



ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΔΗΜΟΚΡΑΤΙΑ
Εθνικό και Καποδιστριακό
Πανεπιστήμιο Αθηνών

ΣΧΟΛΗ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΩΝ ΚΑΙ ΠΟΛΙΤΙΚΩΝ ΕΙΣΤΗΜΩΝ
ΤΜΗΜΑ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ ΕΠΙΣΤΗΜΗΣ ΚΑΙ ΔΗΜΟΣΙΑΣ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ

ΠΤΥΧΙΑΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ

Η ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΑ ΤΗΣ ΣΥΜΒΑΣΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΩΣ ΔΙΑΠΛΑΣΤΙΚΟ ΔΙΚΑΙΩΜΑ

ΧΡΙΣΤΟΣ Π. ΣΩΚΡΑΤΟΥΣ



ΕΠΙΒΛΕΠΟΝΤΕΣ

Αλέξιος Π. Μητρόπουλος, Επίκουρος Καθηγητής

Καλλιόπη Γκολομάζου - Παπά, Επιστημονική Συνεργάτιδα

ΑΘΗΝΑ

2017

ΠΕΡΙΛΗΨΗ

Το δίκαιο της καταγγελίας που ρυθμίζεται από τους Ν.2112/1920 και Ν.3198/1955, το β.δ. 16/18 Ιουλίου 1920 σε συνδυασμό και με τις διατάξεις των άρθρων 648-680 του Αστικού Κώδικα, θεωρείται ως δίκαιο προστασίας του εργαζόμενου από την απόλυση και επηρεάζεται από τις οικονομικές και κοινωνικές συνθήκες, οι οποίες οδηγούν στους διαπληκτισμούς μεταξύ των συμφερόντων των εργαζομένων και των εργοδοτών. Το θέμα της καταγγελίας της σύμβασης εργασίας, είναι από τα σοβαρότερα ζητήματα του σύγχρονου Εργατικού Δικαίου, το οποίο δεν απασχολεί μόνον τους αντισυμβαλλόμενους σε μια εργασιακή σχέση (εργοδότη - εργαζόμενου), αλλά προβληματίζει και ανησυχεί εξίσου το νομοθέτη, τους νομικούς και τους δικαστές. Τα τελευταία χρόνια, μετά από μια σειρά νομοθετημάτων που προώθησαν την ευέλικτη απασχόληση, παρατηρείται έμμεση απελευθέρωση των καταγγελιών δίνοντας την αφορμή στους εργοδότες να ασκήσουν το διαπλαστικό τους δικαίωμα και να προβαίνουν σε συνεχείς καταγγελίες των συμβάσεων εργασίας.

Το ερώτημα και ο προβληματισμός μας είναι κατά πόσο και σε ποιο βαθμό προστατεύεται ο εργαζόμενος αποτελεσματικά από την καταγγελία της σύμβασης εργασίας. Όσο πιο νόμιμα περιορίζεται το διαπλαστικό δικαίωμα της καταγγελίας από τον εργοδότη τόσο λιγότερη θα γίνεται η προσφυγή στα δικαστήρια και κατ' επέκταση θα μειώνονται οι καταγγελίες (απολύσεις), ο αριθμός των ανέργων και η εργασιακή απορρύθμιση. Ακόμη όσο περισσότερο εισέρχονται οι ευέλικτες μορφές απασχόλησης στον εργασιακό χώρο τόσο περισσότερο αυξάνονται οι καταγγελίες, δημιουργώντας έτσι ροπή προς την φτηνή εργασία. Επιπλέον όσο πιο αντικειμενική και πιο δίκαιη είναι η κρίση των δικαστών, τόσο καλύτερα και πιο ορθά εφαρμόζονται οι γενικές ρήτρες για την προστασία του εργαζόμενου από την καταγγελία της σύμβασης εργασίας.

Από την συλλογή και την προσεκτική μελέτη των σχετικών συγγραμμάτων και ιστότοπων καθώς και δικαστικών αποφάσεων και μετά την ενδελεχή ανάλυση αυτών, σε συνδυασμό με την πλούσια νομοθεσία που υπάρχει στην υφιστάμενη έννομη τάξη του εργατικού δικαίου εξηγούμε την

έννοια του διαπλαστικού δικαιώματος της καταγγελίας, η οποία διαμορφώνει μονομερώς την εργασιακή σχέση. Παραθέτουμε τις σχετικές πληροφορίες και λεπτομέρειες τις οποίες πρέπει να γνωρίζει τόσο ένας εργοδότης όσο και ένας εργαζόμενος σχετικά με τον τρόπο άσκησης της καταγγελίας. Για την καλύτερη πρακτική κατανόηση του ζητήματος επικαλούμαστε περιλήψεις δικαστικών αποφάσεων, καθώς και σωρεία άλλων αποφάσεων, που εκδόθηκαν σε αντιπαραθέσεις εργατικών διαφορών μεταξύ εργοδοτών και εργαζομένων.

Μετά την μελέτη των όσων παραπάνω αναφέραμε και την καταγραφή των αντιδράσεων των πολιτών, διαπιστώνουμε ότι παρόλο που η νομοθεσία και η νομολογία αντιμετωπίζουν, ρυθμίζουν και κρίνουν με τον όσο το δυνατόν, καλύτερο και πληρέστερο τρόπο τις διενέξεις που προκύπτουν μεταξύ των εργοδοτών και των εργαζομένων, εξακολουθούν να διατηρούνται οι διενέξεις μεταξύ των συμβαλλομένων μερών και να συνεχίζεται η καταχρηστική άσκηση της καταγγελίας, κυρίως από τους εργοδότες.

Ο δικαστής που θα κληθεί να επιληφθεί, να κρίνει και να αποφασίσει επί μιας καταγγελίας, θα πρέπει να έχει υπόψη του τη νομοθεσία επί της οποίας θα βασιστεί. Στην περίπτωση ύπαρξης κενού αυτής, τότε να εφαρμόσει τη διασταλτική ερμηνεία του νόμου, κρίνοντας με βάση τις αρχές της καλής πίστης, των χρηστών και συναλλακτικών ηθών που ισχύουν, λαμβάνοντας υπόψη του την ηλικία του εργαζόμενου, την ειδικότητα αυτού, το είδος της εργασίας και τον τόπο και χρόνο της προσφοράς αυτής. Με την τακτική αυτή που θα ακολουθείται, θα εκδίδονται λιγότερες αντιφατικές αποφάσεις επί του ίδιου ή παρεμφερούς λόγου άσκησης καταγγελίας, η δε νομολογία θα είναι περισσότερο εναρμονισμένη για την κάθε είδους μορφής καταγγελίας.

ΛΕΞΕΙΣ – ΚΛΕΙΔΙΑ: διαπλαστικό δικαίωμα - εξαρτημένη εργασία - εργασιακή απορρύθμιση - καταγγελία σύμβασης εργασίας - καταχρηστική απόλυση - σπουδαίος λόγος - σύμβαση αορίστου χρόνου - σύμβαση ορισμένου χρόνου - προστασία από απολύσεις

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

ΠΕΡΙΛΗΨΗ	1
ΛΕΞΕΙΣ- ΚΛΕΙΔΙΑ	2
ΣΥΝΤΟΜΟΓΡΑΦΙΕΣ	6
1. ΕΙΣΑΓΩΓΗ	7
2. ΕΝΝΟΙΟΛΟΓΙΚΕΣ ΔΙΕΥΚΡΙΝΙΣΕΙΣ	14
3. ΝΟΜΟΘΕΤΙΚΟ ΚΑΘΕΣΤΩΣ	16
4. ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΑ ΤΗΣ ΣΧΕΣΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΑΟΡΙΣΤΟΥ ΧΡΟΝΟΥ	
4.1. Ορισμός- έννοια-χαρακτηριστικά.....	18
4.2. Υποδιαίρεσεις της καταγγελίας αορίστου χρόνου.....	21
4.3.Καταγγελία σύμβασης αορίστου χρόνου από τον εργοδότη.....	24
4.3.1.Με τακτική καταγγελία.....	24
4.3.1.1.Συνέπειες από την ακυρότητα της καταγγελίας.....	31
4.3.1.2.Συμφωνίες για τους τυπικούς όρους τακτικής καταγγελίας.....	34
4.3.1.3. Προθεσμίες που παρέχονται για την άσκηση των σχετικών δικαιωμάτων.....	34
4.3.2.Με έκτακτη καταγγελία.....	36
4.4. Νέες προσεγγίσεις για τις απολύσεις και η αρχή της κινητικότητας στις συμβάσεις αορίστου χρόνου.....	43
4.5. Ειδικό νομοθετικό περιορισμοί στις απολύσεις.....	43
4.6. Η μονομερής μεταβολή των όρων εργασίας και η τροποποιητική καταγγελία.....	44
4.7. Η μονομερής βλαπτική μεταβολή των όρων της σύμβασης.....	45
4.8. Η τροποποιητική καταγγελία.....	46
4.9. Το τεκμήριο της εξομοίωσης της μονομερούς βλαπτικής μεταβολής με καταγγελία.....	47
4.10. Καταγγελία της σύμβασης αορίστου χρόνου από το μισθωτή (εργαζόμενο).....	48
4.10.1. Η παραίτηση του μισθωτού.....	49

4.10.2. Η αποχή από την εργασία ως καταγγελία της σύμβασης.....	50
4.10.3. Ο εξαναγκασμός του μισθωτή σε παραίτηση.....	52
4.10.4. Η αποχώρηση λόγω συνταξιοδότησης.....	53
4.10.5. Παραίτηση με συγκατάθεση του εργοδότη.....	54
5. Η ΛΥΣΗ ΤΗΣ ΣΥΜΒΑΣΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΟΡΙΣΜΕΝΟΥ ΧΡΟΝΟΥ.....	55
6. ΟΙ ΣΥΜΒΑΣΕΙΣ ΟΡΙΣΜΕΝΟΥ ΧΡΟΝΟΥ ΣΤΟ ΔΙΚΑΙΟ ΤΗΣ ΕΥΕΛΙΞΙΑΣ..	62
7. ΤΟ ΔΙΚΑΙΟ ΚΟΙΝΟΤΙΚΗΣ ΠΡΟΕΛΕΥΣΗΣ ΚΑΙ Η ΕΠΙΧΕΙΡΟΥΜΕΝΗ	
 ΙΣΟΡΡΟΠΙΑ ΕΥΕΛΙΞΙΑΣ ΚΑΙ ΑΣΦΑΛΕΙΑΣ	64
8. ΕΚΤΑΚΤΗ ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΑ	
8.1. Έννοια καταγγελίας.....	66
8.2. Έννοια σπουδαίου λόγου.....	68
8.3. Περιπτώσεις σπουδαίου λόγου.....	72
9. ΣΚΟΠΟΙ ΑΣΚΗΣΗΣ ΤΗΣ ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΑΣ	
9.1. Από τον εργοδότη, ή τον νόμιμο εκπρόσωπο του νομικού προσώπου.....	73
9.2. Από τον εργαζόμενο – μισθωτή.....	73
10. ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ ΚΑΙ ΕΠΙΠΤΩΣΕΙΣ ΑΠΟ ΤΗΝ ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΑ	
10.1. Αποτελέσματα της καταγγελίας.....	75
10.2. Επιπτώσεις.....	77
11. Ο ΔΙΚΑΣΤΙΚΟΣ ΕΛΕΓΧΟΣ ΚΑΙ ΟΙ ΟΥΣΙΑΣΤΙΚΟΙ ΠΕΡΙΟΡΙΣΜΟΙ	
 ΣΤΙΣ ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΕΣ (ΑΠΟΛΥΣΕΙΣ) ΓΤΩΝ ΣΥΜΒΑΣΕΩΝ ΕΡΓΑΣΙΑΣ	
 ΑΟΡΙΣΤΟΥ ΚΑΙ ΟΡΙΣΜΕΝΟΥ ΧΡΟΝΟΥ – ΣΧΕΤΙΚΗ ΝΟΜΟΛΟΓΙΑ	
11.1. Θέση του προβλήματος για τον έλεγχο των απολύσεων.....	79
11.2. Γενική θεώρηση του Ελληνικού συστήματος ελέγχου των απολύσεων.....	84
11.3. Δικαστικός έλεγχος στις αορίστου χρόνου απολύσεις που γίνονται από επιχειρησιακές ανάγκες.....	84
11.4. Η νομολογία του Αρείου Πάγου για την καταχρηστικότητα της απόλυσης	85
12. ΠΕΡΙΛΗΨΕΙΣ ΣΧΕΤΙΚΩΝ ΔΙΚΑΣΤΙΚΩΝ ΑΠΟΦΑΣΕΩΝ.....	88
12.1. Περιπτωσιολογία 1:	98
12.2. Περιπτωσιολογία 2:	100
12.3. Σχετική Νομολογία.....	101

13. ΣΧΟΛΙΑΣΜΟΣ ΔΙΚΑΣΤΙΚΩΝ ΑΠΟΦΑΣΕΩΝ.....	102
14. ΠΑΡΕΠΟΜΕΝΕΣ ΥΠΟΧΡΕΩΣΕΙΣ ΤΟΥ ΕΡΓΟΔΟΤΗ ΚΑΤΑ ΤΗ ΛΥΣΗ ΤΗΣ ΣΥΜΒΑΣΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ	104
15. ΣΥΖΗΤΗΣΗ	105
ΠΗΓΕΣ – ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ.....	109

ΣΥΝΤΟΜΟΓΡΑΦΙΕΣ

Αναθ.Ε.Κ.Χ.	Αναθεωρημένος Ευρωπαϊκός Κοινωνικός Χάρτης
ΑΚ	Αστικός Κώδικας
ΑΠ	Άρειος Πάγος
β.δ.	βασιλικό διάταγμα
δ.δ.	διευθυντικό δικαίωμα
ΔΕΕ	Δικαστήριο Ευρωπαϊκής Ένωσης
ΔΕΝ	Δελτίο Εργατικής Νομοθεσίας
Δ.Σ.Ε.	διεθνής σύμβαση εργασίας
ΕΕ	Ευρωπαϊκή Ένωση
ΕΕΔ ή ΕΕργΔ	Επιθεώρηση Εργατικού Δικαίου
Ε.Γ.Σ.Σ.Ε.	Εθνική γενική συλλογική σύμβαση εργασίας
ΕΛΛΔνη	Ελληνική Δικαιοσύνη
ΕφΑθ.	Εφετείο Αθηνών
ΕφΠατρ	Εφετείο Πατρών
κ.ά.	και άλλα
ΚΠολΔ	Κώδικας Πολιτικής Δικονομίας
Ν.	νόμος
ν.δ.	νομοθετικό διάταγμα
ΝοΒ	Νομικό Βήμα
π.δ.	προεδρικό διάταγμα
πρβλ	πράβαλε
ΠΥΣ	Πράξη Υπουργικού Συμβουλίου
Σ.Σ.Ε	συλλογική σύμβαση εργασίας
Σ	Σύνταγμα
υ.α.	υπουργική απόφαση

1. ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Η παροχή εργασίας του εργαζόμενου, αποτελεί τη σημαντικότερη πηγή του εισοδήματός του. Είναι ένα δικαίωμα που αφορά την οικονομική και κοινωνική του θέση και προστατεύεται:

α) Από το Σύνταγμα, όπου στις διατάξεις της παρ. 1 του άρθρου 22, αναφέρεται ότι «Η εργασία αποτελεί δικαίωμα και προστατεύεται από το κράτος που μεριμνά για τη δημιουργία συνθηκών απασχόλησης όλων των πολιτών και για την ηθική και υλική εξύψωση του εργαζόμενου αγροτικού και αστικού πληθυσμού. Όλοι οι εργαζόμενοι, ανεξάρτητα από φύλο ή άλλη διάκριση, έχουν δικαίωμα ίσης αμοιβής για παρεχόμενη εργασία ίσης αξίας».

β) Από τις διατάξεις των άρθρων 648 – 680 του Αστικού Κώδικα, όπου στη σύμβαση εργασίας αναφέρονται οι όροι, οι υποχρεώσεις και τα δικαιώματα των συμβαλλομένων μερών (εργοδότη και εργαζόμενου) η οποία ισχύει, για μεν τις συμβάσεις αορίστου χρόνου για αόριστο χρονικό διάστημα, είναι συνήθως αναιτιώδης και μπορούν να καταγγελθούν οποτεδήποτε, μέσα στα πλαίσια των αρχών της καλής πίστης, των χρηστών και συναλλακτικών ηθών και του κοινωνικού ή οικονομικού σκοπού του δικαιώματος (άρθρα 200, 288 και 281 Α.Κ.), για δε τις συμβάσεις ορισμένου χρόνου, για ορισμένο χρονικό διάστημα ή για χρόνο που έχει συμφωνηθεί στη σύμβαση, ή μέχρι την αποπεράτωση του συγκεκριμένου έργου ή σκοπού, μπορούν να καταγγελθούν μόνο για σπουδαίο λόγο.

γ) Από νομοθετικές διατάξεις του Εργατικού Δικαίου (Νόμοι, Προεδρικά Διατάγματα, Υπουργικές Αποφάσεις, Κανονισμοί, Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας κ.λπ.), όπως ενδεικτικά αναφέρονται οι νόμοι 2112/1920 και 3198/1955 και το β.δ. της 16/18 Ιουλίου 1920, που αποτελούν ένα προστατευτικό σύστημα της καταγγελίας των συμβάσεων εργασίας μεταξύ των συμβαλλομένων μερών (εργοδότη - εργαζόμενου). Οι διατάξεις των νομοθετημάτων αυτών, όπως τροποποιήθηκαν και ισχύουν, σε συνδυασμό και με άλλες διατάξεις του Εργατικού Δικαίου και της νομολογίας, καθώς και με τις διατάξεις των κοινοτικών, ευρωπαϊκών και διεθνών ρυθμίσεων, αποσκοπούν κυρίως στο οικονομικό αντιστάθμισμα της εργασίας που προσφέρει ο εργαζόμενος και στην εξασφάλιση της θέσης του από την

απόλυση, καθώς και στη διατήρηση της λειτουργίας της επιχείρησης του εργοδότη.

Το δικαίωμα στην εργασία δικαιολογημένα θεωρείται το σπουδαιότερο κοινωνικό δικαίωμα καθώς αποτελεί τον ακρογωνιαίο λίθο του κοινωνικού κράτους και η οποιαδήποτε παραβίασή του πλήττει τόσο την ίδια την Πολιτεία όσο και το ίδιο το άτομο. Η εργασιακή σχέση αποτελεί για τον εργαζόμενο τη βάση της κοινωνικής και οικονομικής του ύπαρξης και είναι συγχρόνως το μέσο επιβίωσης, κοινωνικοποίησης, αυτοβελτίωσης και ανάπτυξης της προσωπικότητας του. Τα νέα κοινωνικά δεδομένα, μετά τη λήψη των δανείων από το Διεθνές Νομισματικό Ταμείο (ΔΝΤ) και την Ευρωπαϊκή Κεντρική Τράπεζα (ΕΚΤ) και την ψήφιση των σχετικών νόμων περί “Μεσοπρόθεσμων Πλαισίων Δημοσιονομικής Στρατηγικής” (μνημόνια) και του πιο πρόσφατου Ν. 4472/19.05.2017 “Μεσοπρόθεσμου Πλαισίου Δημοσιονομικής Στρατηγικής 2018-2021” (ΦΕΚ Α΄ 74/19-5-2017), κατέστησαν ακόμη επιτακτικότερη την ανάγκη προστασίας του κοινωνικού δικαιώματος της εργασίας.

Στους μνημονιακούς νόμους που ψηφίστηκαν από τη Βουλή, με μικρή πλειοψηφία, συμπεριλαμβάνονται και όροι μείωσης των συντάξεων και των αποδοχών και περικοπών διαφόρων επιχορηγήσεων και επιδομάτων των ασθενέστερων στρωμάτων (νομικών και φυσικών προσώπων). Παράλληλα, με την εισοδηματική πολιτική που ακολουθεί και εφαρμόζει η κυβέρνηση, αυξήθηκαν οι φορολογικές και οι ασφαλιστικές υποχρεώσεις και εισφορές των προσώπων που υπόκεινται σ’ αυτές.

Η εργασιακή ανασφάλεια μεταξύ των συμβαλλομένων μερών (εργοδοτών- εργαζομένων) που είχε ως αποτέλεσμα την εργασιακή απορρύθμιση, οδήγησαν τους εργοδότες και τους εργαζόμενους σε συνεχείς και έντονους μεταξύ τους διαπληκτισμούς, ασκώντας το κάθε μέρος τα δικαιώματα που του παρέχει το Σύνταγμα και οι νομοθετικές διατάξεις. Από τη μια οι εργοδότες προσπαθούν να μειώσουν το κόστος και τα λειτουργικά έξοδα για τη συνέχιση της λειτουργίας των επιχειρήσεών τους, και από την άλλη οι εργαζόμενοι προτάσσουν τα δικαιώματά τους, είτε για να διατηρήσουν τη θέση τους και τα οικονομικά οφέλη που προέρχονται από τις υπηρεσίες που προσφέρουν, είτε για να λύσουν την εργασιακή τους σχέση λόγω της αντισυμβατικής και προσβλητικής συμπεριφοράς του εργοδότη στο πρόσωπό τους. Μεταξύ των δικαιωμάτων αυτών, είναι και το βασικότερο από αυτά, το

δικαίωμα να καταγγείλουν, είτε ρητά είτε σιωπηρά με μονομερή δήλωση βούλησης τη μεταξύ τους εργασιακή σχέση. Είναι το διαπλαστικό δικαίωμα όπως στη νομική επιστήμη το αποκαλούμε και το συναντούμε.

Το θέμα της καταγγελίας της σύμβασης εργασίας είναι από τα σοβαρότερα ζητήματα του σύγχρονου Εργατικού Δικαίου, το οποίο δεν απασχολεί μόνον τους αντισυμβαλλόμενους σε μια εργασιακή σχέση (εργοδότη - εργαζόμενου), αλλά προβληματίζει και ανησυχεί εξίσου το νομοθέτη, τους νομικούς και τους δικαστές.

Από τα στοιχεία του συστήματος ΕΡΓΑΝΗ¹, που δόθηκαν στη δημοσιότητα το Φεβρουάριο του 2017, παρατηρούμε ότι τον Ιανουάριο του 2017 υπήρχε απώλεια 29.817 θέσεων εργασίας. Αυτό οφείλεται στο ότι υπήρξαν αποχωρήσεις 156.318 εργαζομένων, ενώ οι προσλήψεις έφθασαν μόλις τις 126.501 σε θέσεις εργασίας. Τα στοιχεία αυτά, καθώς και η συνεχιζόμενη αύξηση των απολύσεων, η αύξηση του αριθμού των ανέργων αλλά και η αυξανόμενη απασχόληση του εργατικού δυναμικού σε ευέλικτες μορφές απασχόλησης (μερική απασχόληση, εκ περιτροπής εργασία, διαθεσιμότητα κ.λπ.) μας οδήγησαν στη σκέψη και την επιθυμία να προβούμε στην εκπόνηση της πτυχιακής αυτής εργασίας, με σκοπό να εκθέσουμε και να επισημάνουμε τις αντιθέσεις, τις ανησυχίες και τους προβληματισμούς που υπάρχουν μεταξύ των εργοδοτών και των μισθωτών - εργαζομένων, τη θέση του κράτους και της νομολογίας στις αντικρουόμενες επιδιώξεις των συμβαλλομένων μερών.

Στις όλο και αυξανόμενες καταγγελίες των συμβάσεων εργασίας, αορίστου ή ορισμένου χρόνου και στις επερχόμενες στη συνέχεια απολύσεις των εργαζομένων, εκδόθηκαν αρκετές αποφάσεις των πρωτοβάθμιων και δευτεροβάθμιων δικαστηρίων και του Αρείου Πάγου (νομολογία), που έκριναν, άλλες έγκυρες και άλλες άκυρες ή καταχρηστικές τις καταγγελίες εργασίας που έγιναν κυρίως από τους εργοδότες, όπως θα αναφερθούμε ενδεικτικά στη συνέχεια.

