σχετικά με μια επιχείρηση. Ο ορισμός του εμπορικού απορρήτου στην § 4 του άρθρου 22Α του ν. 1733/1987 που εισήχθη με το ν. 4605/2019, καθιστά σαφές ότι για τους σκοπούς του νόμου εμπορικά απόρρητα είναι μόνο οι πληροφορίες που σωρευτικά πληρούν τρεις προϋποθέσεις. Από αυτές προκύπτει ότι όχι όλες οι πληροφορίες που δεν είναι γνωστές στους τρίτους είναι άξιες προστασίας ως εμπορικά απόρρητα, αλλά μόνο αυτές που, όπως σωρευτικά αναφέρει ρητώς ο νόμος:

Α) «δεν είναι ευρέως γνωστές» ούτε προσβάσιμες στους ανθρώπους που δεν ασχολούνται συνήθως με αυτό το είδος πληροφοριών. Εδώ καλύπτεται η προϋπόθεση ότι το αντικείμενο του απορρήτου δεν μπορεί να είναι γενικότερα γνωστό αλλά βέβαια δεν παύει να είναι απόρρητο κάτι που ένας περιορισμένος κύκλος προσώπων δικαιολογημένα γνωρίζει. Άρα είναι εύλογο να το γνωρίζουν οι εργαζόμενοι σε μια επιχείρηση που όμως ασχολούνται με το συγκεκριμένο αντικείμενο και όχι όλοι. Αυτό από την άλλη πλευρά, σημαίνει ότι δεν καταλαμβάνεται από την έννοια του απορρήτου η γενική εμπειρία που ο εργαζόμενος αποκτά κατά την εκτέλεση των ανατεθειμένων σε αυτόν καθηκόντων, ιδίως αν δεν αφορούν δραστηριότητα συναφή με την απόρρητη πληροφορία, καθώς και η χρήση πληροφοριών που δεν πληρούν τους όρους του απορρήτου. Είναι επίσης εύλογο να γνωρίζουν οι εξωτερικοί συνεργάτες που πιθανά ασχολούνται με την ανάπτυξη ή διαμόρφωση αυτών των συγκεκριμένων πληροφοριών ή τρίτοι περιοριστικά που με βάση σύμβαση έχουν αποκτήσει πρόσβαση σε αυτό. Δεν μπορεί όμως να θεωρούνται απόρρητες πληροφορίες γνωστές στους συναλλακτικούς κύκλους άμεσα, χωρίς να χρειασθεί να προβούν σε κάποια ιδιαίτερη ενέργεια ή προσπάθεια, προσβάσιμες σε αυτούς. Οι πληροφορίες αυτές μπορεί να έχουν συνολικά απόρρητο χαρακτήρα κατά τα ανωτέρω ή μπορεί το απόρρητο να έγκειται στον τρόπο διάρθρωσης μεταξύ τους, ή συνδυασμού τους ή απόδοσης τους, δηλαδή «διάταξης των συνιστωσών τους»⁵².

⁵¹ Όπως παρατηρείται και στο Προοίμιο της Οδηγίας (σκέψεις 5 και 6) ούτε η TRIPS είχε πετύχει να οδηγήσει σε εναρμόνιση τα επιμέρους εθνικά δίκαια παρά την δεσμευτικότητα της για αυτά. Βλ. Ε. Παλιού, Το νέο νομοθετικό πλαίσιο προστασίας του απορρήτου, ΔΕΕ 2019, σελ. 809 επ.

⁵² Άρθρο 2 § 1 (α) Οδηγίας και 22Α § 4(α).

Τέλος, ακόμα και από αυτές τις πληροφορίες όχι όλες μπορούν να αποτελέσουν αντικείμενο με την έννοια του νόμου αλλά μόνο οι εμπορικές πληροφορίες (π.χ. πελατολόγιο, τιμολογιακή και κοστολογική πολιτική, στρατηγική προβολής προϊόντων ή υπηρεσιών, στοιχεία πολιτικής και διάρθρωσης της εταιρείας), η τεχνογνωσία, όπως ορίζεται στο άρθρο 22 του ν. 1733/1987 και άλλες τεχνικές πληροφορίες και από αυτές πάλι όχι όλες αλλά μόνο αυτές που δημιουργούν έννομο συμφέρον τήρησης της εμπιστευτικότητας τους και θεμιτή προσδοκία εξασφάλισης της⁵³. Εδώ εισάγεται ένα αντικειμενικό κριτήριο για την διάγνωση του αν δικαιολογείται η προστασία. Όχι οτιδήποτε και οποιεσδήποτε πληροφορίες που εμπίπτουν στις ανωτέρω κατηγορίες και τις οποίες υποκειμενικά το «πρόσωπο που έχει αποκτήσει νομίμως τον έλεγχο τους» θεωρεί ότι έχει συμφέρον να διατηρήσει εμπιστευτικές, αλλά μόνο αυτές που αντικειμενικά και όχι κατά την βούληση του φορέα της πληροφορίας δικαιολογούν την πρόθεση του «προσώπου που έχει αποκτήσει νομίμως τον έλεγχο τους» να παραμείνουν εμπιστευτικές και καθιστούν θεμιτή την αναμονή του να προστατεύονται από τον νόμο και για αυτό δικαιολογείται και η αναγωγή τους σε συμφέρον που πρέπει να προστατεύεται από τον νόμο, δηλαδή έννομο συμφέρον.⁵⁴

Β) λόγω αυτού ακριβώς του απόρρητου χαρακτήρα τους έχουν εμπορική αξία, πραγματική ή δυνητική. Η διατήρηση λοιπόν αυτής της πληροφορίας απόρρητης προσδίδει σε αυτή εμπορική αξία. Δεν αρκεί να υπάρχει συνεπώς κάποια πληροφορία ή ακόμα και τεχνογνωσία σημαντική, αλλά πρέπει η διατήρηση της ως εμπιστευτικής να προσδίδει σε αυτή εμπορική αξία άμεσα ή δυνητικά. Ο νόμος δεν προστατεύει κάθε απόρρητη πληροφορία αλλά μόνο αυτές που η διατήρηση τους ως απορρήτων τους προσδίδει εμπορική αξία, δηλαδή το εμπορικό απόρρητο. Πότε θα υπάρχει τέτοια εμπορική αξία στην διατήρηση του εμπιστευτικού χαρακτήρα μίας πληροφορίας; «Τέτοια τεχνογνωσία ή πληροφορίες πρέπει να λογίζονται ως έχουσες εμπορική αξία για παράδειγμα όταν η παράνομη απόκτηση, χρήση ή αποκάλυψή τους ενδέχεται να βλάψει τα συμφέροντα του προσώπου που έχει αποκτήσει νομίμως τον έλεγχό τους εφόσον υπονομεύει το επιστημονικό και τεχνολογικό δυναμικό, επιχειρηματικά ή οικονομικά συμφέροντα, στρατηγικές θέσεις ή την ανταγωνιστική ικανότητα του ανωτέρω προσώπου»⁵⁵. Αν δηλαδή θεμελιώνεται ότι η πληροφορία που δεν είναι ευρέως γνωστή και προσβάσιμη, κοινοποιηθεί και λόγω της κοινοποίησης της ζημιώνεται ο νομίμως ελέγχων την πληροφορία, η διατήρηση αυτής της πληροφορίας μυστικής, έχει εμπορική αξία, και αντικειμενικά έχει

⁵³ Σκέψη 1, 2 και ιδίως 14 Προοιμίου Οδηγίας «Ο ορισμός θα πρέπει, επομένως, να είναι δομημένος κατά τρόπο ώστε να καλύπτει την τεχνογνωσία, τις επιχειρηματικές πληροφορίες και τις τεχνολογικές πληροφορίες, όπου υπάρχει τόσο το έννομο συμφέρον τήρησης της εμπιστευτικότητας όσο και η θεμιτή προσδοκία ότι η εμπιστευτικότητα αυτή θα προστατευθεί».

⁵⁴ Απ. Γεωργιάδης, Γενικές Αρχές Αστικού Δικαίου, Εκδόσεις Σάκκουλα, Αθήνα – Θεσσαλονίκη, 3^η έκδοση, σελ. 226 επ.

⁵⁵ Σκέψη 14 του Προοιμίου της Οδηγίας.

συμφέρον και δικαιολογείται να επιδιώκει να παραμείνει απόρρητη, και για αυτό δικαιολογείται να αναγάγεται από τον νόμο αυτό το συμφέρον, σε έννομο. Το έννομο συμφέρον συνίσταται στην διατήρηση της πληροφορίας απόρρητης γιατί αν κοινοποιηθεί θα ζημιωθεί. Η πρόκληση της ζημίας αν χαθεί το απόρρητο χωρίς την συναίνεση του ελέγχοντος την πληροφορία, συνεπάγεται ζημία και έτσι συνιστά την παράνομη πράξη που δικαιολογεί την αποζημίωση.

Γ) για τις οποίες «αυτός ο οποίος έχει αποκτήσει νόμιμα τον έλεγχο τους» έχει καταβάλλει εύλογες προσπάθειες να τις διατηρήσει απόρρητες. Εδώ το υποκειμενικό στοιχείο τίθεται ως αρνητική προϋπόθεση. Αν αυτός ο οποίος έχει έλεγχο της για αντικειμενικούς λόγους απόρρητης πληροφορίας δεν ενδιαφέρεται και δεν προβαίνει σε ανάλογες ενέργειες, είτε επειδή δεν θέλει είτε επειδή αξιολογεί λάθος μια πληροφορία που έχει εμπορική αξία να παραμείνει εμπιστευτική, τότε δεν είναι εύλογο να του αναγνωρίζεται έννομο συμφέρον στην διατήρηση του εμπιστευτικού χαρακτήρα της. Αυτή είτε έχει ήδη καταστεί ευρύτερα γνωστή ή άμεσα προσβάσιμη, είτε ακόμα δεν έχει συμβεί αυτό αλλά μπορεί ανά πάσα στιγμή να γίνει χωρίς πρόθεση του νόμιμα ελέγχοντος την πληροφορία να το αποτρέψει ή ακόμα και αν έχει πρόθεση χωρίς να έχει προβεί σε οποιαδήποτε ενέργεια να το προστατεύσει. Δεν αρκεί μόνο η βούληση να προστατεύσει μια πληροφορία που δικαιολογείτο αντικειμενικά να είναι απόρρητη αλλά πρέπει και να έχει εξωτερικευθεί η βούληση αυτή με συγκεκριμένες ενέργειες στην κατεύθυνση της διαφύλαξης του απορρήτου. Το ζητούμενο είναι εάν ο ενδιαφερόμενος μερίμνησε για να παραμείνει απόρρητη ή όχι, όσον αφορά το σε ποια έκταση μερίμνησε, ο εύλογος βαθμός κρίνεται πάντα κατά τις περιστάσεις. Αυτό κρίνεται σε σχέση με το είδος της πληροφορίας, τον τρόπο και κόστος της εξασφάλισης της και σε σχέση με την εμπορική αξία της ίδιας. Όσο μικρότερη η εμπορική αξία τόσο λιγότερη προσπάθεια διατήρησης είναι εύλογη, αλλά και τόσο δυσκολότερη η προστασία. Συνεπώς, κατά τις περιστάσεις η προσπάθεια διατήρησης του απορρήτου μπορεί να είναι εύλογη ακόμα και αν είναι λιγότερη από το απολύτως αναγκαίο(π.χ. περιορισμένης πρόσβασης χώρος αντί θησαυροφυλακίου, λιγότερο περίπλοκα μέτρα ασφάλειας πρόσβασης σε ηλεκτρονικό μέσο αποθήκευσης αντί τεχνολογίας αιχμής). Πρέπει να παρατηρήσουμε στο σημείο αυτό ότι δεν έχουμε εδώ περίπτωση συντρέχοντος πταίσματος του ελέγχοντος την πληροφορία. Το συντρέχον πταίσμα προϋποθέτει ότι υπάρχει δικαίωμα ή έννομο συμφέρον που ζημιώνεται αλλά η ζημία προκαλείται τουλάχιστον εν μέρει από τον φορέα του δικαιώματος ή του έχοντος έννομο συμφέρον. Εδώ όμως η λήψη εύλογων μέτρων είναι προϋπόθεση ύπαρξης του εννόμου συμφέροντος. Συνεπώς δεν τίθεται ζήτημα συντρέχοντος πταίσματος αλλά ύπαρξης του εννόμου συμφέροντος. Αν δεν υπάρχει έννομο συμφέρον που προσβάλλεται δεν είναι η ζημία παράνομη.

Όπως καταλήγει συνολικά το Προοίμιο της Οδηγίας στην σκέψη 14 «Ο ορισμός του εμπορικού απορρήτου αποκλείει τις ασήμαντες πληροφορίες, την εμπειρία και τις δεξιότητες που αποκτήθηκαν από τους εργαζομένους εντός του συνήθους πλαισίου της εργασίας τους και τις πληροφορίες οι οποίες είναι εν γένει γνωστές σε πρόσωπα ανήκοντα στους κύκλους που ασχολούνται συνήθως με τέτοιες πληροφορίες ή είναι άμεσα προσβάσιμες από αυτά».

2.5. Η θεμελίωση αδικοπρακτικής ευθύνης σε περίπτωση παραβίασης ρήτρας μη ανταγωνισμού και εχεμύθειας (άρθρα 914, 919 και 920 ΑΚ)

Εξάλλου, πέραν των ανωτέρω, από τη διάταξη του άρθρου **919** ΑΚ, στην οποία ορίζεται ότι: «*Όποιος με πρόθεση ζημίωσε άλλον κατά τρόπο αντίθετο προς τα χρηστά ήθη, έχει υποχρέωση να τον αποζημιώσει*», προκύπτει ότι, κύριο γνώρισμα της προβλεπόμενης από αυτήν αδικοπραξίας, η οποία μπορεί να συνιστά και αδικοπραξία του άρθρου **914** ΑΚ, είναι η προσβολή των χρηστών ηθών από την πράξη του υπαιτίου, που επιχειρείται από πρόθεση, ή και από την παράλειψη αυτού. Η αντίθεση προς τα χρηστά ήθη, ως προς το επιτρεπτό του επιδιωχθέντος σκοπού και των χρησιμοποιηθέντων μέσων, εξετάζεται αντικειμενικά και σύμφωνα με την αντίληψη του υγιούς κατά το δίκαιο σκεπτόμενου μέσου κοινωνικού ανθρώπου.

Όσον αφορά στην πρόθεση δεν απαιτείται το πρόσωπο να ενήργησε τη ζημιόγONO πράξη ή παράλειψη προς τον αποκλειστικό σκοπό της βλάβης τρίτου, αλλά αρκεί και η περί της επελθούσας ζημίας θέληση του, δηλαδή είναι επαρκές ότι τελούσε σε γνώση περί του ότι η εκδηλωθείσα συμπεριφορά του ήταν δυνατόν να προκαλέσει ζημία και παρόλα αυτά δεν απέσχε της πράξεως ή παραλείψεως από την οποία επήλθε η ζημία. Περαιτέρω, κατά το άρθρο **920** ΑΚ, όποιος, γνωρίζοντας ή υπαίτια αγνοώντας, υποστηρίζει ή διαδίδει αναληθείς ειδήσεις που εκθέτουν σε κίνδυνο την πίστη, το επάγγελμα ή το μέλλον άλλου, έχει την υποχρέωση να τον αποζημιώσει. Από τη διάταξη αυτή προκύπτει ότι, προϋποθέσεις για την εφαρμογή της είναι η υποστήριξη ή διάδοση αναληθών ειδήσεων, η γνώση ή υπαίτια άγνοια της αναλήθειας οι διαδιδόμενες ή υποστηριζόμενες αναληθείς ειδήσεις να εκθέτουν αιτιωδώς και πραγματικά σε κίνδυνο το επάγγελμα, ή την πίστη φυσικού ή νομικού προσώπου, δηλαδή την καλή γνώμη και υπόληψη που έχουν οι τρίτοι γι' αυτό σχετικά με την οικονομική και επαγγελματική του κατάσταση, ή το μέλλον του συνιστάμενο στην οικονομική του και επαγγελματική του βελτίωση

και η ύπαρξη περιουσιακής ζημίας αιτιωδώς προκαλούμενης από την έκθεση σε κίνδυνο ενός από τα παραπάνω αγαθά.

Τέλος, από τις συνδυασμένες διατάξεις των άρθρων 57, 59, 299, 914 και 932 ΑΚ, συνάγεται ότι σε περίπτωση προσβολής της προσωπικότητας φυσικού προσώπου ή της φήμης νομικού προσώπου από παράνομη και υπαίτια πράξη του προσβάλλοντος μπορεί να επιδικασθεί χρηματική ικανοποίηση, εάν εξαιτίας της προσβολής αυτής επήλθε οποιαδήποτε προσβολή της προσωπικότητας ή βλάβη της φήμης⁵⁶.

Σύμφωνα, λοιπόν, με την ανωτέρω νομική σκέψη, όταν ο εργαζόμενος μπορεί να επιβαρυνθεί και με αποζημίωση λόγω αδικοπραξίας, σε περίπτωση που με την ανταγωνιστική του πράξη ζημιώσει περιουσιακά τον εργοδότη. Τα βασικά στοιχεία που εξετάζονται είναι: α) σκοπός αθεμίτου ανταγωνισμού, β) ισχυρισμός ή διάδοση βλαπτικών ειδήσεων, γ) οι ειδήσεις πρέπει να αφορούν είτε την εργασία ή επιχείρηση άλλου, είτε το πρόσωπο του ιδιοκτήτη ή διευθυντή αυτής, είτε τα εμπορεύματα ή τις βιομηχανικές εργασίες άλλου, δ) οι ειδήσεις πρέπει να είναι ικανές να βλάψουν τις εργασίες της επιχείρησης ή την εμπορική κίνηση άλλου και ε) οι ειδήσεις να μην δύνανται να αποδειχθούν ως αληθείς, ενώ δεν απαιτείται υπαιτιότητα του προσβάλλοντος για την αποκατάσταση της γενομένης ζημίας στον αδικηθέντα⁵⁷.

⁵⁶ ΟΛΑΠ 2/2008, ΤΝΠ ΝΟΜΟΣ.

⁵⁷ ΟΛΑΠ 2/2008, ΤΝΠ ΝΟΜΟΣ.

3. Οι ρήτρες εχεμύθειας και μη ανταγωνισμού κατά την διάρκεια της σύμβασης εργασίας και μετά τη λήξη αυτής

3.1. Οι ρήτρες εχεμύθειας κατά τη διάρκεια της σύμβασης εργασίας

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 της⁵⁸. Κατά τη διάρκεια ισχύος της σύμβασης εργασίας και της εργασιακής σχέσης που απορρέει από αυτήν, ο εργαζόμενος υποχρεούται να απέχει από οιαδήποτε πράξη ή δραστηριότητα που ανταγωνίζεται την επιχείρηση του εργοδότη του. Αυτή η υποχρέωση μπορεί να έχει συμφωνηθεί είτε ρητά με ειδικό όρο εντός της συμβάσεως είτε να συνάγεται από τη διάταξη του άρθρου 288 ΑΚ, ήτοι από την υποχρέωση καλής πίστης που έχει ο εργαζόμενος απέναντι στον εργοδότη⁵⁹. Προς κατανόηση αυτού, παραθέτουμε ένα παράδειγμα από τη νομολογία⁶⁰.

Σύμφωνα με τα πραγματικά περιστατικά, όπως αυτά εκθέτονται στην υπ' αριθμ. 738/2001 ΕφΛαρ, ο Α είναι δάσκαλος που απασχολείται σε ένα φροντιστήριο μέσης εκπαίδευσης, ιδιοκτησίας του Β, και διδάσκει μαθηματικά. Στην έντυπη σύμβαση εργασίας που υπέγραψε ο Α κατά την πρόσληψή του, όπως και όλοι οι καθηγητές του φροντιστηρίου, υπάρχει όρος, σύμφωνα με τον οποίο ο καθηγητής δεσμεύεται κατά τη διάρκεια της σύμβασης και για διάστημα ενός έτους μετά την για οποιοδήποτε λόγο λύση της: α) να μη διδάξει σε φροντιστήριο ούτε να ιδρύσει φροντιστήριο μόνος του ή σε συνεργασία με άλλους και να μη συνεργαστεί ή συμμετέχει, με οποιονδήποτε τρόπο, σε φροντιστήριο που ήδη λειτουργεί σε απόσταση μικρότερη των 2.000 μέτρων από το φροντιστήριο του Β, β) να μη διδάξει τους μαθητές του φροντιστηρίου του Β στο σπίτι τους ή οπουδήποτε αλλού εκτός του φροντιστηρίου του εργοδότη του, προβλέφθηκε δε για την παράβαση των ανωτέρω υποχρεώσεων ποινική ρήτρα ύψους 20.000 Ευρώ.