¹ Το πληροφοριακό σύστημα ΕΡΓΑΝΗ που “γεννήθηκε” την 1^η Μαρτίου 2013, αποτελεί ένα πολύτιμο εργαλείο συλλογής στατιστικών δεδομένων και, παράλληλα, έναν κομβικό μηχανισμό για την ποιοτική αναβάθμιση των πολιτικών του Υπουργείου Εργασίας. Το σύστημα ΕΡΓΑΝΗ δημιουργήθηκε για την αποτελεσματική καταπολέμηση της αδήλωτης και ανασφάλιστης εργασίας, για τη σημαντική μείωση του γραφειοκρατικού και διοικητικού βάρους για τις επιχειρήσεις και τέλος την δημιουργία νέων θέσεων εργασίας.

Τόσο οι μελετητές που ασχολούνται με την ερμηνεία των διατάξεων του Εργατικού Δικαίου και κυρίως της καταγγελίας της σύμβασης εργασίας, όσο και η νομολογία των Δικαστηρίων, δέχονται ότι η καταγγελία της εργασιακής σχέσης πρέπει να είναι το έσχατο μέσο (*ultima ratio*), περιορίζοντας έτσι το δικαίωμα του εργοδότη προς ελεύθερη λύση της σχέσης εργασίας. Δηλαδή πριν την καταγγελία, ο εργοδότης έχει την υποχρέωση να επιλέξει μεταξύ περισσοτέρων μέτρων εξίσου αποτελεσματικών, το μέτρο εκείνο που βλάπτει λιγότερο τα συμφέροντα του εργαζόμενου. Για παράδειγμα, αντί της απόλυσης, να προβεί στη μετάθεση του εργαζόμενου, ή να θέσει αυτόν σε διαθεσιμότητα ή σε μερική απασχόληση, ή σε εκ περιτροπής εργασία κ.λπ. Στις περιπτώσεις αυτές, μιλάμε για την αρχή της αναλογικότητας ή της αναγκαιότητας, κατά την οποία ο εργοδότης οφείλει πριν προβεί στην καταγγελία της σύμβασης εργασίας (απόλυση), να επιλέξει το ηπιότερο μέσο κατά του εργαζόμενου, κατ' εφαρμογή των διατάξεων του άρθρου 281 Α.Κ. που ορίζει ότι «Η άσκηση του δικαιώματος απαγορεύεται αν υπερβαίνει προφανώς τα όρια που επιβάλλουν η καλή πίστη ή τα χρηστά ήθη ή ο κοινωνικός ή οικονομικός σκοπός του δικαιώματος». Την αρχή αυτή υιοθετεί και το Σύνταγμα όπου προστατεύει, στο άρθρο 22 παρ. 1 το δικαίωμα εργασίας, στο άρθρο 5 παρ. 1 & 3 το δικαίωμα της ανάπτυξης της προσωπικότητας και της προσωπικής ελευθερίας, στο άρθρο 2 παρ. 1 το δικαίωμα στο σεβασμό και στην προστασία της αξίας του ανθρώπου. Κρίνεται λοιπόν επιβεβλημένη η ανάγκη να ερευνήσουμε ποιοι παράγοντες και ποιες συμπεριφορές οδηγούν με την καταγγελία της σύμβασης εργασίας, είτε στη λύση της εργασιακής σχέσης, είτε στην αναβίωση (συνέχιση) αυτής και πως δικαιώνεται το κάθε συμβαλλόμενο μέρος δια της δικαστικής οδού.

Οι παράγοντες που οδηγούν στην καταγγελία της σύμβασης εργασίας και οι συνέπειες άσκησης αυτής αναδύονται αφενός από το κοινωνικοοικονομικό περιβάλλον και αφετέρου από το εργασιακό περιβάλλον. Αναμφίβολα όμως υπάρχουν και οι προσωπικοί ανθρώπινοι παράγοντες όπως είναι οι προσωπικές διαφορές και οι προσωπικές αντιλήψεις υπό το πρίσμα της προστασίας και της ελεύθερης ανάπτυξης της προσωπικότητας.

Παρόλο που το νομικό πλαίσιο, η νομοθεσία και η νομολογία αντιμετωπίζουν, ρυθμίζουν και κρίνουν με τον όσο το δυνατόν, καλύτερο και πληρέστερο τρόπο τις διενέξεις που προκύπτουν μεταξύ των εργοδοτών και

των εργαζομένων, από την άσκηση του διαπλαστικού δικαιώματος της καταγγελίας της σύμβασης εργασίας, συνεχίζεται η καταχρηστική άσκηση αυτού κυρίως από τους εργοδότες, ισχυριζόμενοι διάφορους αβάσιμους λόγους με σκοπό στη συνέχεια, την εφαρμογή των ευέλικτων μορφών μερικής ή εκ περιτροπής απασχόληση. Για την αποτροπή ή τον περιορισμό της άσκησης του διαπλαστικού δικαιώματος (εξουσίας) κυρίως του εργοδότη σε βάρος του εργαζόμενου, θα πρέπει ο νομοθέτης και οι πολιτικοί φορείς, να θεσπίσουν διατάξεις που να υποχρεώνουν, όχι μόνο τον εργοδότη αλλά και τον εργαζόμενο, που προσφεύγει στην άσκηση του, να τηρεί και να εφαρμόζει κατά αυστηρότατο έλεγχο και προτεραιότητα τους όρους και τις συμφωνίες που περιλαμβάνονται στις συμβάσεις εργασίας που ελεύθερα αυτοί έχουν υπογράψει ή ισχύουν νομοθετικά. Έτσι ο δικαστής που θα κληθεί να επιληφθεί, να κρίνει και να αποφασίσει επί μιας καταγγελίας, να έχει υπόψη του τη νομοθεσία επί της οποίας θα βασιστεί. Στην περίπτωση ύπαρξης κενού αυτής, τότε να εφαρμόσει τη διασταλτική ερμηνεία του νόμου, κρίνοντας με βάση τις αρχές της καλής πίστης, των χρηστών και συναλλακτικών ηθών που ισχύουν, λαμβάνοντας υπόψη του την ηλικία του εργαζόμενου, την ειδικότητα αυτού, το είδος της εργασίας και τον τόπο και χρόνο της προσφοράς αυτής. Με την τακτική αυτή που θα ακολουθείται, θα εκδίδονται λιγότερες αντιφατικές αποφάσεις επί του ιδίου ή παρεμφερούς λόγου άσκησης καταγγελίας, η δε νομολογία θα είναι περισσότερο εναρμονισμένη για την κάθε είδους μορφής καταγγελίας.

Όσο νόμιμα περιορίζεται το δικαίωμα (διαπλαστικό) του κάθε συμβαλλόμενου να ασκήσει μονομερώς τη βούλησή του για τη θεμιτή και νόμιμη διεκδίκηση των δικαιωμάτων του και να μεταβάλλει τους όρους και τις συνθήκες παροχής εργασίας, τόσο λιγότερο θα προσφεύγουν στην άσκηση προσφυγών στα δικαστήρια και κατ' επέκταση στις μειώσεις των καταγγελιών των συμβάσεων εργασίας (απολύσεων), του αριθμού των ανέργων και την αποτροπή της εργασιακής απορρύθμισης.

Η επικράτηση νέων αντιλήψεων για τον ανθρώπινο παράγοντα στην εργασία, διαμόρφωσε σταδιακά την αντίληψη, ότι το δικαίωμα της απόλυσης μέσω του διαπλαστικού δικαιώματος της καταγγελίας πρέπει να εκφύγει της απόλυτης αρμοδιότητας και θέλησης του εργοδότη και να γίνεται μέσω συμφωνίας μεταξύ των μερών. Έτσι δημιουργήθηκε ο θεσμός της προστασίας

της θέσης του εργαζόμενου, ο οποίος συμπληρώθηκε σταδιακά και με άλλα μέτρα προστασίας κατά της ανεργίας, όπως είναι οι ευέλικτες μορφές απασχόλησης.

Συνεπώς, η προστασία των δικαιωμάτων των συμβαλλόμενων κατά την άσκηση της καταγγελίας της σύμβασης εργασίας, έγκειται στις νομοθετικές διατάξεις και κατ' επέκταση από τις αποφάσεις των δικαστηρίων, στηριζόμενες στην ηλικία και την ιδιότητα του εργαζόμενου, στο τόπο, στο χρόνο και στο τρόπο προσφοράς των υπηρεσιών του.

Η μελέτη αυτή αφορά την έρευνα για την εύρεση πιθανών μεθόδων και μέτρων εφαρμογής για την όσο το δυνατόν άρση των διενέξεων μεταξύ των συμβαλλομένων (εργοδότη - μισθωτή), άλλως στην προστασία των συμφερόντων αυτών από τις μεταξύ τους αυθαίρετες καταγγελίες. Δηλαδή θα μας βοηθήσει να κατανοήσουμε πότε μια καταγγελία έγινε μέσα στα θεμιτά όρια της καλής πίστης και των χρηστών ηθών, θεωρούμενη ως έγκυρη και πότε μια καταγγελία θεωρείται καταχρηστική, παράνομη και κατά συνέπεια άκυρη. Στόχος με αυτό τον τρόπο είναι ο κάθε ενδιαφερόμενος είτε αυτός είναι εργοδότης, είτε είναι εργαζόμενος να μπορεί να έχει θεμελιωμένες απαντήσεις σε έγκυρες και παγιωμένες θεωρητικές θέσεις, ώστε να αποφεύγονται οι μεταξύ τους παρεξηγήσεις και οι αντεκδικήσεις.

Στην παρούσα εργασία αναφερόμαστε στο νομοθετικό εργασιακό καθεστώς της σύμβασης εξαρτημένης εργασίας και επικεντρωνόμαστε στο διαπλαστικό χαρακτήρα της καταγγελίας στις αορίστου και ορισμένου χρόνου συμβάσεις εργασίας στον ιδιωτικό τομέα, εξηγώντας πως τα συμβαλλόμενα μέρη (εργοδότης – εργαζόμενος) προστατεύονται στην άσκηση και στην προστασία των συμφερόντων τους, αφήνοντας εκτός μελέτης, τις καταγγελίες που αφορούν συλλογικές συμβάσεις εργασίας, ομαδικές απολύσεις και συμβάσεις Δημοσίου, Ν.Π.Δ.Δ., Ο.Τ.Α. και Δ.Ε.Κ.Ο.

Στο πρώτο μέρος, επεξηγούμε τις εννοιολογικές διευκρινίσεις, το νομοθετικό καθεστώς της καταγγελίας σύμβασης εργασίας, τις προϋποθέσεις άσκησης των δικαιωμάτων και τις επιπτώσεις των υποχρεώσεων που έχουν τα συμβαλλόμενα μέρη, όπως σήμερα ισχύουν. Στο δεύτερο μέρος, επικαλούμαστε και σχολιάζουμε δικαστικές αποφάσεις που εκδόθηκαν επί εργατικών διαφορών που αφορούσαν την καταχρηστικότητα ή την εγκυρότητα της άσκησης του δικαιώματος της καταγγελίας της σύμβασης εργασίας του

προσφεύγοντος. Ακόμη στο μέρος αυτό, αναφερόμαστε στις παρεπόμενες υποχρεώσεις του εργοδότη κατά τη λύση της σύμβασης εργασίας, καθώς και σε μια μονόπλευρη “συζήτηση” όπου εκφράζονται προβληματισμοί για τη διατήρηση και την άσκηση του διαπλαστικού δικαιώματος του εργοδότη απέναντι στον εργαζόμενο και στις αντιφατικές δικαστικές αποφάσεις που εξακολουθούν να εκδίδονται. Ενδεικτικά παραθέτουμε την πρόσφατη με αριθμό 677/05.07.2017 απόφαση του Αρείου Πάγου, που εκδόθηκε σε αντίθεση με άλλες προηγούμενες αποφάσεις του ίδιου δικαστηρίου, που έχουν σχέση με την έννοια της βλαπτικής μεταβολής των όρων της σύμβασης εργασίας του μισθωτού.

2. ΕΝΝΟΙΟΛΟΓΙΚΕΣ ΔΙΕΥΚΡΙΝΙΣΕΙΣ

α) Ατομική Σύμβαση Εργασίας

Είναι η σύμβαση με την οποία ο εργαζόμενος έχει την υποχρέωση να παρέχει, για ορισμένο ή αόριστο χρόνο, την εργασία του στον εργοδότη και αυτός να καταβάλει το συμφωνημένο μισθό (άρθρο 648 εδ.1 ΑΚ). Σύμβαση εργασίας υπάρχει και όταν ο μισθός υπολογίζεται κατά μονάδα της παρεχόμενης εργασίας ή κατ' αποκοπή, αρκεί ο εργαζόμενος να προσλαμβάνεται ή να απασχολείται για ορισμένο ή για αόριστο χρόνο (άρθρο 648 εδ.2 ΑΚ).

β) Σύμβαση Εξαρτημένης Εργασίας

Είναι η έννομη (ενοχική) σχέση που συνδέει δύο πρόσωπα, από τα οποία το ένα (που λέγεται μισθωτός) υποχρεούται να παρέχει με αντάλλαγμα ορισμένη αμοιβή στο άλλο (που λέγεται εργοδότης) την εργασία του σε κατάσταση εξάρτησης απέναντι στον τελευταίο.

γ) Σύμβαση Αορίστου Χρόνου

Είναι η σύμβαση που η διάρκειά της δεν ορίστηκε ούτε συνάγεται από το είδος και το σκοπό της εργασίας.

δ) Σύμβαση Ορισμένου Χρόνου

Είναι η σύμβαση που η διάρκειά της ορίστηκε για ορισμένο χρόνο ή με την αποπεράτωση της εκτέλεσης ορισμένου έργου ή με την επέλευση κάποιου μελλοντικού και βέβαιου γεγονότος ή κάποιου χρονικού σημείου.

ε) Καταγγελία σύμβασης εργασίας

Είναι το δικαίωμα το οποίο ασκείται με μονομερή απευθυντέα δήλωση βούλησης και επιφέρει αμέσως από τη στιγμή που θα περιέλθει στο άλλο μέρος ή μετά την πάροδο ορισμένης προθεσμίας, τη λύση μιας διαρκούς έννομης σχέσης για το μέλλον.²

στ) Διαπλαστικό δικαίωμα

Είναι το δικαίωμα που παρέχει στο φορέα του τη νομική εξουσία να επιφέρει έννομες συνέπειες μονομερώς και άμεσα, δηλαδή χωρίς τη συνεργασία και, ενδεχομένως, παρά την αντίθετη βούληση του προσώπου ή των προσώπων που θίγονται από τη νομική μεταβολή. Είναι ένα δικαίωμα

² Ζερδελής, Δ., 2014: 698

που αναγνωρίζεται σε ορισμένο υποκείμενό του να επιφέρει μονομερώς μια έννομη μεταβολή που συνίσταται στην κτήση, αλλοίωση ή κατάργηση ενός άλλου δικαιώματος ή μιας έννομης σχέσης του ιδίου ή τρίτου προσώπου.

Κατά τα πάγια θεωρητικά και νομολογιακά δεδομένα, η καταγγελία γενικά και ειδικά της σύμβασης εργασίας είναι διαπλαστικό δικαίωμα, αφού χορηγείται εξουσία στο κάθε μέρος με μονομερή του δήλωση να προκαλέσει άρση της σύμβασης για το μέλλον (άρθρο 672 Α.Κ.). Είναι δικαίωμα (εξουσία) που παρέχεται σε κάποιο πρόσωπο να επέλθει στο νομικό κύκλο του άλλου προσώπου (του καθ' ού) και να επιφέρει μονομερώς διαμόρφωση μιας έννομης σχέσης, με αντίστοιχη δέσμευση του καθ' ού να υπομείνει και να ανεχθεί τη διάπλαση. Το δικαίωμα αυτό έρχεται σε αντίθεση με τις διατάξεις του άρθρου 361 Α.Κ., που προβλέπει την αρχή της ελευθερίας των συμβάσεων και των διατάξεων του άρθρου 5 παρ. 1 του Συντάγματος, που προβλέπει το ατομικό δικαίωμα ανάπτυξης της προσωπικότητας για ελεύθερη επαγγελματική και οικονομική δράση.³ Εφόσον με την άσκηση της καταγγελίας επέρχεται μονομερώς και άμεσα η κατάργηση της έννομης σχέσης, η διαμόρφωση δηλαδή μιας νέας κατάστασης, η καταγγελία είναι, κατά τη φύση της, δικαίωμα διαπλαστικό⁴.

³ Γεωργιάδης, Α., 2013: 199.

⁴ Ζερδελής, Δ., 1991: 212 και Ζερδελής, Δ., 2014: 698.

3. ΝΟΜΟΘΕΤΙΚΟ ΚΑΘΕΣΤΩΣ

Η καταγγελία της σύμβασης εργασίας **αορίστου χρόνου** διέπεται βασικά από το Ν. 2112/1920, όπως αυτός τροποποιήθηκε από το ν. 4558/1930, που ρυθμίζει την καταγγελία της σύμβασης εργασίας των υπαλλήλων, και από το β.δ. της 16/18 Ιουλίου 1920, που στην ουσία επεξέτεινε τις διατάξεις του Ν. 2112/1920 για την καταγγελία της σύμβασης εργασίας των εργατοτεχνιτών και των υπηρετών με βάση αντίστοιχη εξουσιοδότηση. Οι διατάξεις και των δύο αυτών νομοθετημάτων συμπληρώθηκαν και τροποποιήθηκαν μερικώς από το ν. 3198/1955, όπως τροποποιήθηκε από το άρθρο 2 παρ. 4 του Ν. 2556/1997, που αποτελεί το δεύτερο βασικό νομοθέτημα στο θέμα της καταγγελίας.

Οι διατάξεις του Ν.3198/1955 εφαρμόζονται, σύμφωνα με τη νομολογία, στις σχέσεις εργασίας υπαλλήλων και εργατών που υπάγονται στην ασφάλιση κατά της ανεργίας σύμφωνα με τις διατάξεις του ν.δ. 2961/1954 (άρθρ. 1 Ν. 3198/1955).Σημαντικές τροποποιήσεις επέφεραν οι Ν. 3863/2010, Ν.3899/ 2010 και Ν.4111/2013 (ΦΕΚ Α΄ 18/25.1.2013).

Στη ρύθμιση των προαναφερόμενων νόμων, δεν υπάγονται οι κατηγορίες των παρακάτω προσώπων, γιατί ρυθμίζονται από ειδικούς νόμους:

- α) Οι μισθωτοί που δεν υπάγονται στην εργατική νομοθεσία.
- β) Οι μισθωτοί που υπάγονται σε ειδική ρύθμιση.
- γ) Οι ιδιωτικοί υπάλληλοι που δεν προσφέρουν εξαρτημένη εργασία κατά κύριο επάγγελμα (άρθ. 11 Ν. 2112/1920) όπως τροποποιήθηκε από το άρθ. 1 Ν.2655/1953), γιατί η απόλυσή τους δε δημιουργεί την ανασφάλεια που πλήττει τους επαγγελματίες.
- δ) Οι μισθωτοί επιχειρήσεων και ΝΠΔΔ, στους οποίους εφαρμόζεται ο νόμος 993/1979 όπως τροποποιήθηκε και ισχύει. Μόνο συμπληρωματικά εφαρμόζονται οι γενικές διατάξεις του εργατικού δικαίου.
- ε) Οι οικιακοί μισθωτοί, γιατί ο Ν. 3198/1955 αναφέρεται σε εργαζόμενους σε επιχειρήσεις ή εκμεταλλεύσεις. Υπάγονται όμως στις διατάξεις του β.δ. 16/18 Ιουλίου 1920, όπως τροποποιήθηκε με άρθρ. 43 Ν.1836/1989, όπως και οι οικόσιτοι παιδαγωγοί.

Με τους ως άνω αναφερόμενους νόμους, ισχύουν και εφαρμόζονται παράλληλα και συμπληρωματικά διατάξεις του Αστικού Κώδικα (ΑΚ) και ειδικών διατάξεων του εργατικού, του διοικητικού και του ασφαλιστικού δικαίου, καθώς και του Συντάγματος, του Διεθνούς και του Ευρωπαϊκού δικαίου.

Η καταγγελία της σύμβασης εργασίας **ορισμένου χρόνου** διέπεται βασικά από τις διατάξεις του π.δ. 81/2003 όπως αυτό τροποποιήθηκε με το π.δ. 180/2004, τις διατάξεις των άρθρων 669 και 672-674 του Αστικού Κώδικα, από ειδικούς νόμους και από ανάλογες διατάξεις που εφαρμόζονται για τις συμβάσεις αορίστου χρόνου, όπως στη συνέχεια θα αναφέρω.

4. ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΑ ΤΗΣ ΣΥΜΒΑΣΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΑΟΡΙΣΤΟΥ ΧΡΟΝΟΥ

4.1. Ορισμός - έννοια - χαρακτηριστικά

Καταγγελία είναι το δικαίωμα που έχει ο καθένας από τους συμβαλλόμενους σε μια διαρκή σύμβαση εργασίας, να λύνει αυτή για το μέλλον με τη μονομερή δήλωσή του, η οποία μπορεί να είναι είτε ρητή, είτε σιωπηρή, αρκεί να είναι σαφής και σοβαρή. Κατά κανόνα, η δήλωση της καταγγελίας είναι άτυπη. Η καταγγελία προβλέπεται από τις διατάξεις του ν. 2112/1920, του β.δ. 16/18 Ιουλίου 1920, του Ν.3198/1955 και από τους μεταγενέστερους νόμους 3863/2010 (άρθρο 74), Ν.3899/2010 (άρθρο 17), Ν. 4093/2012 και 4111/2013.

Για την εφαρμογή των διατάξεων αυτών και γενικά της εργατικής νομοθεσίας, είναι η ύπαρξη σύμβασης εξαρτημένης εργασίας. Εφαρμόζονται σε έγκυρες και άκυρες συμβάσεις εργασίας (ΑΠ 131/2015 ΔΕΝ 2015:1065). Ο ΑΚ, σε όσες περιπτώσεις προβλέπει την καταγγελία ως τρόπο λύσης μιας διαρκούς έννομης σχέσης, δεν επιβάλλει γι' αυτή την τήρηση ορισμένου τύπου. Για την καταγγελία όμως της σύμβασης εξαρτημένης εργασίας αορίστου χρόνου, η οποία ρυθμίζεται από τους νόμους 2112/1920 και 3198/1955, επιβάλλεται ως προϋπόθεση του κύρους της η τήρηση του έγγραφου τύπου (άρθρο 5 παρ. 3 Ν.3198/1955). Η σιωπηρή δήλωση, συνάγεται από ορισμένη συμπεριφορά του μισθωτή ή του εργοδότη. Σιωπηρή καταγγελία συνιστά και η άρνηση του εργοδότη να αποδέχεται τις υπηρεσίες του εργαζόμενου που του προσφέρονται προσηκόντως, όταν η άρνησή του αυτή συνοδεύεται από περιστάσεις από τις οποίες, κατά τρόπο αναμφίβολο, προκύπτει ότι αυτός σαφώς εκδήλωσε τη βούλησή του για λύση της σύμβασης. (ΑΠ 830/1988, ΕλλΔ1989:1318, ΑΠ 1991/1990, ΔΕΝ 1992:991).