⁵⁸ Ρούσση Δ., Τα όρια της συμβατικής ελευθερίας κατά τον έλεγχο των ρητρών μη ανταγωνισμού στις συμβάσεις, εμπορικής διαμεσολάβησης, 2010, σ. 148.

⁵⁹ ΜονΠΑΘ 1867/2005, ΕΕργΔ 2006, 224.

⁶⁰ ΕφΛαρ 738/2001, ΕλλΔνη 2003, σελ. 532

Γενικότερα, ως ανωτέρω εκτέθηκε η υποχρέωση εχεμύθειας και μη ανταγωνισμού κατά τη διάρκεια ισχύος της συμβατικής σχέσης εργασίας απορρέει από την καλή πίστη. Η υποχρέωση εχεμύθειας συμπλέκεται με την υποχρέωση παράληψης ανταγωνιστικών πράξεων και συχνά η παράβαση της δεύτερης θα συνιστά και παράβαση της πρώτης, καθόσον, όποιος επιδίδεται, κατά παράβαση των συμβατικών του υποχρεώσεων, σε ανταγωνιστική δραστηριότητα, είναι αποφασισμένος να παραβιάσει και την υποχρέωση εχεμύθειας που υπέχει, αξιοποιώντας ή αποκαλύπτοντας επιχειρηματικά απόρρητα και επιτείνοντας έτσι τη βλάβη που υφίσταται ο εργοδότης από τις ανταγωνιστικές πράξεις.

Εφόσον, λοιπόν, ο εργαζόμενος παραβιάσει την ανωτέρω υποχρέωσή του και αποκαλύψει ή ανακοινώσει σε τρίτους απόρρητα της επιχείρησης που περιήλθαν σε γνώση του κατά την άσκηση των εργασιακών καθηκόντων του, τούτη η συμπεριφορά του συνιστά ποινικό αδίκημα, σύμφωνα με τη διάταξη του άρθρου 16 παρ. 1 του Ν. 146/1994. Από τη στιγμή, λοιπόν, που η εν λόγω συμπεριφορά του εργαζομένου είναι παράνομη και άδικη, τότε έχει υποχρέωση προς αποκατάσταση της ζημίας που υπέστη ο εργοδότης. Ποινική ευθύνη γεννά και η συμπεριφορά του εργαζομένου όταν παραβιάζει την υποχρέωση εχεμύθειας μετά τη λήξη της συμβατικής σχέσης, σύμφωνα με την παρ. 2 του αυτού άρθρου. Προσέτι, καθώς η υποχρέωση μη ανταγωνισμού συνιστά διαρκή υποχρέωση προς παράλειψη, η παράβαση της υποχρέωσης πίστης του εργαζομένου με την άσκηση ανταγωνιστικών πράξεων εκ μέρους του θα αποτελεί πλημμελή εκπλήρωση της παροχής εργασίας. Επομένως, ο εργοδότης θα έχει δικαίωμα α) να αξιώσει την άρση της πλημμέλειας, δηλαδή την παύση της ανταγωνιστικής πράξεως, 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.).

Η υποχρέωση εχεμύθειας που έχει ο εργαζόμενος κατά τη διάρκεια ισχύος της εργασιακής σχέσης σχετίζεται με το να μην αποκαλύπτει τόσο πληροφορίες σχετικά με βιομηχανικό ή εμπορικό απόρρητο όσο και ευαίσθητες πληροφορίες που αφορούν το πρόσωπο του εργοδότη ή των συναδέλφων του, και τις οποίες πληροφορίες έμαθε εμπιστευτικά ο εργαζόμενος. Το περιεχόμενο της υποχρέωσης εχεμύθειας μπορεί να συγκεκριμενοποιηθεί μέσα από τις ρήτρες εχεμύθειας δια των οποίων θα τεθούν όρια στη συμβατική αυτή υποχρέωση. Για τη διατήρηση αυτής της μυστικότητας θα πρέπει να συντρέχει ένα δικαιολογημένο οικονομικό συμφέρον του εργοδότη. Σε αντίθετη περίπτωση, οι εν λόγω ρήτρες – όροι είναι καταχρηστικοί

και άρα άκυροι⁶¹. Γενικά, συμβατικοί όροι που προσδιορίζουν το αντικείμενο της υποχρέωσης εχεμύθειας κατά τρόπο αόριστο και γενικό, ελέγχονται ως καταχρηστικοί⁶².

Όπως η υποχρέωση παράλειψης πράξεων ανταγωνισμού έτσι και η υποχρέωση εχεμύθειας, ως παρεπόμενη υποχρέωση από τη σύμβαση εργασίας, παύει με τη λύση της. Βέβαια, έχει γίνει δεκτό ότι ακόμα και αν δεν έχει συμφωνηθεί ρητώς, αυτή η υποχρέωση μπορεί με τη συνδρομή ορισμένων προϋποθέσεων να ισχύει και μετά τη λήξη της εργασιακής σύμβασης⁶³. Η μετενέργεια αυτή σε περιορισμένη μόνο έκταση, τόσο από άποψη αντικειμένου όσο και χρονικής δέσμευσης, μπορεί να γίνει δεκτή και, πάντως, σε καμιά περίπτωση, δεν μπορεί η μετενεργούσα υποχρέωση εχεμύθειας να λειτουργεί de facto ως απαγόρευση ανταγωνισμού.

Πέραν τούτου ωστόσο, είναι γενικώς σύνηθες το φαινόμενο να τίθενται ρήτρες εχεμύθειας και μη ανταγωνισμού και για το χρονικό διάστημα μετά τη λήξη της σύμβασης εργασίας για οποιοδήποτε λόγο. Και σε αυτό το στάδιο οι ρήτρες δεν πρέπει να τίθενται άκριτα ή καταχρηστικά εις βάρος της συμβατικής ελευθερίας του εργαζομένου, ο οποίος δεν εργάζεται πλέον στην επιχείρηση, αλλά θα πρέπει να υπάρχουν κάποιοι περιορισμοί. Σε αυτό το σημείο, πριν προχωρήσουμε στο επόμενο κεφάλαιο και προβούμε στην οικεία ανάλυση, θα θέλαμε να τονίσουμε το εξής: η ρήτρα εχεμύθειας σχετίζεται με τι μη αποκάλυψη βιομηχανικών – εμπορικών μυστικών της εταιρίας, ενώ η ρήτρα μη ανταγωνισμού σχετίζεται με τη δραστηριοποίηση του εργαζομένου μετά τη λήξη της σύμβασης εργασίας στον ίδιο χώρο. Αυτή η διαφοροποίηση οδηγεί και σε μια εν μέρει διαφοροποίηση των κριτηρίων ελέγχου των εν λόγω ρητρών. Έτσι, λόγω του περιεχομένου των εν λόγω ρητρών, δεν είναι υποχρεωτική για το κύρος της ρήτρας εχεμύθειας η πρόβλεψη ενός οικονομικού ανταλλάγματος υπέρ του εργαζομένου που είναι υποχρεωμένος να διαφυλάττει τα εμπορικά – βιομηχανικά μυστικά της επιχείρησης στην οποία εργαζόταν⁶⁴. Αντιθέτως, η πρόβλεψη ενός οικονομικού ανταλλάγματος στη μετασυμβατική ρήτρα μη ανταγωνισμού λόγω του περιορισμού της συμβατικής ελευθερίας είναι περισσότερο συνηθισμένη και επιτρεπτή. Όταν η ρήτρα εχεμύθειας, λόγω του περιεχομένου και της έκτασής της, συνεπάγεται περιορισμούς της επαγγελματικής ελευθερίας του εργαζομένου ανάλογους με τους περιορισμούς που επιφέρει η ρήτρα μη ανταγωνισμού, τότε κατ' ουσία

⁶¹ Δ. Ζερδελή, Καταχρηστικοί όροι εργασίας, 2005, σελ. 11 επ.

⁶² Α. Παπαδοπούλου, Επιχειρηματικό απόρρητο, ο.π., σελ. 275 επ.

⁶³ Α. Παπαδοπούλου, Επιχειρηματικό απόρρητο, ο.π., σελ. 220 επ.

⁶⁴ Α. Παπαδοπούλου, Επιχειρηματικό Απόρρητο, ο.π., σελ. 275 επ.

λειτουργεί ως ρήτρα μη ανταγωνισμού, τότε θα πρέπει και γι' αυτήν να ισχύουν τα ίδια κριτήρια ελέγχου⁶⁵.

3.2. Οι ρήτρες εχεμύθειας και μη ανταγωνισμού μετά τη σύμβαση εργασίας

Είναι σύνηθες ο εργοδότης και ο εργαζόμενος να διαμορφώνουν μία σχέση, στο πλαίσιο της δραστηριότητας του εργοδότη και της εργασίας του εργαζομένου, που προκαλεί αποτελέσματα και μετενέργειά παρά την λήξη της σε κάποιο χρονικό σημείο. Αυτό οφείλεται σε διάφορες αναπόφευκτες συνθήκες, στις οποίες στηρίζεται και επί των οποίων θεμελιώνεται η σχέση αυτή, αποφέροντας οφέλη και για τις δύο πλευρές, όσο ισχύει και λειτουργεί. Τέτοιες συνθήκες είναι η εκπαίδευση και η κατάρτιση του εργαζομένου με δαπάνες του εργοδότη, που προσφέρονται είτε άμεσα ως αντιπαροχή του εργοδότη είτε έμμεσα εκ του αποτελέσματος. Ομοίως τέτοια κατάσταση προκαλείται και από την απόκτηση ανεκτίμητης εμπειρίας εκ του εργαζομένου λόγω του περιβάλλοντος εργασίας και δραστηριότητας, το οποίο περιβάλλον προσφέρει ο εργοδότης στον εργαζόμενο εμπλουτίζοντάς τον ανέξοδα με γνώσεις, εμπειρία, εξειδίκευση, με ανεκτίμητες προσλαμβάνουσες παραστάσεις κατά τη διάρκεια της έννομης σχέσης τους. Ο εργοδότης δεν αποζητά για όλα αυτά κάποιο άμεσο αντάλλαγμα από τον εργαζόμενο αλλά ούτε τις παρέχει ανιδιοτελώς. Παρέχει τις παραπάνω συνθήκες, προκειμένου να αποκομίσει πολλαπλάσια οφέλη ο ίδιος ο εργοδότης από την απόδοση του εργαζομένου και να εκμεταλλευθεί στο έπακρο τις δυνατότητές του.

Ωστόσο, καθίσταται για τον εργοδότη απαγορευτικό και αποτρεπτικό, το σενάριο ότι ο εργοδότης τελικώς μπορεί να διαμορφώνει εκείνες τις συνθήκες που θα καταστήσουν τον εργαζόμενο του μελλοντικό φορέα αποκλειστικών γνώσεων και εμπιστευτικών πληροφοριών συνεπώς ένα επικίνδυνο ανταγωνιστικό «όπλο» στη διάθεση των ανταγωνιστών του. Ομοίως ο εργοδότης δεν δέχεται να αφήσει ανεξέλεγκτες πηγές κινδύνου, όπως αυτή στην οποία ο εργαζόμενος θα αποτελέσει φορέα τεχνογνωσίας του εργοδότη που θα χρησιμοποιηθεί από άλλους ή θα αποτελέσει μέσο μεταφοράς τεχνογνωσίας και απορρήτων της επιχείρησής του στους ανταγωνιστές του. Τέλος, δεν μπορεί να δεχθεί, ότι ο εργαζόμενος θα χρησιμοποιήσει στο μέλλον την εμπειρία και τις γνώσεις του, όσες αποκόμισε από τον εργοδότη του, για να

⁶⁵ Δ. Τραυλός – Τζανετάτος, Η μετασυμβατική απαγόρευση, σελ. 83 επ.

προπαρασκευάσει την ατομική ανταγωνιστική του δράση κατά (και) του προηγούμενου εργοδότη με βλέψεις στο μερίδιο αγοράς του και στο πελατολόγιό του.

Ο εργοδότης λοιπόν, θέλει να περιχαρακώσει την μελλοντική δραστηριότητά του νυν εργαζομένου του από μία μελλοντική ανεξέλεγκτη μετασυμβατική συμπεριφορά που θα βλάπτει τα συμφέροντα του εργοδότη. Επιθυμεί αυστηρώς να οριοθετήσει, αν όχι ριζικώς να αποκλείσει, την όποια άμεση ή έμμεση ανταγωνιστική δραστηριότητα του εργαζομένου του, η οποία ανταγωνιστική δραστηριότητά του θα λειτουργεί σε βάρος του και υπέρ των ανταγωνιστών του εργοδότη.

Το ερώτημα που εύλογα προκύπτει είναι αν κάτι τέτοιο είναι εφικτό και νομικώς αποδεκτό. Άλλωστε η επιθυμία του εργοδότη να προστατεύσει τα δικά του δικαιώματα και τα δικά του επιχειρηματικά συμφέροντα έρχεται σε πλήρη σύγκρουση με τα δικαιώματα και το συμφέρον για ελεύθερη δράση του εργαζομένου μετά τη λήξη της έννομης σχέσης τους. Ο εργαζόμενος φυσικά δεν αποτελεί «κτήμα» του εργοδότη μόνο και μόνο επειδή εργάστηκε κάποια στιγμή σε αυτόν, και φυσικά είναι υπολογίσιμη και προστατευτέα η επιδίωξή του να λειτουργήσει ως αυτόνομη μονάδα στον επιχειρηματικό και εργασιακό χώρο μετά τη λήξη της συμβατικής του σχέσης με τον εργοδότη. Είναι αυτονόητη η μη ανταγωνιστική δράση του εργαζομένου σε βάρος του εργοδότη, όσο ισχύει η συμβατική/έννομη σχέση τους, ή τουλάχιστον, όπως παρακάτω αναλύεται, είναι πιο διαχειρίσιμη, αξιόσιμη (εκ του νόμου) και φυσικά πιο εύκολα επιβαλλόμενη πρακτικώς ή και δικαστικώς από τον εργοδότη⁶⁶.

Βέβαια, θα θέλαμε να τονίσουμε το εξής: όταν κάνουμε λόγο για εργαζόμενο, αναφερόμαστε σε κάθε σχέση που συνδέει τον εργαζόμενο με τον εργοδότη, δηλαδή όχι μόνο όταν συνδέονται με σύμβαση εργασίας, αλλά και όταν η έννομη σχέση μεταξύ τους δημιουργείται από σύμβαση παροχής ανεξάρτητων υπηρεσιών είτε από σύμβαση μίσθωσης ή έργου. Και τούτο διότι οι επιχειρηματικοί φόβοι του εργοδότη δεν διαφοροποιούνται αναλόγως με το ποια είναι η έννομη σχέση που τον συνδέει με τον εργαζόμενο/συνεργάτη τόσο κατά τη διάρκεια ισχύος της εν λόγω σχέσης όσο και μετά τη λήξη αυτής. Το ίδιο ισχύει και για τον

⁶⁶ Ι. Κουκιάδης, Εργατικό Δίκαιο – Ατομικές εργασιακές σχέσεις και το δίκαιο της ευελιξίας της εργασίας, Εκδόσεις Σάκκουλα, Αθήνα – Θεσσαλονίκη, 2017, σελ. 697 επ. Α. Παπαδοπούλου, Το επιχειρηματικό απόρρητο, εκδόσεις Σάκκουλα, Αθήνα – Θεσσαλονίκη, 2007, σελ. 230 επ.

εργαζόμενο/συνεργάτη, δηλαδή και ο ίδιος έχει ανάγκη προστασίας, ανεξαρτήτως του είδους συνεργασίας του με τον εργοδότη του.

Η υποχρέωση μη ανταγωνισμού είναι συμβατική, δεν προβλέπεται από κάποια νομική διάταξη. Συνεπώς, δεσμεύονται μόνο τα πρόσωπα που έχουν υπογράψει έναν τέτοιο όρο εχεμύθειας και μη ανταγωνισμού και όχι τρίτα πρόσωπα, πλην των προσώπων μέσω των οποίων ο εργαζόμενος/συνεργάτης δρα ανταγωνιστικά σύμφωνα με τις διατάξεις των άρθρων 914, 926, 281 ΑΚ.

Φορέας της αξίωσης μη ανταγωνισμού είναι το πρόσωπο, έναντι του οποίου ο εργαζόμενος (κατά την παραπάνω ανάλυση του ορισμού) οφείλει να τηρήσει την υποχρέωση μη ανταγωνισμού. Δηλαδή, φορέας αυτής της αξίωσης είναι ο αντισυμβαλλόμενος του εργαζομένου, ο οποίος επιβάλλει στον εργαζόμενο να μην τον ανταγωνίζεται μετά την λήξη της έννομης σχέσης τους. Η πιο απλή και συνήθης περίπτωση προσώπου που αποτελεί τον φορέα αυτής της αξίωσης, είναι ο εργοδότης του εργαζομένου και εν γένει αυτός που ως αντισυμβαλλόμενος λαμβάνει την παροχή των υπηρεσιών του εργαζομένου καθ' όση διάρκεια ισχύει η έννομη σχέση τους. Η ρήτρα μετασυμβατικής απαγόρευσης ανταγωνισμού αποτελεί συνήθη πρακτική ιδίως των μεγάλων επιχειρήσεων. Στην πράξη τέτοιες ρήτρες συνομολογούνται συνήθως κατά τη σύναψη της σύμβασης εργασίας και λαμβάνουν τη μορφή συμβάσεων προσχωρήσεως καθώς είναι προδιατυπωμένες στο κείμενο της σύμβασης αναγκάζοντας εμμέσως τον εργαζόμενο να τις υπογράψει για να ολοκληρωθεί η πρόσληψη, για ότι ήθελε αυτό σημαίνει στο βαθμό που δεν απετέλεσαν αντικείμενο ατομικής διαπραγμάτευσης⁶⁷. Η κατάσταση γίνεται πιο περίπλοκη στις περιπτώσεις εκείνες, κατά τις οποίες ο φορέας της αξίωσης μπορεί να είναι ο αντισυμβαλλόμενος του εργαζόμενου αλλά και άλλο πρόσωπο που δεν αποτελεί αντισυμβαλλόμενο του εργαζομένου κατά την διάρκεια της έννομης σχέσης τους. Αυτή η ανάγκη διαπίστωσης του πραγματικού φορέα της αξίωσης μη ανταγωνισμού ανακύπτει στις περιπτώσεις εκείνες κατά τις οποίες ο εργαζόμενος δεν παρέχει τις υπηρεσίες του μόνο σε ένα πρόσωπο αλλά σε περισσότερα ειδικά αν αυτά ανήκουν σε όμιλο επιχειρήσεων⁶⁸.

⁶⁷ Ζερδελής, Ρήτρες μετασυμβατικής απαγόρευσης ανταγωνισμού και ρήτρες εχεμύθειας, ό.π., σ. 4.

⁶⁸ Δ. Τραυλός – Τζανετάτος, Το εργατικό Δίκαιο στους ομίλους επιχειρήσεων, εκδόσεις Σάκκουλα, Αθήνα – Θεσσαλονίκη, 2014, σελ. 124 επ.

Γενικά, κατά τη διάρκεια της συμβατικής σχέσης αυτονοήτως ο εργαζόμενος απαγορεύεται να ανταγωνιστεί τον εργοδότη του. Η υποχρέωση, αυτή, όπως είδαμε, απορρέει από την υποχρέωση πίστης και εχεμύθειας, όπως αυτές προβλέπονται εκ του νόμου στις διατάξεις των άρθρων 652 και 288 ΑΚ, χωρίς να χρειάζεται ρητή πρόβλεψη εντός της σύμβασης εργασίας. Το ερώτημα που μας απασχολεί, είναι αν ισχύει, όμως το ίδιο και μετά από την αποχώρηση του εργαζομένου από την επιχείρηση του εργοδότη, στην αγορά εργασίας, δηλαδή αν η υποχρέωση εχεμύθειας και μη ανταγωνισμού καλύπτεται και αυτή εκ του νόμου από τις ανωτέρω διατάξεις ή πρέπει η εν λόγω μετασυμβατική υποχρέωση να προβλέπεται ρητώς στη σύμβαση. Σύμφωνα με την κρατούσα άποψη, η μετασυμβατική υποχρέωση δεν πηγάζει εκ του νόμου, αλλά πρέπει να προβλέπεται ρητώς στη σύμβαση, ενώ δεν γίνεται δεκτή η μετενέργεια της υποχρέωσης πίστης, η οποία διέπει την έννομη σχέση μέχρι την λήξη της⁶⁹. Βέβαια, έχει υποστηριχτεί και η αντίθετη άποψη, δηλαδή ότι η μετασυμβατική υποχρέωση πίστης, εχεμύθειας και μη ανταγωνισμού απορρέει ομοίως, από τις ανωτέρω διατάξεις⁷⁰. Όμως, αυτή η άποψη δεν είναι χωρίς προϋποθέσεις, δηλαδή δεσμεύεται ο εργαζόμενος και μετασυμβατικά όταν γνωρίζει τα εμπορικά και επιχειρηματικά απόρρητα και γενικά απόρρητες πληροφορίες της επιχείρησης⁷¹.

Ως ορθότερη φαίνεται η κρατούσα άποψη, δηλαδή ότι πρέπει να υπάρχει ρητή πρόβλεψη εντός της σύμβασης που να δεσμεύει μετασυμβατικά τον εργαζόμενο. Και τούτο διότι με αυτόν τον τρόπο διασφαλίζεται η ασφάλεια του δικαίου, ενώ παράλληλα διασφαλίζεται και μια πληρέστερη προστασία στα συμφέροντα του εργοδότη και της επιχείρησης μέσω της μετασυμβατικής μετενέργειας της υποχρέωσης πίστης και μη ανταγωνισμού.

Η ρήτρα μετασυμβατικής απαγόρευσης ανταγωνισμού μπορεί να βρίσκεται εξαρχής στη συμφωνημένη σύμβαση εργασίας μεταξύ εργοδότη και εργαζομένου ή ακόμα μπορεί να συμφωνηθεί συμπληρωματικώς με την αρχική σύμβαση σε μεταγενέστερη σύμβαση. Μπορεί

⁶⁹ Ν. Τέλλης, Ρήτρα μετασυμβατικής απαγόρευσης ανταγωνισμού στο δίκαιο εταιρειών – επιχειρήσεων, σελ. 61 επ. Ι. Κουκιάδης, Εργατικό Δίκαιο – ατομικές εργασιακές σχέσεις, εκδόσεις Σάκκουλας Αθήνα – Θεσσαλονίκη, 2017, σελ. 698 επ.

⁷⁰ Α. Παπαδοπούλου, Το επιχειρηματικό απόρρητο, Εκδόσεις Σάκκουλα, Αθήνα – Θεσσαλονίκη, 2007, σ. 230-236, 275 ειδικά για τα επιχειρηματικά και εμπορικά απόρρητα του πρώην εργοδότη αλλά και τους τεχνικούς κανόνες και άλλες τεχνικές γνώσεις εκ της επιχείρησης του πρώην εργοδότη

⁷¹ Δ. Τραυλός – Τζανετάτος, Η μετασυμβατική απαγόρευση, σελ. 19 επ. Ομοίως, βλ. και ΕφΑθ 94/1994 Αρμ 1994 σ. 953, κατά την οποία καταχρηστικώς κατήγγειλε ο εργαζόμενος την εργασιακή σχέση με σκοπό να καταστεί ελεύθερος και να εκμεταλλευθεί μυστικά της επιχείρησης του πρώην εργοδότη.

επίσης να συμφωνηθεί η υποχρέωση αυτή ακόμα και μετά την λήξη της έννομης σχέσης ως συμφωνία μετασυμβατικής ρύθμισης των σχέσεων των μερών. Δεν είναι απαραίτητο η εν λόγω ρήτρα να συμφωνηθεί εγγράφως, αλλά η έγγραφη αποτύπωσή της καθίσταται στην πράξη αναγκαία και απαραίτητη, καθώς με αυτόν τον τρόπο αποδεικνύεται ευχερώς η ύπαρξη της. Επίσης, η σχετική συμβατική ρήτρα πρέπει να είναι σαφής και ρητή ως προς το περιεχόμενό της και σε περίπτωση αμφιβολίας πρέπει να θεωρείται ότι δεν υποχρεούται σε μη ανταγωνισμό ο πρώην εργαζόμενος. Αν η σύμβαση δεν προβλέπει τέτοια ρήτρα ή ο εργαζόμενος δεν την αποδέχεται, αυτός δεν μπορεί να εξαναγκαστεί να την δεχθεί. Σε περίπτωση που ο εργοδότης υποχρεώνει τον εργαζόμενο να αποδεχτεί τη ρήτρα, άλλως σε διαφορετική περίπτωση θα καταγγείλει τη σύμβαση εργασίας, μπορεί αυτή η συμπεριφορά του εργοδότη να συνιστά απειλή ή καταχρηστική συμπεριφορά.

Όταν η ρήτρα έχει συμφωνηθεί συμβατικώς, μπορεί ο εργαζόμενος να μην δεσμεύεται από αυτήν εφόσον υπαναχωρήσει από τη σύμβαση προ της ενάρξεως της συμβατικής σχέσης ή εφόσον καταγγείλει τη σύμβαση μετά την έναρξη της συμβατικής σχέσης. Αυτό όμως προϋποθέτει ότι α) πληρούνται οι γενικές διατάξεις που προβλέπουν νόμιμη αποδέσμευση από μία διαρκή έννομη σχέση και β) αναπτύσσονται αυτές οι προϋποθέσεις ειδικά και για την ρήτρα μετασυμβατικής απαγόρευσης. Και τούτο διότι, μπορεί να μην ανατραπεί η σύμβαση εργασίας, όμως, αυτή η ανατροπή να μην συμπαρασύρει και τη ρήτρα. Αυτό σημαίνει ότι αν ένα από τα συμβαλλόμενα μέρη θεμελιώσει δικαίωμα ακυρότητας/ακυρωσίας ή και υπαναχώρησης ή καταγγελίας λόγω π.χ. συμβατικής πλημμέλειας του άλλου μέρους, και η αιτία αυτής της ανατροπής καταλαμβάνει και την ρήτρα μετασυμβατικής απαγόρευσης ανταγωνισμού, τότε συμπαρασύρεται και αυτή από τη σχετική ανατροπή. Σε αντίθετη περίπτωση, ισχύει κανονικά η ρήτρα. Σημασία εν προκειμένω έχει το άρθρο 181 ΑΚ. Αξίζει να σημειωθεί ότι μπορεί με μεταγενέστερη τροποποίηση, ακόμα και προφορική αλλά ρητή, να ακυρωθεί η υποχρέωση μετασυμβατικής απαγόρευσης ανταγωνισμού.

Όταν λοιπόν, λήξει με οποιονδήποτε τρόπο η εργασιακή σχέση, τότε ενεργοποιείται η μετασυμβατική υποχρέωση τήρησης της ρήτρας. Αυτό ισχύει, ακόμα και όταν λήξει η σύμβαση εργασίας με υπαναχώρηση, καταγγελία, ακυρότητα της έννομης σχέσης (π.χ. εργασίας), εφόσον αυτές αφορούν μόνο στην έννομη σχέση των μερών και δεν ανατρέπουν (και) την ρήτρα μετασυμβατικής απαγόρευσης (βλ. ΑΚ 181). Αν πάντως ανατραπεί η λήξη της έννομης σχέσης επί π.χ. αναγνώρισης της ακυρότητας και παρανομίας της καταγγελίας της έννομης σχέσης τους, η μετασυμβατική υποχρέωση απενεργοποιείται μέχρι την νόμιμη λήξη της σχέσης των μερών.

Επίσης μπορεί η υποχρέωση αυτή να ενεργοποιείται μετά από την εκπλήρωση κάποιων αιρέσεων, αναβλητικών ή διαλυτικών, ή και προθεσμίας. Πάντως, οι παραπάνω προϋποθέσεις αρκούν για να ενεργοποιηθεί η υποχρέωση μετασυμβατικής απαγόρευσης ανταγωνισμού, χωρίς να έχει επίδραση, αν πράγματι μπορεί να ανταγωνιστεί ο εργαζόμενος των εργοδότη μετά την λήξη της σχέσης τους

3.3. Τρόποι ανταγωνισμού του εργαζόμενου εις βάρος του εργοδότη του

Γενικότερα είναι γεγονός ότι, όταν τεθεί μια τέτοια ρήτρα εχεμύθειας και μη ανταγωνισμού απαγορεύεται να συνάψει ο εργαζόμενος σχέσης εργασίας ή ανεξάρτητων υπηρεσιών ή και εν γένει συνεργασίας (π.χ. σύμβαση εμπορικής αντιπροσωπείας, διανομής, χρηματοδοτικής μίσθωσης κλπ) με φυσικό ή νομικό πρόσωπο που δρα και συναλλάσσεται στον χώρο δράσης και δραστηριοτήτων του πρώην εργοδότη ως ανταγωνιστής του. Στην ίδια έννοια της απαγόρευσης καταλαμβάνεται προφανώς και η ατομική δράση του πρώην εργαζομένου ως επιχειρηματία ή ελεύθερου επαγγελματία στον χώρο δράσης και δραστηριοτήτων του πρώην εργοδότη ως ανταγωνιστής του. Επιπλέον, στην ίδια κατηγορία απαγορευτικών πράξεων εντάσσεται και η ίδρυση νομικού προσώπου ή και η συμμετοχή σε νομικό πρόσωπο που δραστηριοποιείται και συναλλάσσεται στον χώρο δράσης και δραστηριοτήτων του πρώην εργοδότη ως ανταγωνιστής του ή απαγόρευση συμμετοχής του εργαζομένου σε νομικό πρόσωπο ως εταίρου, και αυτό διότι μέσω των μερισμάτων και της διανομής εσόδων εκ του νομικού προσώπου ο πρώην εργαζόμενος αποκερδαίνει ανταγωνιζόμενος τον πρώην εργοδότη του.

Τέλος, θα πρέπει να εντάξουμε εδώ και τις περιπτώσεις, όπου καταχρηστικά προσπαθούν οι εργαζόμενοι να παρακάμψουν τις ανωτέρω υποχρεώσεις. Αυτή η περίπτωση απαγορευμένης ανταγωνιστικής πρακτικής μπορεί είτε να προβλέπεται ως περιεχόμενο της προβλεπόμενης ρήτρας είτε από τις διατάξεις των άρθρων 173 και 200 ΑΚ.⁷² Σε αυτήν την έννοια της καταστρατήγησης της συμβατικής απαγόρευσης από περίπτωση που δεν εμπίπτει στο γράμμα της συμβατικής παράβασης, αλλά στον σκοπό και το πνεύμα της, περιλαμβάνεται κατ' εξαίρεση η δραστηριότητα του πρώην εργαζομένου στο όνομα και για λογαριασμό άλλου φυσικού ή νομικού προσώπου. Επίσης καταλαμβάνεται αντιστρόφως και η δραστηριότητα άλλου φυσικού

⁷² Παπαδημητρίου, Ατομικό Εργατικό Δίκαιο, Εκδόσεις Σάκκουλα, Αθήνα – Θεσσαλονίκη, 2021, σελ. 238.

ή νομικού προσώπου στο όνομα και για λογαριασμό του πρώην εργαζομένου. Δηλαδή ο πρώην εργαζόμενος λειτουργεί ως άμεσος ή έμμεσος εκπρόσωπος άλλου προσώπου ή άλλο πρόσωπο λειτουργεί ως παρένθετος για λογαριασμό του πρώην εργαζομένου⁷³. Η έννοια του παρένθετου προσώπου και στην νομολογία και στην νομοθεσία έχει την έννοια της ύπαρξης ορισμένης σχέσης (εν προκειμένω μεταξύ του τρίτου προσώπου και του πρώην εργαζομένου) με σκοπό την συγκάλυψη του υποκρυπτόμενου προσώπου και την αποφυγή των δυσμενών εκ του νόμου ή μίας σύμβασης συνεπειών. Σε αυτήν την περίπτωση εφαρμόζεται για τη θεμελίωση και ρύθμιση αυτής της σχέσης το άρθρο 212 ΑΚ ή/και το άρθρο 713 ΑΚ⁷⁴, τα δε αποτελέσματά της οδηγούν σε παραβίαση της μετασυμβατικής απαγόρευσης ανταγωνισμού⁷⁵. Ως τέτοια παρένθετα, δηλαδή υποκρυπτόμενα πρόσωπα, δύνανται να χαρακτηρισθούν τόσο φυσικά όσο και νομικά πρόσωπα. Τέτοιες περιπτώσεις παρένθετων προσώπων που καταλαμβάνονται ως υποκείμενα της υποχρέωσης, είναι π.χ. συγγενείς του πρώην εργαζομένου που δρουν στο όνομά τους αλλά για λογαριασμό του ή/και νομικά πρόσωπα στα οποία συμμετέχει με οποιαδήποτε εταιρική σύνδεση (εμφανής ή αφανής εταίρος, εκπρόσωπος) ο πρώην εργαζόμενος.

Στην έννοια της ανταγωνιστικής συμπεριφοράς εμπίπτουν πράξεις και συναλλαγές (δικαιοπραξίες και υλικές πράξεις) που ταυτίζονται με την δραστηριότητα του πρώην εργοδότη. Εκ πρώτης όψεως, η οριοθέτηση μπορεί να γίνει από την δηλωμένη δραστηριότητα του πρώην εργοδότη ως φυσικού προσώπου ή από τον καταστατικό σκοπό και τα όρια δράσης του πρώην εργοδότη, ως νομικού προσώπου. Αυτό πρέπει να ισχύσει σε περίπτωση, κατά την οποία η συμβατική ρήτρα απαγόρευσης ορίζει, ότι απαγορεύεται στον εργαζόμενο μετά τη λήξη της σχέσης με τον εργοδότη να διενεργεί πράξεις που λειτουργούν ανταγωνιστικά σε αυτές του πρώην εργαζομένου. Η ρήτρα μπορεί να ονοματίζει ενδεικτικώς ή περιοριστικώς ποιες πράξεις και συναλλαγές κρίνονται ως ανταγωνιστικές. Αν όμως αυτό δεν έχει συμβεί, σε μια τέτοια περίπτωση ανταγωνιστικές πράξεις είναι αυτές που α) απευθύνονται στον ίδιο κύκλο συναλλασσόμενων με αυτόν του πρώην εργοδότη ή σε συγγενείς κλάδους συναλλασσόμενων⁷⁶, β) αφορούν άμεσα σε προϊόντα ή υπηρεσίες που έχουν τα ίδια ή ουσιαδώς όμοια τεχνικά και λειτουργικά χαρακτηριστικά με αυτά του πρώην εργοδότη και καλύπτουν τις ίδιες ή ουσιαδώς παρόμοιες συναλλακτικές, εμπορικές ή καταναλωτικές ανάγκες, και γ) διενεργούνται με σκοπό τον ανταγωνισμό, δηλαδή την προσέλκυση ή διατήρηση σχέσεων με συναλλασσόμενους, την

⁷³ Ν. Ρόκας, Αθέμιτος Ανταγωνισμός, Εκδόσεις Σάκκουλα, όπου γίνεται λόγος για ανταγωνιστική συμπεριφορά μέσω παρένθετων προσώπων.

⁷⁴ Λιακόπουλος, Γενικό Εμπορικό Δίκαιο, 1998, σελ. 154 επ.

⁷⁵ ΑΠ 1512/2011, ΤΝΠ ΝΟΜΟΣ.

⁷⁶ Ν. Ρόκας, Αθέμιτος Ανταγωνισμός, 1975, σελ. 30.

απόσπαση ή διατήρηση μεριδίου αγοράς ή πελατών, εν γένει την κατάρτιση συμβάσεων και σχέσεων με άλλα πρόσωπα⁷⁷.

Δεν επιτρέπεται όμως, η γενική συμβατική πρόβλεψη περί ανταγωνιστικών πράξεων ή ο γενικός χαρακτηρισμός/ορισμός των πράξεων που θεωρούνται ανταγωνιστικές, καθώς διευρύνεται αορίστως και συνεπώς καταχρηστικώς και παρανόμως ο περιορισμός του πρώην εργαζομένου. Ομοίως, δεν απαγορεύονται οι πράξεις που προετοιμάζουν την δραστηριότητα του πρώην εργαζομένου, ακόμα και ανταγωνιστική, αλλά ολοκληρώνονται και ενεργοποιούνται ως προς την ανταγωνιστική τους έκφανση και δυναμικότητα, εκτός χρονικής ή τοπικής ισχύος του περιορισμού μη ανταγωνισμού. Συνεπώς, δεν θεωρούνται ανταγωνιστικές πράξεις π.χ. η πρόσληψη του εργαζομένου από άλλον εργοδότη αλλά με ενεργοποίηση της συνεργασίας μετά τη λήξη των περιορισμών, η προετοιμασία έναρξης ατομικής ανταγωνιστικής επιχείρησης του πρώην εργαζομένου με μίσθωση επαγγελματικού χώρου ή απόκτηση εξοπλισμού αλλά με δράση του εργαζομένου και χρήση αυτών μετά την λήξη της απαγόρευσης μη ανταγωνισμού.

3.4. Ενδεικτικά νομολογιακά παραδείγματα παραβίασης ή μη συμβατικής ρήτρας μη ανταγωνισμού και εχεμύθειας

- **Υπ' αριθμ. 8568/2020 απόφαση του Μονομελούς Πρωτοδικείου Θεσσαλονίκης⁷⁸.** Μεταξύ της ενάγουσας εταιρίας και του εναγόμενου (πρώην) εργαζομένου είχε συναφθεί σύμβαση εξαρτημένης εργασίας αορίστου χρόνου τεχνικού μικροβιολογικών μηχανημάτων. Στην εν λόγω σύμβαση εργασίας ενυπήρχε ρήτρα εχεμύθειας και μη ανταγωνισμού, σύμφωνα με την οποία απαγορευόταν στον εργαζόμενο α) να αποκαλύπτει σε τρίτους ή να χρησιμοποιεί πληροφορίες και στοιχεία σχετικά με την επιχείρηση (προϊόντα, επιχειρηματικά σχέδια και πρακτικές, οικονομικά στοιχεία κλπ) και β) να ασκεί ανταγωνιστικές πράξεις κατά τη διάρκεια της σύμβασης εργασίας του και μέχρι 2 έτη από την καταγγελία αυτής, είτε για ίδιο λογαριασμό είτε για λογαριασμό άλλου φυσικού

⁷⁷ Ως μεν πράξη ανταγωνισμού θεωρείται η αντικειμενικά ικανή να διευρύνει ή διατηρήσει τον κύκλο πελατών, ως δε σχέση ανταγωνισμού νοείται δράση δύο ή περισσότερων επιχειρήσεων σε μία κοινή αγορά με κοινό στόχο τη σύναψη συναλλακτικών σχέσεων με τρίτους, βλ. ΑΠ 1041/2010, ΤΝΠ ΝΟΜΟΣ

⁷⁸ ΤΝΠ ΝΟΜΟΣ.