Μπορεί και η αδικαιολόγητη άρνηση του εργαζόμενου να παρέχει τις υπηρεσίες του, ανάλογα των περιστάσεων, να ερμηνευθεί ως σιωπηρή καταγγελία της σύμβασης εργασίας από τη δική του πλευρά (ΑΠ 1219/2005 ΔΕΝ 2005:534). Το δικαίωμα αυτό είναι διαπλαστικό, γιατί περιέχει εξουσία για την κατάργηση μιας έννομης σχέσης. Το διαπλαστικό δικαίωμα της καταγγελίας των συμβάσεων εργασίας, προκύπτει από τις διατάξεις των άρθρων 281, 361, 648, 656, 672 του Α.Κ και του άρθρου 7 Ν. 2112/1920,

όπου ο εργοδότης δικαιούται να ρυθμίζει οποιοδήποτε θέμα ανάγεται στην οργάνωση και τη λειτουργία της επιχείρησής του, καθορίζοντας το είδος, τον τόπο, τις συνθήκες εργασίας και γενικά του όρους παροχής αυτής, αν το δικαίωμά του αυτό δεν αποκλείεται ή δεν περιορίζεται σε κάθε συγκεκριμένη περίπτωση, από ειδική διάταξη ή από όρο της ατομικής σύμβασης ή δεν υπερβαίνει τα όρια του άρθρου 281 ΑΚ. Η εξουσία αυτή δίδεται για την απαλλαγή του ενός μέρους από μια διαρκή σύμβαση, η οποία συνίσταται στη δυνατότητα του καταγγέλλοντος να επιφέρει έννομες συνέπειες μονομερώς και άμεσα. Δηλαδή χωρίς τη συνεργασία και ενδεχομένως, παρά την αντίθετη βούληση του προσώπου ή των προσώπων που θίγονται από τη νομική μεταβολή. Το στοιχείο αυτό παρουσιάζεται ιδιαίτερα έντονα στα διαπλαστικά δικαιώματα που συνδέονται με μια συμβατική σχέση (μη αυτοτελή) και η άσκησή τους επιφέρει την κατάργηση. Στην κατηγορία αυτή των διαπλαστικών δικαιωμάτων ανήκει και η καταγγελία, αφού η νόμιμη άσκησή της, περιέχει «διάθεση» του ενοχικού δικαιώματος και επιφέρει την κατάργηση της εργασιακής σχέσης και την παύση των μελλοντικών αξιώσεων του καταγγέλλοντος (Ζερδελής, 2002: 1 επ.)

Το δικαίωμα της καταγγελίας, με βάση τις αρχές των νόμων του εργατικού δικαίου, χορηγείται και στα δύο μέρη μιας διαρκούς ενοχικής σχέσης (αρχή της αμοιβαιότητας) και με τους ίδιους όρους στον καθένα από αυτά (αρχή της ισότητας). Ασκείται άλλοτε με τακτική και άλλοτε με έκτακτη καταγγελία.

Οι κανόνες ρύθμισης του δικαιώματος καταγγελίας είναι αναγκαστικού δικαίου, όταν πρόκειται για τις διατάξεις των εργατικών νόμων (Ν. 2112/1920, άρθρ. 8, β.δ. 16/18.7.1920, άρθρ. 10, Ν.3198/1955) και ενδοτικού δικαίου όταν πρόκειται για τις διατάξεις του Α.Κ., εκτός από αυτούς που αναφέρονται στο άρθρο 679 Α.Κ. Το κύρος της σύμβασης που καταγγέλλεται αφορά στη σχέση εργασίας ανεξάρτητα το αν στηρίζεται σε έγκυρη ή άκυρη σύμβαση εργασίας.⁵ Επί άκυρης όμως σύμβασης οι προϋποθέσεις και οι συνέπειες της καταγγελίας δεν είναι πάντοτε οι ίδιες με τις συνέπειες επί της έγκυρης σύμβασης (Γκούτος & Λεβέντης, 1988: 306)⁶.

⁵ ΑΠ 413/1980 ΔΕΝ 36.644

⁶ Αγαλλόπουλος, 1957: 302.

Εάν η σύμβαση είναι εξαρτημένης εργασίας και η δήλωση αυτή προέρχεται από τον εργοδότη ή τον νόμιμο αυτού εκπρόσωπο, τότε παίρνει τη μορφή της “απόλυσης” του μισθωτή, ενώ εάν προέρχεται από τον μισθωτή, τότε παίρνει τη μορφή “παραίτησης” ή “οικειοθελούς αποχώρησης” από τη θέση εργασίας που κατέχει. Και στις δύο αυτές περιπτώσεις, τις μονομερείς δηλώσεις των συμβαλλομένων τις αποκαλούμε “καταγγελίες” και διέπονται από τις διατάξεις που παρέχουν στον καθένα οι νομοθετικές ρυθμίσεις, όπως στη συνέχεια αναφέρουμε. Η μονομερής δικαιοπραξία με την οποία ασκείται το δικαίωμα της καταγγελίας είναι αναίτιωδης και ανήκει και στα δύο μέρη. Δεν απαιτείται κατά κανόνα, να αναφέρεται ο λόγος για τον οποίο γίνεται η καταγγελία, εκτός αν με ειδική διάταξη προβλέπεται συγκεκριμένος λόγος καταγγελίας, οπότε γίνεται λόγος για αιτιολογημένη καταγγελία.

Αν στην καταγγελία της σύμβασης προβαίνει νομικό πρόσωπο, τότε η άσκησή της γίνεται από το αρμόδιο όργανο αυτού, σύμφωνα με τις διατάξεις των άρθρων 67 - 71 ΑΚ, διαφορετικά η καταγγελία είναι άκυρη και όχι ανυπόστατη, η δε ακυρότητα αυτή μπορεί να καλυφθεί με μεταγενέστερη έγκριση⁷.

Από το χρονικό σημείο που η δήλωση της καταγγελίας περιέλθει στο άλλο μέρος με οποιονδήποτε τρόπο, δεν χωρεί ανάκλησή της, παρά μόνο με τη συναίνεση του προσώπου στο οποίο περιήλθε (άρθρο 167 επ. ΑΚ). Μερική απαλλαγή από τη σύμβαση με την έννοια της καταγγελίας ορισμένων όρων της σύμβασης (μερική καταγγελία), δεν είναι επιτρεπτή, γιατί σε τέτοια περίπτωση θα είχαμε ανατροπή του βασικού κανόνα της δεσμευτικότητας μιας σύμβασης.

Τα αποτελέσματα της καταγγελίας αρχίζουν από τη στιγμή που η σχετική δήλωση φτάσει στο άλλο μέρος προς το οποίο απευθύνεται, χωρίς να ενδιαφέρει το πότε έλαβε γνώση. Το ακριβές χρονικό σημείο έχει μεγάλη σημασία γιατί αποτελεί τον κρίσιμο χρόνο κατά τον οποίο συνεκτιμώνται και ορισμένα περιστατικά. Είναι αδιάφορο αν η δήλωση της καταγγελίας ανακοινώθηκε γραπτά ή προφορικά. Αν όμως προβλέπεται ο έγγραφος τύπος ως συστατικό στοιχείο της καταγγελίας, τότε πρέπει να εγχειρίζεται το ίδιο το

⁷ ΑΠ 1268/2009 *ΕΕΔ* 70:682, ΑΠ 1683/2012, *ΔΕΝ* 69:232.

έγγραφο. Αν προβλέπεται για την καταγγελία κάποια προθεσμία, η λύση της σύμβασης συντελείται με την πάροδο της προθεσμίας.

Η καταγγελία είναι άκυρη:

- Αν αυτός που καταγγέλλει στερείται δικαιοπρακτικής ικανότητας σύμφωνα με τις διατάξεις του ΑΚ ή άλλων διατάξεων που ρυθμίζουν την κατάρτιση συγκεκριμένης σύμβασης.
- Αν είναι εικονική (ΑΠ 416/1989 *ΕΕργΔ* 1990:339).
- Αν αντιβαίνει σε απαγορευτική διάταξη νόμου (άρθρο 174 ΑΚ), ή στα χρηστά ήθη (178 ΑΚ).

Είναι δε ακυρώσιμη όταν γίνεται από πλάνη (ΑΠ 636/1990 *ΕΕργΔ* 1991:686), ή μετά από απάτη ή απειλή (ΑΠ 1792/1987 *ΕΕργΔ* 1989:211).

Η καταγγελία μπορεί να γίνει και από αντιπρόσωπο αυτού που καταγγέλλει ή να απευθύνεται σε αντιπρόσωπο του αποδέκτη της.⁸ Η καταγγελία, ως άσκηση δικαιώματος υπόκειται στην απαγόρευση της ΑΚ 281. Την ακυρότητα της καταγγελίας λόγω καταχρηστικής άσκησης θα μπορούσαμε να την εντάξουμε στις περιπτώσεις ακυρότητας λόγω αντίθεσης σε απαγορευτική διάταξη του νόμου της ΑΚ 174, ωστόσο την αναφέρουμε λόγω της σημασίας που απέκτησε η εφαρμογή της 281 ΑΚ στο δίκαιο της καταγγελίας⁹.

4.2. Υποδιαιρέσεις της καταγγελίας αορίστου χρόνου

α) Τακτική

Είναι η καταγγελία λύσεως μιας σύμβασης εργασίας αόριστης διάρκειας, που γίνεται με μονομερή δήλωση βουλήσεως, με ή χωρίς προθεσμία του ενός συμβαλλόμενου προς τον άλλο συμβαλλόμενο. Αποτελεί το αναγκαίο μέσο αποδέσμευσης από τη σύμβαση τηρώντας τους περιορισμούς που τίθενται στην καταγγελία. Γίνεται με προειδοποίηση, οπότε τα αποτελέσματά της αρχίζουν μετά τη λήξη της προθεσμίας που προβλέπεται στη συγκεκριμένη περίπτωση για την προειδοποίηση.

⁸<http://www.kouplidou-law.gr/arthrografia/item/7-akyrotita-katagelias-symvasis-aoristou-xronou>

⁹ Ζερδελής, Δ. 2014: 702

β) Έκτακτη

Είναι η καταγγελία λύσεως μιας σύμβασης εργασίας ορισμένης διάρκειας, που οφείλεται σε εξαιρετικούς (σπουδαίους) λόγους, χωρίς να τίθεται κάποια προθεσμία, ή να χρειάζεται η τήρηση κάποιων διατυπώσεων όπως συμβαίνει στην απόλυση με τακτική καταγγελία. Είναι δυνατή βασικά στη σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου ως εξαιρετικό γεγονός, για την οποία δεν είναι νοητή τακτική καταγγελία, της οποίας επιφέρει την πρόωρη λύση. Είναι όμως δυνατή και η επιβολή της σε συμβάσεις αορίστου χρόνου, όταν συντρέχουν εξαιρετικοί λόγοι για την αποδέσμευση από τους τυπικούς ή ουσιαστικούς περιορισμούς που θέτει το δίκαιο για την καταγγελία αορίστου χρόνου.

γ) Άτακτη

Είναι η καταγγελία που για έναν οποιονδήποτε λόγο επιφέρει την άμεση λύση της σύμβασης εργασίας ακόμη και όταν ο νόμος προβλέπει κανονικά την τήρηση μιας προθεσμίας προειδοποίησης, παράλληλα όμως επιτρέπει και την άμεση καταγγελία με καταβολή ορισμένης αποζημίωσης. Από το νόμο επιτρέπεται χωρίς τήρηση όλων ή ορισμένων όρων της τακτικής καταγγελίας για ορισμένους λόγους (ΑΠ 255/1968 ΔΕΝ, 24:578).

δ) Άμεση ή Απρόθεσμη

Έχουμε τόσο στην περίπτωση που δεν προβλέπεται καμιά προθεσμία από το νόμο ή από τη σύμβαση, όσο και στην περίπτωση που προβλέπεται βέβαια κάποια προθεσμία, παράλληλα όμως δίνεται η ευχέρεια της κατάλυσης της σχέσης με υποχρέωση να καταβληθούν οι αποδοχές των ημερών της προθεσμίας ως υποκατάστατο. Η πρώτη περίπτωση ισχύει για την καταγγελία της σύμβασης εργασίας των εργατών, που υπάγονται στο ν.3198/1955, η δε δεύτερη περίπτωση ισχύει για τους υπαλλήλους, για τους οποίους ο νόμος προβλέπει βέβαια την τήρηση γι' αυτούς μιας προθεσμίας, παρέχει όμως και την ευχέρεια στον εργοδότη να την αντικαταστήσει με την καταβολή αποζημίωσης, που ισούται με τους μισθούς που αναλογούν στα έτη υπηρεσίας.

ε) Με προειδοποίηση

Η λύση της εργασιακής σύμβασης για να επέλθει, θα πρέπει πριν την καταγγελία να έχει προηγηθεί κάποια ορισμένη προθεσμία. Το σύστημα αυτό ισχύει για τους υπαλλήλους. Για τους εργάτες δεν υπάρχει υποχρέωση για ειδοποίηση, η δε καταγγελία είναι πάντοτε άμεση. Για τους υπαλλήλους που

υπάγονται στην κοινή εργατική νομοθεσία, ο χρόνος της προειδοποίησης προβλέπεται από το άρθρο 74 παρ. 2 του ν.3863/2010 και το άρθρο 17 παρ. 5α ν.3899/2010 όπως αντικαταστάθηκε. Εφόσον τηρηθεί η προειδοποίηση καταβάλλεται το μισό της αποζημίωσης.

Ο χρόνος προειδοποίησης αυξάνεται προοδευτικά ανάλογα με τη διάρκεια της απασχόλησης. Το ανώτατο όριο χρόνου προειδοποίησης, όπως ισχύει σήμερα είναι τέσσερις (4) μήνες. Εάν ένας μισθωτός δεν υπάγεται στους προαναφερόμενους νόμους, εφαρμόζονται οι διατάξεις του άρθρου 669 ΑΚ, για δε τον τρόπο υπολογισμού του χρόνου έναρξης και λήξης της προειδοποίησης, εφαρμόζονται οι γενικές διατάξεις των άρθρων 241 επ. ΑΚ.

Ο χρόνος της προειδοποίησης έχει ως συνέπεια να αναστέλλει την άμεση ενέργεια της καταγγελίας της σύμβασης για όσο χρονικό διάστημα διαρκεί. Κατά το χρονικό αυτό διάστημα η σύμβαση συνεχίζει την κανονική λειτουργία της χωρίς να μετατρέπεται σε σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου, με όλα τα δικαιώματα και τις υποχρεώσεις. Η σύμβαση εργασίας λύεται με την πάροδο του χρόνου προειδοποίησης οπότε καταβάλλεται και η αποζημίωση. Αν ο μισθωτός εγκαταλείψει τη θέση του στο χρονικό διάστημα της προειδοποίησης, η ενέργειά του αυτή θα θεωρείται ως καταγγελία από τη δική του μεριά, που θα πρέπει να έχει γίνει σύμφωνα με τις διατάξεις που προβλέπονται γι' αυτή. Με τον τρόπο αυτό της καταγγελίας, ο μισθωτός δεν χάνει τα δικαιώματά του από την καταγγελία (άρθ. 4 παρ.2 ν. 3198/1955). Συνέχιση της εργασίας μετά την πάροδο της προθεσμίας της ειδοποίησης, θεωρείται ως κατάρτιση νέας σύμβασης και όχι ως σιωπηρή ανάκληση της καταγγελίας με τη συναίνεση του μισθωτή.

στ) Με προθεσμία

Είναι η καταγγελία για την οποία προβλέπεται προθεσμία για την άσκησή της. Και εάν προβλέπεται από το νόμο, καλείται “νόμιμη” και εάν έχει προβλεφθεί από τα συμβαλλόμενα μέρη λέγεται “συμβατική”.

ζ) Μερική

Είναι η καταγγελία που καταργεί μεμονωμένα δικαιώματα και υποχρεώσεις που απορρέουν από τη σύμβαση, χωρίς να επηρεάζεται κατά τα λοιπά το περιεχόμενο και η ύπαρξή της. Δεν επιτρέπεται η μερική μεταβολή των όρων της σύμβασης. Προσφεύγοντας σ' αυτή, θα μπορούσε ένας συμβαλλόμενος, από τη μια μεριά να απαλλάσσεται από ορισμένες

συμβατικές του υποχρεώσεις, χωρίς από την άλλη να παραιτείται από αξιώσεις του που απορρέουν από συμβατικές δεσμεύσεις του άλλου μέρους.

η) Υπό αίρεση

Είναι η καταγγελία, για την ισχύ της οποίας, τίθενται ορισμένοι όροι από τον καταγγέλοντα, με σκοπό την αποδοχή αυτών από τον καταγγελλόμενο. Καταρχήν η καταγγελία υπό αίρεση απαγορεύεται καθώς δημιουργεί αβεβαιότητα στον αντισυμβαλλόμενο σχετικά με την λήξη της σύμβασης, η οποία δεν συμβιβάζεται με τον χαρακτήρα της καταγγελίας ως διαπλαστικής δικαιοπραξίας, όπου όμως δεν υφίσταται αβεβαιότητα με την προσθήκη της αίρεσης δεν τίθεται λόγος απαγόρευσης της καταγγελίας (π.χ τροποποιητική καταγγελία)¹⁰

θ) Τροποποιητική

Είναι η καταγγελία που ασκείται υπό την (αναλυτική ή διαλυτική) αίρεση της απόκρουσης ή της αποδοχής από το μισθωτό, της τροποποιητικής συμφωνίας που του προτείνει ο εργοδότης σχετικά με του όρους εργασίας. (Κουκιάδης, 2014β:1024).

4.3. Καταγγελία σύμβασης αορίστου χρόνου από τον εργοδότη

Ο εργοδότης έχει το δικαίωμα να καταγγείλει τη σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου, με δύο (2) τρόπους. Είτε με τακτική καταγγελία, είτε με έκτακτη καταγγελία.

4.3.1. Με Τακτική Καταγγελία: Υπόκειται στις ακόλουθες τυπικές προϋποθέσεις:

α) Η τήρηση έγγραφου τύπου

Απαιτείται η σύνταξη και η επίδοση εγγράφου προς τον ενδιαφερόμενο για να λάβει γνώση του περιεχομένου αυτού. Για τους υπαλλήλους ισχύει, εφόσον η απασχόληση διήρκησε πέραν των δώδεκα (12) μηνών (παρ. ΙΑ. 12.1. ν.4093/2012). Ο νόμος δεν προβλέπει συγκεκριμένο τρόπο σύνταξης ή τυποποιημένο περιεχόμενο, αλλά το έγγραφο αυτό θα πρέπει να περιέχει κατά τρόπο σαφή, τη δήλωση της καταγγελίας, ώστε να μη καταλείπεται αμφιβολία ως προς τη λύση (ΕφΑθ 1704/2006 *ΕΕΔ* 66:654), διαφορετικά η

¹⁰ Ζερδελής, Δ. 2014: 709.

καταγγελία θεωρείται ανυπόστατη και ως μη γενόμενη. Για την επίδοση του εγγράφου αυτού, δεν απαιτείται ορισμένη διαδικασία, φτάνει να γίνεται η παράδοσή του με οποιοδήποτε τρόπο στον ενδιαφερόμενο ώστε να μπορεί να λάβει γνώση του περιεχομένου (ΑΠ 187/1957 ΔΕΝ 13.374). Από την επόμενη ημέρα της κοινοποίησης, υπάρχει η καταγγελία και αρχίζουν οι ενέργειές της. Ήδη με την παρ. ΙΑ. 12, 1 Ν. 4093/2012, δεν απαιτείται έγγραφος τύπος.

β) Η τήρηση ορισμένου χρόνου προειδοποίησης

Ο εργοδότης έχει το δικαίωμα ή να τηρήσει το χρόνο που προβλέπεται από το νόμο, οπότε καταβάλλει μειωμένη αποζημίωση (το μισό που αντιστοιχεί στο χρόνο υπηρεσίας), ή να καταγγείλει τη σύμβαση άμεσα, οπότε καταβάλλει αυξημένη αποζημίωση (ολόκληρη την αποζημίωση όπως αυτή προβλέπεται). Στην καταγγελία της σύμβασης εργασίας υπαλλήλων, προβλέπεται χρόνος προειδοποίησης που κυμαίνεται ανάλογα με το χρόνο υπηρεσίας. Ο χρόνος αυτός έχει ως συνέπεια να αναστέλλει την άμεση ενέργεια της καταγγελίας της σύμβασης για όσο χρονικό διάστημα διαρκεί.

Η προθεσμία προειδοποίησης για τους υπαλλήλους όπως ισχύει μετά την εφαρμογή των διατάξεων της παρ. ΙΑ.12,Ι, Ν.4093/2012 είναι:

- Όταν έχουν συμπληρώσει υπηρεσία 12 μηνών έως 2 έτη συμπληρωμένα: 1 μήνας.
- Όταν έχουν συμπληρώσει υπηρεσία από 2 έτη έως 5 έτη: 2 μήνες
- Όταν έχουν συμπληρώσει υπηρεσία από 5 έτη έως 10 έτη: 3 μήνες
- Όταν έχουν συμπληρώσει υπηρεσία από 10 έτη και πάνω: 4 μήνες, ο οποίος είναι και ο ανώτερος χρόνος προειδοποίησης.

Για όσους μισθωτούς δεν υπάγονται στους προαναφερόμενους νόμους (ν.2112/1920, β.δ.16/18 Ιουλ.1920 και 3198/1955), ο χρόνος προειδοποίησης είναι 15 μέρες και επιφέρει τη λύση μετά την παρέλευση αυτής της προθεσμίας (άρθρο 669 ΑΚ).

Για τον τρόπο υπολογισμού του χρόνου προειδοποίησης, της έναρξης και της λήξης του, εφαρμόζονται οι γενικές διατάξεις των άρθρων 241 επ. ΑΚ.

Η μη τήρηση του χρόνου προειδοποίησης συνεπάγεται ακυρότητα της καταγγελίας. Ο νόμος όμως, παρέχει τη διαζευκτική ευχέρεια στον εργοδότη αντί να καταγγείλει τη σύμβαση εργασίας υπαλλήλου με προθεσμία, να την καταγγείλει άμεσα αντισταθμίζοντας τον χρόνο προειδοποίησης με την

καταβολή ως αποζημίωση των μισθών που αναλογούν στα έτη υπηρεσίας του.

Στην καταγγελία σύμβασης εργασίας **εργατοτεχνιτών**, δεν προβλέπεται προειδοποίηση, καταβάλλεται μόνο αποζημίωση που κυμαίνεται ανάλογα με τον χρόνο υπηρεσίας και αποτιμάται σε αριθμό ημερομισθίων. Η καταγγελία είναι πάντοτε άμεση.

γ) Η καταβολή ορισμένης αποζημίωσης

Καταβάλλεται και αν ακόμη τηρήθηκαν όλες οι προϋποθέσεις για μια νομότυπη καταγγελία. Προβλέφθηκε για πρώτη φορά με το ν.2112/1920 για τους υπαλλήλους. Στη συνέχεια ο νόμος 3198/1955 (άρθ. 1) την επεξεργάστηκε και στους εργάτες, συγχωνεύοντάς την με την αποζημίωση της άμεσης καταγγελίας. Το ποσό της αποζημίωσης απόλυσης **για τους υπαλλήλους**, πριν από την εποχή των μνημονίων, κλιμακωνόταν από 1 μήνα αποδοχές μέχρι τις αποδοχές 24 μηνών, όταν ο υπάλληλος είχε συμπληρώσει υπηρεσία 28 ετών. Αν η απόλυση γινόταν με προειδοποίηση, καταβαλλόταν το μισό της αποζημίωσης, που προβλεπόταν από τον νόμο, για απόλυση χωρίς προειδοποίηση. Σήμερα το ποσό της αποζημίωσης αυτών, σύμφωνα με τις διατάξεις της παρ. ΙΑ.12.2. Ν. 4093/2012 απεικονίζονται στον Πίνακα 1.

Πίνακας 1: Χρόνος υπηρεσίας στον ίδιο εργοδότη και ποσό αποζημίωσης

Χρόνος υπηρεσίας στον ίδιο εργοδότη	Ποσό αποζημίωσης
1 έτος συμπληρωμένο έως 4 έτη	2 μηνών
4 έτη συμπληρωμένα έως 6 έτη	3 μηνών
6 έτη συμπληρωμένα έως 8 έτη	4 μηνών
8 έτη συμπληρωμένα έως 10 έτη	5 μηνών
10 έτη συμπληρωμένα	6 μηνών
11 έτη συμπληρωμένα	7 μηνών
12 έτη συμπληρωμένα	8 μηνών
13 έτη συμπληρωμένα	9 μηνών
14 έτη συμπληρωμένα	10 μηνών
15 έτη συμπληρωμένα	11 μηνών
16 έτη συμπληρωμένα και άνω	12 μηνών

Πηγή: Κουκιάδης, (2014β: 910).

Αν η καταγγελία γίνει με προειδοποίηση, όπως προβλέπεται στο

N.2112/20 και ισχύει σήμερα, η οφειλόμενη αποζημίωση μειώνεται στο μισό (1/2).

Για οποιανδήποτε αποζημίωση καταγγελίας των υπαλλήλων, υπάρχει ο περιορισμός σύμφωνα με τον οποίο το ανώτατο όριο των μηνιαίων αποδοχών που λαμβάνονται υπόψη, δεν μπορεί να ξεπεράσει το οκταπλάσιο του ημερομισθίου του ανειδίκευτου εργάτη μετά τον πολλαπλασιασμό με τον αριθμό 30 (άρθ. 5 παρ. 1 ν. 3198/1955). Εκτός αν οφείλεται μεγαλύτερη αποζημίωση βάσει σύμβασης ή εθίμου, οπότε καταβάλλεται η αποζημίωση αυτή. Ο περιορισμός αυτός δεν ισχύει, όταν πρόκειται για αποζημίωση που χρηματοδοτείται από εισφορές εργαζομένων ή για το εφ' άπαξ που προβλέπεται από ειδικές νομοθετικές διατάξεις (ΑΠ 1076/1983 *ΕΕΔ* 43:399) ή για τα κίνητρα εθελουσίας εξόδου (ΑΠ 282/2004 *ΔΕΝ* 60:1111, ΑΠ 527/2004 *ΔΕΝ* 60:1593).

Το ποσό της αποζημίωσης απόλυσης **για τους εργάτες**, που προβλέπεται από το β.δ. 16/18 Ιουλίου 1920 σε συνδυασμό και με τις εθνικές γενικές Σ.Σ.Ε. απεικονίζονται στον Πίνακα 2.

Πίνακας 2: Αποζημίωση εργατοτεχνιτών

Προϋπηρεσία	Αποζημίωση
Από 2 μήνες έως 1 έτος	5 ημερομίσθια
Από 1 έτος συμπληρωμένο έως 2 έτη	7 ημερομίσθια
Από 2 έτη συμπληρωμένα έως 5 έτη	15 ημερομίσθια
Από 5 έτη συμπληρωμένα έως 10 έτη	30 ημερομίσθια
Από 10 έτη συμπληρωμένα έως 15 έτη	60 ημερομίσθια
Από 15 έτη συμπληρωμένα έως 20 έτη	100 ημερομίσθια
Από 20 έτη συμπληρωμένα έως 25 έτη	120 ημερομίσθια
Από 25 έτη συμπληρωμένα έως 30 έτη	145 ημερομίσθια
Από 30 έτη συμπληρωμένα και άνω	165 ημερομίσθια

Πηγή: Κουκιάδης, (2014β: 911).

Κάθε αναφορά της ισχύουσας νομοθεσίας στον ελάχιστο μισθό ή στο ελάχιστο ημερομίσθιο της εθν. γ.σ.σ.εργ. νοείται ο νόμιμος νομοθετημένος κατώτατος μισθός και το κατώτατο ημερομίσθιο όπως έχει νομοθετηθεί (παρ. ΙΑ. ΙΙ, 4 Ν.4093/2011).

Η αποζημίωση υπολογίζεται με βάση τις τακτικές αποδοχές που λάμβανε ο μισθωτός τον τελευταίο μήνα της καταγγελίας με καθεστώς

πλήρους απασχόλησης (άρθρ. 5 παρ. 1 Ν.3198/1955 σε συνδυασμό με άρθρ.3 Ν.2112/1920). Για τους εργαζόμενους με ποσοστά, παίρνεται υπόψη ο μέσος όρος των αποδοχών των δύο τελευταίων μηνών (άρθρ. 5 παρ.2 Ν.3198/1955). Αν πρόκειται για σύμβαση μερικής απασχόλησης, ως τακτικές αποδοχές θα πρέπει να θεωρηθούν οι αντίστοιχες αποδοχές του μερικώς απασχολούμενου, εκτός αν υπάρχει αντίθετη συμφωνία. Αν με ατομική σύμβαση συμφωνήθηκε υψηλότερη αποζημίωση, καταβάλλεται το ποσό αυτό που ορίστηκε.

Στις τακτικές αποδοχές περιλαμβάνεται ο βασικός μισθός, όλες οι πρόσθετες μισθολογικές παροχές σε είδος ή σε χρήμα, που καταβάλλονται κατά τρόπο τακτικό και νόμιμο, καθώς και τα επιδόματα του Πάσχα και των Χριστουγέννων και το επίδομα αδειάς.

Η αποζημίωση δεν αποτελεί μισθό και γι' αυτό δεν προστατεύεται όπως η αξίωση μισθού και δεν υπόκειται σε ασφαλιστικές εισφορές. Αποτελεί όμως εισόδημα, που φορολογείται ωστόσο με ειδική κλίμακα (άρθρ. 14 παρ. 1 Ν.2238/1994, όπως τροπ. από το άρθρο 5 παρ. 6 Ν. 3842/2010 και άρθρ. 15 παρ. 3 Ν. 4172/2013). Σε περίπτωση αναγκαστικής εκτέλεσης, κατατάσσεται εντόκως μαζί με τις απαιτήσεις μισθών στην τρίτη τάξη, σύμφωνα με τις διατάξεις του άρθρου 975 παρ. 3 Κ.Πολ.Δ.

Η παράλειψη της καταβολής της νόμιμης αποζημίωσης, έχει ως συνέπεια την ακυρότητα της καταγγελίας (άρθρ. 5 παρ.3. Ν.3198/1955) με όλες τις συνέπειες που αυτή έχει σχετικά με την εξακολούθηση της λειτουργίας της σχέσης εργασίας. Η αποζημίωση οφείλεται ακόμη και αν η καταγγελία έγινε για υπαίτια μη εκπλήρωση ή πλημμελή εκπλήρωση (ΑΠ 1691/2012 *ΕΕΔ* 72:1016). Την ακυρότητα επιφέρει η μη πραγματική καταβολή της αποζημίωσης. Η απλή προσφορά ή η οποιαδήποτε εκδήλωση για προσφορά της αποζημίωσης, ή η μη προσήκουσα καταβολή στον αρμόδιο τόπο, χρόνο και τρόπο, δεν εξομοιώνεται με καταβολή. Και η μερική καταβολή ή η καθυστέρηση κάποιας δόσης, μπορεί να θεωρηθεί ότι δεν καταβλήθηκε η νόμιμη αποζημίωση. Η τμηματική καταβολή ισχύει μόνο για τους υπαλλήλους¹¹

¹¹ Ληξιουριώτης, Ι., 2008: 715.

Η αποζημίωση μπορεί να συμψηφιστεί με προκαταβολές αποδοχών, με ληξιπρόθεσμα δάνεια κατά το χρόνο της καταγγελίας, καθώς και με κάθε ανταπαίτηση του εργοδότη προς το μισθωτό. Ο δε μισθωτός δικαιούται να ασκήσει ένσταση κατά το συμψηφισμού η οποία πρέπει να είναι συγκεκριμένη και ορισμένη κατά τα πραγματικά γεγονότα (ΑΠ 318/1965 ΔΕΝ 43:1179).

Όσο αφορά τον προσδιορισμό του χρόνου υπηρεσίας του μισθωτή, λαμβάνεται υπόψη ο χρόνος που αυτός εργάστηκε στον ίδιο εργοδότη με την ίδια σύμβαση ή σε περίπτωση μεταβολής του προσώπου του εργοδότη και στον προκάτοχό του φορέα της ίδιας επιχείρησης (άρθ. 6 παρ. 1 Ν.2112/1920 και 9 παρ. 1 β.δ. 16/18 Ιουλ. 1920) έως την ημέρα της καταγγελίας, ανεξάρτητα από τον αν η καταγγελία γίνεται με ή χωρίς προειδοποίηση (ΑΠ 2964/1986, ΔΕΝ 43:940).

δ) Η καταχώρηση της απασχόλησης του μισθωτή στο τηρούμενο για το ΙΚΑ μισθολόγιο που καλύπτεται από την ηλεκτρονική αναγγελία της πρόσληψης, ή έστω να έχει ασφαλίσει αυτόν στο ΙΚΑ. Η υποχρέωση αυτή του εργοδότη προστέθηκε μεταγενέστερα με το άρθρο 2 παρ. 4 Ν.2556/1997, που τροποποίησε το άρθρο 5 παρ.3 Ν. 3198/1955, όπως τροποποιήθηκε στη συνέχεια από το άρθρο 10 του Ν.3232/2004. Η μη εκπλήρωση και αυτής της προϋπόθεσης, συνεπάγεται ακυρότητα της καταγγελίας. Για την άρση της ακυρότητας και συνεπώς και της υπερημερίας του εργοδότη, θα πρέπει να γίνει νέα καταγγελία που θα καταχωρηθεί στο τηρούμενο για το ΙΚΑ μισθολόγιο. Η προϋπόθεση αυτή τέθηκε για να καταστεί πιο αποτελεσματική η υποχρέωση του εργοδότη για την καταχώρηση και να καταπολεμηθεί το πρόβλημα της εισφοροδιαφυγής που όλο και αυξανόταν.

ε) Η αναγγελία (δήλωση) της απόλυσης στον ΟΑΕΔ

Ειδικά για τους μισθωτούς (υπαλλήλους και εργάτες) που υπάγονται στην ασφάλιση κατά της ανεργίας, σύμφωνα με τις διατάξεις του ν.δ. 2961/1954 (άρθρ. 1 ν.3198/1955). Η ασφάλιση κατά της ανεργίας, με το ν.1305/1982 και με την υπ' αριθμ. 32994/1985 απόφαση του Υπουργού Εργασίας, επεκτάθηκε από 1.1.1988, σε όλες τις περιοχές της χώρας. Έτσι είναι αδιάφορο σήμερα, σε ποια περιοχή εργάζεται ο μισθωτός και σε ποιον ασφαλιστικό οργανισμό είναι ασφαλισμένος κατά της ασθένειας. Προϋπόθεση για την εφαρμογή της υποχρέωσης αυτής, είναι η υπαγωγή τόσο του

εργαζόμενου όσο και του εργοδότη στις διατάξεις που αφορούν την ασφάλιση κατά της ανεργίας (ΑΠ 70/1969, *ΕΕΔ* 28.439).

Η υποχρέωση του εργοδότη να προβεί στην αναγγελία (δήλωση) αυτή, επεκτάθηκε και για τις οικειοθελείς αποχωρήσεις (άρθρ.65 παρ. 1 Ν.3996/2011, που αντικ. το άρθρ. 6 παρ.1δ Ν.2972/2001). Η διαδικασία υποβολής καθορίζεται με υπουργικές αποφάσεις. Ήδη σήμερα προβλέπεται υποχρεωτικά η ηλεκτρονική αναγγελία στο ηλεκτρονικό σύστημα «ΕΡΓΑΝΗ». Η παράληψη της αναγγελίας δε δημιουργεί ακυρότητα στην καταγγελία, έχει όμως διάφορες ποινικές κυρώσεις (άρθρ. 9 παρ. 4 Ν. 3198/1955 και άρθρ. 65 παρ.1 Ν.3996/2011) και ενδέχεται να δημιουργεί υποχρέωση για αποζημίωση του μισθωτή, που λόγω της παράλειψης στερήθηκε το επίδομα ανεργίας.¹² Το μέτρο αυτό έχει για σκοπό τον έλεγχο της αγοράς εργασίας και τη διευκόλυνση στη χορήγηση του επιδόματος ανεργίας και εφαρμόζεται σε όλους του μισθωτούς που υπάγονται στο Ν.3198/1955, ανεξάρτητα αν δικαιούνται να πάρουν επίδομα ανεργίας ή αποζημίωση από τον εργοδότη. Ακόμη είναι αδιάφορο, αν η λύση της σύμβασης οφείλεται σε καταγγελία ή σε άλλο λόγο. Αρκεί να υπάρχει απόλυση του εργαζόμενου (άρθρ. 9 παρ. 3 εδ. β Ν. 3198/1955). Το ίδιο ισχύει και για τις συμβάσεις ορισμένου χρόνου.

Όλες οι παραπάνω προϋποθέσεις πλην της πέμπτης, συνιστούν συστατικούς όρους για το έγκυρο της καταγγελίας, εφόσον όμως η σύμβαση εργασίας για τους υπαλλήλους, διήρκεσε πέραν των δώδεκα (12) μηνών (άρθρ. 17 παρ. 5α Ν.3899/ 2010 που τροπ. άρθρ. 74 παρ. 2 Ν. 3863/2010). Για τους εργατοτεχνίτες, για το έγκυρο της καταγγελίας, η εργασία να διήρκεσε περισσότερο από δύο (2) μήνες, συνυπολογιζόμενου και του τυχόν χρόνου δοκιμασίας. Η παράλειψη αυτών δεν θίγουν την διακριτική εξουσία του εργοδότη για τις απολύσεις, την περιορίζουν όμως οι ουσιαστικές προϋποθέσεις του ελέγχου αυτής (δικαστικός έλεγχος), με την εφαρμογή των διατάξεων της καταχρηστικής άσκησης του δικαιώματος (άρθρο 281 Α.Κ.).

Η λύση της σύμβασης εργασίας για να είναι έγκυρη, ανεξάρτητα από το αν πρόκειται για υπάλληλο ή εργάτη, καταγγέλλεται με τακτική καταγγελία, πράγμα που σημαίνει ότι πρέπει να τηρηθεί ο έγγραφος τύπος και να

¹² ΕφΠατ. 46/1001 *ΕΕΔ* 62:518, Μον.Πρωτ.Αθ. 938/1995 *ΔΕΝ* 52:234.

καταβληθεί πλήρης αποζημίωση (άρθ. 6 παρ. 2 Ν.2112/1920, όπως τροπ. από αρθρ. 12 παρ. 1 Ν.3252/1955).

Τη διακριτική εξουσία του εργοδότη, περιορίζουν οι ουσιαστικές προϋποθέσεις και η πρόβλεψη συγκεκριμένων λόγων για την άσκηση του δικαιώματος καταγγελίας, που καθιστά την καταγγελία αιτιολογημένη, ή έστω ο έλεγχος με τη γενική ρήτρα της κατάχρησης του άρθρου 281 ΑΚ.

4.3.1.1. Συνέπειες από την ακυρότητα της καταγγελίας

Αν η καταγγελία της σύμβασης εργασίας από τον εργοδότη είναι άκυρη για οποιονδήποτε από τους παραπάνω αναφερόμενους λόγους, δεν επιφέρει τη λύση αυτής, αλλά εξακολουθεί να ισχύει, ο δε εργοδότης που δε δέχεται την εργασία του μισθωτή, καθίσταται υπερήμερος δανειστής χωρίς να απαιτείται και πραγματική προσφορά (ΑΠ 1067/1981 *ΕΕΔ* 41:29). Η σύμβαση εργασίας θεωρείται ότι δε λύθηκε (άρθρο 5 παρ. 3 Ν.3198/1955). Στην περίπτωση αυτή, οφείλει να καταβάλει στο μισθωτή τους μισθούς του, για όσο χρονικό διάστημα παραμένει αυτή η εκκρεμότητα, χωρίς να έχει λυθεί με έναν οποιονδήποτε νόμιμο τρόπο («μισθοί υπερημερίας»), εκτός αν έχει καλέσει προηγουμένως το μισθωτή να εργαστεί και αυτός αρνήθηκε. Τα ποσά των μισθών (γενικά των αποδοχών, δώρων Πάσχα και Χριστουγέννων, επιδομάτων κλπ) που οφείλονται στο μισθωτή, είναι έντοκα και η καταβολή τους αρχίζει από το χρόνο της καταγγελίας χωρίς να απαιτείται όχληση και λήγει με την με οποιονδήποτε τρόπο διακοπή της υπερημερίας του εργοδότη, άλλως μέχρι τη λύση της εργασιακής σύμβασης. Διακοπή της υπερημερίας είναι δυνατή με νέα έγκυρη καταγγελία ή με την κατάρτιση νέας σύμβασης εργασίας (επαναπρόσληψη) του μισθωτή να εργαστεί με τους παλιούς όρους εργασίας. Αρκεί και η πρόσκληση για επανάληψη της εργασίας. Ο ισχυρισμός του μισθωτή για άκυρη καταγγελία, ο εργοδότης έχει το δικαίωμα να επικαλεστεί καταχρηστική άσκηση του δικαιώματος του μισθωτή για ακυρότητα (ΑΠ 352/2004, *ΔΕΝ* 61:24). Διαφωνία υπάρχει για το αν ο μισθωτός νομιμοποιείται να ζητήσει προσωρινή δικαστική προστασία με ασφαλιστικά μέτρα. Το θέμα συνδέεται με το αν ο εργοδότης έχει υποχρέωση για απασχόληση του μισθωτού.¹³ Πάντως σε κάθε περίπτωση δυνατή είναι η

¹³ Κουκιάδης, Ι. 2014β: 923

προσωρινή επιδίκαση μισθών υπερημερίας για κάλυψη βιοποριστικών αναγκών.¹⁴ Έχει ακόμη το δικαίωμα να προτείνει την ένσταση από το άρθρο 656 εδ. β' ΑΚ για τον συνυπολογισμό κέρδους και ζημιάς, με αίτημα να αφαιρεθεί από τους μισθούς καθετί που ωφελήθηκε ο μισθωτής από τη ματαίωση της εργασίας ή από την παροχή της εργασίας του αλλού, με την προϋπόθεση όμως της θεμελίωσης και της απόδειξης της αιτιώδους συνάφειας μεταξύ της απαλλαγής από την εργασία και της ωφέλειας που προέκυψε. Ωφέλεια θεωρείται ότι υπάρχει όταν ο μισθωτής χρησιμοποιεί τον ελεύθερο χρόνο που προέκυψε από την απαλλαγή του από την εργασία σε άλλο εργοδότη ή τον χρησιμοποιεί για αυτοαπασχόληση. Ο εργοδότης έχει το δικαίωμα να συμψηφίσει έγκυρη και ληξιπρόθεσμη ανταπαίτησή του έναντι του μισθωτή, σύμφωνα με τις διατάξεις του άρθρου 440 ΑΚ, όπως ενδεικτικά αναφέρω το συμψηφισμό των μισθών υπερημερίας με την αποζημίωση που ενδεχομένως να έχει καταβληθεί στο μισθωτή με την καταγγελία της σύμβασης, ή των μισθών υπερημερίας με το επίδομα ανεργίας που έλαβε ο μισθωτής από τον ΟΑΕΔ, ή σε περίπτωση δεύτερης καταγγελίας με την αποζημίωση που δόθηκε στην πρώτη καταγγελία.

Βασική προϋπόθεση, για να υπάρξει ακυρότητα της καταγγελίας για έναν οποιονδήποτε λόγο και στη συνέχεια υπερημερία του εργοδότη, είναι η εγκυρότητα της σύμβασης εργασίας που καταγγέλλεται. Αν δεν είναι έγκυρη η σύμβαση εργασίας, ο εργοδότης οφείλει και πάλι, σύμφωνα με τη νομολογία, να καταβάλει τις νόμιμες αποζημιώσεις. Η παράλειψη όμως της καταβολής αυτών δε φέρνει τον εργοδότη σε κατάσταση υπερημερίας δανειστή.

Η ακυρότητα που οφείλεται στην παράληψη τήρησης των διατυπώσεων του Ν. 3198/1955 είναι σχετική. Δηλαδή, μόνο ο μισθωτής νομιμοποιείται να την επικαλεστεί. Έχει το διαζευκτικό δικαίωμα, να θεωρήσει άκυρη την καταγγελία και να ζητήσει τους "μισθούς υπερημερίας" ή να θεωρήσει την καταγγελία έγκυρη και να ζητήσει τις νόμιμες αποζημιώσεις με τους αντίστοιχους τόκους υπερημερίας από την ημέρα που οφείλει ο εργοδότης να καταβάλει την αποζημίωση όπως ορίζουν τα άρθρα 349-350 και 656 ΑΚ. Με την επιλογή της μιας από τις δύο αυτές δυνατότητες (αξιώσεις), δεν μπορεί να υπαναχωρήσει και να ασκήσει την άλλη αξίωση, γιατί με την

¹⁴ Λεβέντης Γ. & Παπαδημητρίου Κ. 2011: 935

επιλογή το εκλεκτικό του δικαίωμα, που είναι διαπλαστικό, εξαντλήθηκε (ΑΠ 10/1972 ΕΕΔ 31:517).

Η αποδοχή από τον μισθωτή της απόλυσής του και η παραίτησή του από το δικαίωμα να προσβάλλει αυτή σαν άκυρη, θεωρείται ισχυρή. Η εν λόγω παραίτηση μπορεί να είναι ρητή ή σιωπηρή, αρκεί να προκύπτει με σαφή δήλωσή του η παραίτηση. Πάντως η επιλογή του πρέπει να ασκείται πάντοτε, μέσα στην εξάμηνη προθεσμία του άρθρου 6 παρ. 2 του Ν. 3198/1955, η οποία είναι αμετάκλητη και δεν επιτρέπεται αλλαγή γνώμης μετά από αυτή. Από τα πολιτικά δικαστήρια έγινε δεκτή η άποψη ότι, η δήλωση του εργαζόμενου σύμφωνα με την οποία δέχεται ως έγκυρη την απόλυσή του που έγινε, και ότι παραιτείται από το δικαίωμά του να την προσβάλλει για οποιονδήποτε λόγο ως άκυρη ή καταχρηστική, είναι ισχυρή. Κατά συνέπεια του αποκλείεται το δικαίωμα να την προσβάλει εκ των υστέρων ως άκυρη, έστω και αν διατύπωσε επιφύλαξη στην υπογραφή της εξοφλητικής απόδειξης, ή της καταγγελίας της σύμβασης εργασίας, η οποία δεν μπορεί να αναιρέσει την ρητή παραίτησή του από το δικαίωμα προσβολής της απόλυσης. Στην περίπτωση άρσης της υπερημερίας του εργοδότη, η δικαστηριακή νομολογία δέχεται ότι, η υποχρέωση του εργοδότη να καταβάλλει τις αποδοχές στον μισθωτό που απολύθηκε άκυρα, παύει μόνο αν επέλθει άρση της υπερημερίας του κατά νόμιμο τρόπο. Δηλαδή η δήλωση ότι αποδέχεται τις υπηρεσίες του μισθωτού με τους καθορισμένους όρους της σύμβασης εργασίας, με συμφωνία των μερών, με μεταγενέστερη έγκυρη απόλυση, ή με πρόσκληση προς τον μισθωτό να συνεχίσει την εργασία του. Οι παραπάνω λόγοι άρσης της υπερημερίας του εργοδότη έχουν εφαρμογή, αδιακρίτως αν η ακυρότητα της απόλυσης προήλθε από την μη τήρηση του νόμου ή λόγω βλαπτικής μεταβολής των όρων της σύμβασης εργασίας. Επίσης η αδυναμία του μισθωτού να προσφέρει την εργασία του λόγω ασθένειας κατά την διάρκεια της υπερημερίας του εργοδότη, δεν αποτελεί λόγω άρσης της υπερημερίας αλλά ούτε επιφέρει την λύση της σύμβασης εργασίας, έστω και αν η ασθένειά του υπερβεί τα επιτρεπόμενα χρονικά όρια. Αντίθετα αν κατά τη διάρκεια της υπερημερίας του εργοδότη ο μισθωτός περιέλθει σε αδυναμία να προσφέρει την υπηρεσία του από δική του υπαιτιότητα, τότε παύει η υπερημερία του εργοδότη για όσο χρονικό διάστημα διαρκεί η αδυναμία του μισθωτού για την παροχή της εργασίας.

4.3.1.2. Συμφωνίες για τους τυπικούς όρους τακτικής καταγγελίας

Από το σύνολο των τυπικών όρων καταγγελίας της σύμβασης εργασίας αορίστου χρόνου, που γίνεται από τον εργοδότη, άλλοι καθορίζουν ελάχιστα όρια, όπως δοκιμαστική περίοδο, χρόνος προειδοποίησης, ύψος αποζημίωσης, τμηματική καταβολή, υπολογισμός υπηρεσίας, και άλλοι διασφαλίζουν το δημόσιο συμφέρον, όπως η υποχρέωση καταχώρησης και αναγγελίας της πρόσληψης.