ή νομικού προσώπου με παρόμοια επιχειρηματική δραστηριότητα, άλλως θα κατέπιπτε σε βάρος του ποινική ρήτρα ποσού 15.000€. Ο εναγόμενος αποχώρησε οικειοθελώς από την εργασία στις 23-8-2018. Μετά την αποχώρησή του διαπιστώθηκε ότι στις 16-8-2017 είχε αντιγράψει σε προσωπικό του δίσκο αποθήκευσης μεγάλο όγκο αρχείων της εταιρίας που αφορούσαν τα μηχανήματα που αυτή εμπορεύεται και υποστηρίζει τεχνικά, αρνούμενος να τα παραδώσει ή να τα διαγράψει. Μετά δε την αποχώρησή του συνεργάστηκε με ανταγωνίστριες εταιρίες και απόσπασε πελάτες από την ενάγουσα εταιρία και πρώην εργοδότη του. Εξ αυτού συνήχθη ευχερώς το συμπέρασμα ότι ο εναγόμενος – εργαζόμενος από την αρχή αποσκοπούσε να αποκτήσει την τεχνογνωσία της επιχείρησης, προκειμένου να βλάψει τα συμφέροντά της. Παρόλα αυτά η ρήτρα μη ανταγωνισμού που τέθηκε στη σύμβαση κρίθηκε άκυρη ως καταχρηστική και αντίθετη στα χρηστά ήθη, καθώς δέσμευε υπέρμετρα την ελευθερία του εναγόμενου και εργαζομένου. Σύμφωνα με το αιτιολογικό του δικαστηρίου: *«εφαρμόζοντας τα κριτήρια της χρονικής και χωρικής έκτασης της ρήτρας, σε συνδυασμό με το είδος της απαγορευόμενης επαγγελματικής δραστηριότητας και το δικαιολογημένο συμφέρον του εργοδότη, προκύπτουν τα εξής συμπεράσματα: 1) η χρονική διάρκεια των δύο ετών κινείται στα όρια της συνήθους συναλλακτικής πρακτικής. Κατά πάγια νομολογία έχει κριθεί ότι είναι έγκυρος ο όρος εργασιακής σύμβασης, κατά τον οποίο απαγορεύεται στον εργαζόμενο να προσφέρει τις υπηρεσίες του σε πελάτες του εργοδότη επί διετία μετά τη λύση της σύμβασης (βλ. ΑΠ 1285/1984 ΕΕργΔ 44, 575. ΟΛΑΠ 858/1984 ΕΕργΔ 43, 623, Κ. Ρόκα, όπ.π., ΕΕργΔ 2, 645 επ.) 2) Όσον αφορά το χωρικό περιορισμό, η εγκυρότητα της σχετικής απαγόρευσης κρίνεται κατά περίπτωση, με βάση το αντικείμενο της επαγγελματικής δραστηριότητας του εργαζομένου και το εύρος της επιχειρηματικής δραστηριότητας του εργοδότη. Στην επίδικη περίπτωση, όπου δεν υπάρχει συγκεκριμένη αναφορά και άρα συνάγεται ότι ο περιορισμός αφορά το σύνολο της ελληνικής επικράτειας, η απαγόρευση κρίνεται αθέμιτη, καθώς η ενάγουσα δραστηριοποιείται μόνο στη Β. Ελλάδα. 3) Ως προς την έκταση του περιορισμού της επαγγελματικής δραστηριότητας του εργαζομένου, είναι σαφές ότι του προκαλεί ιδιαίτερη δυσκολία στην εξεύρεση άλλης εργασίας, καθώς ο εναγόμενος καθ' όλο τον εργασιακό του βίο απασχολείται αποκλειστικά ως τεχνικός μικροβιολογικών μηχανημάτων. Τυχόν δεν ενασχόλησή του με άλλου είδους διαγνωστικά μηχανήματα θα απαιτούσε προηγουμένως νέα εκπαίδευσή του που ουσιαστικά θα απομείωνε το προσόν της έως τότε εργασιακής του εμπειρίας. Ακόμη και αυτή όμως η περιορισμένη δυνατότητα είναι αμφίβολο αν επιτρέπεται*

από τη σύμβαση, ενόψει της ασαφούς διατύπωσης περί «παρόμοιας» (όχι ίδιας) επιχειρηματικής δραστηριότητας. Εξάλλου, πρέπει να ληφθεί υπόψη ότι ο ανωτέρω περιορισμός δεν αντισταθμίζεται από οποιοδήποτε οικονομικό αντάλλαγμα προς τον εργαζόμενο, ο οποίος θα έπρεπε να απέχει από τη συγκεκριμένη εργασία. 4) Δεν υπήρχε άμεσο, σαφές και δικαιολογημένο συμφέρον της ενάγουσας για την επιβολή της ως άνω ρήτρας, αφενός διότι ο προδιατυπωμένος επίμαχος όρος τέθηκε εξαρχής στη σύμβαση εργασίας (όπως και των υπολοίπων εργαζομένων), χωρίς να έχει προηγηθεί οποιαδήποτε επιλήψιμη συμπεριφορά του εργαζόμενου, αφετέρου διότι ο εναγόμενος ασχολείτο αποκλειστικά με τον τεχνικό τομέα και όχι με τις πωλήσεις και την προσέλκυση πελατών, οπότε θα μπορούσε να ζημιώσει την εταιρία αποσπώντας της μερίδιο της αγοράς. Από τα ανωτέρω προκύπτει ότι η εν λόγω ρήτρα συνεπάγεται υπέρμετρη δέσμευση της ελευθερίας του εναγομένου σε τέτοιο βαθμό που να αίρεται η προσωπική και οικονομική του αυτοτέλεια».

- **Η υπ' αριθμ. 3122/2014 απόφαση του Μονομελούς Πρωτοδικείου Θεσσαλονίκης⁷⁹:** Στην εν λόγω υπόθεση τέθηκαν τα εξής ζητήματα: Η απαγόρευση ανταγωνισμού από τον εργαζόμενο, η οποία ισχύει κατά τη διάρκεια της εργασιακής σχέσεως, αποτελεί ειδική παρεπόμενη υποχρέωση του τελευταίου και συνιστά έκφανση της υποχρέωσης πίστεως που έχει απέναντι στο πρόσωπο και την επιχείρηση του εργοδότη του, όπως αυτή απορρέει από την αρχή της καλής πίστεως σύμφωνα με τη διάταξη του άρθρου 288 ΑΚ, χωρίς να απαιτείται να έχει συμφωνηθεί ειδικώς. Ο εργαζόμενος πάντως δεν προσβάλλει την υποχρέωση παραλείψεως πράξεων ανταγωνισμού, εάν ήδη πριν από τη λύση της συμβάσεώς του, για το διάστημα μετά την αποχώρησή του, καταρτίζει 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. Η απαγόρευση ανταγωνισμού δεν ισχύει μετά τη λύση της συμβάσεως εργασίας, διότι έκτοτε ο εργαζόμενος μπορεί να αξιοποιήσει τις επαγγελματικές γνώσεις που απέκτησε με όποιον τρόπο επιθυμεί

⁷⁹ ΕΛΔνη 4 (2014), σελ. 1053 επ.

και δεν εμποδίζεται να ασκήσει ανταγωνιστική δραστηριότητα ή να προσφέρει τις υπηρεσίες του σε τρίτη επιχείρηση ανταγωνιστική

➤ **Η υπ' αριθμ. 1867/2005 απόφαση του Μονομελούς Πρωτοδικείου Αθηνών⁸⁰:**

Σε αυτήν την απόφαση κρίθηκε ότι η ρήτρα μη ανταγωνισμού που επιβλήθηκε στον εργαζόμενο δεν συνιστά αποκλεισμό του εργαζομένου από την αγορά εργασίας, σε σημείο που να οδηγεί σε πλήρη αδυναμία απασχόλησής του, καθώς η απαγόρευση εκτείνεται σε πολύ περιορισμένο πλαίσιο επιχειρηματικής δραστηριότητας. Ο ενάγων προσλήφθηκε το 1992 από τη μητρική εταιρεία της εναγομένης Ολλανδίας και από τις 29.11.1993 άρχισε να απασχολείται στη θυγατρική της, η οποία το 1998 τέθηκε υπό εκκαθάριση. Από την 1.1.1999 αυτός συνήψε νεότερη σύμβαση εξαρτημένης εργασίας με την εναγόμενη, δυνάμει της οποίας του απαγορεύθηκε κατά τη διάρκεια της εργασίας ή κατά την περίοδο ενός έτους μετά το πέρας της εργασίας του, να ιδρύσει -διοικήσει άμεσα ή έμμεσα, μία εταιρεία, ίδια παρόμοια ή σχετική με αυτή του εργοδότη ή να έχει ενδιαφέρον ή συμμετοχή σε κάθε είδους τέτοιας εταιρείας, ως υπάλληλος ή όχι είτε με αμοιβή ή χωρίς γραπτή ρητή εντολή από τον εργοδότη. Εταιρείες σχετικές με την επιχείρηση του εργοδότη καθορίζονται σε αυτό το πλαίσιο. Εταιρείες που ασχολούνται με την κατασκευή, εμπορία, συσκευασία, αποθήκευση ή κάθε άλλη χρήση χαρτονιών για να περιέχουν υγρά γενικώς, καθώς επίσης και συστήματα σφραγίσματος για αυτά τα χαρτόνια. Με τη σύμβαση αυτή ουδεμία πρόβλεψη περιλήφθηκε περί πληρωμής ανάλογης οικονομικής αντιπαροχής της εναγομένης προς αυτόν, ως αντάλλαγμα για την απαγόρευση που του επιβλήθηκε. Στις 15.7.2002 η εναγομένη κατήγγειλε τη σύμβασή του, καταβάλλοντάς του και τη νόμιμη αποζημίωση απόλυσης, ταυτόχρονα δε απαίτησε την εφαρμογή της εν λόγω ρήτρας. Το σκεπτικό του δικαστηρίου, που οδήγησε στην ανωτέρω κρίση έχει αυτολεξεί ως εξής «*Όσον αφορά δε τους ειδικότερους όρους, της σύμβασης: α) η χρονική διάρκεια του ενός έτους αποτελεί τη μικρότερη δυνατή δέσμευση σε χρονικό επίπεδο, η οποία συνομολογείται κατά συναλλακτική πρακτική, είναι δε εύλογη και απόλυτα θεμιτή. Σύμφωνα με πάγια νομολογία έχει κριθεί ότι είναι έγκυρος ο όρος εργασιακής σύμβασης, κατά τον οποίο απαγορεύεται στον εργαζόμενο να προσφέρει τις υπηρεσίες του σε πελάτες του εργοδότη επί διετία μετά τη λύση της σύμβασης (βλ Α.Π. 1285/ 1984 ΕΕργΔ 44, 575, Ολ.Α.Π. 858/1984 ΕΕργΔ 43, 623, Κ. Ρόκα, όπ.π., ΕΕργΔ 2, 645 επ.). β) όσον αφορά το χωρικό περιορισμό, η εγκυρότητα της σχετικής απαγόρευσης*

⁸⁰ ΤΝΠ ΝΟΜΟΣ

κρίνεται κατά περίπτωση, με βάση το αντικείμενο της επαγγελματικής δραστηριότητας του εργαζομένου και το εύρος της επιχειρηματικής δραστηριότητας του εργοδότη. Συνεπώς, στην περίπτωση της επιχειρηματικής ανάπτυξης της εναγόμενης, είναι θεμιτός και απαραίτητος ο ορισμός του συνόλου της ελληνικής επικράτειας, ως της έκτασης ισχύος της απαγόρευσης, καθώς η εναγόμενη, οι ανταγωνίστριές της, αλλά, και οι πελάτες της, λόγω της φύσεως του σκοπού και των εργασιών τους, δραστηριοποιούνται στο σύνολο της επικράτειας. Ο ενάγων, μάλιστα, εκπροσώπησε και ενήργησε για λογαριασμό της εναγόμενης σε όλο το εύρος της χώρας, κατά συνέπεια, θα ήταν άνευ αντικειμένου ο περαιτέρω τοπικός προσδιορισμός της απαγόρευσης μετασυμβατικού ανταγωνισμού, γ) αναφορικά με την έκταση του περιορισμού της επαγγελματικής δραστηριότητας του εργαζομένου, είναι προφανές ότι δεν συνίσταται σε αποκλεισμό του εργαζομένου από την αγορά εργασίας που να οδηγεί σε πλήρη αδυναμία απασχόλησής του. Ο περιορισμός αυτός αφορά κατά ρητό όρο της σύμβασης μόνο στις εταιρείες που εμπορεύονται χαρτοκιβώτια για υγρά τρόφιμα. Τέτοιες υφίστανται ελάχιστες στην Ελλάδα και στην Αθήνα, και ως επί το πλείστον θυγατρικές ξένων ομίλων, ανταγωνίστριες εταιρείες, με πολλαπλώς αλληλοσυγκρουόμενα συμφέροντα και συνεχή διαπάλη, ήτοι, με συμφέρον διερεύνησης των απορρήτων της κάθε επιχείρησης. Συνεπώς είναι άκρως περιορισμένος και συγκεκριμένος ο αριθμός των εταιρειών που συνιστούν ανταγωνιστικές επιχειρήσεις κατά την έννοια αυτού του όρου. Ο ενάγων, πέρα από το γεγονός ότι ήταν ελεύθερος να παράσχει τις εργασίες του ως διευθυντής πωλήσεων, στο πλαίσιο των ικανοτήτων, της εμπειρίας και των απαιτήσεών του, σε οποιοδήποτε άλλο κλάδο επαγγελματικής δραστηριότητας, μπορούσε επίσης να εργαστεί και σε αυτόν τον τομέα της συσκευασίας των ειδών τροφίμων, σε επιχειρήσεις που παρέχουν υπηρεσίες και γενικά προϊόντα συσκευασίας από πλαστικό, αλουμίνιο, σακούλες κ.λπ. για τρόφιμα, στερεά, φρέσκα ή κατεψυγμένα. Δεν πληρούται, συνεπώς, και σε αυτήν την περίπτωση, το υπέρμετρο της δέσμευσης του δικαιώματος του ενάγοντος στην εργασία. Περαιτέρω, δεν απαγορεύεται το σύνολο των επαγγελματικών δραστηριοτήτων του ενάγοντος, αλλά, μόνο η ίδρυση και η συμμετοχή στη διοίκηση τέτοιας ανταγωνιστικής εταιρείας καθώς και η απόκτηση συμφερόντων σε αυτήν ως υπαλλήλου ή μη. Συνεπώς, δεν απαγορεύεται η πρόσληψη του ενάγοντος ως υπαλλήλου, ακόμη και σε ανταγωνιστικές επιχειρήσεις, παρά μόνο αν αυτή συνοδεύεται με την απόκτηση συμφερόντων, πέρα από την υπαλληλική του σχέση (βλ. Α.Π. 1192/1992 ΔΕΝ 1993, σελ. 85, όπου κρίθηκε ως νόμιμη η εξάρτηση της παράλληλης απασχόλησης σε ανταγωνιστική ή και διαφορετικού αντικειμένου

επιχείρηση από προηγούμενη άδεια του εργοδότη), δ) υπάρχει άμεσο, σαφές και δικαιολογημένο συμφέρον της εναγόμενης για την επιβολή της ως άνω ρήτηρας. Ο ως άνω περιορισμός δικαιολογείται απολύτως από το εύρος των αρμοδιοτήτων, εξουσιών και ευθυνών που είχε αποκτήσει ο ενάγων λόγω της θέσης του στην εναγόμενη επί εννέα (9) περίπου έτη, οπότε είχε καταστεί ουσιαστικά το πρόσωπο που διοικούσε την εταιρεία και διαχειριζόταν όλες τις υποθέσεις της. Ο ενάγων είχε γίνει ο μοναδικός κοινωνός των απορρήτων και της τεχνογνωσίας της επιχείρησης και της στρατηγικής της έναντι των ανταγωνιστριών εταιρειών της εναγομένης. Κατά συνέπεια, ευλόγως η εναγόμενη, ενόψει του κινδύνου να απολέσει μελλοντικώς την αποτελεσματικότητα των μυστικών της, θέσπισε από κοινού με τον ενάγοντα μία, συνήθη στις συναλλαγές, δικλείδα ασφαλείας, απορρέουσα, σε κάθε περίπτωση, από την υποχρέωση πίστης του ενάγοντος προς το νομικό της πρόσωπο. Σκοπός αυτής της ρήτηρας ήταν η αποτροπή της απόσπασης των πελατών της και της δραστηκής μείωσης του μεριδίου της στην αγορά που θα συνεπαγόταν η πιθανή εκμετάλλευση, από ανταγωνιστές, της εμπειρίας και των μυστικών της εναγόμενης που είχε αποκτήσει ο ενάγων, καθώς αποτέλεσε επί οκταετία τον γενικό διευθυντή της εναγόμενης και, ουσιαστικά, τελούσε εν γνώσει και διαχειριζόταν το σύνολο των υποθέσεών της, ήταν απολύτως ενήμερος για τη στρατηγική και τις επιλογές της μητρικής εταιρείας της επιχείρησης και είχε καταστεί μοναδικός εκπρόσωπος των συμφερόντων της τελευταίας στην Ελλάδα. Από τα ανωτέρω καθίσταται σαφές ότι η εν λόγω ρήτρα δεν συνεπάγεται υπέρμετρη δέσμευση της ελευθερίας του ενάγοντα, σε τέτοιο βαθμό που να αίρεται η προσωπική και οικονομική του αυτοτέλεια. Πολύ δε περισσότερο τη στιγμή που η βασική του ειδίκευση, η οποία ήταν εμπειρική, χωρίς δηλαδή να βασίζεται σε ειδική σχετική εκπαίδευση του ενάγοντος, σύμφωνα και με τους ισχυρισμούς του, ήταν η διαχείριση και προώθηση των πωλήσεων προϊόντων, δηλαδή μία ιδιότητα που, αδιαμφισβήτητα, μπορεί να φανεί χρήσιμη σε κάθε τομέα επαγγελματικής δραστηριότητας και για τη διακίνηση κάθε είδους και κάθε προϊόντος στην αγορά. Περαιτέρω δε, ο ενάγων δεν επικαλείται την απόκτηση εξειδικευμένων επιστημονικών γνώσεων στον τομέα της συσκευασίας υγρών τροφίμων σε χαρτοκιβώτια, για τα οποία και μόνο αφορά η απαγόρευση ανταγωνισμού, ή στις μηχανές πλήρωσης. Οι όποιες γνώσεις επικαλείται ότι έχει αποκτήσει είναι "η ειδική τεχνογνωσία και δεξιότητες που έχω αναπτύξει στις πωλήσεις ειδών συσκευασίας προϊόντων του κλάδου των τροφίμων"».

4. Δικαστικός έλεγχος των ρητρών εχεμύθειας και εμπιστευτικότητας

4.1 Βασικές προϋποθέσεις ελέγχου του κύρους των ρητρών απαγόρευσης ανταγωνισμού-ενεργοποίηση ποινικών ρητρών σε περίπτωση παραβίασης τους

Στη χώρα μας, παρά τη συχνή εμφάνισή της στην εργασιακή πρακτική, η ρήτρα μη ανταγωνισμού για το διάστημα μετά τη λύση της σύμβασης εργασίας δεν αποτέλεσε αντικείμενο ειδικής νομοθετικής ρύθμισης. Αντίθετα, αλλοδαπές νομοθεσίες, όπως λ.χ. της Γερμανίας και της Ιταλίας, αναγνωρίζοντας την ουσιαστική αδυναμία του εργαζομένου να επηρεάσει τη διαμόρφωση της ρήτρας μη ανταγωνισμού, έχουν θέσει με ειδικές διατάξεις περιορισμούς στη συνολολόγησή της, με σκοπό να θεσπίσουν ένα ελάχιστο επίπεδο προστασίας του εργαζομένου και να επιτύχουν μια δίκαιη εξισορρόπηση των συμφερόντων των μερών. Κοινό γνώρισμά τους είναι ότι ναι μεν επιτρέπουν τη συνολολόγηση ρητρών μη ανταγωνισμού, θέτουν, 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. Στη Γαλλία το ζήτημα διευθετείται με συλλογικές συμβάσεις εργασίας⁸¹.

Το πιο πάνω νομοθετικό κενό καλείται να καλύψει στη χώρα μας η νομολογία, Συναφώς, όπως γίνεται αντιληπτό από τα νομολογιακά παραδείγματα που εκθέσαμε παραπάνω, για να είναι έγκυρη μια ρήτρα εχεμύθειας και μη ανταγωνισμού εξετάζονται τα ακόλουθα κριτήρια: α) η χρονική και β) τοπική έκταση ισχύος της απαγόρευσης ανταγωνισμού από τη στιγμή που δεσμεύεται η επαγγελματική ελευθερία του εργαζομένου μετά την αποχώρησή του από την εργασία του, γ) η πρόβλεψη οικονομικού ανταλλάγματος για τη δέσμευση της επαγγελματικής ελευθερίας του εργαζομένου και δ) στάθμιση των συμφερόντων της επιχείρησης με βάση την αρχή της αναλογικότητας. Γενικά, όλα αυτά τα κριτήρια ελέγχου του κύρους της ρήτρας εχεμύθειας και μη ανταγωνισμού βρίσκονται σε μια σχέση αλληλεξάρτησης. Για αυτό το λόγο

⁸¹ Ε. Λογαρά, Οι ρήτρες εχεμύθειας και μη ανταγωνισμού ιδίως μετά τη λήξη της σύμβασης εργασίας, Διδακτορική Διατριβή, Εθνικό και Καποδιστριακό Πανεπιστήμιο Αθηνών, 2011, σελ. 108.