Στην πριν από την μνημονιακή περίοδο, για τους τυπικούς όρους καταγγελίας το ενδιαφέρον συμβατικής βελτίωσης δεν ήταν αυξημένο και οι σχετικές ρήτρες δεν ήταν ευρύτερα διαδεδομένες. Ο μεν έγγραφος τύπος, που είναι συστατικός τύπος, δεν προσφερόταν για βελτιώσεις, οι δε τυπικοί όροι με τα δεδομένα της Ελληνικής αγοράς θεωρούνταν αρκετά ευνοϊκοί (υψηλές αποζημιώσεις, μεγάλες προθεσμίες). Για τους εργάτες, που οι όροι απόλυσης ήταν ιδιαίτερης χαμηλής προστασίας, τη βελτίωση την είχαν αναλάβει οι εθνικές γενικές συλλογικές συμβάσεις εργασίας (ε.γ.σ.σ.εργ.).

Με τη διάδοση των ευέλικτων σχέσεων (μορφών) εργασίας, την πολιτική μείωσης του απασχολούμενου προσωπικού και τον αυξημένο κίνδυνο ανεργίας, οι συμβατικές ρήτρες, για τους τυπικούς όρους καταγγελίας απέκτησαν νέο ενδιαφέρον για δύο λόγους. Η πρόταση ή επιβολή εναλλακτικών μορφών απασχόλησης, όπως η μετατροπή σύμβασης πλήρους απασχόλησης σε σύμβαση μερικής απασχόλησης ή η επιβολή εκ περιτροπής εργασίας, διευκολύνεται αν συνοδεύεται από ορισμένες εγγυήσεις, ανάμεσα στις οποίες είναι και η διασφάλιση της αποζημίωσης πλήρους απασχόλησης. Ενδιαφέρον φαίνεται να αποκτούν, για ευρύτερες πλέον κατηγορίες εργαζομένων, μετά τη νέα νομοθετική ρύθμιση και οι ευνοϊκότερες συμφωνίες, που αφορούν τη τμηματική καταβολή της αποζημίωσης και το χρόνο δωδεκάμηνης περιόδου.

4.3.1.3. Προθεσμίες που παρέχονται για την άσκηση των σχετικών δικαιωμάτων

Για την ταχύτερη δυνατή εκκαθάριση των εκκρεμοτήτων που προέρχονται από την καταγγελία της σύμβασης εργασίας, προβλέπονται σύντομες αποσβεστικές προθεσμίες, όπως: Τρίμηνη, για τις αξιώσεις του

μισθωτή που πηγάζουν από άκυρη καταγγελία (άρθρ. 6 παρ. 1 Ν.3198/1955). Εξάμηνη, για νόμιμη αποζημίωση σε περίπτωση που ο μισθωτής θεωρεί έγκυρη την καταγγελία (άρθρ. 6 παρ. 2 Ν.3198/1955).

Η έναρξη της τρίμηνης αποσβεστικής προθεσμίας αρχίζει από το χρόνο λύσης της σχέσης. Συνεπώς αν η καταγγελία είναι άμεση, αρχίζει από την επόμενη ημέρα της περιέλευσης της καταγγελίας στον εργαζόμενο, ενώ αν είναι υπό προθεσμία αρχίζει από την επόμενη ημέρα του χρόνου λήξης της προθεσμίας, λήγει δε με το τέλος της αντίστοιχης ημέρας του τελευταίου μήνα. Η έναρξη της εξάμηνης αποκλειστικής προθεσμίας, αρχίζει από την επόμενη ημέρα του χρόνου κατά τον οποίο κατέστη απαιτητή η αποζημίωση, πράγμα που σημαίνει ότι όταν καταβάλλεται σε δόσεις που προβλέπει ο νόμος, υπάρχει χωριστή έναρξη της αποκλειστικής προθεσμίας από την ημέρα κατά την οποία η δόση κατέστη ληξιπρόθεσμη και απαιτητή. Σε περίπτωση αποχώρησης μισθωτού λόγω συνταξιοδότησης η προθεσμία αρχίζει από το χρόνο που ο μισθωτής δήλωσε τη βούλησή του προς τον εργοδότη και όχι από το χρονικό σημείο της υποβολής της αίτησης για συνταξιοδότηση¹⁵. Η προθεσμία αυτή, δεν ισχύει για αποζημιώσεις που οφείλονται με βάση διατάξεις άλλων νόμων, κανονισμών ή συμβάσεων, αλλ' ούτε και για τις αποζημιώσεις μισθωτών του Δημοσίου ή για συμβατικές αποζημιώσεις σε συμβάσεις εργασίας ορισμένου χρόνου. Το τρίμηνο συνιστά προθεσμία ουσιαστικού δικαίου και εφαρμόζεται είτε ως αποσβεστική προθεσμία είτε ως προθεσμία παραγραφής. Η ανυπέρβλητη δυσκολία να δικαιολογηθεί με τρόπο ικανοποιητικό η διακριτική νομική μεταχείριση των αξιώσεων που απορρέουν, των πριν και των μετά την άκυρη καταγγελία από τη σύμβαση εξαρτημένης εργασίας, ο ερμηνευτικός διαχωρισμός στη λειτουργία και η έλλειψη αλληλεξάρτησης μεταξύ τρίμηνης προθεσμίας και πενταετούς παραγραφής, που καταλήγουν σε επιδείνωση της θέσης των μισθωτών, ευνοούν την ορθότητα του συμπεράσματος ότι οι τελευταίες εξακολουθούν να υπάγονται σε κάθε περίπτωση αποκλειστικά στη πενταετή παραγραφή (Μπουμπουχερόπουλος, 2009 :59)

Για τα θέματα της αναστολής και της διακοπής των προθεσμιών, εφαρμόζονται οι διατάξεις των άρθρων 240 επ. (προθεσμίες) και 247 επ.

¹⁵ ΑΠ 414/1991, *ΕΕΔ* 51:257, ΑΠ 989/1991, *ΕΕΔ* 51:260.

(παραγραφή και αποσβεστικές προθεσμίες) του ΑΚ. Έτσι η καταγγελία ως διαπλαστικό δικαίωμα δεν υπόκειται σε παραγραφή. Δυνατή είναι όμως η αποδυνάμωση της για την οποία βέβαια δεν αρκεί μόνο η πάροδος χρόνου.¹⁶

4.3.2. Με Έκτακτη Καταγγελία

Ο εργοδότης μπορεί να καταγγείλει την σύμβαση αορίστου χρόνου, χωρίς να καταβάλει την ανάλογη νόμιμη αποζημίωση και χωρίς προειδοποίηση. Προϋποθέτει τη συνδρομή ενός σπουδαίου λόγου, ο οποίος συνίσταται, είτε σε επίμεμπτη συμπεριφορά του εργαζόμενου, είτε σε εξαιρετικά γεγονότα που αποδίδονται σε ανώτερη βία.

α) Για επίμεμπτη συμπεριφορά

Επίμεμπτη συμπεριφορά του εργαζόμενου, δεν συνίσταται σε οποιαδήποτε υπαίτια συμπεριφορά του, αλλά σε ορισμένες μόνο χαρακτηριστικές ειδικές περιπτώσεις, όπως είναι η υποβολή μήνυσης κατά του μισθωτή ή η απαγγελία κατηγορίας εναντίον του για πλημμέλημα, καθώς και μία τρίτη προϋπόθεση που διέπλεσε η νομολογία, αυτή της σκόπιμης πρόκλησης, από το μισθωτή, της απόλυσής του. Οι λόγοι αυτοί ισχύουν για την καταγγελία της εργασιακής σχέσης, τόσο για τους υπαλλήλους όσο και για τους εργάτες.

Η υποβολή μήνυσης κατά του μισθωτή μπορεί να αναφέρεται σε οποιαδήποτε αξιόποινη πράξη του, αρκεί να έγινε κατά την άσκηση της υπηρεσίας του. Εάν η αξιόποινη πράξη διαπράχθηκε εκτός υπηρεσίας, επιτρέπεται η έκτακτη καταγγελία μόνον εφόσον πρόκειται για πλημμελήματα που προηγήθηκε η απαγγελία της κατηγορίας γι' αυτά εναντίον του μισθωτή και επηρεάζουν τη συνέχιση της συνεργασίας ανάμεσα στον εργοδότη και στο μισθωτή¹⁷

Η εγκυρότητα της καταγγελίας για τους προαναφερόμενους λόγους, δεν σημαίνει και τον οριστικό τερματισμό κάθε εκκρεμότητας ανάμεσα στον εργοδότη και στο μισθωτή. Η τελική εκκαθάριση θα γίνει μετά τον τερματισμό της ποινικής διαδικασίας, από την έκβαση της οποίας θα εξαρτηθούν το κύρος και οι συνέπειες της καταγγελίας. Έτσι η ισχύς της καταγγελίας ως έκτακτης, οριστικοποιείται μόνο στην περίπτωση που ο μισθωτής θα καταδικαστεί. Στην

¹⁶ Ζερδελής, Δ. 1992β: 98.

¹⁷ ΑΠ 594/1969 ΔΕΝ 26:144, ΑΠ 963/1977 ΑρχΝ 1978:226.

περίπτωση που ο μισθωτής απαλλαγεί με βούλευμα ή με δικαστική απόφαση, τότε η καταγγελία παύει να ισχύει ως έκτακτη από τη στιγμή που θα κοινοποιηθεί στον εργοδότη το απαλλακτικό βούλευμα ή η απαλλακτική απόφαση. Δεν αναβιώνει όμως η σύμβαση. Απλώς η έκτακτη καταγγελία μετατρέπεται σε τακτική και αναβιώνει η υποχρέωση του εργοδότη να καταβάλει την αποζημίωση. Μισθοί υπερημερίας για το χρονικό διάστημα πριν την κοινοποίηση της απόφασης δεν μπορούν να ζητηθούν, γιατί για το διάστημα αυτό λείπει η υπαιτιότητα του εργοδότη που είναι στοιχείο για την υπερημερία αυτού. Η προθεσμία για την έγερση της σχετικής αγωγής, αρχίζει, σύμφωνα με τη νομολογία, από το χρόνο που θα κοινοποιηθεί το απαλλακτικό βούλευμα ή η απαλλακτική απόφαση. Εάν όμως η νόμιμη αποζημίωση έχει καταβληθεί πριν να κοινοποιηθεί το απαλλακτικό βούλευμα ή η απαλλακτική απόφαση, τότε η έναρξη της προθεσμίας για την έγερση της σχετικής αγωγής, αρχίζει από το χρόνο καταβολής.

β) Για εξαναγκασμό του εργοδότη να προβεί σε καταγγελία

Ο εξαναγκασμός του εργοδότη να προβεί σε έκτακτη καταγγελία της σύμβασης εργασίας μετά από πρόκληση του ίδιου του μισθωτή με τη συμπεριφορά του, δεν προβλέπεται από νόμο αλλά διαπλάστηκε από τη νομολογία. Σύμφωνα με αυτή, ο μισθωτής απολύεται έγκυρα, χωρίς τις διατυπώσεις του νόμου (έγγραφος τύπος, αποζημίωση, κλπ), όταν με τη συμπεριφορά του επιδιώκει να προκαλέσει την καταγγελία, για να πάρει αποζημίωση. Η συμπεριφορά του να είναι επίμεμπτη και να οφείλεται στην πρόθεσή του (δόλο) να εξαναγκάσει τον εργοδότη να τον απολύσει για να πληρωθεί την αποζημίωσή του.

γ) Για παράβαση από το μισθωτό ορισμένων νόμιμων υποχρεώσεών του

Ο εργοδότης έχει το δικαίωμα να προβεί σε έκτακτη καταγγελία ή ακόμη και στην αυτόματη λύση της εργασιακής σύμβασης, αν ο μισθωτής (εργαζόμενος) παρέβηκε κάποια υποχρέωσή του που επιβάλλεται από το νόμο, όπως ενδεικτικά είναι, η άρνηση της καταβολής των αναλογούντων ασφαλιστικών του εισφορών στον ασφαλιστικό του φορέα και η συμμετοχή του σε παράνομη απεργία.

δ) Η απαλλαγή του εργοδότη

Η απαλλαγή του εργοδότη από την υποχρέωσή του για αποζημίωση, καθώς και από τις υπόλοιπες υποχρεώσεις του, μπορεί να θεμελιωθεί σε δύο βάσεις. Ή η καταγγελία γίνεται από τον εργοδότη, οπότε η αξίωση του μισθωτή για αποζημίωση παρουσιάζεται ως κατάχρηση δικαιώματος. Ή η συμπεριφορά του μισθωτή κρύβει στην πραγματικότητα καταγγελία της σύμβασης από αυτόν, την οποία ο εργοδότης απλώς επιβεβαιώνει με το να τον απολύσει. Συμπερασματικά, ο εργοδότης στηρίζει την απαλλαγή του στην ένστασή της καταχρηστικής άσκησης του δικαιώματος του μισθωτή για την αξίωση της αποζημίωσής του (άρθρο 281 ΑΚ).

ε) Ανώτερη βία

Ο εργοδότης έχει το δικαίωμα να καταγγείλει τη σύμβαση εργασίας, όταν συντρέχουν λόγοι ανώτερης βίας. Ανώτερη βία υπάρχει, όταν οφείλεται σε ένα γεγονός που έχει παροδικό χαρακτήρα, αποτελεί λόγο για την αμοιβαία προσωρινή απαλλαγή και του εργοδότη και του μισθωτού από τις υποχρεώσεις τους, με αποτέλεσμα την αναστολή της σύμβασης εργασίας, χωρίς τις συνέπειες της υπερημερίας. Όταν όμως είναι οριστική και δεν αναφέρεται στο πρόσωπο του μισθωτή, τότε αποτελεί λόγο για τη λύση της σύμβασης εργασίας.

Ως ανώτερη βία, θεωρείται κάθε τυχερό γεγονός που δεν μπορεί να προβλεφθεί (απρόβλεπτο) και να εμποδιστεί (ακαταμάχητο) ακόμη και με μέτρα άκρας επιμέλειας και σύνεσης (υποκειμενική θεωρία). Όμως η λειτουργία της ανώτερης βίας είναι διαφορετική στην περίπτωση υπερημερίας (προσωρινή παρακώλυση), όπου είναι λόγος για άρση της υπερημερίας, από την περίπτωση της απόλυσης (οριστική παρακώλυση), όπου αποτελεί λόγο οριστικής λύσης της σχέσης εργασίας χωρίς τις διατυπώσεις της τακτικής καταγγελίας. Στην πρώτη, οδηγεί στην αναστολή της σύμβασης εργασίας χωρίς επιβάρυνση του εργοδότη, στη δεύτερη, στη λύση της σύμβασης. Το απρόβλεπτο και ακαταμάχητο γεγονός λαμβάνεται υπόψη εφόσον επιφέρει οριστική διακοπή της λειτουργίας της επιχείρησης ως ενιαίας μονάδας. Η διακοπή δεν αρκεί να είναι οριστική, πρέπει να είναι και ολική. Ως γεγονότα που αποτελούν ανώτερη βία, ενδεικτικά αναφέρω, την πυρκαγιά (εφόσον δεν διαπιστώνεται αμέλεια του εργοδότη), η βαριά ασθένεια του εργοδότη που αποκλείει τη λειτουργία της επιχείρησης, η διαταγή της αρχής για το κλείσιμο

της επιχείρησης (εφόσον δεν συντρέχει υπαιτιότητα του εργοδότη), η ασυνήθης χιονοθύελλα, η σεισμική καταστροφή του κτιρίου όπου στεγάζεται η επιχείρηση καθώς και όσα άλλα αναφέρω στη συνέχεια στο ειδικό κεφάλαιο περί «Καταγγελίας της σύμβασης εργασίας για σπουδαίο λόγο», τα οποία δέχθηκε η νομολογία ότι αποτελούν σπουδαίο λόγο για την καταγγελία της σύμβασης εργασίας, στις συμβάσεις αορίστου ή ορισμένου χρόνου, τόσο από τον εργοδότη όσο και από το μισθωτή (εργαζόμενο).

στ) Οικονομοτεχνικοί λόγοι

Οι οικονομικοί λόγοι αν και δεν αποτελούν λόγους που να δικαιολογούν έκτακτη καταγγελία στη σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου, καθιστούν όμως δικαιολογημένη την καταγγελία. Ο αποκλεισμός της τακτικής καταγγελίας για οικονομοτεχνικούς λόγους, μπορεί να μη συνιστά έναν υπέρμετρο περιορισμό της επαγγελματικής και επιχειρηματικής ελευθερίας του εργοδότη, συνιστά όμως έναν τέτοιο περιορισμό ο αποκλεισμός της έκτακτης καταγγελίας. Στην έκτακτη καταγγελία ο εργοδότης μπορεί να προσφύγει, αν οι οικονομικοί λόγοι που αφορούν το πρόσωπό του ή την επιχείρησή του, μπορούν να αποτελέσουν σπουδαίο λόγο για την πρόωρη λύση της σύμβασης, επικαλούμενος:

α) Τις διατάξεις του άρθρου 672 ΑΚ οι οποίες ορίζουν ότι «Καθένα από τα μέρη έχει δικαίωμα σε κάθε περίπτωση να καταγγείλει οποτεδήποτε τη σύμβαση για σπουδαίο λόγο, χωρίς να τηρήσει προθεσμία. Το δικαίωμα αυτό δεν μπορεί να αποκλειστεί με συμφωνία».

β) Τις διατάξεις του άρθρου 674 ΑΚ οι οποίες ορίζουν ότι «Αν ο σπουδαίος λόγος, για τον οποίο ο εργοδότης έκανε την καταγγελία, οφείλεται σε μεταβολή των προσωπικών ή περιουσιακών του στοιχείων, το δικαστήριο μπορεί, κατά την κρίση του, να επιδικάσει στον εργαζόμενο εύλογη αποζημίωση».

γ) Τις διατάξεις των άρθρων 200 και 288 ΑΚ, από τις οποίες προκύπτει ότι συμβαλλόμενοι σε μια αμφοτεροβαρή σύμβαση, οφείλουν να λαμβάνουν υπόψη τους και να τηρούν τις αρχές της καλής πίστης και των συναλλακτικών ηθών. Όταν δηλαδή συντρέχουν περιστατικά που καθιστούν μη ανεκτή, κατά τις διατάξεις αυτές, τη συνέχιση της συμβατικής δέσμευσης, η έκτακτη καταγγελία «ως βαλβίδα ασφαλείας» μιας διαρκούς έννομης σχέσης, ανεξάρτητα από το χώρο προέλευσης των περιστατικών, δεν μπορεί να

αποκλειστεί. Αυτή είναι και η θέση της νομολογίας η οποία καθόρισε ότι «Σπουδαίο λόγο καταγγελίας αποτελούν τα περιστατικά εκείνα-ακόμα και μεμονωμένα- τα οποία, ανεξαρτήτως της προέλευσής τους ή της ύπαρξης υπαιτιότητας, καθιστούν, σύμφωνα με την καλή πίστη και τα συναλλακτικά μη ανεκτή για τον καταγγέλλοντα τη συνέχιση της σύμβασης μέχρι την κανονική της λήξη, για τον προσδιορισμό δε του σπουδαίου λόγου συνεκτιμώνται οι συγκεκριμένες περιστάσεις, όπως το είδος της εργασίας και η φύση της επιχείρησης. Τα περιστατικά μπορεί να είναι τυχαία ή να οφείλονται σε ανώτερη βία, χωρίς να ενδιαφέρει από ποιο από τα δύο μέρη γεννήθηκαν» (ΑΠ 688/2007 ΔΕΕ 2008:93).

δ) Τις διατάξεις του άρθρου 388 εδ α' ΑΚ οι οποίες ορίζουν ότι «Αν τα περιστατικά στα οποία κυρίως, ενόψει της καλής πίστης και των συναλλακτικών ηθών, τα μέρη στήριξαν τη σύναψη αμφοτεροβαρούς σύμβασης, μεταβλήθηκαν ύστερα, από λόγους που ήταν έκτακτοι και δεν μπορούσαν να προβλεφθούν, και από τη μεταβολή αυτή η παροχή του οφειλέτη ενόψει και της αντιπαροχής, έγινε υπέρμετρα επαχθής, το δικαστήριο μπορεί κατά την κρίση του με αίτηση του οφειλέτη να την αναγάγει στο μέτρο που αρμόζει και να αποφασίσει τη λύση της σύμβασης ολοκλήρου ή κατά το μέρος που δεν εκτελέστηκε ακόμη».

Αν εξ αιτίας του αποκλεισμού των οικονομοτεχνικών λόγων ως σπουδαίου λόγου για την άσκηση της έκτακτης καταγγελίας και συνεχίζεται η οικονομική επιβάρυνση του εργοδότη (καταβολή μισθών, ασφαλιστικών εισφορών κλπ), τότε συνιστά ένα σοβαρότατο περιορισμό της επαγγελματικής και επιχειρηματικής του ελευθερίας που κατοχυρώνεται από τα άρθρα 5, 22 και 25 του Συντάγματος (Ζερδελής, ΔΕΝ 2012. 311 επ.)¹⁸

Για την οικονομοτεχνική κατάσταση της επιχείρησης, ο Άρειος Πάγος με την απόφασή του 1888/1987, ΔΕΝ 1988. 1194, πήρε σαφώς θέση κατά της εφαρμογής της αρχής της ultima ratio (αναλογικότητας), στον έλεγχο της εργοδοτικής καταγγελίας και αναίρεσε την με αριθμό ΕφΑθ 8054/1986 απόφαση, η οποία είχε δεχτεί ότι το δυσμενέστατο μέτρο της απόλυσης δεν συνιστά καταχρηστική άσκηση του δικαιώματος του εργοδότη. Σε μεταγενέστερη όμως απόφασή του, στην ΑΠ 97/1991, ΕΕργΔ 1993:208,

¹⁸ ΔΕΝ 2013:7 επ.

δέχθηκε ότι είναι καταχρηστική η απόλυση, γιατί αυτή μπορούσε να αποφευχθεί με τη μετάθεση του εργαζόμενου. Επίσης από τη μια μεριά, η ΑΠ 144/1991, *ΕΕργΔ* 1992:636, η οποία, υιοθετώντας το αντικειμενικό σύστημα ελέγχου της καταγγελίας, αναίρεσε για έλλειψη νόμιμης βάσης την εφετειακή απόφαση, γιατί η τελευταία δέχθηκε ως λόγο απόλυσης την «έλλειψη πνεύματος συνεργασίας», χωρίς να προσδιορίζει όμως σε τι συνίσταται η έλλειψη αυτή και τις ενέργειες του εργαζόμενου, από τις οποίες δημιουργήθηκε σοβαρή οξύτητα στις σχέσεις με τον εργοδότη, ώστε να εκλείπει πλέον η δυνατότητα συνεργασίας. Και από την άλλη μεριά, η ΑΠ 768/1974, *ΕΕργΔ* 1974:1443, η οποία, εμμένοντας στο υποκειμενικό σύστημα ελέγχου της καταγγελίας, έκρινε νόμιμη την απόλυση. Εκδόθηκαν αρκετές αντιτιθέμενες μεταξύ τους αρεοπαγίτικες αποφάσεις, άλλες κρίνοντας με το αντικειμενικό σύστημα και άλλες με το υποκειμενικό σύστημα, γεγονός που δείχνει ότι ακόμα και μέσα στους κόλπους της αρεοπαγίτικης νομολογίας δεν υπάρχει κοινή στάση στο ζήτημα της έκτασης του δικαστικού ελέγχου της εργοδοτικής καταγγελίας με βάση του άρθρου 281 ΑΚ. Σύμφωνα με την ΑΠ 1056/1986 *ΕΕργΔ* 1987:663, η καταγγελία δεν είναι καταχρηστική «εκ μόνου του λόγου ότι η αποδοθείσα υπό του καταγγέλλοντος την εργασιακήν σύμβασιν εργοδότη εις τον μισθωτόν αιτίασις, η φερομένη ως επενεγκούσα τον κλονισμό της εμπιστοσύνης του πρώτου προς τον δεύτερο, είναι αβάσιμος». Η αρεοπαγίτική αυτή απόφαση αναίρεσε την απόφαση του Εφετείου η οποία στήριξε την κρίση της για την καταχρηστικότητα στο γεγονός ότι οι συμβατικές παραβάσεις του εργαζόμενου, που επικαλέστηκε ο εργοδότης για να δικαιολογήσει την καταγγελία, δεν είχαν λάβει χώρα, χωρίς να δέχεται συγχρόνως ότι η καταγγελία έγινε από εκδίκηση προς τον εργαζόμενο ή από άλλους λόγους, που αποδοκιμάζει η έννομη τάξη. (Ζερδελής, 2002:354)¹⁹.