το κύρος της εκάστοτε ρήτρας κρίνεται και αξιολογείται κάθε φορά *in concreto*. Πιο αναλυτικά επί αυτών των κριτηρίων επαγόμεθα τα ακόλουθα:

Όσον αφορά τη χρονική και τοπική έκταση ισχύος της ρήτρας: ο δικαστικός έλεγχος του κύρους της ρήτρας σχετικά με τη χρονική ισχύ της δέσμευσης αυτής είναι κρίσιμος και ουσιώδης. Η χρονική διάρκεια της κάθε ρήτρας εχεμύθειας και μη ανταγωνισμού ρυθμίζεται συμβατικά. Αυτό δε σημαίνει όμως ότι η συμβατική αυτή ρήτρα θα είναι εφ' όρου ζωής, αλλά θα τίθεται για ένα εύλογο χρονικό διάστημα, το οποίο και καθορίζεται με βάση της αρχές της καλής πίστης και των συναλλακτικών ηθών σε συνδυασμό με τις περιστάσεις/πραγματικά περιστατικά, τα οποία ίσχυαν κατά το χρόνο υπογραφής της σύμβασης εντός της οποίας ενυπάρχει και η ρήτρα. Γενικά, σύμφωνα με τη νομολογία, ως εύλογο χρονικό διάστημα τήρησης της ρήτρας είναι η διετία⁸². Δεν υπάρχει κάποια νομοθετική ρύθμιση σχετικά με τη χρονική διάρκεια της ισχύος της ρήτρας. Για αυτό και κρίνεται και αξιολογείται κάθε φορά *in concreto* ανάλογα με τα πραγματικά περιστατικά σε συνδυασμό με τα υπόλοιπα κριτήρια, που αναφέρθηκαν ανωτέρω. Εξαιρέση σε αυτόν τον κανόνα έχουμε για τη σύμβαση εμπορικής αντιπροσωπείας, όπου στη διάταξη του άρθρου 10 του π.δ. 219/1991 προβλέπεται ότι η σχετική πρόβλεψη μη ανταγωνισμού ισχύει μέχρι ένα έτος από τη λήξη της εργασιακής σχέσης. Επίσης, η νομολογία σε ορισμένες περιπτώσεις έκρινε ότι ναι μεν υπάρχει υπέρβαση του εύλογου χρόνου διάρκειας της ρήτρας, όμως, παρόλα αυτά δέχτηκε την εγκυρότητα της ρήτρας, προβαίνοντας σε μεταβολή του περιεχομένου της⁸³. Και πάλι, όμως, τα κριτήρια των χρηστών ηθών και της συναλλακτικής καλής πίστης πρέπει πάντα να αξιολογούνται και να λαμβάνονται υπόψη. Τα αυτά ισχύουν και για το κριτήριο της τοπικής έκτασης της ρήτρας. Σε αυτό αξιολογείται η πιθανότητα του εργαζόμενου να ανταγωνιστεί τον προηγούμενο εργοδότη του και την επιχείρησή αυτού στο ίδιο αντικείμενο ενασχόλησης σε έναν συγκεκριμένο τόπο, λαμβάνοντας πάντα υπόψη το είδος της επιχείρησης, την έκτασή της και τη φύση του αντικειμένου δραστηριοποίησης της⁸⁴. Μάλιστα, δε, δοθέντος ότι κάνουμε πλέον λόγο για διεθνοποίηση των συνόρων και για κινητοποίηση του κεφαλαίου και των επιχειρήσεων σε παγκόσμιο επίπεδο, τότε μπορεί μια ρήτρα να έχει ισχύ όχι μόνο σε εθνικό επίπεδο αλλά και εκτός συνόρων. Ο τόπος εργασίας έχει καταστεί πλέον ένα μέγεθος μεταβλητό⁸⁵. Σε κάθε περίπτωση θα πρέπει να εξετάζεται το συμφέρον του επιχειρηματία που έχει θέσει τη ρήτρα στη

⁸² ΑΠ 1285/1984, ΕΕΔ 44, σελ. 576. ΑΠ 1591/2002, ΔΕΝ 59, σελ. 662 επ.

⁸³ ΑΠ 1285/1984, ΕΕΔ 44, σελ. 576.

⁸⁴ Δ. Τραυλός – Τζανετάτος, Η μετασυμβατική απαγόρευση του ανταγωνισμού στο εργατικό δίκαιο, Εκδόσεις Σάκκουλα, Αθήνα – Θεσσαλονίκη, 2005, σελ. 58 επ.

⁸⁵ Ι. Κουκιάδης, Τηλεργασία: Νέες μορφές οργάνωσης της επιχείρησης, ΔΕΕ 1996, σελ. 12 επ.

σύμβαση εργασίας, καθώς και το συμφέρον του ίδιου του εργαζομένου, του οποίου η επαγγελματική ελευθερία περιορίζεται.

Εν συνεχεία, αναφορικά με το κριτήριο καταβολής ενός οικονομικού ανταλλάγματος λόγω της ρήτηρας εχεμύθειας και μη ανταγωνισμού θα μπορούσαμε να πούμε ότι ίσως συνιστά το σημαντικότερο κριτήριο για τη νομιμοποίηση της ρήτηρας εχεμύθειας. Και τούτο, διότι το να τεθεί μια τέτοια μετασυμβατική ρήτρα εις βάρος του εργαζομένου περιορίζει υπέρμετρα την επαγγελματική του ελευθερία. Η θέσπιση ενός οικονομικού ανταλλάγματος για αυτόν τον περιορισμό λειτουργεί ως αντίβαρο για την παράλειψη άσκησης ανταγωνιστικής δραστηριότητας. Έχει διατυπωθεί και η άποψη ότι αυτό το προβλεπόμενο οικονομικό ανάλλαγμα ενέχει το χαρακτήρα αποζημίωσης, από τη στιγμή που ο εργαζόμενος παραχωρεί ένα τμήμα της επαγγελματικής του ελευθερίας. Πάλι, όμως, και σε αυτήν την περίπτωση λαμβάνεται υπόψη η αρχή της αναλογικότητας, καθώς και τα χρηστά και συναλλακτικά ήθη. Ακόμα και αν υπάρχει πρόβλεψη περί οικονομικού ανταλλάγματος δε σημαίνει ότι η ρήτρα εχεμύθειας και μη ανταγωνισμού είναι νόμιμη και έγκυρη ή το ανάποδο, δηλαδή ακόμα και αν δεν προβλέφθηκε οικονομικό ανάλλαγμα για τη θέσπιση της ρήτηρας, αυτό δε συνεπάγεται ότι η ρήτρα στερείται νομιμότητας. Και πάλι, λοιπόν, και σε αυτή την περίπτωση θα πρέπει το περιεχόμενο της ρήτηρας να εξετάζεται συνολικά, λαμβάνοντας υπόψη και τα λοιπά κριτήρια⁸⁶. Βέβαια, συνήθως, η πρόβλεψη ενός οικονομικού ανταλλάγματος για την εν λόγω ρήτρα, συνηγορεί στη νομιμότητα της τελευταίας, και αξιολογείται σε δεύτερη μοίρα το εάν ο εργαζόμενος δεν μπορεί να αξιοποιήσει την εμπειρία και τις γνώσεις που απέκτησε κατά τη διάρκεια της εργασίας του.

Το άλλο κριτήριο αξιολόγησης της ρήτηρας είναι αυτό της προστασίας των συμφερόντων του εργοδότη, εντός δικαιολογημένου πλαισίου. Όταν τίθενται σε μια σύμβαση εργασίας τέτοιου είδους ρήτρες ουσιαστικά συγκρούονται δύο αντιτιθέμενα συμφέροντα, αυτά του εργοδότη και αυτά του εργαζομένου. Και τούτο, όπως έχουμε αναφέρει πολλάκις, με αυτές τις ρήτρες εχεμύθειας και μη ανταγωνισμού, δεσμεύεται υπέρμετρα το δικαίωμα της οικονομικής ελευθερίας του εργαζομένου, καθώς και της ελευθερίας εργασίας. Εξ αυτού του λόγου, οι ρήτρες εχεμύθειας και μη ανταγωνισμού πρέπει να τίθεται προκειμένου να διαφυλάξουν πραγματικά τα συμφέροντα της επιχείρησης και να μην τίθενται κατά τρόπο αυθαίρετο και καταχρηστικό. Σύμφωνα δε με τον Δ. Τραυλό – Τζανετάτο, πρέπει η ρήτρα να τίθεται προκειμένου να αποτρέψει

⁸⁶ Δ. Τραυλός – Τζανετάτος, Η μετασυμβατική απαγόρευση του ανταγωνισμού στο εργατικό δίκαιο, εκδόσεις Σάκκουλα, Αθήνα – Θεσσαλονίκη, 2005, σελ. 74.

«μια άμεση, συγκεκριμένη και σοβαρή διακινδύνευση του συμφέροντος της επιχείρησης»⁸⁷. Προκειμένου, λοιπόν, να διαπιστωθεί και να διακριβωθεί εάν η επιχείρηση έχει έννομο συμφέρον να διαφυλάξει τα συμφέροντα της, πρέπει να ελεγχθεί εάν όντως υφίσταται το στοιχείο της ανταγωνιστικότητας μεταξύ του εργοδότη και του εργαζόμενου, σε περίπτωση που ο τελευταίος είτε μόνος του είτε στα πλαίσια έτερης επιχείρησης ασκήσει ανταγωνιστική δραστηριότητα επί του ίδιου αντικειμένου και απευθύνεται στην ίδια αγορά⁸⁸. Συνεπώς, για να είναι έγκυρη η ρήτρα εχεμύθειας και μη ανταγωνισμού θα πρέπει να είναι συναφής η δραστηριότητα του εργαζομένου με τη δραστηριότητα της επιχείρησης, στην οποία δραστηριοποιούνταν. Υπό το ανωτέρω πρίσμα είναι σημαντικό να αξιολογηθεί και η επαφή που είχε ο εργαζόμενος με τους πελάτες, καθώς και η δυνατότητα να έχει πρόσβαση στα επιχειρηματικά απόρρητα της εταιρίας.

Τέλος, θα θέλαμε να τονίσουμε το εξής: όλες οι ρήτρες θα πρέπει να αξιολογούνται βάσει της αρχής της αναλογικότητας, από τη στιγμή που εν προκειμένω συγκρούονται δύο αυτοτελή δικαιώματα: από τη μια το δικαίωμα του εργοδότη αναφορικά με τη λειτουργία και την ευημερία της επιχείρησής του, και από την άλλη το δικαίωμα του εργαζόμενου περί της οικονομικής του ελευθερίας και της ελεύθερης άσκησης επαγγελματικής δραστηριότητας, ως εκφάνσεις της ελεύθερης ανάπτυξης της προσωπικότητας. Δηλαδή, όταν τίθεται από τον εργοδότη τέτοια ρήτρα, θα πρέπει η πρόβλεψή της να συνιστά ένα αναγκαίο, πρόσφορο και εύλογο μέσο για την εξυπηρέτηση των δικαιολογημένων και συνταγματικώς κατοχυρωμένων συμφερόντων της επιχείρησης, τα οποία θα βρεθούν σε κίνδυνο σε περίπτωση αποχώρησης του εργαζομένου και άσκησης εκ μέρους του ανταγωνιστικής δραστηριότητας. Συνεπώς, θα πρέπει να υπάρχει αναλογία μέσου προς επιδιωκόμενο σκοπό⁸⁹. Αυτό, όμως, που δεν θα πρέπει, σε κάθε περίπτωση να γίνει είναι η ρήτρα αυτή να οδηγήσει σε απαγόρευση άσκησης επαγγελματικής δραστηριότητας ή να εξαναγκαστεί ο πρώην εργαζόμενος να αλλάξει επάγγελμα.

Σε περίπτωση που κριθεί ότι με τη ρήτρα εχεμύθειας και μη ανταγωνισμού υπάρχει υπέρμετρος περιορισμός της ελευθερίας και των δικαιωμάτων του εργαζομένου, τότε το βασικό ερώτημα που τίθεται είναι εάν θα ακυρωθεί η ρήτρα εν συνόλω ή μερικώς, ώστε να αναπροσαρμοστεί ως προς τον υπέρμετρο περιορισμό αυτού. Σύμφωνα με την πλειοψηφία της νομολογίας, υποστηρίζεται ότι όταν εντοπίζεται υπέρβαση του αναλογούντος μέτρου δεν

⁸⁷ Δ. Τραυλός – Τζανετάτος ο.π., σελ. 78.

⁸⁸ Ε. Λογαρά, Ρήτρες εχεμύθειας και μη ανταγωνισμού ιδίως μετά τη λήξη της σύμβασης εργασίας, 2014, σελ. 202.

⁸⁹ Ν. Τέλλης, Ρήτρα μετασυμβατικής απαγόρευσης ανταγωνισμού στο δίκαιο εταιρειών και επιχειρήσεων, 2007, σελ. 204 επ.

ακυρώνεται το σύνολο της ρήτηρας, αλλά μόνο ένα μέρος αυτής και αναπροσαρμόζεται κατά το αναλογούν μέτρο, περισώζοντας με αυτόν τον τρόπο το κύρος της⁹⁰. Αυτό ισχύει σε περίπτωση που η τιθέμενη ρήτρα υπερβαίνει το αναλογούν μέτρο, βάσει της αρχής της αναλογικότητας. Όταν, όμως, η ρήτρα έρχεται σε αντίθεση με τα χρηστά ήθη κατά τις διατάξεις των άρθρων 178 και 179 ΑΚ επέρχεται ολική ακυρότητα της ρήτηρας και όχι μερική και αναπροσαρμογή αυτής⁹¹.

Η παραβίαση της ρήτηρας εχεμύθειας και εμπιστευτικότητας ενεργοποιεί τις ποινικές ρήτρες που έχουν τεθεί εντός της εργασιακής σύμβασης. Αυτές οι ποινικές ρήτρες, συνήθως συνίστανται στην καταβολή ενός μεγάλου ποσού χρηματικής αποζημίωσης στον εργοδότη, αλλά και σε διάφορους περιορισμούς του εργαζομένου μετά την αποχώρησή του από το συγκεκριμένο εργοδότη. Σε πάρα πολλές περιπτώσεις ιδιαίτερα σε συγκεκριμένα επαγγέλματα είναι λογικό να υπάρχει στη σύμβαση μία ρήτρα εμπιστευτικότητας και εχεμύθειας ούτως ώστε να διασφαλίζονται οι πληροφορίες μιας εταιρείας⁹² ώστε οι εργοδότες να είναι όσο το δυνατόν καλύτερα προστατευμένοι απέναντι στον ανταγωνισμό. Ο αθέμιτος ανταγωνισμός σε πάρα πολλές περιπτώσεις προκύπτει από ενέργειες πρώην εργαζομένων εταιρειών, οι οποίοι στις νέες εταιρείες τους παρέχουν συγκεκριμένες πληροφορίες ούτως ώστε να έχουν προβάδισμα στην αγορά. Για αυτό, ο νομοθέτης είναι ξεκάθαρος όσον αφορά τέτοιου είδους πρακτικές που αντίκειται στα χρηστά ήθη και ζημιώνουν την προηγούμενη εταιρεία τους.

Το ζήτημα του χρονικού περιορισμού των εργαζομένων κατά το χρονικό διάστημα μετά τη λήξη της εργασιακής σχέσης, καθώς και το ζήτημα των ποινικών ρητρών που τέθηκαν σε περίπτωση παραβίασης του εν λόγω τιθέμενου χρονικού περιορισμού απασχόλησε και τα δικαστήρια και δη το Μονομελές Πρωτοδικείο Αθηνών, στην υπ' αριθμόν 94/2020 απόφασή του. Ειδικότερα, στην υπόθεση που απασχόλησε το Δικαστήριο μια εταιρία που δραστηριοποιούνταν στο χώρο της υλοποίησης μεγάλων έργων πληροφορικής δια της αναλήψεως διεθνών διαγωνισμών προσέλαβε έναν Σύμβουλο Πληροφορικής. Εντός της συμβάσεως εργασίας που σήνηψε με την εταιρία συμφωνήθηκε και ρήτρα εχεμύθειας και μη ανταγωνισμού το περιεχόμενο της οποίας ήταν ότι για χρονικό διάστημα ενός έτους από τη λήξη της εργασιακής σχέσης «δεν θα ασκούσε ανταγωνιστική δραστηριότητα προς την εργοδότηρια εταιρία, ούτε θα προσέφερε τις

⁹⁰ ΑΠ 1285/1984.

⁹¹ Δ. Τραυλός – Τζανετάτος, ο.π., σελ. 106.

⁹² Ν. Βερβεσός, Ζητήματα από την ευθύνη των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου μιας ΑΕ κατά το ν. 4548/2018, ΝοΒ 2019, σελ. 200.

υπηρεσίες του σε ανταγωνιστή της εργοδότης που παρέχει υπηρεσίες στην Ευρωπαϊκή Επιτροπή ή και τους άλλους πελάτες της εταιρίας, ούτε θα προσέλκυε ως πελάτη του ή πελάτη άλλης επιχείρησης πελάτη της εργοδότης, ούτε, τέλος, θα αποσπούσε προς πρόσληψη δικής του δραστηριότητας ή δραστηριότητας τρίτης επιχείρησης εργαζομένους της εργοδότης».⁹³ Σε περίπτωση που θα παραβίαζε την εν λόγω υποχρέωση του, θα κηρύσσονταν έκπτωτος, καθότι συμφωνήθηκε ποινική ρήτρα ισόποση με τις μικτές αποδοχές του των τελευταίων έξι μηνών της απασχόλησής του σε αυτή. Ο εργαζόμενος Σύμβουλος Πληροφορικής είχα αποκτήσει εντός του πλαισίου της εργασίας του εξειδικευμένες γνώσεις σχετικά με τα τεχνολογικά προϊόντα και τις τεχνολογικές υπηρεσίες της. Αφού παραιτήθηκε από την εργασία του, προσελήφθη από ανταγωνίστρια εταιρία που δραστηριοποιούταν ομοίως στο τομέα της πληροφορικής και μάλιστα απευθυνόταν στον ίδιο κύκλο πελατών. Με αυτόν τον τρόπο ο εργαζόμενος παραβίασε τη ρήτρα εχεμύθειας και μη ανταγωνισμού, με αποτέλεσμα η εργοδότης εταιρία να ασκήσει αγωγή εις βάρος του εργαζομένου αιτούμενη την καταβολή της ποινικής ρήτρας, η οποία ανερχόταν στις μικτές μηνιαίες αποδοχές του εργαζομένου κατά τους τελευταίους έξι μήνες απασχόλησής του σε αυτήν.

Το δικαστήριο προέβη στο να αξιολογήσει την εγκυρότητα της ρήτρας μέσα από τα εξής κριτήρια: α) τη χρονική διάρκεια και το τοπικό χαρακτήρα της απαγόρευσης, β) το είδος της απαγορευμένης επαγγελματικής δραστηριότητας του εργαζομένου και γ) την ύπαρξη δικαιολογημένων συμφερόντων του εργοδότη. Αμέσως παρακάτω παρατίθεται αυτολεξεί το σκεπτικό του δικαστηρίου τόσο για την εγκυρότητα της ρήτρας μη ανταγωνισμού όσο και της ποινικής ρήτρας συνεπεία της παραβίασης της ρήτρας ανταγωνισμού που συμφωνήθηκε στο παράρτημα της σύμβασης εργασίας: *«Εφαρμόζοντας τα κριτήρια της χρονικής και χωρικής έκτασης της ρήτρας, σε συνδυασμό με το είδος της απαγορευόμενης επαγγελματικής δραστηριότητας και το δικαιολογημένο συμφέρον της εργοδότης, καθίσταται σαφές το γεγονός ότι δεν πρόκειται για γενική και αόριστη ρήτρα περί μη ανταγωνισμού, αλλά για πολύ στενά ορισμένη και συγκεκριμένη, με την οποία περιορίζονται στο μέγιστο βαθμό οι επιχειρήσεις που θεωρούνται ανταγωνιστικές στο πλαίσιο της ρήτρας αυτής και οι ανταγωνιστικές πράξεις που απαγορεύονται στον εναγόμενο. Όσον αφορά δε τους ειδικότερους όρους της σύμβασης:*

α) Η χρονική διάρκεια του ενός έτους αποτελεί τη μικρότερη δυνατή δέσμευση σε χρονικό επίπεδο, η οποία συνομολογείται κατά συναλλακτική πρακτική, είναι δε εύλογη και απόλυτα θεμιτή.