ζ) Η πτώχευση

Η πτώχευση, αν και αυτή δεν συνιστά λόγο ανώτερης βίας ούτε λύση της σύμβασης εργασίας αορίστου χρόνου, αποτελεί νόμιμο λόγο καταγγελίας αυτής. Η καταγγελία της σύμβασης εργασίας αορίστου χρόνου από το

¹⁹ ΕφΑθ.10951/1990, *ΕΕργΔ* 1991: 1071.

σύνδικο είναι πάντα δυνατή, για δε τις συμβάσεις ορισμένου χρόνου η πτώχευση αποτελεί σπουδαίο λόγο. Για το κύρος της καταγγελίας, λόγω κήρυξης σε πτώχευση του εργοδότη, δεν απαιτείται η καταβολή της αποζημίωσης. Ο μισθωτής, για τους μισθούς του και για τις συναφείς δικαιούμενες παροχές, θα ικανοποιηθεί ως ομαδικός πιστωτής, οι δε σχετικές απαιτήσεις του θα καταταχθούν στην τρίτη τάξη κατά τη διαδικασία της εκκαθάρισης από το εκπλειστηρίασμα, γιατί αποτελούν πτωχευτικό πίστωμα, όπως προβλέπεται στον πτωχευτικό κώδικα και δέχθηκε η ολομέλεια του Αρείου Πάγου. Γι' αυτό και πρέπει να αναγγελθεί μέσα στο διάστημα της εξαμήνης προθεσμίας.

Οι ρυθμίσεις που αφορούν την καταγγελία της σύμβασης λόγω πτώχευσης, δεν εφαρμόζονται στη διαδικασία εξυγίανσης, η οποία είναι αυτοτελής διαδικασία (άρθρ. 99 Ν.3588/2007, όπως τροπ. από τα άρθρα 12-14 Ν.4013/2011 και στη συνέχεια από το άρθρο 234 Ν.4072/2012). Οι τυχόν καταγγελίες είτε στο πλαίσιο της συμφωνίας εξυγίανσης είτε μεταγενέστερες, είναι καταγγελίες που γίνονται από τον εργοδότη και πρέπει να γίνουν σύμφωνα με τις γενικές διατάξεις. Δεδομένου ότι οι σχετικές αξιώσεις δημιουργούνται μετά την έναρξη της διαδικασίας εξυγίανσης, αυτές είναι εκτελεστές και αν έχει ακόμη αποφασιστεί η αναστολή εκτέλεσης των ατομικών διώξεων που προβλέπεται από το άρθρο 106ε' παρ. 1 εδ. η του Ν.3588/2007 όπως ισχύει.

η) Συμβατικός αποκλεισμός ή υπέρμετρος περιορισμός του δικαιώματος έκτακτης καταγγελίας

Δεν είναι επιτρεπτός, διότι προσκρούει στην αναγκαστικού δικαίου διάταξη του άρθρου 672 ΑΚ. Σύμφωνα με τη νομολογία και τη θεωρία, άκυρη είναι όχι μόνο η συμφωνία που αποκλείει, πλήρως ή μερικώς, την άσκηση του δικαιώματος καταγγελίας για σπουδαίο λόγο, αλλά και κάθε συμφωνία που περιορίζει άμεσα ή έμμεσα το δικαίωμα αυτό, με την υποβολή της άσκησής του σε διατυπώσεις και διαδικασίες που επιφέρουν κατ' ουσίαν ματαίωση ή ουσιώδη περιορισμό του. Το δικαίωμα αυτό δεν μπορεί να αποκλεισθεί, όχι μόνο με ατομικές συμφωνίες και όρους συλλογικών συμβάσεων εργασίας, αλλ' ούτε και με νομοθετικές ρυθμίσεις. Το δικαίωμα καταγγελίας για

σπουδαίο λόγο είναι συνταγματικά κατοχυρωμένο και από τη συνταγματική κατοχύρωσή του προκύπτουν περιορισμοί και στην δράση του νομοθέτη²⁰

Η απαλλαγή του εργοδότη από τις νόμιμες προϋποθέσεις αναφέρεται τόσο στο χρόνο προειδοποίησης όσο και στην αποζημίωση. Για την προϋπόθεση του έγγραφου τύπου, λόγω αβεβαιότητας, είναι ορθότερο να τηρείται. Για δε την προϋπόθεση της εγγραφής στα μισθολόγια ασφάλισης είναι υποχρεωτική.

4.4. Νέες προσεγγίσεις για τις απολύσεις και η αρχή της κινητικότητας στις συμβάσεις αορίστου χρόνου

Είναι ένας τρόπος που προωθείται για τη διασφάλιση της επαγγελματικής διαδρομής με την πρόβλεψη μιας σειράς δικαιωμάτων του απολυομένου μέχρι την οριστική ανάληψη νέας θέσης εργασίας, με παράλληλη μετατροπή της αποζημίωσης εξόδου από τη θέση (απόλυση), με αποζημίωση μετάβασης σε νέα θέση. Η προστασία μετατρέπεται σε προστασία προσώπου, από προστασία θέσης, στο πλαίσιο του νέου δόγματος ευελιξία για τις επιχειρήσεις, ασφάλεια για τον εργαζόμενο. Η απόλυση στην αντίληψη αυτή δε δημιουργεί ανέργους, αλλά αποτελεί μέσο ανανέωσης της απασχόλησης, και αντίστοιχη περίοδος, σε άδεια ανακατάρτισης με αντίστοιχη χρηματοδότηση (Κουκιάδης, 2014: 1088).

4.5. Ειδικό νομοθετικό περιορισμό στις απολύσεις

Στις παρακάτω περιπτώσεις που ακολουθούν, αν και η απόλυση είναι ελεύθερη, προβλέπεται όμως η απαγόρευση της καταγγελίας της σύμβασης εργασίας μόνο για ένα συγκεκριμένο λόγο ή καταγγελία για ορισμένο λόγο. Άλλοτε είναι απόλυτες και άλλοτε σχετικές.

Η δε καταγγελία της σύμβασης αυτών καθίσταται καταχρηστική χωρίς να χρειάζεται η συνδρομή των λοιπών όρων του άρθρου 281 ΑΚ, ή για τη μετατροπή της καταγγελίας ως αιτιώδης (Κουκιάδης, Ι. 2014β: 1012).

²⁰ Λεβέντης, Γ., 2007: 1400 & 1401.

- 1) Για νόμιμη συνδικαλιστική δράση (άρθρ.14 παρ. 4 ν.1264/1982).
- 2) Λόγω οικογενειακών υποχρεώσεων (άρθρ. 14 ν.1483/1984).
- 3) Με τη λήψη άδειας αναψυχής (άρθρ. 5 παρ.6 α.ν. 5391945).
- 4) Γονικής άδειας (άρθρ. 52 ν.4075/2012), όπως τροποποιήθηκε.
- 5) Λόγω φύλου ή οικογενειακής κατάστασης,
- 6) Κατά τη διάρκεια της εγκυμοσύνης και της λοχείας,
- 7) Λόγω αναπηρίας,
- 8) Εργαζομένων με αναγκαστική σύμβαση,
- 9) Λόγω στράτευσης,
- 10) λόγω μεταβίβασης της επιχείρησης,
- 11) Λόγω άρνησης μερικής απασχόλησης,
- 12) Του τεχνικού ασφαλείας,
- 13) Του γιατρού εργασίας.

4.6. Η μονομερής μεταβολή των όρων εργασίας και η τροποποιητική καταγγελία

Η τροποποίηση των όρων μιας οποιασδήποτε σύμβασης με πρωτοβουλία του ενός συμβαλλομένου είναι πάντοτε δυνατή και μπορεί, άλλοτε να είναι νόμιμη και άλλοτε παράνομη. Μπορεί να προέρχεται από οποιονδήποτε από τους συμβαλλόμενους. Παρουσιάζει ιδιαίτερο ενδιαφέρον, όταν επιχειρείται από τον εργοδότη. Η αλλαγή των όρων της εργασίας που επιβάλλεται από τον νόμο, δεν συνιστά μεταβολή από τον εργοδότη.

Η τροποποίηση οποιουδήποτε όρου μιας σύμβασης εξηρημένης εργασίας μπορεί να γίνει νόμιμα με ένα από τους ακόλουθους τρόπους:

Πρώτα την προτείνει ο εργοδότης οπότε και η πραγματοποίησή της εξαρτάται από την αποδοχή της από τον εργαζόμενο (361 ΑΚ). Στη συνέχεια παρέχεται η δυνατότητα στον εργοδότη να επιβάλει την τροποποίηση στον εργαζόμενο κατά νόμιμο τρόπο, στα πλαίσια του διευθυντικού του δικαιώματος και στο τέλος ο εργοδότης να εκβιάσει την τροποποίηση με τη λεγόμενη τροποποιητική καταγγελία. Και οι τρεις αυτοί τρόποι είναι νόμιμοι και κανένας τους δεν αποτελεί «μονομερή τροποποίηση» των όρων εργασίας, γιατί όλοι τους στηρίζονται ή σε προϋπάρχουσα συναίνεση ή συναίνεση που

εκμαιεύεται τη στιγμή της πραγματοποίησής τους. Ειδικά στην περίπτωση της τροποποιητικής καταγγελίας υπάρχει επί πλέον και η πίεση για την αποδοχή της, αφού η πρόταση της τροποποίησης συνοδεύεται από την απειλή της απόλυσης.

Κατά το μέτρο που επιτρέπεται η καταγγελία επιτρέπεται αναπόφευκτα και η τροποποιητική καταγγελία. Ο εργοδότης είναι υποχρεωμένος να ενεργεί στα πλαίσια της αρχής της “ultima ratio” για να αποφύγει την απόλυση με άλλα ηπιότερα μέσα (Κουκιάδης, 2014β: 1020).

4.7. Η μονομερής βλαπτική μεταβολή των όρων της σύμβασης

Μονομερής τροποποίηση υπάρχει όταν ο εργοδότης επιχειρεί την τροποποίηση με την άσκηση του διευθυντικού του δικαιώματος ξεπερνώντας όμως συγχρόνως τα συμβατικά όρια και τις διατάξεις που προβλέπονται από το νόμο. Συνεπώς, δεν είναι δυνατόν να υφίσταται μονομερής βλαπτική μεταβολή, όταν η αλλαγή γίνεται δυνάμει ρητού όρου της ατομικής σύμβασης εργασίας ή προς συμμόρφωση σε επιταγή νόμου ή κανονιστικών όρων συλλογικών συμβάσεων εργασίας που συμπληρώνουν την ατομική σύμβαση.²¹ Γι’ αυτό είναι και αντισυμβατική. Στη σημερινή εφαρμογή των ευέλικτων εργασιακών σχέσεων, για τη διαμόρφωση του περιεχομένου της σύμβασης με όρους ευελιξίας είναι έντονη, γιατί ο μισθωτής δεν διατηρεί σταθερούς όρους εργασίας και φοβάται για την περαιτέρω εξέλιξη και τύχη της εργασιακής του σχέσης. Αυτό που συνήθως συμβαίνει είναι να αντιδρά ο μισθωτής όταν η μεταβολή είναι βλαπτική. Έτσι έγινε δεκτό ότι για να είναι παράνομη η μεταβολή πρέπει να είναι ταυτόχρονα μονομερής και βλαπτική. Αν δεν είναι βλαπτική ουσιαστικά τεκμαίρεται ότι δεν είναι μονομερής. Ως βλαπτική μεταβολή θεωρείται κάθε μεταβολή που επιφέρει άμεση ή έμμεση υλική ή ηθική ζημιά, όπως είναι η τοποθέτηση σε κατώτερη θέση ή η ανάθεση καθηκόντων κατώτερης θέσης, ή ακόμη η επιβολή πρόσθετης εργασίας (ΑΠ 638/2009, *ΕΕΔ* 68.450). Εκτός από τους ουσιαστικούς όρους εργασίας, όπως αλλαγή είδους εργασίας ή τόπου ή χρόνου εργασίας, η μεταβολή μπορεί να αφορά και τους γενικότερους όρους εργασίας, ή τις συνθήκες εργασίας ή το

²¹ Ληξουριώτης, Ι., 2011:491.

κλίμα εργασίας, που είναι αναγκαίο για την προσφορά εργασίας, εφόσον υπάρχει αμοιβαία υποχρέωση και δέσμευση (Κουκιάδης, 2014β: 1023).²²

4.8. Η τροποποιητική καταγγελία

Είναι μια καταγγελία που γίνεται με την αίρεση (αναβλητική ή διαλυτική) της απόκρουσης ή της αποδοχής, από το μισθωτή, της τροποποιητικής συμφωνίας που του προτείνει ο εργοδότης σχετικά με τους όρους εργασίας. Η δυνατότητα αυτή προκύπτει από την ίδια τη σύμβαση αορίστου χρόνου που μπορεί να τερματιστεί οποτεδήποτε με καταγγελία. Από τη στιγμή που ένας εργοδότης μπορεί, σε μια σχέση εργασίας αορίστου χρόνου, να απολύσει το μισθωτή του, μπορεί να εξαρτήσει την παραμονή αυτού στη θέση του από την αποδοχή νέων όρων εργασίας. Αν δεν επιθυμεί ο εργαζόμενος να συνεχίσει την εργασία του με τους νέους όρους, τότε θα ισχύσει η καταγγελία με όλα τα δικαιώματα που πηγάζουν από αυτή για χάρη του.

Στην τροποποιητική καταγγελία ο μισθωτής έχει εναλλακτικά τρεις δυνατότητες:

- α) να αποδεχθεί την τροποποίηση και να συνεχίσει τη σύμβαση με τους νέους όρους,
- β) να την αποκρούσει και να ζητήσει τη νόμιμη αποζημίωσή του και
- γ) να θεωρήσει την καταγγελία καταχρηστική. Δυνατότητα να αποδεχτεί την τροποποίηση με επιφύλαξη δεν έχει.

Η τροποποιητική καταγγελία είναι παράνομη, αν το περιεχόμενο των όρων που προτείνει αντιβαίνει σε κανόνες δημόσιας τάξης, όπως για παράδειγμα είναι η πρόταση παράνομου ωραρίου ή μισθού κατώτερου του νομίμου. Παράνομοι όροι είναι και εκείνοι που χωρίς να προσκρούουν σε κανόνες δημόσιας τάξης του εργατικού δικαίου, προσβάλλουν την προσωπικότητα του εργαζόμενου. Η πρόταση τέτοιων όρων, καθιστά νόμιμη την άρνηση τροποποίησης από το μισθωτή και άκυρη την καταγγελία που ακολουθεί. (Κουκιάδης, 2014: 1024)

²² ΑΠ 2051/2006, ΔΕΝ 63:965.

Η νομιμότητα της προσθήκης αίρεσης στην άσκηση ενός διαπλαστικού δικαιώματος όπως είναι η καταγγελία, δεν αμφισβητείται όταν η αίρεση είναι εξουσιαστική και η πλήρωσή της εξαρτάται από την θέληση αυτού στον οποίο απευθύνεται όπως είναι ο μισθωτός. Η νομιμότητα των μεθόδων αυτών δεν αναιρείται ούτε από τις προστατευτικές για την απόλυση διατάξεις. Οι ευαισθησίες γύρω από την νομιμότητα του εκβιασμού που περιέχει η τροποποιητική καταγγελία δεν θεωρούνται επαρκής για να άρουν την νομιμότητα της στο ισχύον νομικό σύστημα, γιατί ο εκβιασμός που εμπεριέχει συνιστά αναγνωρισμένο δικαίωμα, που σε τελευταία ανάλυση είναι και αναγκαίο. Αμφισβήτηση της νομιμότητας μπορεί να προέλθει είτε από το αθέμιτο περιεχόμενο των όρων που προτάθηκαν, είτε από την παραβίαση των όρων απόλυσης, είτε από τους λόγους που την επέβαλαν.

4.9. Το τεκμήριο της εξομοίωσης της μονομερούς βλαπτικής μεταβολής με καταγγελία

Την περίπτωση που ο εργοδότης προσπαθεί να επιβάλει μια τροποποίηση στους όρους εργασίας χρησιμοποιώντας το διευθυντικό του δικαίωμα, κατά παράβαση όρου που συμφωνήθηκε ή επιβλήθηκε από οποιαδήποτε κανονιστική πηγή, τότε παραβιάζει τη σύμβαση. Αν δεν καταφέρει να προβεί σε τροποποιητική καταγγελία και θελήσει να επιβάλλει μονομερώς την τροποποίηση, ο μισθωτής, εφόσον δεν αποδέχεται την τροποποίηση, έχει όλα τα δικαιώματα που δίνουν στο δανειστή εναντίον του οφειλέτη οι γενικοί κανόνες που ισχύουν για τη μη εκπλήρωση των ενοχικών συμβάσεων και ειδικότερα, για την υπερημερία του οφειλέτη. Έτσι ο εργαζόμενος μπορεί να ζητήσει, εκτός από τους μισθούς υπερημερίας, την καταδίκη του εργοδότη να τον επαναπασχολεί στην προηγούμενη θέση (με απειλή χρηματικής ποινής). Ακόμη, αν η μεταβολή συνιστά προσβολή προσωπικότητας, δικαιούται να απαιτήσει χρηματική ικανοποίηση λόγω ηθικής βλάβης, σύμφωνα με τα άρθρα 57 και 932 ΑΚ.²³ Στην περίπτωση κατά την οποία δεν καταρτίζεται η τροποποιητική καταγγελία, ο μισθωτής έχει το δικαίωμα να εξακολουθεί να προσφέρει τις υπηρεσίες του με τους νέους

²³ ΑΠ 1743/1991 *ΕΕΔ*, 51:982, ΑΠ 675/1991, *ΕΕΔ* 50:1068.

όρους και παράλληλα να εγείρει αγωγή για την άρση των βλαπτικών μεταβολών (Κουκιάδης, 2014β: 1027).

4.10. Καταγγελία της σύμβασης αορίστου χρόνου από τον μισθωτή

Ισχύουν οι γενικές προϋποθέσεις κύρους της καταγγελίας για τις οποίες έγινε αναφορά παραπάνω για τον εργοδότη. Δηλαδή, να μη στερείται δικαιοπρακτικής ικανότητας, να μην είναι εικονική, να μην αντιβαίνει σε απαγορευτική διάταξη νόμου, ή στα χρηστά ήθη. Είναι δε ακυρώσιμη όταν γίνεται από πλάνη (ΑΠ 636/1990 *ΕΕργΔ* 1991:686), ή μετά από απάτη ή από απειλή (ΑΠ 1792/1987 *ΕΕργΔ* 1989:211).

Ο μισθωτής, είτε είναι υπάλληλος είτε εργάτης, που θέλει να καταγγείλει τη σύμβαση εργασίας, οφείλει να τηρήσει και αυτός ορισμένη προθεσμία. Η προθεσμία όμως αυτή διαφέρει για την κάθε ιδιότητα.

Από την πλευρά του υπαλλήλου, ο Ν.2112/1920, για τη λύση της σύμβασης, προβλέπει προθεσμία προειδοποίησης για την καταγγελία της σύμβασης, η οποία είναι ίση με τη μισή από αυτή που προβλέπεται για τον εργοδότη και δεν μπορεί να ξεπεράσει τους τρεις (3) μήνες (άρθρο 4 Ν.2112/1920). Αν ο υπάλληλος δεν τηρήσει την προβλεπόμενη προθεσμία, οφείλει αποζημίωση ίση με τις αποδοχές που θα έπαιρνε κατά το αντίστοιχο χρονικό διάστημα (ΑΠ 1234/1988 *ΔΕΝ* 45:536). Για τον εργάτη ο νόμος προβλέπει τον ίδιο χρόνο προειδοποίησης που προβλέπει και για την καταγγελία της σύμβασης από τον εργοδότη (άρθρο 7 β.δ. 16/18 Ιουλ. 1920).

Η υποχρέωσή του για αποζημίωση, σε περίπτωση που δεν τηρηθεί αυτός ο χρόνος, φτάνει το μισό της αποζημίωσης που θα πλήρωνε, αν παραβίαζε την ίδια αυτή προθεσμία ο εργοδότης. Υποστηρίζεται, πως η υποχρέωση να τηρηθεί ορισμένη προθεσμία αφορά και τους εργάτες που υπάγονται στο Ν.3198/1955. Η καταγγελία από τον μισθωτή δεν υπόκειται σε ιδιαίτερο τύπο. Όταν ο μισθωτής τηρήσει το χρόνο προειδοποίησης που προβλέπει ο νόμος για την καταγγελία, απαλλάσσεται από οποιαδήποτε υποχρέωση για αποζημίωση. Η παραίτηση μπορεί να δηλωθεί και σιωπηρώς. Σιωπηρά παραίτηση έχουμε σίγουρα στην οικειοθελή αποχώρηση του μισθωτή με εγκατάλειψη της θέσης του, γιατί η αποχώρηση εκφράζει τη

βούλησή του για λύση του ενοχικού δεσμού. Και επί οικειοθελούς αποχώρησης ο εργοδότης έχει υποχρέωση αναγγελίας στον ΟΑΕΔ μέσα σε προθεσμία οκτώ (8) ημερών, διαφορετικά εφόσον η αποχώρηση δεν αποδεικνύεται από επίσημα έγγραφα ο εργοδότης βαρύνεται με ασφαλιστική τακτοποίηση. Προβλέπεται ακόμη και η επιβολή προστίμου σ' αυτόν.

Στην πράξη, ο εργαζόμενος είτε υποβάλει την παραίτησή του από την υπηρεσία, είτε αποχωρήσει χωρίς να τηρήσει καμιά προθεσμία, δεν καταβάλλει αποζημίωση. Σπάνια ο εργοδότης προσφεύγει στα δικαστήρια για να αξιώσει την καταβολή της αποζημίωσης.

Μορφές παραίτησης του μισθωτή, μπορούν να θεωρηθούν και η αποχή ή απουσία του από την εργασία (σιωπηρή καταγγελία) (Κουκιάδης, 2014β:1037).

4.10.1. Η παραίτηση του μισθωτού

Η καταγγελία της σύμβασης εργασίας είναι δικαίωμα που ανήκει και στα δύο μέρη. Η καταγγελία της σύμβασης εργασίας που γίνεται από το μισθωτή (εργαζόμενο), στο εργατικό δίκαιο συνηθίζεται να λέγεται «παραίτηση», για να αντιδιαστέλλεται από την καταγγελία που γίνεται από τον εργοδότη και λέγεται “απόλυση”. Παραίτηση συνιστά και η εθελουσία έξοδος, που είναι παραίτηση την οποία ενθαρρύνει και χρηματοδοτεί ο εργοδότης. Η παραίτηση είναι μονομερής δικαιοπραξία που απευθύνεται στο άλλο μέρος (εργοδότη) και που δεν απαιτείται να γίνει αποδεκτή από αυτόν. Τόσο η παραίτηση όσο και η απόλυση θέτουν τέρμα με μονομερή βούληση στη σύμβαση και έτσι διαφέρουν από τη λύση με κοινή συμφωνία. Η απόλυση οδηγεί στη συρρίκνωση του δικαιώματος εργασίας, ενώ η παραίτηση στην απαλλαγή από το δεσμό της εξάρτησης του μισθωτή ή στην αναζήτηση νέων όρων βελτιωμένων και από την άποψη αυτή πρέπει να ενθαρρύνεται. Αλλά και από την πλευρά της επιχείρησης οι επιπτώσεις της παραίτησης δεν είναι το ίδιο σημαντικές, ενόψει της πλεονάζουσας προσφοράς εργασίας, με εξαίρεση τις περιπτώσεις προσωπικού υψηλής ειδίκευσης, για το οποίο προβλέπονται συνήθως ιδιαίτερες συμβατικές ρήτρες.

4.10.2. Η αποχή από την εργασία ως καταγγελία της σύμβασης

Η οικειοθελής αποχώρηση του εργαζόμενου, με εγκατάλειψη της θέσης του, αποτελεί σιωπηρή καταγγελία της σύμβασης εργασίας από τη μεριά του.

Από την αποχή αυτή, προκύπτει η μη εκπλήρωση της υποχρέωσής του για παροχή εργασίας, με βάση τους όρους του ενοχικού δικαίου. Οι λόγοι που οδηγούν στην αποχή, μπορεί να είναι υπαίτιοι, αναίτιοι, αναμενόμενοι, ή οφειλόμενοι σε ανώτερη βία, που στο πλαίσιο των αμφοτεροβαρών συμβάσεων δημιουργούν διάφορες καταστάσεις (υπερημερία, αδυναμία) και δίνουν στο άλλο μέρος διάφορα δικαιώματα.

Μπορούμε να διακρίνουμε τέσσερις κατηγορίες αποχής:

1). Τη νομιμοποιημένη αποχή: Είναι η αποχή που θεωρείται νόμιμη και αποτελεί λόγο αναστολής. Ως νόμιμη αποχή αποτελεί η άσκηση του δικαιώματος εργασίας, όπως είναι το δικαίωμα άδειας, ή δικαιολογείται από την άσκηση γενικότερων νόμιμων δικαιωμάτων (εκλογικού) ή από εκπλήρωση υποχρέωσης προς την πολιτεία (στράτευση, καθήκοντα ενόρκου) ή σε φυσική αδυναμία (ασθένεια). Σε όλες αυτές τις περιπτώσεις η αναστολή της σύμβασης εργασίας αναγνωρίζεται ευθέως από το νόμο ως συνέπεια της συνδρομής του συγκεκριμένου λόγου και η εξομοίωσή της με σιωπηρή καταγγελία από την πλευρά του μισθωτή είναι αδύνατη. Δύο περιπτώσεις παρουσιάζουν ιδιαίτερο ενδιαφέρον από τη σκοπιά της σιωπηρής καταγγελίας, η αποχή λόγω συμμετοχής σε απεργία και η αποχή λόγω ασθένειας:

α) Η συμμετοχή σε απεργία αποτελεί άσκηση νόμιμου δικαιώματος του μισθωτή και συνιστά απ' ευθείας από το νόμο λόγο αναστολής. Ο δε εργοδότης απαγορεύεται να καταγγείλει τη σύμβαση εργασίας κατά τη διάρκεια αυτής. Το ιδιάζον όμως στην απεργία είναι ότι κατ' αρχή το ίδιο ισχύει και σε περίπτωση συμμετοχής σε παράνομη απεργία. Ενώ πρόκειται για αποχή μη δικαιολογημένη ή άλλως για παράνομη μη παροχή εργασίας, υφίσταται μεταχείριση σαν να ήταν δικαιολογημένη. Αυτό οφείλεται στο γεγονός ότι για την απεργία που κηρύχθηκε από το σωματείο υπάρχει νόμιμο τεκμήριο νομιμότητας, έως ότου ακυρωθεί η απόφαση της γενικής συνέλευσης, χωρίς η τυχόν ακύρωσή της να έχει ως προς το σημείο αυτό

αναδρομικά αποτελέσματα. Έτσι ως σιωπηρή καταγγελία θεωρείται η αποχή που συνεχίζεται μετά την ακύρωση της σχετικής απόφασης και την πρόσκληση για επάνοδο στην εργασία, χωρίς την έρευνα άλλων στοιχείων.

β) Η αποχή λόγω ασθένειας, ως δικαιολογημένη αποχή, αποτελεί η ασθένεια βραχείας διάρκειας την οποία ο νόμος καθορίζει, ανάλογα από τα έτη υπηρεσίας του κάθε μισθωτή. Η αποχή να οφείλεται σε κάποιο σοβαρό πρόβλημα υγείας του μισθωτή για το οποίο δεν οφείλεται σε υπαιτιότητά του. Σύμφωνα με τη νομολογία, η ασθένεια του μισθωτή που ξεπερνά τα χρονικά όρια της βραχείας διάρκειας ασθένειας, όπως αυτά προσδιορίζονται από το νόμο, δεν συνιστά αυτόματα σιωπηρή καταγγελία από το μισθωτή, αλλά η όλη κατάσταση αξιολογείται με βάση των διατάξεων των άρθρων 200 και 288 ΑΚ που παραπέμπουν στα χρηστά και στα συναλλακτικά ήθη. Συνεκτιμώνται η σοβαρότητα της ασθένειας, η διάρκειά της σε σχέση με τις προοπτικές επανόδου στην εργασία, οι ειδικές περιπτώσεις που συντρέχουν, όπως αρχαιότητα, είδος θέσης, ανοχή από εργοδότη κτλ., υπαιτιότητα και συνυπαιτιότητα, μη ενημέρωση του εργοδότη και γενικά η όλη συμπεριφορά του μισθωτή. Η αξιολόγηση γίνεται με βάση τα αντικειμενικά αυτά περιστατικά χωρίς να λαμβάνεται υπόψη το υποκειμενικό στοιχείο της πρόθεσης του μισθωτή να λύσει ή όχι τη σύμβαση. Από τη συνεκτίμηση θα συναχθεί κατ' αντικειμενικό τρόπο, αν η απουσία ήταν απόλυτα δικαιολογημένη και τελικά αν υπάρχει σιωπηρή καταγγελία της σύμβασης εργασίας από το μισθωτή ή όχι. Αντίστοιχα, η σύμβαση θεωρείται ότι εξακολουθεί να είναι σε αναστολή ή θεωρείται ότι λύθηκε σαν να συνέτρεχε αυθαίρετη απουσία. Η νομολογία δεν απαιτεί καταγγελία από την πλευρά του εργοδότη, ούτε θεωρεί αυτόματα την αποχή λόγω ασθένειας που ξεπέρασε τα όρια ασθένειας βραχείας διάρκειας ως καταγγελία της σύμβασης.

2). Την αυθαίρετη απουσία: Είναι η αποχή που γίνεται σκόπιμα ή δεν οφείλεται σε κάποιο σοβαρό λόγο. Η αξιολόγηση της αυθαίρετης απουσίας, γίνεται με τους ίδιους κανόνες που προανέφερα για την δικαιολογημένη αποχή. Από τη νομολογία προκύπτει ότι το κύριο στοιχείο που συνεκτιμάται είναι κυρίως η διάρκεια της απουσίας.

3). Την απλώς δικαιολογημένη: Είναι η αποχή για την οποία δίδονται από τον εργαζόμενο διάφορες εξηγήσεις για την αιτία της αποχής του από την εργασία

και ανάλογα του λόγου που επικαλείται, κρίνεται το δικαιολογημένο ή το αυθαίρετο αυτής.

4). Τις περιπτώσεις εκείνες που χωρίς να συνιστούν αυθαίρετη αποχή εξομοιώνονται με αυτή. Είναι οι περιπτώσεις κατά τις οποίες αν και η αποχή είναι δικαιολογημένη, μπορεί να θεωρηθεί ότι συνιστά σιωπηρή καταγγελία μετά από συνεκτίμηση των άλλων στοιχείων που προανέφερα. Βαρύνουσα σημασία έχει και εδώ η διάρκεια της απουσίας η οποία συνεκτιμάται με τις προοπτικές επανόδου και η έγκαιρη ενημέρωση του εργοδότη. Ιδιάζουσα περίπτωση εξομοίωσης αποχής με αυθαίρετη απουσία αποτελεί η άρνηση του μισθωτή για παροχή εργασίας όταν ο εργοδότης επιβάλλει μεταβολή των όρων εργασίας, που κατά την κρίση του είναι μονομερής βλαπτική μεταβολή που ωστόσο διαπιστώνεται κατά τον δικαστικό αγώνα που επακολούθησε ότι δεν ήταν μονομερής βλαπτική μεταβολή (Κουκιάδης, 2014β: 1039).

4.10.3. Ο εξαναγκασμός του μισθωτή σε παραίτηση

Η παράβαση από τον εργοδότη των συμβατικών του υποχρεώσεων, δίνει στο μισθωτή τα γνωστά δικαιώματα που έχει κάθε αντισυμβαλλόμενος στις αμφοτεροβαρείς συμβάσεις, όπως είναι και η σύμβαση εξαρτημένης εργασίας. Μεταξύ των δικαιωμάτων αυτών, το σημαντικότερο είναι το δικαίωμα του μισθωτή (εργαζόμενου), να αρνηθεί την παροχή εργασίας, προβαίνοντας σε επίσχεση της εργασίας του και θέτοντας σε υπερημερία τον εργοδότη (ΕφΑθ 306/1970 *ΕΕΔ* 29.627). Συγχρόνως όμως μπορεί να απαλλαγεί από τον ενοχικό δεσμό με καταγγελία της σύμβασης. Ο εργοδότης, που με συστηματικές παραβάσεις των υποχρεώσεών του επιδιώκει να εξαναγκάσει το μισθωτή να παραιτηθεί για να γλιτώσει από την αποζημίωση, ουσιαστικά παίρνει την πρωτοβουλία για να λύσει τη σύμβαση. Αλλά και χωρίς δεδηλωμένη τέτοια πρόθεση η συστηματική μη εκπλήρωση των υποχρεώσεών του πρέπει να ερμηνευθεί κατά την καλή πίστη ότι καθιστά αδύνατη την περαιτέρω παραμονή στην εργασία του. Οι συνεχείς παραλείψεις του εργοδότη να καταβάλει το μισθό, οι συνεχείς εξυβρίσεις ή προσβολές της προσωπικότητας του μισθωτή ή άλλες ενέργειες που καθιστούν τη συνεργασία δύσκολη, μπορούν να θεωρηθούν ως ενέργειες που αποσκοπούν σε παραίτηση του μισθωτή (ΑΠ 1686/2007, *ΕΕΔ* 67:401). Ο

μισθωτής, που έχει να αντιμετωπίσει εμμονή του εργοδότη σε παράνομες ενέργειες, μπορεί να τις θεωρήσει ως μονομερή βλαπτική μεταβολή και να κάνει χρήση των δικαιωμάτων που του παρέχει ο νόμος (άρθρο 7 ν. 2112/1920), ανάμεσα στα οποία είναι και ο δικαίωμα να ζητήσει αποζημίωση. Ο εξαναγκασμός σε παραίτηση μπορεί να εκδηλωθεί και με επιμέρους συμπεριφορές του εργοδότη που δεν συνιστούν κατ' ανάγκη μονομερή βλαπτική μεταβολή, όπως είναι η σεξουαλική παρενόχληση από τον ίδιο ή η ανοχή του γι' αυτήν από τρίτους (Κουκιάδης, 2014β:1047).

4.10.4. Η αποχώρηση λόγω συνταξιοδότησης

Κάθε μισθωτός που είναι ασφαλισμένος λόγω γήρατος σε οποιοδήποτε ασφαλιστικό φορέα, όταν συμπληρώσει τις απαιτούμενες προϋποθέσεις για να πάρει σύνταξη, δικαιούται να αποχωρήσει, χωρίς να χάνει παντελώς το δικαίωμα να πάρει αποζημίωση απόλυσης παρ' όλο ότι πρόκειται για παραίτηση. Διατηρεί το δικαίωμά του να ζητήσει το μισό της αποζημίωσης που θα έπαιρνε σε περίπτωση απροειδοποίητης καταγγελίας. Το ποσό αυτό μειώνεται στο 40 % της αποζημίωσης αν ο μισθωτής είναι ασφαλισμένος λόγω γήρατος και σε επικουρικό ταμείο και έχει συμπληρώσει τις προϋποθέσεις για πλήρη σύνταξη από το ταμείο αυτό. Για την απόκτηση του δικαιώματος αυτού, απαιτείται να συντρέχουν οι προϋποθέσεις πλήρους συνταξιοδότησης κατά το χρόνο της παραίτησης του μισθωτή και να δηλωθεί η βούλησή του στον εργοδότη. Αντίστοιχο δικαίωμα έχει και ο εργοδότης να απολύσει το μισθωτή με την καταβολή του μισού της αποζημίωσης. Με τις διατάξεις που ορίζονται για τη συνταξιοδότηση, αποσκοπείται η διευκόλυνση της ανανέωσης προσωπικού και η εξυπηρέτηση της αγοράς εργασίας με τα προβλήματα ανεργίας που θέτει. Γι' αυτό η παραίτηση, όπως και η απόλυση, συνοδεύεται με πλεονεκτήματα για την πλευρά αυτού που ασκεί το αντίστοιχο δικαίωμα, ενώ η απόλυση είναι δυνατή και σε περίπτωση που αυτή απαγορεύεται. Η πλήρης συνταξιοδότηση αποτελεί βασική προϋπόθεση για το κύρος της καταγγελίας ή της παραίτησης. Συνεπώς αν δεν συντρέχει, η μεν καταγγελία είναι άκυρη και οφείλεται πλήρης αποζημίωση, η δε παραίτηση δε συνιστά την παραίτηση που ρυθμίζεται από το νόμο και ο μισθωτής χάνει το πλεονέκτημα της μισής αποζημίωσης. Με βάση τη αρχή της απαγόρευσης

διακρίσεων φύλου, κρίθηκε ότι αν προβλέπεται διαφορετικό όριο ηλικίας για συνταξιοδότηση γυναικών και ανδρών, η γυναίκα δεν μπορεί να εξαναγκασθεί να προβεί σε παραίτηση από τον εργοδότη, λόγω συνταξιοδότησης πριν συμπληρώσει το ανώτερο όριο ηλικίας που προβλέπεται για τους άνδρες (Κουκιάδης, 2014β:1049).

4.10.5. Παραίτηση με συγκατάθεση του εργοδότη

Το άρθρο 8 εδ. α' του Ν. 3198/1955, προβλέπει τη δυνατότητα παραίτησης του μισθωτή με συγκατάθεση του εργοδότη όταν ο μισθωτής έχει συμπληρώσει 15 χρόνια υπηρεσίας σ' αυτόν ή το όριο ηλικίας που προβλέπει ο ασφαλιστικός του οργανισμός ή αν δεν προβλέπεται τέτοιο όριο, το 65^ο έτος της ηλικίας του. Και η παραίτηση αυτή συνοδεύεται με το δικαίωμα του μισθωτή να ζητήσει το μισό της αποζημίωσης που θα έπαιρνε σε περίπτωση απροειδοποίητης απόλυσης. Η συναίνεση του εργοδότη αποτελεί όρο για τη νομιμότητα της παραίτησης και για το δικαίωμα λήψης της αποζημίωσης. Αυτή μπορεί να είναι έγγραφη ή προφορική, ρητή ή σιωπηρή, αρκεί να είναι σαφής και πρέπει να δοθεί πριν από τη αποχώρηση. Η διάταξη αυτή ισχύει μόνο για τις συμβάσεις αορίστου χρόνου και όχι και για τις συμβάσεις ορισμένου χρόνου. Η άρνηση του εργοδότη να συναινέσει στην παραίτηση υπόκειται στους περιορισμούς του άρθρου 281 ΑΚ (Κουκιάδης, 2014β:1053).

5. Η ΛΥΣΗ ΤΗΣ ΣΥΜΒΑΣΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΟΡΙΣΜΕΝΟΥ ΧΡΟΝΟΥ

α) Έννοια

Λύση της σύμβασης εργασίας ορισμένου χρόνου προκύπτει όταν το χρονικό σημείο της λήξης της σύμβασης εργασίας είναι καθορισμένο. Η σύμβαση εργασίας λήγει αυτόματα με τη λήξη του συμφωνημένου χρόνου, είτε από το νόμο, είτε μετά από συμφωνία των συμβαλλομένων μερών (εργοδότη και μισθωτή), είτε και από το είδος και το σκοπό της εργασίας.

β) Συμβατικός προσδιορισμός

Είναι η σύμβαση εργασίας που το χρονικό σημείο της λήξης της είναι καθορισμένο ή ορίζεται από ένα μελλοντικό και βέβαιο γεγονός, ή καθορίζεται από την αποπεράτωση ενός έργου. Η σύμβαση αυτή μαζί με άλλες μορφές εναλλακτικής απασχόλησης, όπως είναι η μερική απασχόληση, η κατ' οίκον απασχόληση, η εκ περιτροπής απασχόληση, η τηλεργασία κλπ., εκφράζουν τους νέους τρόπους οργάνωσης της παραγωγής, που επιδιώκουν να συρρικνώσουν τον παραδοσιακό τρόπο απασχόλησης που στηρίζεται στην πλήρη απασχόληση της σύμβασης αορίστου χρόνου.

γ) Οι εκ του νόμου συμβάσεις ορισμένου χρόνου

Είναι οι συμβάσεις που προσδιορίζονται από τον ίδιο το νόμο και είναι υποχρεωτικές (Κουκιάδης, 2014:1056 επ.).

δ) Ο προσδιορισμός με βέβαιη ημερομηνία λήξης

Ο καθορισμός του χρόνου λήξης μιας σύμβασης γίνεται είτε με την άμεση αναφορά σε κάποια χρονική μονάδα είτε με άλλους τρόπους, πολλοί από τους οποίους όμως δεν επιφέρουν πάντοτε το ποθούμενο αποτέλεσμα.

Ο κλασικός τρόπος για τον προσδιορισμό του χρόνου λήξης μιας σύμβασης εργασίας, όταν τα μέρη θέλησαν να έχει ορισμένη διάρκεια, είναι η αναφορά κατά τρόπο ρητό, ακριβή και άμεσο σε μια από τις υποδιαιρέσεις του χρόνου (ημέρα, μήνας, έτος), χωρίς να έχει σημασία αν καθορίζεται η ημερομηνία λήξης της σύμβασης ή η χρονική της διάρκεια. Με τον τρόπο αυτό εξομοιώνεται και ο συσχετισμός της λήξης με ένα μελλοντικό και βέβαιο γεγονός (π.χ. με τη συμπλήρωση του τάδε έτους της ηλικίας του μισθωτή). Η

χρονική διάρκεια μπορεί να συμφωνηθεί και σιωπηρά. Αυτό συμβαίνει όταν το σημείο λήξης συνδέεται με περιστατικά που κατά τις συναλλαγές προϋποθέτουν μια ορισμένη και συγκεκριμένη χρονική διάρκεια (π.χ. πρόσληψη για καλοκαιρινή σαιζόν, για τις εορτές των Χριστουγέννων). Το σιωπηρό προσδιορισμό της χρονικής διάρκειας προβλέπει ευθέως το άρθρο 669 ΑΚ που ορίζει, μεταξύ των άλλων, ότι «...Σύμβαση εργασίας που η διάρκεια της δεν ορίστηκε ούτε συνάγεται από το είδος και το σκοπό της εργασίας, λύνεται ύστερα από καταγγελία καθενός από τα μέρη. Αν δεν ορίζεται διαφορετικά στο νόμο ή στη σύμβαση, η καταγγελία πρέπει να γίνει πριν από δεκαπέντε ημέρες και επιφέρει τη λύση μετά την παρέλευση αυτής της προθεσμίας...». (Κουκιάδης, 2014:1058).

ε) Η αβεβαιότητα ως προς το ακριβές σημείο λήξης και η σύνδεση της διάρκειας με την αποπεράτωση ορισμένου έργου

Στη θεωρία του εργατικού δικαίου γίνεται δεκτό ότι η έννοια της προθεσμίας υπάρχει και όπου είναι αβέβαιο το πότε και είναι βέβαιο το αν. Με αυτή τη θέση μπορούμε να δεχθούμε ότι αν ο χρόνος λήξης δεν προσδιορίζεται κατά τρόπο ακριβή, με αποτέλεσμα να μην είναι γνωστή εκ των προτέρων η ακριβής ημερομηνία λήξης, η σύμβασης είναι ορισμένου χρόνου (περίπτωση π.χ. αναπλήρωσης ασθενούς). Όταν όμως το γεγονός που τίθεται ως όριο της σύμβασης είναι αβέβαιο για το αν θα πραγματοποιηθεί, τότε πρόκειται για διαλυτική και μόνο αίρεση και η σύμβαση είναι αορίστου χρόνου. Παραπλήσιο αλλά κάπως διαφορετικό είναι το θέμα, όταν η ημερομηνία λήξης είναι σαφώς καθορισμένη αλλά παράλληλα επιτρέπεται η πρόωρη λύση πέρα από τα όρια που θέτει το άρθρο 675 ΑΚ για καταγγελία για σπουδαίο λόγο. Ειδική περίπτωση συνήθης στην πράξη, με μη σαφή προσδιορισμό του χρονικού ορίου λήξης, είναι η σύνδεσή της με την αποπεράτωση ορισμένου έργου, όπως είναι π.χ. η κατασκευή μιας γέφυρας. Για να θεωρηθεί μια σύμβαση ως ορισμένου χρόνου, θα πρέπει πρώτα-πρώτα ο σκοπός να μην αποτελεί την αιτία της πρόσληψης αλλά να καθορίζει κατά τη θέληση των μερών τη διάρκεια της εργασίας. Να είναι δηλ. εξασφαλισμένες η δέσμευση για ορισμένη διάρκεια και στη συνέχεια η αυτόματη λύση της σύμβασης (Κουκιάδης, 2014:1059).

στ) Μικτές μορφές συμβάσεων αορίστου και ορισμένου χρόνου

Μερικές φορές σε μια ενιαία σύμβαση ορίζεται ένα κατώτατο όριο, έως το οποίο συμφωνείται ότι μπορεί να διαρκέσει οπωσδήποτε η σύμβαση και άλλοτε ένα ανώτατο όριο, έως το οποίο συμφωνείται ότι μπορεί να διαρκέσει η σύμβαση, αν στο μεταξύ δεν καταγγελθεί. Σ' αυτές τις περιπτώσεις, κατά το μέτρο που υπάρχει δέσμευση για ορισμένο χρονικό διάστημα, μπορούμε να πούμε ότι η σύμβαση είναι ορισμένου χρόνου και κατά το μέτρο που παρέχεται στα μέρη η δυνατότητα της ελεύθερης καταγγελίας, η ίδια σύμβαση παίρνει τη μορφή της σύμβασης αορίστου χρόνου (Κουκιάδης, 2014β:1061).

ζ) Η ισόβια σύμβαση εργασίας και η ρήτρα μονιμότητας

Κατά το άρθρο 670 ΑΚ ορίζεται ότι «Η σύμβαση εργασίας που η διάρκειά της ορίζεται για ολόκληρη τη ζωή ενός προσώπου ή υπερβαίνει την πενταετία μπορεί, όταν περάσουν πέντε χρόνια να καταγγελθεί από τον εργαζόμενο οποτεδήποτε, αφού τηρηθεί εξάμηνη προθεσμία καταγγελίας». Το ίδιο πρέπει να ισχύσει και όταν η διάρκεια της σύμβασης συνδέεται με ορισμένο αποτέλεσμα, το οποίο δεν πραγματοποιήθηκε μέσα σε πέντε χρόνια. Ο εργοδότης όμως δεν έχει παρόμοιο δικαίωμα. Συνεπώς γι' αυτόν η σύμβαση παραμένει ορισμένου χρόνου. Με την προαναφερόμενη διάταξη επιδιώκεται να αποφεύγεται η υπέρμετρη δέσμευση του εργαζόμενου σε μια από τις σημαντικότερες εκδηλώσεις της προσωπικότητάς του (Κουκιάδης, 2014:1062).