⁹³ ΜονΠρωτΑθην. 94/2020 στο Ν. Σιαμάκης, Μον. Πρ. Αθ: Εργαζόμενοι – Ρήτρες μη ανταγωνισμού και ποινικές ρήτρες μετά την αποχώρησή τους – καταδίκη εργαζομένου για παραβίαση ρήτρας μη ανταγωνισμού, άρθρο δημοσιευμένο στην ιστοσελίδα

β) Όσον αφορά το χωρικό περιορισμό, η εγκυρότητα της σχετικής απαγόρευσης κρίνεται κατά περίπτωση, με βάση το αντικείμενο της επαγγελματικής δραστηριότητας του εργαζομένου και το εύρος της επιχειρηματικής δραστηριότητας του εργοδότη. Συνεπώς, στην περίπτωση της επιχειρηματικής ανάπτυξης της ενάγουσας είναι θεμιτός και απαραίτητος ο ορισμός του συνόλου της ελληνικής επικράτειας ως της έκτασης ισχύος της απαγόρευσης, καθώς η ενάγουσα, οι ανταγωνίστριές της, αλλά και οι πελάτες της, λόγω της φύσεως του σκοπού και των εργασιών τους, δραστηριοποιούνται στο σύνολο της επικράτειας.

γ) Αναφορικά με την έκταση του περιορισμού της επαγγελματικής δραστηριότητας του εργαζομένου, είναι προφανές ότι δεν συνίσταται σε αποκλεισμό του εργαζομένου από την αγορά εργασίας που να οδηγεί σε πλήρη αδυναμία απασχόλησής του. Ο περιορισμός αυτός αφορά κατά ρητό όρο της σύμβασης μόνο στις εταιρίες που παράγουν και εμπορεύονται προϊόντα λογισμικού και που ταυτόχρονα αναλαμβάνουν έργα πληροφορικής μέσω διεθνών μειοδοτικών διαγωνισμών, έχοντας συγχρόνως ως πελάτες τους την Ευρωπαϊκή Επιτροπή ή άλλα Ευρωπαϊκά Θεσμικά Όργανα. Τέτοιες υφίστανται ελάχιστες στην Ελλάδα, οι οποίες είναι μεταξύ τους ανταγωνίστριες εταιρίες, με πολλαπλώς αλληλοσυγκρουόμενα συμφέροντα, μεταξύ των οποίων και το συμφέρον διερεύνησης των απορρήτων της κάθε επιχείρησης. Συνεπώς, είναι άκρως περιορισμένος και συγκεκριμένος ο αριθμός των εταιριών που συνιστούν ανταγωνιστικές επιχειρήσεις κατά την έννοια αυτού του όρου. Ο εναγόμενος, πέρα από το γεγονός ότι ήταν ελεύθερος να παράσχει τις υπηρεσίες του σε επιχειρήσεις που δραστηριοποιούνται σε οποιονδήποτε άλλο κλάδο της πληροφορικής ο οποίος δεν σχετίζεται με την ανάληψη και υλοποίηση έργων πληροφορικής μέσω διεθνών δημόσιων διαγωνισμών, θα μπορούσε ακόμα να εργαστεί και σε αυτόν τον τομέα της πληροφορικής σε επιχειρήσεις οι οποίες δεν παρέχουν τις υπηρεσίες τους στην Ευρωπαϊκή Επιτροπή ή σε άλλους πελάτες της ενάγουσας εταιρίας. Δεν πληρούται, συνεπώς, και σε αυτήν την περίπτωση, το υπέρμετρο της δέσμευσης του δικαιώματος του εναγομένου στην εργασία.

δ) Υπάρχει άμεσο, σαφές και δικαιολογημένο συμφέρον της ενάγουσας για την επιβολή της ως άνω ρήτρας. Ο ως άνω περιορισμός δικαιολογείται απολύτως από την νευραλγικής φύσεως θέση στην οποία είχε τοποθετηθεί και απασχολείτο ο εναγόμενος, ο οποίος υπαγόταν στο Τμήμα της ενάγουσας και ήταν υπεύθυνος για την παρακολούθηση όλων των διαγωνισμών που προκηρύσσονταν σε ευρωπαϊκό αλλά και διεθνές επίπεδο, στην καταγραφή των διαγωνισμών που ενδιέφεραν την ενάγουσα εταιρία, την ενημέρωση των στελεχών της εταιρίας, αλλά και την προετοιμασία και υποβολή των προτάσεων-προσφορών της εταιρίας προς τους υποψήφιους πελάτες της στους δημόσιους διαγωνισμούς. Λόγω δε του ανωτέρω αντικειμένου της εργασίας του, ο εναγόμενος είχε γίνει κοινωνός των απόρρητων στοιχείων και των εμπιστευτικών δεδομένων της ενάγουσας εταιρίας αναφορικά με την εμπορική και αναπτυξιακή της πολιτική και την στρατηγική της έναντι των ανταγωνιστριών της εταιριών. Κατά συνέπεια, ευλόγως η ενάγουσα, ενόψει του

κινδύνου να απωλέσει μελλοντικώς την αποτελεσματικότητα των μυστικών της, θέσπισε από κοινού με τον εναγόμενο μία, συνήθη στις συναλλαγές, δικλίδα ασφαλείας, απορρέουσα, σε κάθε περίπτωση, από την υποχρέωση πίστης του εναγομένου προς το νομικό της πρόσωπο.

Η έλλειψη ειδικού οικονομικού ανταλλάγματος για τις ανωτέρω συμβατικές δεσμεύσεις του εναγομένου δεν ασκεί έννομη επιρροή στην εγκυρότητα της επίμαχης ρήτρας (ρήτρες μη ανταγωνισμού), δεδομένου ότι οι λοιποί όροι της δέσμευσης, δηλαδή η χρονική διάρκεια, η χωρική έκταση και το είδος της απαγορευμένης επαγγελματικής δραστηριότητας, δεν υπερβαίνουν εν προκειμένω, σύμφωνα με όσα προαναφέρθηκαν, τα ακραία όρια που θέτουν στην ιδιωτική αυτονομία τα χρηστά ήθη»⁹⁴.

Το κύρος, λοιπόν, μιας τέτοιας ρήτρας σχετικά με την εμπιστευτικότητα και την εχεμύθεια δεν επηρεάζεται, όπως προαναφέρθηκε, κατ' ανάγκη από την πρόβλεψη τυχόν αποζημίωσης, η οποία όταν υπάρχουν ιδιωτικές συμφωνίες στις περισσότερες των περιπτώσεων προβλέπεται ρητά. Αυτή η αποζημίωση πάντοτε κρίνεται με βάση τα δεδομένα αλλά και με την αρχή της αναλογικότητας. Τα μέρη όταν συμφωνούν κάτι οφείλουν να το τηρούν στο ακέραιο και δεσμεύονται ρητά από αυτό, αλλά αν ο εργοδότης υποστεί ζημιά από τον εργαζόμενο τότε οφείλει και αυτός να διεκδικήσει την αντίστοιχη αποζημίωση για ίδιον όφελος. Βέβαια αυτό μένει να αποδειχτεί κατά περίπτωση στα αρμόδια δικαστήρια. Τα δικαστήρια βέβαια παρότι υπάρχουν ιδιωτικά συμφωνητικά μπορούν να αποφασίζουν και για τη μείωση της συγκεκριμένης ρήτρας αν το ποσό που έχει συμφωνηθεί φαίνεται μεγάλο σε σχέση με την ζημιά που έχει υποστεί ένας εργοδότης.⁹⁵

Στο πλαίσιο αυτό, αξίζει να αναφερθούμε στο άρθρο 1 του Ν.146/1914 περί αθέμιτου ανταγωνισμού, για τον οποίο γίνεται λόγος όταν η πρόσληψη εργαζόμενου από έναν εργοδότη θεωρείται πράξη ανταγωνισμού, εφόσον συντρέχουν οι ιδιαίτερες περιστάσεις, οι οποίες κατατείνουν στο ότι η εν λόγω ενέργεια αντίκειται στα χρηστά ήθη. Συνεπώς, τόσο οι εργοδότες όσο και οι εργαζόμενοι οφείλουν να είναι ιδιαίτερα προσεκτικοί όταν συνομολογούνται ρήτρες σχετικά με την εχεμύθεια και την εμπιστευτικότητα, τόσο κατά τη διάρκεια της εργασιακής

⁹⁴ ΜονΠρωτΑθην. 94/2020 στο Ν. Σιαμάκης, Μον. Πρ. Αθ: Εργαζόμενοι – Ρήτρες μη ανταγωνισμού και ποινικές ρήτρες μετά την αποχώρησή τους – καταδίκη εργαζομένου για παραβίαση ρήτρας μη ανταγωνισμού, άρθρο δημοσιευμένο στην ιστοσελίδα «siamakis-lawyers.gr»

⁹⁵ Ν. Βερβεσός, Ζητήματα από την ευθύνη των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου μιας ΑΕ κατά το ν. 4548/2018, ΝοΒ 2019, σελ. 200 επ.

σύμβασης που είναι σε ισχύ αλλά και μετά τη λύση της σύμβασης ούτως ώστε να αποφεύγονται κάποιοι περιορισμοί και αθέμιτες πρακτικές⁹⁶. Η γενική ρήτρα του άρθρου 1 του Ν.146/1914 αφορά το κατοχυρωμένο δικαίωμα της ελεύθερης ανάπτυξης που σχετίζεται με την επαγγελματική και οικονομική δραστηριότητα ως επί μέρους πτυχή του συνταγματικώς κατοχυρωμένου δικαιώματος της ελεύθερης ανάπτυξης της προσωπικότητας του κάθε ατόμου, η οποία όμως σε κάθε περίπτωση δεν πρέπει να αντίκειται στα χρηστά ήθη και να είναι αθέμιτα ανταγωνιστική. Στις μέρες μας λοιπόν, όπου ισχύει η οικονομία της ελεύθερης αγοράς εντός της οποίας δραστηριοποιούνται όλες οι επιχειρήσεις που με τη χρήση διάφορων πρακτικών, οι οποίες απορρέουν από τη στρατηγική της εκάστοτε εταιρίας, αποσκοπούν στο να εξασφαλίσουν μία ανταγωνιστική θέση στην αγορά, είναι δεδομένο ότι οι τελευταίες, προσπαθούν να προσελκύσουν όλο και περισσότερους πελάτες και να καλύψουν τις απαιτήσεις του καταναλωτικού κοινού, για να μπορέσουν να αποκτήσουν ένα μεγάλο μέρος της αγοράς. Εξαιρετικά λοιπόν σημαντικό είναι να υφίσταται ένας υγιής ανταγωνισμός μεταξύ των επιχειρήσεων και να αποκλείονται σε κάθε περίπτωση αθέμιτες πρακτικές, ιδιαίτερα δε εκείνες οι οποίες αποκλείονται ρητώς από το νόμο 146/1914 ο οποίος θέτει περιορισμούς και όρια στις επιχειρήσεις για τον τρόπο λειτουργίας τους στην αγορά ώστε να μην παραβιάζονται συνταγματικά κατοχυρωμένες οικονομικές ελευθερίες και να μην χρησιμοποιούν αθέμιτες πρακτικές, με απώτερο σκοπό την διασφάλιση της ειρήνης και της ομαλής κοινωνικής συμβίωσης, στο πλαίσιο θεμιτής και υγιούς επιχειρηματικής δράσης. Σε αντίθετη περίπτωση, τα δικαστήρια οφείλουν να προσδιορίζουν το μέγεθος της τυχόν προκληθείσας ζημιάς και να αποζημιώνουν κατάλληλα τους ανθρώπους και τις επιχειρήσεις ώστε αυτές να μπορούν να λειτουργήσουν ορθά.

4.2 Δικαστικός έλεγχος των ρητρών μη ανταγωνισμού και εχεμύθειας-νομοθετικό έρεισμα

Το κατάλληλο νομοθετικό έρεισμα για την προστασία του εργαζομένου από ανεπιεικείς συμβατικούς όρους είναι η διάταξη του άρθρου 281 ΑΚ, η οποία αποτελεί τη βάση ελέγχου της εγκυρότητας των ρητρών. Επίσης, ένα έτερο νομοθετικό έρεισμα ερμηνείας των ρητρών είναι οι

⁹⁶ Κ. Δελούκα – Ιγγλέση, Εισαγωγή στο δίκαιο του Ανταγωνισμού, Εκδόσεις Αντ. Ν. Σάκκουλα, Αθήνα – Κομοτηνή, 1994.

διατάξεις των άρθρων 178 και 179 ΑΚ. Κατά την ΑΚ 281, η άσκηση του δικαιώματος απαγορεύεται, όταν αυτή υπερβαίνει προφανώς τα όρια που επιβάλλει η καλή πίστη ή τα χρηστά ήθη ή ο κοινωνικός ή οικονομικός σκοπός του δικαιώματος. Παρόλο που τα κριτήρια της ΑΚ 281 διακρίνονται μεταξύ τους εννοιολογικά και η διάταξη με τη διαζευκτική της διατύπωση αρκείται και στη συνδρομή ενός μόνον από αυτά, στην πράξη θεωρία και νομολογία⁹⁷ τα χρησιμοποιούν συμπλεκτικά ώστε να καταλήγουν στη διατύπωση γενικότερων και περισσότερο αφηρημένων κανόνων αναγομένων στην ιδέα της δικαιοσύνης, για την αποτελεσματικότερη καταπολέμηση της καταχρηστικής ασκήσεως των δικαιωμάτων.

Με την παραπάνω έννοια επιτυγχάνεται και μία προσέγγιση των λειτουργιών της καλής πίστεως και των χρηστών ηθών, ενώ κατ' αρχήν οι λειτουργίες αυτές είναι διακεκριμένες. Και η μεν καλή πίστη έχει θετική λειτουργία, που υπαγορεύει σε κάθε συγκεκριμένη περίπτωση την προσήκουσα συμπεριφορά και λειτουργεί στο δικαιοπρακτικό χώρο, ενώ τα χρηστά ήθη έχουν αρνητική λειτουργία, με την έννοια ότι η πράξη που αντίκειται σ' αυτά αποδοκιμάζεται από το δίκαιο και ως εκ τούτου καθίσταται παράνομη. Καθώς η κύρωση της ΑΚ 281 είναι η «απαγόρευση», η διάταξη προσιδιάζει στη λειτουργία των χρηστών ηθών. Εντούτοις, η συνεκτίμηση των κριτηρίων της έχει συντελέσει και στη διεύρυνση της λειτουργίας της καλής πίστεως⁹⁸. Η αξιολόγηση της συμπεριφοράς του δικαιούχου με βάση υποκειμενικά κριτήρια, τα τιθέμενα από την ΑΚ 281 κριτήρια είναι αντικειμενικά⁹⁹, ώστε η υποκειμενική στάση του δικαιούχου να μην έχει σημασία για την πλήρωση του πραγματικού της διατάξεως. Κατά άλλη άποψη, τα κριτήρια της ΑΚ 281 δεν αποτελούν περιορισμούς οι οποίοι εμποδίζουν «έξωθεν» την άσκηση του δικαιώματος, αλλά συνιστούν εσωτερικούς προσδιορισμούς του περιεχομένου του. Άσκηση του δικαιώματος ξένη προς το σκοπό του ή τη λειτουργία του δεν καλύπτεται καν από το περιεχόμενο του δικαιώματος¹⁰⁰.

Όπως ανωτέρω εκτέθηκε, κατά την ΑΚ 281 η άσκηση του δικαιώματος απαγορεύεται, όταν αυτή υπερβαίνει προφανώς τα όρια τα οποία επιβάλλουν η καλή πίστη ή τα χρηστά ήθη ή ο κοινωνικός ή οικονομικός σκοπός του δικαιώματος. Πιο συγκεκριμένα:

⁹⁷ Από την πρόσφατη νομολογία: ΟΛΑΠ 16/2006, ό.π.· ΑΠ 379/2006, Αδημ.· ΑΠ 340/2006, Αδημ.

⁹⁸ Π. Λαδάς, Γενικές αρχές αστικού δικαίου, Τόμος 1, εκδόσεις Σάκκουλας, Αθήνα – Θεσσαλονίκη, 2007, σελ. 302 επ.

⁹⁹ ΑΠ 1460/2005, ΕλλΔνη 2006, σελ. 185

¹⁰⁰ Π. Λαδάς, ο.π., σελ. 292 επ.

- Καλή πίστη: η αντικειμενική καλή πίστη, δηλαδή η ευθύτητα και η εντιμότητα που οφείλει κάθε πρόσωπο να επιδεικνύει στις συναλλαγές και στις λοιπές του σχέσεις¹⁰¹. Η γενική ρήτρα της καλής πίστεως έχει καταρχήν θετικό περιεχόμενο, δηλαδή υπαγορεύει ορισμένη συμπεριφορά. Ορθά υποστηρίζεται¹⁰² ότι η καλή πίστη στη διάταξη του άρθρου 281 ΑΚ αποτελεί εξειδίκευση και ειδικότερη εφαρμογή της διάταξης του άρθρου 288 ΑΚ.
- Χρηστά ήθη: οι αντιλήψεις του μέσου χρηστού και συνετού ανθρώπου που κρατούν στο κοινωνικό σύνολο σε ορισμένο χρόνο¹⁰³. Η έννοια των χρηστών ηθών έχει αντικειμενικό περιεχόμενο.
- Ο κοινωνικός και οικονομικός σκοπός του δικαιώματος: Το δικαίωμα συνιστά την εξουσία που απονέμει το δίκαιο στο πρόσωπο για την ικανοποίηση εννόμου συμφέροντος. Ως εκ τούτου, το προστατευόμενο από το νόμο έννομο συμφέρον προσδιορίζει και το σκοπό που καλείται να εκπληρώσει το δικαίωμα σε σχέση με τον δικαιούχο του. Σε όσες περιπτώσεις προκύπτει από το νόμο ποιος είναι ο σκοπός ενός δικαιώματος που απονέμει στο πρόσωπο, η επιδίωξη του δικαιούχου να υπερβεί αυτό το σκοπό συνιστά κατάχρηση δικαιώματος. Έτσι, στα περιουσιακά δικαιώματα, στα οποία προσδιορίζεται από το νόμο η οικονομική ωφέλεια του δικαιούχου, η επιδίωξη από τον δικαιούχο ν' αποκτήσει μεγαλύτερη ωφέλεια αποτελεί ασφαλώς ενέργεια άνευ δικαιώματος. Σε κάθε όμως περίπτωση η εξουσία που αποτελεί περιεχόμενο του δικαιώματος έχει την έννοια λειτουργίας, δηλαδή πρέπει να χρησιμεύει ως μέσο που κατευθύνεται προς ορισμένο σκοπό που αναγνωρίζεται από τους κανόνες του δικαίου. Παράλληλα, η εξουσία που παρέχει ο νόμος σ' ένα πρόσωπο είναι αυτονόητο ότι βαίνει παράλληλα όχι μόνο προς τις εξουσίες που απονέμονται σε άλλα πρόσωπα, αλλά και προς άλλα συμφέροντα είτε ατομικά είτε γενικότερου ενδιαφέροντος που συνάγονται από αρχές που διαπνέουν το δικαίκο σύστημα. Το δικαίωμα εξ' ορισμού είναι προσανατολισμένο όχι μόνο προς το ατομικό

¹⁰¹ ΑΠ 1518/2004, ΤΝΠ ΝΟΜΟΣ, σύμφωνα με την οποία «ως «καλή πίστη» θεωρείται η συμπεριφορά του χρηστού και συνετού ανθρώπου, που επιβάλλεται κατά τους συνηθισμένους τρόπους ενεργείας» βλ. και ΑΠ 1270/1994, Αδημ.

¹⁰² Μ. Σταθόπουλος, Γενικό Ενοχικό Δίκαιο, Εκδόσεις Σάκκουλας, Αθήνα – Θεσσαλονίκη, 2004, σελ. 33 επ.

¹⁰³ Βλ. ΑΠ 1270/1994, Αδημ., σύμφωνα με την οποία «χρηστά ήθη αποτελούν οι σύμφωνες προς την ηθική συνήθειες που κρατούν σε ορισμένο τόπο και χρόνο σχετικά με ορισμένες συναλλαγές ή έννομες σχέσεις»

συμφέρον του δικαιούχου, αλλά και στην ένταξή του μεταξύ των δικαιωμάτων και συμφερόντων όλων των μελών του κοινωνικού συνόλου. Έτσι, στο κάθε δικαίωμα προσδίδεται και ένας κοινωνικός σκοπός. Ο κοινωνικός αυτός σκοπός είναι άλλοτε ασθενέστερος και άλλοτε εντονότερος ανάλογα με το είδος και τη δύση του κάθε δικαιώματος. Όταν ο οικονομικός ή κοινωνικός σκοπός του δικαιώματος δεν προσδιορίζεται από το νόμο, ώστε ο σκοπός αυτός να επιτελείται με συγκεκριμένη άσκηση, τότε θα πρέπει να προσδιοριστεί κατά το στάδιο της ασκήσεώς του, προκειμένου ν' αποτραπεί αυτή, εάν υπάρχει προφανής υπέρβαση του σκοπού αυτού¹⁰⁴.

Η έννοια της καλής πίστης ερμηνεύεται και εξειδικεύεται και βάσει του Ν. 2251/1994 για την προστασία του καταναλωτή, καθότι ο κάθε καταναλωτής έρχεται αντιμέτωπος με άδικους και καταχρηστικούς όρους συναλλαγών. Ειδικότερα, στη συναλλακτική πρακτική είναι σύνηθες, οι καταναλωτές να υπογράφουν συμβάσεις προσχώρησης, δηλαδή συμβάσεις με προδιατυπωμένους κατά τρόπο γενικό και ενιαίο όρους, οι οποίοι δεν αποτελούν αντικείμενο διαπραγμάτευσης¹⁰⁵. Τουναντίον, τίθενται μονομερώς από τον ισχυρότερο συμβαλλόμενο, χωρίς να αφήνεται κανένα περιθώριο διαπραγμάτευσης αυτών με τους καταναλωτές, οι οποίοι έχουν ως μοναδική επιλογή είτε να προσχωρήσουν στη σύμβαση ως έχουν, χωρίς τη δυνατότητα μεταβολής αυτής είτε να μην υπογράψουν καθόλου τη σύμβαση.

Σύμφωνα με το άρθ. 2 παρ. 6 του Ν. 2251/1994 "περί προστασίας των καταναλωτών", όπως αυτό είχε πριν από την αντικατάστασή του με το άρθ. 10 παρ. 24 στοιχ. β' του Ν. 2741/1999, οι γενικοί όροι των συναλλαγών, δηλαδή οι όροι, που έχουν διατυπωθεί εκ των προτέρων για αόριστο αριθμό μελλοντικών συμβάσεων, **απαγορεύονται και είναι άκυροι, αν έχουν ως αποτέλεσμα την υπέρμετρη διατάραξη της ισορροπίας των δικαιωμάτων και υποχρεώσεων των συμβαλλομένων σε βάρος του καταναλωτή, χωρίς ουσιαστική διαπραγμάτευση, αλλά με βάση προδιατυπωμένους όρους.** Ο καταχρηστικός χαρακτήρας ενός τέτοιου γενικού όρου, ενσωματωμένου σε σύμβαση, κρίνεται, αφού ληφθούν υπόψη η φύση των αγαθών ή υπηρεσιών,

¹⁰⁴ ΑΠ 115/2006, Αδημ., σύμφωνα με την οποία «η καταγγελία της συμβάσεως εργασίας είναι καταχρηστική, όταν υπαγορεύεται από ταπεινά ελατήρια που δεν εξυπηρετούν το σκοπό του δικαιώματος, όπως συμβαίνει στις περιπτώσεις που η καταγγελία οφείλεται σε κακότητα, εμπάθεια, μίσος ή έχθρα ή σε λόγους εκδικήσεως...».

¹⁰⁵ Γ. Μέντης, Γενικοί Όροι συναλλαγών σε καταναλωτικές και εμπορικές συμβάσεις, 2000, σελ. 19.

το σύνολο των ειδικών συνθηκών κατά τη σύναψή της και όλες οι υπόλοιπες ρήτρες της σύμβασης ή άλλης σύμβασης, από την οποία αυτή εξαρτάται ¹⁰⁶.

Ο περιέχων τη διάταξη αυτή νόμος 2251/1994 αποτελεί, εξάλλου, ενσωμάτωση στο εθνικό δίκαιο της Οδηγίας 93/13/ΕΟΚ του Συμβουλίου της 5.4.1993 "σχετικά με τις καταχρηστικές ρήτρες συμβάσεων που συνάπτονται με τους καταναλωτές". Στο άρθ. 3 παρ. 1 της εν λόγω Οδηγίας ορίζεται ότι "ρήτρα σύμβασης, που δεν αποτέλεσε αντικείμενο ατομικής διαπραγμάτευσης, θεωρείται καταχρηστική, όταν, παρά την απαίτηση της καλής πίστης, δημιουργείται εις βάρος του καταναλωτή σημαντική ανισορροπία ανάμεσα στα δικαιώματα και στις υποχρεώσεις των μερών, τα απορρέοντα από τη σύμβαση". Η ρύθμιση της παρ. 6 του άρθ. 2 του Ν. 2251/1994 αποτελεί, εξειδίκευση της γενικής αρχής του άρθ. 281 ΑΚ, κατά την οποία απαγορεύεται η καταχρηστική άσκηση του δικαιώματος ή η κατάχρηση ενός θεσμού, όπως είναι η συμβατική ελευθερία. Η ανωτέρω παράγραφος, στην αρχική της διατύπωση, χρησιμοποιούσε τον όρο "υπέρμετρη διατάραξη" της ισορροπίας των δικαιωμάτων και υποχρεώσεων των συμβαλλομένων, αποκλίνοντας έτσι φραστικά από τη διατύπωση του άρθ. 3 παρ. 1 της Οδηγίας, η οποία ομιλεί για "σημαντική ανισορροπία ανάμεσα στα δικαιώματα και στις υποχρεώσεις των μερών".

Στενή γραμματική ερμηνεία του όρου "υπέρμετρη" διατάραξη θα οδηγούσε σε σημαντικό περιορισμό της δυνατότητας ελέγχου του περιεχομένου των γενικών όρων των συναλλαγών (γ.ο.σ.) και, συνεπώς, σε μειωμένη προστασία του καταναλωτή έναντι εκείνης της Οδηγίας. Η ανάγκη της σύμφωνης με την Οδηγία ερμηνείας του εθνικού δικαίου επιβάλλει, επομένως, όπως ο όρος "υπέρμετρη" διατάραξη εκληφθεί, διασταλτικά ερμηνευόμενος, ότι σημαίνει "ουσιώδη ή σημαντική" διατάραξη. Η ανάγκη αυτή, εναρμονισμένης δηλαδή προς την Οδηγία ερμηνείας, επιβάλλει να δοθεί η ίδια έννοια, μέσω τεολογικής συστολής, στον όρο "διατάραξη" και μετά την απάλειψη του όρου "υπέρμετρη", στην οποία προέβη ο νεότερος νομοθέτης με το άρθ. 10 παρ. 24 στοιχ. β' του Ν. 2741/1999. Συνεπώς, και μετά την τροποποίηση αυτή, προϋπόθεση της καταχρηστικότητας κάποιου γ.ο.σ. είναι η με αυτόν "ουσιώδης ή σημαντική" διατάραξη της συμβατικής ισορροπίας¹⁰⁷. Πρέπει, εξάλλου, να σημειωθεί ότι η παρ. 6 του άρθ. 2 του ως άνω νόμου έχει ήδη αντικατασταθεί με την παρ. 2 του άρθ. 2 του Ν.3587/2007. Ορίζεται δε πλέον σε αυτή ότι γενικοί όροι συναλλαγών, που έχουν ως αποτέλεσμα τη σημαντική διατάραξη της ισορροπίας των δικαιωμάτων και υποχρεώσεων των

¹⁰⁶ ΑΠ 904/2011 Αρμ 2012, σελ. 1708

¹⁰⁷ ΟΛΑΠ 6/2006 ΕλλΔνη 2006, σελ. 419

συμβαλλομένων σε βάρος του καταναλωτή, απαγορεύονται και είναι άκυροι. Προστέθηκε, δηλαδή, με την ως άνω διάταξη ο όρος "σημαντική", που δεν υπήρχε στην προϋπάρχουσα μορφή του άρθρου.

Περαιτέρω, εκτός από την ανωτέρω γενική ρήτρα για την καταχρηστικότητα των γ.ο.σ., που συνεπάγονται διατάραξη της συμβατικής ισορροπίας, στην παρ. 7 του άρθ. 2 του Ν. 2251/1994 απαριθμούνται ενδεικτικώς και τριάντα μία περιπτώσεις γενικών όρων, που θεωρούνται άνευ ετέρου (*per se*) καταχρηστικοί, χωρίς ως προς αυτούς να ερευνάται η συνδρομή των προϋποθέσεων της γενικής ρήτρας, αφού αυτοί θεωρούνται, κατά αμάχητο τεκμήριο, ότι έχουν καταχρηστικό χαρακτήρα. Στις περιπτώσεις αυτές περιλαμβάνεται, μεταξύ άλλων, και η υπό στοιχείο ια', σύμφωνα με την οποία καταχρηστικοί είναι και εκείνοι οι όροι, που, χωρίς σπουδαίο λόγο, αφήνουν το τίμημα αόριστο και δεν επιτρέπουν τον προσδιορισμό του με κριτήρια ειδικά καθορισμένα στη σύμβαση και εύλογα για τον καταναλωτή. Η σωρευτική εφαρμογή από το Δικαστήριο των παρ. 6 και 7 του άρθ. 2 του Ν. 2251/1994 δεν αποκλείεται, καθώς η επίκληση του γενικού αξιολογικού κριτηρίου "της διατάραξης της ισορροπίας των δικαιωμάτων και υποχρεώσεων των συμβαλλομένων σε βάρος του καταναλωτή" είναι δυνατό να έχει αξία και χρησιμότητα για την εξειδίκευση των αόριστων νομικών εννοιών και αόριστων αξιολογικών κριτηρίων, που χρησιμοποιεί ο νόμος στις επιμέρους περιπτώσεις του ενδεικτικού καταλόγου. Εξάλλου, και οι περιγραφόμενες από το νόμο ειδικές, κατά αμάχητο τεκμήριο, περιπτώσεις καταχρηστικότητας αποτελούν ενδείκτες, που καθοδηγούν στην ερμηνεία της γενικής ρήτρας και, συγκεκριμένα, της έννοιας της διατάραξης της συμβατικής ισορροπίας. Μεταξύ των καθοδηγητικών αρχών, που συνάγονται από τις ειδικές αυτές περιπτώσεις, είναι και η αρχή της διαφάνειας, καθώς και η αρχή της απαγόρευσης της χωρίς λόγο ανάθεσης του προσδιορισμού της παροχής ή των επιμέρους στοιχείων της στην απόλυτη κρίση του προμηθευτή. Ειδικότερα, σύμφωνα με την αρχή της διαφάνειας, η οποία ρητά διατυπώνεται και στο άρθρο 5 της Οδηγίας, οι γ.ο.σ. πρέπει να είναι διατυπωμένοι με τρόπο σαφή και κατανοητό, ώστε ο καταναλωτής να είναι σε θέση να διαγνώσει εκ των προτέρων κρίσιμα στοιχεία ή μεγέθη της σύμβασης, όπως τη διάρκειά της και τα μεγέθη, που περικλείονται στη βασική σχέση παροχής και αντιπαροχής. Η σχέση αυτή παροχής και αντιπαροχής, κατ' αρχήν, δεν λαμβάνεται υπόψη για την εκτίμηση του καταχρηστικού χαρακτήρα κάποιου γ.ο.σ. Εντούτοις, σύμφωνα και με το άρθ. 4 παρ. 2 της Οδηγίας, ελέγχεται, εάν ο σχετικός όρος δεν είναι διατυπωμένος κατά τρόπο σαφή και κατανοητό, εάν έχει, δηλαδή, παραβιασθεί η αρχή της διαφάνειας¹⁰⁸. Η ως άνω απαίτηση περί διαφάνειας των γ.ο.σ. δεν αφορά, εξάλλου, απλά και μόνο τον κατανοητό αυτών χαρακτήρα από

¹⁰⁸ ΟΛΑΠ 15/2007 ΔΕΕ 2007, σελ. 975

τυπική και γραμματική άποψη, αλλά αναφέρεται και στη λειτουργία τους, ούτως ώστε ο καταναλωτής να μπορεί να εκτιμήσει, βάσει σαφών και κατανοητών κριτηρίων, τις οικονομικές συνέπειες και μεταβολές, που κάθε όρος συνεπάγεται για αυτόν¹⁰⁹. Η παραπάνω σαφήνεια, δηλαδή, αφορά και τις νομικές συνέπειες μίας ρήτρας, ήτοι τα δικαιώματα και τις υποχρεώσεις που απορρέουν για τον καταναλωτή. Για το λόγο δε αυτό, ασαφείς ή πολυσήμαντες ρήτρες δεν επιτρέπεται να χρησιμοποιούνται από τον προμηθευτή, με σκοπό να ενισχύσει τη θέση του απέναντι στον καταναλωτή. Ειδικά, όσον αφορά τις δυσμενείς οικονομικές συνέπειες και επιβαρύνσεις, αυτές θα πρέπει να είναι ευκρινείς, με την έννοια ότι μπορούν να γίνουν άμεσα κατανοητές από το μέσο καταναλωτή, ο οποίος δεν διαθέτει εξειδικευμένες νομικές ή οικονομικές γνώσεις. Η διαφάνεια, λοιπόν, αφορά στη σαφή και κατανοητή διατύπωση, στην αρχή του ορισμένου ή οριστού περιεχομένου και στην αρχή της προβλεψιμότητας της ύπαρξης των όρων. Αδιαφανείς ρήτρες, που αποκρύπτουν την πραγματική, νομική και οικονομική κατάσταση, δημιουργούν τον κίνδυνο ο καταναλωτής είτε να απόσχει από την άσκηση ορισμένων δικαιωμάτων του, είτε να αποδεχθεί αξιώσεις, που, κατά το φαινόμενο, έχει ο προμηθευτής. Υπό το πρίσμα αυτό, οι αδιαφανείς ρήτρες μπορεί να οδηγήσουν, ακριβώς λόγω της αδιαφάνειάς τους, στη διατάραξη της συμβατικής ισορροπίας κατά το άρθρ. 2 παρ. 6 του Ν. 2251/1994. Για το λόγο αυτό και οι γ.ο.σ., υπακούοντας στην παραπάνω αρχή, πρέπει να παρουσιάζουν τα δικαιώματα και τις υποχρεώσεις των μερών κατά τρόπο ορισμένο, ορθό και σαφή¹¹⁰.

Μετά την παραπάνω ανάλυση σχετικά με την έννοια και το περιεχόμενο της καλής πίστης, σκόπιμο είναι λοιπόν, να επανέλθουμε και να αναφερθούμε στον τρόπο με τον οποίο ελέγχεται η ρήτρα εχεμύθειας και ανταγωνισμού σε μετασυμβατικό στάδιο. Επικρατεί η άποψη ότι η μετασυμβατική απαγόρευση περιορίζει την οικονομική ελευθερία του εργαζομένου και μάλιστα μετά την λήξη της έννομης σχέσης του με τον εργοδότη, και ότι συναφώς, θέτει περιορισμούς στην ανάπτυξη της προσωπικότητάς του, στη συμμετοχή του στις οικονομικές και κοινωνικές συναλλαγές και στην επιδίωξη βιοπορισμού. Οι περιορισμοί αυτοί πρέπει σε κάποιες περιπτώσεις εξισορροπητικώς να κάμπτονται ή και να αίρονται, όταν συγκεκριμένες αρχές του δικαίου το επιβάλλουν. Η νομική αυτή εξισορρόπηση επιδιώκεται καθώς συχνά αποδεικνύεται ότι ο εργαζόμενος απεδέχθη την ρήτρα ή τους όρους αυτούς σε συναλλακτική πίεση, διαπραγματευτική αδυναμία και ανισότητα, υπό δικαιοπρακτική αδύναμη βούληση και εν αγνοία ή συγγνωστή αβλεψία των συνεπειών εφαρμογής της. Ακόμα όμως και εν ελλείψει αυτών των συνθηκών, η οριοθέτηση της συμπεριφοράς του εργαζομένου και της συμβατικής του ελευθερίας

¹⁰⁹ ΔΕΚ, απόφαση της 30ης Απριλίου 2014, υπόθεση C-26/13, Arpad Kasler, Hajnalka Kaslerne Rabai κατά OTP Jelzalogbank Zrt, σκέψεις 71 - 75

¹¹⁰ ΑΠ 652/2010, ΔΕΕ 2010.943, ΑΠ 430/2005 ΕλλΔνη 2005,802

μετά την λήξη της έννομης σχέσης, μπορεί υπό προϋποθέσεις να αγγίζει και να ακυρώνει ακόμα και τον ίδιο τον πυρήνα της συμβατικής ελευθερίας του και του δικαιώματός του για βιοπορισμό, για ελευθερία επιλογής και άσκησης επαγγέλματος/εργασίας, που κατοχυρώνεται στο άρθρο 5 παρ.1. του Συντάγματος¹¹¹. Συνεπώς, η ρήτρα μετασυμβατικής απαγόρευσης ανταγωνισμού πρέπει να ερμηνεύεται και να ισχύει (ή να ακυρώνεται) υπό το πρίσμα των άρθρων 281, 178,179 ΑΚ.

Η νομολογία, υπό το πρίσμα των χρηστών ηθών για τον έλεγχο των ρητρών μη ανταγωνισμού, στην ουσία εκκινεί από την αφετηρία ότι αυτοί οι συμβατικοί περιορισμοί της επαγγελματικής ελευθερίας του εργαζομένου είναι άκυροι, αν καθιστούν τον εργαζόμενο «υποχείριο» του εργοδότη του¹¹². Πρέπει δηλαδή η δέσμευση του εργαζομένου απ' αυτές να μην φτάνει σε τέτοιο βαθμό που να αίρει την προσωπική ή οικονομική του αυτοτέλεια. Η μετασυμβατική απαγόρευση λοιπόν, είναι δεσμευτική εφόσον δεν συνεπάγεται, ενόψει των συγκεκριμένων συνθηκών, υπέρμετρη δέσμευση που αντίκειται γενικά στα χρηστά ήθη κατά τις διατάξεις 178-179 και 281 ΑΚ¹¹³ και δεν καταλύει τη συνταγματικά κατοχυρωμένη ελευθερία της εργασίας και το επίσης συνταγματικό δικαίωμα της ελεύθερης ανάπτυξης της οικονομικής ή επαγγελματικής δράσης κατά τα άρθρα 22 και 5 του Συντάγματος.

Συμμόρφωση με τα παραπάνω υπάρχει αν η ρήτρα μετασυμβατικής απαγόρευσης ανταγωνισμού τίθεται μόνο ενόψει δικαιολογημένων επαγγελματικών συμφερόντων του εργοδότη. Αντιθέτως, δεν πληρούνται τα κριτήρια εκ των παραπάνω και δεν ισχύει η απαγόρευση, αν προκύπτει πρόθεση του εργοδότη να δεσμεύσει τον εργαζόμενο, με σκοπό να εμποδίσει την επαγγελματική του εξέλιξη, χωρίς να θίγονται από την ελεύθερη ανταγωνιστική συμπεριφορά του εργαζομένου τα ανταγωνιστικά συμφέροντα του πρώην εργοδότη¹¹⁴. Ομοίως, παραβιάζονται οι παραπάνω διατάξεις, προκαλώντας την αποδέσμευση του εργαζομένου, αν προκύπτει μόνο συμφέρον του εργοδότη να στερήσει, γενικά, από τους ανταγωνιστές του τις υπηρεσίες του εργαζομένου και, γενικότερα, να περιορίσει ανεπιθύμητο από τον εργαζόμενο αυτόν ανταγωνισμό.

¹¹¹ ΣτΕ 1368/1999 Αρμ 53 σ. 1005.

¹¹² Λαδάς, Η ακυρότης της δικαιοπραξίας λόγω αντιθέσεως εις τα χρηστά ήθη, 1979, σελ. 115 επ. Ομοίως, βλ. και Ν. Τέλλη, Ρήτρα μετασυμβατικής απαγόρευσης λόγω αντιθέσεως στα χρηστά ήθη, 1979 επ.

¹¹³ ΑΠ 1041/2010 ΝΟΜΟΣ, ΕφΛαρ 203/2017 InLaw, ΕφΛαρ 738/2001 ΝΟΜΟΣ, ΕφΘεσ 3348/2000 Αρμ 55 σ. 821, ΕφΑΘ 870/2008 ΝΟΜΟΣ, ΕφΑΘ 7143/2007 ΝΟΜΟΣ.

¹¹⁴ Δ. Ζερδελής, Εργατικό Δίκαιο, Εκδόσεις Σάκκουλα, Αθήνα – Θεσσαλονίκη, 2022, σελ. 612 επ.

Συμπερασματικά λοιπόν, η εφαρμογή των παραπάνω άρθρων και η αναζήτηση συγκεκριμένων περιπτώσεων που καθιστούν αποδεκτή ή μη αποδεκτή μια ρήτρα μετασυμβατικής απαγόρευσης ανταγωνισμού οδήγησαν τη νομολογία και την θεωρία σε διατύπωση συγκεκριμένων κριτηρίων τα οποία εκτέθηκαν ανωτέρω. Η σωρευτική εκπλήρωση αυτών των κριτηρίων, υπό το πρίσμα και των παραπάνω, καθιστούν δεσμευτική μια τέτοια ρήτρα απαγόρευσης. Οι προϋποθέσεις/κριτήρια είναι όπως προείπαμε τα εξής:

- Η ουσιαστική εξυπηρέτηση του συμφέροντος του εργοδότη και όχι απλώς μια προσπάθεια του εργοδότη να επιφέρει τον επαγγελματικό θάνατο του εργαζομένου μετά τη λήξη της εργασιακής σχέσης με οιονδήποτε τρόπο.
- Η ρήτρα μη ανταγωνισμού να έχει μια συγκεκριμένη διάρκεια ισχύος και όχι απεριόριστη. Εάν μια τέτοια ρήτρα είναι αόριστη, δηλαδή δεν θέτει κάποιο χρονικό περιορισμό ισχύος της, τότε αντίκειται στις διατάξεις των άρθρων 281, 178 και 179 ΑΚ.
- Πέραν του χρονικού ορίου, η ισχύος της τιθέμενης ρήτρας πρέπει να οριοθετηθεί και τοπικά. Αυτή η οριοθέτηση θα πρέπει να ταυτίζεται με τον τόπο δραστηριοποίησης του προηγούμενου εργοδότη. Ρήτρες μη ανταγωνισμού που δεν προβλέπουν τοπικό περιορισμό της μετασυμβατικής απαγόρευσης σε ορισμένη γεωγραφική περιοχή πρέπει να θεωρούνται άκυρες, γιατί πρακτικά εξαναγκάζουν τον εργαζόμενο να παραιτηθεί από την άσκηση του επαγγέλματος του.
- Πρέπει να οριστεί και το ακριβές περιεχόμενο – εύρος της ρήτρας, άλλως σε αντίθετη περίπτωση θα υπάρχει δυσκολία στην ερμηνεία αυτής της ρήτρας, γεγονός που την καθιστά ανεπίδεκτη δικαστικής εκτιμήσεως. Τέλος, ως ανωτέρω εκτέθηκε, αξίζει να σημειωθεί το ζήτημα του οικονομικού ανταλλάγματος ως αντίβαρο των ρητρών και του περιορισμού της ελευθερίας του εργαζομένου ειδικά μετά τη λήξη της σύμβασης. Σύμφωνα με το μεγαλύτερο μέρος της θεωρίας¹¹⁵, είναι αναγκαία η πρόβλεψη οικονομικού ανταλλάγματος έναντι της τεθείσας ρήτρας εχεμύθειας και μη ανταγωνισμού. Ωστόσο, όπως προαναφέρθηκε, σύμφωνα με την κρατούσα στη νομολογία άποψη η ύπαρξη οικονομικού ανταλλάγματος δεν αποτελεί στοιχείο εγκυρότητας και νομιμότητας της ρήτρας¹¹⁶, αλλά συνεκτιμάται ως κριτήριο, που αξιολογείται μαζί με τους λοιπούς όρους, ήτοι τη χρονική διάρκεια ισχύος της ρήτρας, τη

¹¹⁵ Δ. Ζερδελής, Ατομικές Εργασιακές Σχέσεις, ο.π., σελ. 464 επ.

¹¹⁶ ΑΠ 1285/1994, ΕΕΔ 1985, σελ. 575 επ.

γεωγραφική έκταση και το είδος της ανταγωνιστικής δραστηριότητας που απαγορεύεται.

Συμπεράσματα

Συμπερασματικά λοιπόν, από όσα εκτέθηκαν στο παρόν πόνημα, γίνεται αντιληπτό ότι οι ρήτρες εμπιστευτικότητας και εχεμύθειας δεν είναι τίποτα άλλο παρά συμβατικούς συμφωνημένοι όροι που τίθενται στο πλαίσιο μίας σύμβασης εργασίας, και όχι μόνο, απλώς εν προκειμένω εστιάζουμε την ανάλυσή μας στην σχέση τους με το εργατικό δίκαιο, προκειμένου να καλυφθεί το νομοθετικό «κενό» που υπάρχει όσον αφορά τον τρόπο με τον οποίο οφείλει να λειτουργεί ένας εργαζόμενος στο πλαίσιο της σχέσης εργασίας που τον συνδέει με τον εργοδότη, τόσο κατά την διάρκεια της ισχύος της, όσο και μετά την λήξη της, δεδομένου του σύγχρονου ανταγωνιστικού περιβάλλοντος στο οποίο δημιουργούνται και εξελίσσονται στις μέρες μας οι εργασιακές σχέσεις.

Πιο αναλυτικά, είναι γεγονός ότι ο νομοθέτης χαράσσει το πλαίσιο εντός του οποίου πρέπει να λειτουργεί μία σχέση εργασίας, προκειμένου να γίνονται σεβαστά τα αντίθετα και πολλάκις αντικρουόμενα συμφέροντα των δύο μερών (εργαζόμενου και εργοδότη), τόσο όσο διαρκεί η συμβατική τους δέσμευση όσο και μετά το πέρας της, καθώς ακόμη και τότε, οι επιλογές του ενός μέρους, μπορεί να θέσουν σε κίνδυνο και να προκαλέσουν ανεπανόρθωτη βλάβη στα συμφέροντα του άλλου. Το «κάδρα» αυτό, εντός του οποίου οφείλει να λειτουργεί μία υγιής σύμβαση εργασίας, διαμορφώνεται, όπως αναλύσαμε, από αρχές όπως αυτή της καλής πίστης που προβλέπεται και διαπνέει τον Αστικού μας Κώδικα, η οποία και συνδέεται με την απαγόρευση καταχρηστικής άσκησης δικαιώματος που προβλέπεται ρητώς στο 281 ΑΚ, από τις διατάξεις απαγόρευσης αθέμιτου ανταγωνισμού, που συναντάμε στον Νόμο 146/1914 περί Αθέμιτου Ανταγωνισμού και εφαρμόζονται και στην περίπτωση των ρητρών εμπιστευτικότητας και εχεμύθειας που προβλέπονται σε εργασιακές συμβάσεις, καθώς και από την κατ' αναλογία εφαρμογή διατάξεων που συναντάμε στον Νόμο 2251/1994 για την προστασία του καταναλωτή. Επιπλέον, το ζήτημα της προστασίας των επιχειρηματικών απορρήτων μίας επιχείρησης, τα οποία, λόγω της επαγγελματικής σχέσης που τους συνδέει, γνωστοποιούνται στον εργαζόμενο της ρυθμίζεται από τον Ν.4605/2019, με τον οποίο ενσωματώθηκε στην ελληνική έννομη τάξη η ευρωπαϊκή οδηγία 2016/943/ΕΕ.

Ο Έλληνας νομοθέτης λοιπόν χαράσσει με τον τρόπο αυτό την διαδρομή εντός της οποίας πρέπει να κινηθεί μία εργασιακή σχέση για να λειτουργεί με κάποια εχέγγυα νομιμότητας χωρίς

ωστόσο να αποκλείει από τα μέρη το δικαίωμα να συμφωνούν και να ρυθμίζουν κατά περίπτωση και πιο ειδικά τα ζητήματα που θεωρούν σκόπιμο ότι χρήζουν συμβατικής και ρητής πρόβλεψης. Αυτήν την λειτουργία έρχονται λοιπόν να επιτελέσουν και οι ρήτρες εμπιστευτικότητας και εχεμύθειας, οι οποίες, εξαιτίας της όλο και αυξανόμενης σημασίας που έχει στις μέρες μας η διατήρηση ως απορρήτων των επιχειρηματικών «μυστικών» και της καινοτομίας για την ζωτικότητα και την ανάπτυξη μίας επιχείρησης, θέτουν έναν περιορισμό χρονικά, τοπικά και ως προς το αντικείμενο, στην απόλυτη επαγγελματική ελευθερία του εργαζομένου, η οποία σταθμίζεται με τα παραπάνω συμφέροντα του εργοδότη. Οι περιορισμοί αυτοί που θέτουν οι ρήτρες βέβαια δεν είναι απόλυτοι, αλλά ελέγχονται δικαστικά, καθώς τα δικαιώματα του εργαζομένου, όπως και οποιουδήποτε ατόμου εν γένει, δεν πρέπει να περιορίζονται υπέρμετρα, ούτε να εργαλιοποιούνται στο πλαίσιο της ακόρεστης ανάγκης των επιχειρήσεων για μεγιστοποίηση του κέρδους μέσω της προστασίας της καινοτομίας και των επιχειρηματικών τους απορρήτων από τον ανταγωνισμό. Εξάλλου, όπως άλλωστε εκτέθηκε, η προστασία αυτή και ο κατ' επέκταση έλεγχος του περιεχομένου των ρητρών δεν παρέχεται μόνο από τα δικαστήρια αλλά και εκ του Συντάγματος. Το υπερνομοθετικό κείμενο προβλέπει στο άρθρο 25 παρ. 1 Σ την αρχή της αναλογικότητας, επί την βάση της οποίας πρέπει να γίνεται στάθμιση δικαιωμάτων που έρχονται σε αντίθεση, ώστε να λαμβάνεται κάθε φορά το αναγκαίο και πρόσφορο μέτρο για την επίτευξη του εκάστοτε σκοπού, με σεβασμό τόσο στα δικαιώματα του ανθρώπου ως μέλος του κοινωνικού συνόλου, όσο και στην αρχή του κοινωνικού κράτους δικαίου.

Εν κατακλείδι λοιπόν, οι ρήτρες εμπιστευτικότητας και εχεμύθειας αποτελούν ένα χρήσιμο «εργαλείο» στα χέρια μίας επιχείρησης ή ενός εργοδότη, για να προστατευτεί από τις αρνητικές συνέπειες της αυξανόμενης μετακίνησης των εργαζομένων σε θέσεις εργασίας μεταξύ επιχειρήσεων που ανταγωνίζονται μεταξύ τους, αρκεί να μην δεσμεύουν υπέρμετρα και καταχρηστικά τον εργαζόμενο, αλλά να χρησιμοποιούνται με γνώμονα τον σεβασμό θεμελιωδών δικαιωμάτων του, όπως το δικαίωμα στην εργασία και στην ελεύθερη ανάπτυξη της προσωπικότητάς του, ειδικότερη έκφραση της οποίας είναι και η ελεύθερη επιλογή επαγγελματικής στέγης, ακόμη και αν η τελευταία φαίνεται ότι βρίσκεται στον ίδιο τομέα επιχειρηματικής δραστηριότητας με τον πρώην εργοδότη.

Βιβλιογραφία

- Β. Αντωνόπουλος, Βιομηχανική Ιδιοκτησία Εκδόσεις Σάκκουλα (2η) Αθήνα – Θεσσαλονίκη, 2005
- Ν. Βερβεσός, Ζητήματα από την ευθύνη των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου μιας ΑΕ κατά το ν. 4548/2018, 200, ΝοΒ 2019
- Απ. Γεωργιάδης, Γενικές Αρχές Αστικού Δικαίου, Εκδόσεις Σάκκουλα, Αθήνα – Θεσσαλονίκη, 2019
- Απ. Γεωργιάδης, Νέες μορφές συμβάσεων στην σύγχρονη οικονομία, Εκδόσεις Αντ. Σάκκουλα (3η), Αθήνα – Κομοτηνή, 1998
- Π. Δαχτόγλου, Συνταγματικό Δίκαιο, Ατομικά Δικαιώματα, Γ' έκδοση, 2009
- Κ. Δελούκα – Ιγγλέση, Εισαγωγή στο δίκαιο του Ανταγωνισμού, Εκδόσεις Αντ. Ν. Σάκκουλα, Αθήνα – Κομοτηνή, 1994
- Λ. Κοτσίρης, Δίκαιο του Ανταγωνισμού, Εκδόσεις Σάκκουλα, Αθήνα – Θεσσαλονίκη, 8^η έκδοση, 2015
- Ι. Κουκιάδης, Εργατικό Δίκαιο – ατομικές εργασιακές σχέσεις, εκδόσεις Σάκκουλας Αθήνα – Θεσσαλονίκη, 2017
- Ι. Κουκιάδης, Τηλεργασία: Νέες μορφές οργάνωσης της επιχείρησης, ΔΕΕ 1996
- Αθ. Λιακόπουλος, Η οικονομική ελευθερία αντικείμενο προστασίας στο δίκαιο του ανταγωνισμού, Εκδόσεις Σάκκουλα, Αθήνα – Θεσσαλονίκη, 1981
- Αθ. Λιακόπουλος, Γενικό Εμπορικό Δίκαιο, 1998
- Αθ. Λιακόπουλος, Βιομηχανική Ιδιοκτησία, Δίκαιο & Οικονομία, Αθήνα 2000
- Ι. Ληξουριώτης, Εργατικό Δίκαιο Ατομικές Εργασιακές Σχέσεις, 2010
- Ε. Λογαρά, Ρήτρες εχεμύθειας και μη ανταγωνισμού ιδίως μετά τη λήξη της σύμβασης εργασίας, 2014
- Δ. Λιούρδη, Οι Ρήτρες Απαγορεύσεως Ανταγωνισμού για το Μετά τη Λύση της Εργασιακής Συμβάσεως Διάστημα, ΔΕΝ 2003, σελ. 337 επ.
- Λαδάς Δ., Η εφαρμογή του ν. 2251/1994 στις σχέσεις εργασίας, 2007
- Δ. Λαδάς, Το Δικαίωμα της Προσωπικότητάς του Εργαζομένου, Νομική Βιβλιοθήκη, 2018
- Δ. Ζερδελής, Ατομικές Εργασιακές Σχέσεις, 1999
- Δ. Ζερδελής, Εργατικό Δίκαιο – Ατομικές Εργασιακές Σχέσεις, Τόμος Ι, Εκδόσεις Σάκκουλα, Αθήνα – Θεσσαλονίκη, 2006

- Δ. Ζερδελής, Καταχρηστικοί όροι Εργασίας, Εκδόσεις Αντ. Ν. Σάκκουλα, Αθήνα – Θεσσαλονίκη, 2015
- Μ.- Θ. Μαρίνος, Το Σχέδιο Οδηγίας για την προστασία της επιχειρήσεως από την αθέμιτη απόκτηση, χρήση και αποκάλυψη εμπορικών απορρήτων – Σημείο τομής μεταξύ του δικαίου αθέμιτου ανταγωνισμού, διανοητικής ιδιοκτησίας, δικαίου των συμβάσεων και εργατικού δικαίου, ΕΕμπΔ 2015
- Μ. – Θ, Μαρίνος, Αθέμιτος Ανταγωνισμός, Εκδόσεις Σάκκουλα, Αθήνα – Θεσσαλονίκη, δ' έκδοση, 2021
- Μ. – Θ, Μαρίνος, Αθέμιτος Ανταγωνισμός, Εκδόσεις Σάκκουλα, Αθήνα – Θεσσαλονίκη, γ' έκδοση, 2015
- Μ. – Θ. Μαρίνος, Η απαγόρευση ανταγωνισμού κατά τη διάρκεια της σύμβασης εμπορικής αντιπροσωπείας και διανομής, ΕΕμπ 1999
- Μ. – Θ. Μαρίνος, Η προστασία των προγραμμάτων των ηλεκτρονικών υπολογιστών κατά το ελληνικό δίκαιο των εφευρέσεων, ΝοΒ 34 Μαρίνος Μιχαήλ - Θεόδωρος Δ., Λογισμικό (Software), Νομική προστασία και συμβάσεις, Εκδόσεις Κριτική, 1989
- Μ. – Θ. Μαρίνος, Μετασυμβατική απαγόρευση ανταγωνισμού στην εμπορική αντιπροσωπεία, ΔΕΕ 2000
- Μ. – Θ. Μαρίνος, Πώληση επιχείρησης και απαγόρευσης άσκησης ανταγωνισμού σε ΧρΙΔ 2001
- Ελ. Παλιού, «Το νέο νομοθετικό πλαίσιο προστασίας του εμπορικού απορρήτου (Ν. 4695/2019): Κάθε δικαίωμα διανοητικής ιδιοκτησίας αρχίζει με ένα απόρρητο», ΔΕΕ 6/2019
- Α. Παπαδοπούλου, Το επιχειρηματικό απόρρητο, εκδόσεις Σάκκουλα, Αθήνα– Θεσσαλονίκη, 2007
- Παπαδημητρίου, Ατομικό Εργατικό Δίκαιο, Εκδόσεις Σάκκουλα, Αθήνα– Θεσσαλονίκη, 2021
- Ε. Πετούση, «Η Πρόταση Οδηγίας για την προστασία του εμπορικού απορρήτου κατά της παράνομης απόκτησης, χρήσης και αποκάλυψής του», ΧρΙδ ΙΕ/2015
- Ν. Ρόκας, Αθέμιτος Ανταγωνισμός, Αθήναι, 1975
- Ν. Ρόκας, Βιομηχανική Ιδιοκτησία και Αθέμιτος Ανταγωνισμός,, 4η έκδοση, 2022
- Δ. Ρούσσης, Τα όρια της συμβατικής ελευθερίας κατά τον έλεγχο των ρητρών μη ανταγωνισμού στις συμβάσεις εμπορικής διαμεσολάβησης, 2010
- Ν. Τέλλης, Ρήτρα μετασυμβατικής απαγόρευσης ανταγωνισμού στο δίκαιο εταιρειών – επιχειρήσεων, 2007

- Δ. Τραυλός – Τζανετάτος, Το εργατικό Δίκαιο στους ομίλους επιχειρήσεων, εκδόσεις Σάκκουλα, Αθήνα – Θεσσαλονίκη, 2014
- Δ. Τραυλός – Τζανετάτος, Η μετασυμβατική απαγόρευση του ανταγωνισμού στο εργατικό δίκαιο, 2005
- Θ. Χίου, «Το Δίκαιο προστασίας εμπορικών απορρήτων ως θεμέλιο για την ανάπτυξη μιας οικονομίας της καινοτομίας - Η Πρόταση Οδηγίας για την προστασία μυστικής τεχνογνωσίας και εμπιστευτικών επιχειρηματικών πληροφοριών», ΔΕΕ 1/2016