η) Η ρήτρα μονιμότητας

Με τη ρήτρα αυτή αναλαμβάνεται συνήθως η δέσμευση από τον εργοδότη να μην απολύσει τον εργαζόμενο παρά μόνο για ορισμένους λόγους που αναφέρονται περιοριστικά και που η βασιμότητά τους κρίνεται επίσης, συνήθως, σύμφωνα με ορισμένη διαδικασία (ΑΠ 669/1961 *ΕΕΔ* 21:143). Η παράβαση της ρήτρας με πρόωρη καταγγελία καθιστά την καταγγελία άκυρη, αλλά η ακυρότητα είναι σχετική. Η παραίτηση από την ακυρότητα είναι νόμιμη (ΑΠ 1665/2002 *ΕΕΔ* 62:739). Η μονιμότητα αποτελεί απλώς ένα είδος περιορισμού στο δικαίωμα του εργοδότη για ελεύθερη καταγγελία της σύμβασης και απαντάται συνήθως σε κανονισμούς εργασίας. Ο

χαρακτηρισμός της σύμβασης ως ορισμένου χρόνου, εξαρτάται από τον τρόπο διατύπωσης της σχετικής ρήτηρας στα δύο κύρια σημεία που είναι το όριο ηλικίας και οι τυχόν προβλεπόμενοι λόγοι απόλυσης. Εφόσον η ρήτρα μονιμότητας συνυπάρχει με σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου, ισχύει οπωσδήποτε η διάταξη του άρθρου 672 ΑΚ η οποία ορίζει ότι « Καθένα από τα μέρη έχει δικαίωμα σε κάθε περίπτωση να καταγγείλει οποτεδήποτε τη σύμβαση για σπουδαίο λόγο, χωρίς να τηρήσει προθεσμία. Το δικαίωμα αυτό δεν μπορεί να αποκλειστεί με συμφωνία». Έτσι σύμφωνα με τη διάταξη αυτή, ο αποκλεισμός της δυνατότητας καταγγελίας για σπουδαίο λόγο δεν είναι νόμιμος.

Σύμφωνα με τις διατάξεις του ν. 4046/2012, η αρχή της μονιμότητας έχει καταργηθεί σ' όλες τις εταιρείες, δημοσίου και ιδιωτικού δικαίου, αποκλεισμένων μόνο των προσωπικών επιχειρήσεων. Με την κατάργηση αυτή και τη μετατροπή όλων των αντίστοιχων συμβάσεων εργασίας σε συμβάσεις εργασίας αορίστου χρόνου, νομιμοποιεί το δικαίωμα καταγγελίας κατά τις γενικές διατάξεις. Συνακόλουθα επέρχεται πλήρης απελευθέρωση των απολύσεων και σε αυτή την κατηγορία των εργαζομένων. Η μεγάλη ανατροπή αφορά τις απολύσεις για οικονομικούς λόγους, που δεν ήταν γνωστές στο δημόσιο τομέα, και οδηγεί στην εφαρμογή εφεξής των διατάξεων περί ομαδικών απολύσεων, που κατά το κοινοτικό δίκαιο εφαρμόζονται και στις επιχειρήσεις του Δημοσίου τομέα (Κουκιάδης, 2014β:1066).

θ) Οι διαδοχικές συμβάσεις εργασίας ορισμένου χρόνου

Είναι οι συμβάσεις κατά τις οποίες στο τέλος της διάρκειας της μιας συνάπτεται πάλι νέα σύμβαση ορισμένου χρόνου ανάμεσα στα ίδια πρόσωπα και με το ίδιο περιεχόμενο, ή παρατείνεται η προηγούμενη για ορισμένη πάλι προθεσμία. Η πρακτική αυτή, που ανταποκρίνεται σε ανάγκες των συναλλαγών, μπορεί να επιβάλλεται και από την επιθυμία του εργοδότη να αποφύγει τις επιβαρύνσεις από τις αποζημιώσεις που συνοδεύουν την καταγγελία της σύμβασης αορίστου χρόνου ή ακόμη να αποφύγει άλλες ενδεχόμενες υποχρεώσεις του. Η πρακτική αυτή, εφαρμόζεται είτε πρόκειται για διαδοχικές συμβάσεις ορισμένου χρόνου ή για μια μόνο σύμβαση ορισμένου χρόνου είτε ακόμη όταν ανάμεσα σε δύο συμβάσεις ορισμένου χρόνου μεσολαβεί κενό χρονικό διάστημα αλλά μικρό, εφόσον σ' όλες αυτές

τις περιπτώσεις κρίνεται ότι υπάρχει πρόθεση καταστρατήγησης των διατάξεων που αφορούν την καταγγελία της σύμβασης εργασίας αορίστου χρόνου. Η διάταξη του άρθρου 8 παρ. 3 του Ν.2112/1920 ορίζει ότι οι διατάξεις για καταγγελία της σύμβασης εργασίας εφαρμόζονται και στις συμβάσεις με ορισμένη διάρκεια, αν ο καθορισμός της διάρκειας δε δικαιολογείται από τη φύση της σύμβασης, αλλά τέθηκε σκόπιμα για καταστρατήγηση των διατάξεων για υποχρεωτική καταγγελία. Η ίδια διάταξη προβλέπει ότι, όταν ο καθορισμός της διάρκειας γίνεται για να καταστρατηγηθούν οι προστατευτικές διατάξεις που αναφέρονται στην καταγγελία της σύμβασης εργασίας αορίστου χρόνου, εφαρμόζονται οι διατάξεις αυτές. Αυτό επιτυγχάνεται με το να θεωρείται άκυρος ο καθορισμός ορισμένης διάρκειας και να θεωρείται πλασματικά ότι καταρτίσθηκε σύμβαση αορίστου χρόνου. Η νομολογία, κατά την εξειδίκευση του ως άνω άρθρου 8 παρ. 3 του Ν.2112/1920, δέχεται παγίως ότι καταστρατήγηση του νόμου δεν υπάρχει όταν η διάρκεια είναι δικαιολογημένη από το είδος και το σκοπό της εργασίας, από τις λειτουργικές ανάγκες της επιχείρησης, από το συμφέρον του μισθωτή ή άλλο αποχρώντα λόγο, ή ακόμη από το συνδυασμό των λόγων αυτών. Απαιτείται αντικειμενικός λόγος. Η αναφορά στο είδος και στο σκοπό της εργασίας γίνεται κυρίως όταν διαπιστώνεται από το περιεχόμενο της σύμβασης ότι ο μεταβατικός χαρακτήρας της απασχόλησης εξυπηρετεί τον ίδιο τον εργαζόμενο, όπως είναι η εκπαίδευσή του. Η αναφορά στις λειτουργικές ανάγκες της επιχείρησης σημαίνει σύνδεση με τις ιδιαιτερότητες της δραστηριότητας της επιχείρησης με τη μορφή και το είδος της δραστηριότητάς της ή άλλες συγκεκριμένες ανάγκες που επιβάλλουν την κατά διαστήματα σύναψη συμβάσεων εργασίας. Οι ανάγκες της επιχείρησης που δικαιολογούν τη σύναψη σύμβασης εργασίας ορισμένου χρόνου, μπορούν να είναι εποχιακές, έκτακτες και πρόσκαιρες. Οι εποχιακές και οι έκτακτες ανάγκες έχουν σαφώς λίγο ως πολύ οριοθετημένο περιεχόμενο. Οι πρώτες συνδέονται με εργασίες που προκύπτουν σε συγκεκριμένη εποχή του έτους, οι δε δεύτερες είναι αυτές που συνδέονται με έκτακτα περιστατικά, όπως πρόσθετη μεγάλη παραγγελία, ή η προσωρινή κάλυψη θέσης μέχρι την οριστική πλήρωσή της. Πρόβλημα οριοθέτησης υπάρχει για τις πρόσκαιρες ανάγκες, γιατί αυτές συνδέονται στενά με την οικονομική λειτουργία της επιχείρησης και ο χρονικός προσδιορισμός τους δύσκολος. Ο διαχωρισμός σε

πάγιες και πρόσκαιρες ανάγκες χωρίς χρονικό προσδιορισμό, οδηγεί σε ανατροπή του κανόνα. Ο κανόνας του άρθρου 8 παρ. 3 Ν.2112/1920 αποτελεί περιορισμό της ελευθερίας των συμβάσεων. Την επίκληση του ως άνω κανόνα του άρθρου 8 παρ. 3 μόνο ο εργαζόμενος μπορεί να ζητήσει, γιατί ο κανόνας αυτός θεσπίστηκε προς το συμφέρον του μισθωτή και ακόμη γιατί κανείς δεν μπορεί να επωφεληθεί από την ίδια αυτού καταστρατήγηση.

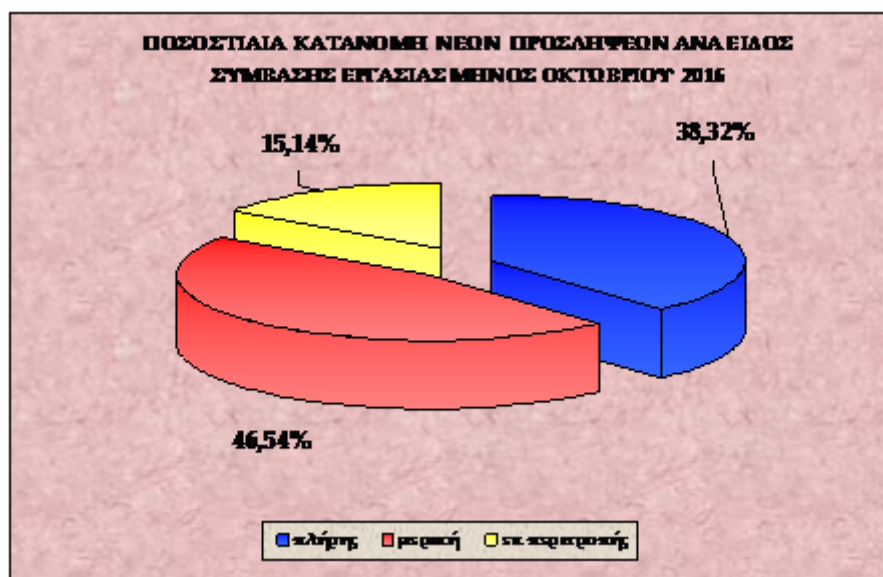
Παρόμοιες διατάξεις προβλέπονται στο άρθρο 41 του Ν. 3986/2011 (ΦΕΚ Α΄ 152/1.7.2011), όπου μεταξύ των άλλων, ορίζεται ότι «1. Η χωρίς περιορισμό ανανέωση συμβάσεων εργασίας ορισμένου χρόνου είναι επιτρεπτή, αν δικαιολογείται από έναν αντικειμενικό λόγο. Αντικειμενικός λόγος υφίσταται ιδίως: Αν δικαιολογείται από τη μορφή ή το είδος ή τη δραστηριότητα του εργοδότη ή της επιχείρησης, ή από ειδικούς λόγους ή ανάγκες, εφόσον τα στοιχεία αυτά προκύπτουν αμέσως ή εμμέσως από την οικεία σύμβαση, όπως η προσωρινή αναπλήρωση μισθωτού, ή εκτέλεση των εργασιών παροδικού χαρακτήρα, ή προσωρινή σύρρευση εργασίας, ή η ορισμένη διάρκεια να βρίσκεται σε συνάρτηση με εκπαίδευση ή κατάρτιση, ή γίνεται με σκοπό τη διευκόλυνση μετάβασης του εργαζομένου σε συναφή απασχόληση ή γίνεται για την πραγματοποίηση συγκεκριμένου έργου ή προγράμματος ή συνδέεται με συγκεκριμένο γεγονός στον τομέα των επιχειρήσεων αεροπορικών μεταφορών και των επιχειρήσεων που ασκούν δραστηριότητες παροχής υπηρεσιών αεροδρομίου εδάφους και πτήσης...3. Σε περίπτωση μη συνδρομής αντικειμενικού λόγου, όπως αυτός ορίζεται στην παράγραφο 1 του παρόντος και εφόσον η χρονική διάρκεια των διαδοχικών συμβάσεων ή σχέσεων εργασίας ορισμένου χρόνου υπερβαίνει συνολικά τα τρία (3) έτη, τεκμαίρεται ότι με αυτές επιδιώκεται η κάλυψη πάγιων και διαρκών αναγκών της επιχείρησης ή της εκμετάλλευσης, με συνέπεια τη μετατροπή αυτών σε συμβάσεις ή σχέσεις εργασίας αορίστου χρόνου. Αν στο χρονικό διάστημα των τριών (3) ετών ο αριθμός των ανανεώσεων, σύμφωνα με την παράγραφο 4 του παρόντος άρθρου, διαδοχικών συμβάσεων ή σχέσεων εργασίας υπερβαίνει τις τρεις (3), τεκμαίρεται ότι με αυτές επιδιώκεται η κάλυψη πάγιων και διαρκών αναγκών της επιχείρησης ή εκμετάλλευσης με συνέπεια τη μετατροπή των συμβάσεων αυτών σε συμβάσεις ή σχέσεις εργασίας αορίστου χρόνου. Το βάρος της ανταποδείξεως σε κάθε περίπτωση φέρει ο εργοδότης. 4. «Διαδοχικές»

θεωρούνται οι συμβάσεις ή σχέσεις εργασίας ορισμένου χρόνου που καταρτίζονται μεταξύ του ίδιου εργοδότη και του ίδιου εργαζόμενου, με τους ίδιους ή παρεμφερείς όρους εργασίας και δεν μεσολαβεί μεταξύ τους χρονικό διάστημα μεγαλύτερο των σαράντα πέντε (45) ημερών, στις οποίες συμπεριλαμβάνονται και οι μη εργάσιμες ημέρες...»

6. ΟΙ ΣΥΜΒΑΣΕΙΣ ΟΡΙΣΜΕΝΟΥ ΧΡΟΝΟΥ ΣΤΟ ΔΙΚΑΙΟ ΤΗΣ ΕΥΕΛΙΞΙΑΣ

Οι νέες αντιλήψεις για την ελαστικότητα των εργασιακών σχέσεων, οδήγησαν σταδιακά στην άμβλυνση των επιφυλάξεων για τις συμβάσεις ορισμένου χρόνου, με αποτέλεσμα οι νεότεροι νομοθέτες να πολλαπλασιάσουν τους λόγους που δικαιολογούν τη σύναψη συμβάσεων εργασίας ορισμένου χρόνου. Οι συμβάσεις ορισμένου χρόνου εντάσσονται στην ευρύτερη κατηγορία των εναλλακτικών μορφών απασχόλησης που καλούνται και άτυπες ή σωστότερα ατυπικές, με την έννοια ότι συνιστούν μορφές απασχόλησης εκτός του γενικού αναγνωρισμένου συστήματος της απασχόλησης με σύμβαση αορίστου χρόνου. Η σύμβαση ορισμένου χρόνου αποτελεί μια από τις διαδεδομένες εναλλακτικές μορφές απασχόλησης προς την σύμβαση με σταθερή απασχόληση, με σταθερό εργοδότη, με σταθερούς όρους που αποτελούν το επίσημο σύστημα. Οι εργοδότες, εκμεταλλεόμενοι τις ευέλικτες αυτές μορφές απασχόλησης, αλλά και τους μνημονιακούς νόμους από το 2010, καθώς και για να αποφύγουν τις υψηλές ασφαλιστικές και φορολογικές εισφορές και επιβαρύνσεις, προβαίνουν είτε στις απολύσεις του παλαιού και έμπειρου προσωπικού τους, για να προσλάβουν νεώτερους με χαμηλότερες αποδοχές και για λιγότερες μέρες και ώρες απασχόλησης, είτε προβαίνουν στο κλείσιμο των επιχειρήσεών τους για να αποφύγουν τη συνεχή αύξηση των λειτουργικών τους εξόδων και δαπανών. Όλες αυτές οι ενέργειες έχουν σαν άμεσο αποτέλεσμα, τον περιορισμό στις προσλήψεις ατόμων με συμβάσεις αορίστου χρόνου, στις μειώσεις μισθών λόγω του περιορισμένου χρόνου απασχόλησης των νεοπροσληφθέντων και αύξηση της ανεργίας. Το μέγιστο πρόβλημα της ανεργίας, οδήγησε και οδηγεί τους νέους (επιστήμονες και μη) για εύρεση εργασίας σε χώρες του εξωτερικού, αφήνοντας πίσω τους όνειρα και ηλικιωμένους γονείς.

Διάγραμμα 1: Ποσοστιαία κατανομή νέων προσλήψεων ανά είδος σύμβασης εργασίας μηνός Οκτωβρίου 2016.



Πηγή : <http://enypekk.gr> “Εργατικό «Ελ Ντοράντο» η Ελλάδα! Στο 62% η μερική απασχόληση τον Οκτώβριο!!” (10/11/2016).

Παρά της επιδιώξεις και τις προσδοκίες του νομοθέτη δεν επήλθαν τα επιθυμούμενα αποτελέσματα, όπως φαίνεται από τα στοιχεία του συστήματος «ΕΡΓΑΝΗ» που δόθηκαν στη δημοσιότητα το Μάρτιο του 2017, όπου το ισοζύγιο προσλήψεων – απολύσεων κατέγραψε το πρώτο δίμηνο του τρέχοντος έτους, απώλεια 9.362 θέσεων εργασίας. Από το ίδιο σύστημα, δόθηκαν στη δημοσιότητα οι ροές μισθωτικής απασχόλησης στον ιδιωτικό τομέα του πρώτου πενταμήνου (Ιανουαρίου - Μαΐου 2017) οι οποίες ανέρχονται σε προσλήψεις: Πλήρους απασχόλησης 459.888, Μερικής απασχόλησης 341.104 και εκ περιτροπής 123.329, σύνολο 924.321. Οι προσλήψεις των νέων ευέλικτων μορφών, αυξήθηκαν μεν, αλλά μειώθηκαν δε, οι αποδοχές των εργαζομένων, αφού προσέφεραν τις υπηρεσίες τους, για λιγότερες μέρες εργασίας ή για λιγότερες ώρες εργασίας και ελάμβαναν λιγότερες αντίστοιχες και ανάλογες αποδοχές.

7. ΤΟ ΔΙΚΑΙΟ ΚΟΙΝΟΤΙΚΗ ΠΡΟΕΛΕΥΣΗΣ ΚΑΙ Η ΕΠΙΧΕΙΡΟΥΜΕΝΗ ΙΣΟΡΡΟΠΙΑ ΕΥΕΛΙΞΙΑΣ ΚΑΙ ΑΣΦΑΛΕΙΑΣ

Το κοινοτικό δίκαιο, χωρίς να θέτει υπό αμφισβήτηση τις αρχές της παραδοσιακής ρύθμισης (συμβάσεις αορίστου χρόνου), εκφράστηκε με την οδηγία 99/70, η οποία απλώς υλοποιεί τη συμφωνία πλαίσιο για την εργασία ορισμένου χρόνου μεταξύ των ευρωπαϊκών κοινωνικών εταίρων που είχε συναφθεί το Μάρτιο του 1999. Το κείμενο της οδηγίας αυτής κατέστη ουσιαστικό δίκαιο για τη χώρα μας με το π.δ. 81/2003, το οποίο λόγω ελλιπούς τρόπου προσαρμογής και έλλειψης κατανόησης των νέων διαστάσεων που εισάγει η οδηγία, χρειάστηκε να συμπληρωθεί με το π.δ. 180/2004. Στη συνέχεια έγινε μερική τροποποίηση με το άρθρο 41 Ν.3982/2011. Για τους συμβασιούχους του δημοσίου εκδόθηκε το π.δ. 164/2004, λόγω των περιοριστικών όρων που περιέχει το Σύνταγμα στο άρθρο 103 αυτού.

Το σύνολο των ρυθμίσεων έχει ως βάση δύο στόχους: Ο ένας είναι η επαναβεβαίωση του κανόνα της ανάγκης ύπαρξης αντικειμενικών λόγων για την απόκλιση από τις συμβάσεις αορίστου χρόνου και ο άλλος είναι η αποφυγή διακρίσεων ανάμεσα σε συμβασιούχους ορισμένου χρόνου και αορίστου χρόνου.

Απόφαση Δικαστηρίου Ευρωπαϊκής Ένωσης (ΔΕΕ) της 14-9-2016

Υπόθεση C-596/14 (ADP κατά του Ισπανικού Υπ. Άμυνας).

Το ΔΕΕ, μετά την εξέταση της αναφερόμενης σχετικής υπόθεσης, αν η σύμβαση εργασίας ήταν ορισμένου ή αορίστου χρόνου, απεφάνθη ότι η σύμβαση αυτή είχε όλα τα χαρακτηριστικά σύμβασης αορίστου χρόνου

Στο άρθρο 41 του Ν.3986/2011(ΦΕΚ 152 Α΄/1.7.2011), αναφέρονται οι αντικειμενικοί λόγοι που δικαιολογούν, κατά τη σχετική Οδηγία της Ευρωπαϊκής Ένωσης, την ανανέωση συμβάσεων ορισμένου χρόνου. Επομένως, βάση της απόφασης αυτής, δεν μπορεί να ερμηνευθεί ότι κατά τη λήξη της σύμβασης εργασίας ορισμένου χρόνου, ο μισθωτός δικαιούται αποζημίωση απόλυσης. Πρέπει πάντοτε, πριν την έκδοση δικαστικής απόφασης, να συνεξετάζονται και να συνεκτιμώνται οι περιστάσεις που αφορούν την κάθε φορά σύμβαση ορισμένου χρόνου (εργασιακά καθήκοντα, πολύ μακράς διάρκειας απουσίας κλπ) και αν η καταγγελία έγινε με σκοπό την

καταστρατήγηση των περί καταγγελίας αορίστου χρόνου συμβάσεων εργασίας.²⁴

Το άρθρο 24 του Αναθεωρημένου Ευρωπαϊκού Κοινωνικού Χάρτη (Αναθ.Ε.Κ.Χ.), εισάγει για πρώτη φορά στο Ευρωπαϊκό Δίκαιο των δικαιωμάτων του ανθρώπου ένα νέο θεμελιώδες δικαίωμα, που συνίσταται στην προστασία του εργαζομένου από την απόλυση με πρωτοβουλία του εργοδότη. Το δικαίωμα αυτό, με όλες τις ρυθμίσεις που αναφέρονται σ' αυτό και τις υποχρεώσεις των κρατών και την εφαρμογή τους, εκδόθηκε και ισχύει ο Ν.4359/2016 με τον οποίο καθιερώνεται η καταγγελία της σύμβασης εργασίας ως αιτιώδης σύμβασης²⁵.

²⁴ ΔΕΝ 2017 τεύχος 1704 σελ. 8

²⁵ *Επιθεώρηση Εργατικού Δικαίου*, 2016:155.

8. ΕΚΤΑΚΤΗ ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΑ

8.1. Έννοια καταγγελίας

Είναι η καταγγελία που γίνεται κατά τη διάρκεια του χρόνου της σύμβασης που συμφωνήθηκε, όταν αυτή είναι έγκυρη και συντρέχει σπουδαίος λόγος (ΑΠ 695/1975 *ΕΕΔ* 34:1458). Έχει τη μορφή της έκτακτης καταγγελίας του άρθρου 672 ΑΚ στις αορίστου χρόνου συμβάσεις και αντιστοιχεί από την άποψη αυτή, με καταγγελία χωρίς διατυπώσεις, χωρίς όμως και να υπόκειται στο ίδιο νομικό καθεστώς. Η έκτακτη καταγγελία της συμβάσεως εργασίας μπορεί να ασκηθεί και από τα δύο αντισυμβαλλόμενα μέρη, δηλαδή και από τον εργοδότη και από τον εργαζόμενο.

Το δικαίωμα για έκτακτη καταγγελία είναι δημόσιας τάξης, που σημαίνει ότι απαγορεύονται οι συμφωνίες για τον αποκλεισμό ή τον περιορισμό του με πρόβλεψη π.χ. χρηματικών αντιπαροχών, ή για τον εκ των προτέρων αποκλεισμό ορισμένων λύσεων. Ως αμφιμερώς αναγκαστικό δικαίωμα αποτελεί περιορισμό στη συλλογική αυτονομία. Η απαγόρευση αυτή επιβλήθηκε από τη σκέψη ότι είναι ασύμφορο για την προσωπικότητα των συμβαλλομένων να συνεχίζουν τη συνεργασία, όταν αυτή για σοβαρό λόγο δε δικαιολογείται πλέον. Από το σκοπό της απαγόρευσης αυτής, προκύπτει ότι η υπαγωγή του δικαιώματος σε έκτακτη καταγγελία σε ορισμένες τυπικές προϋποθέσεις (μικρή προθεσμία, κλήση σε απολογία, γνωμοδότηση συμβουλίου), που επιτρέπουν την αντικειμενικότερη εξακρίβωση του σπουδαίου λόγου, όπως συμβαίνει με διάφορες ρήτρες των κανονισμών εργασίας, δεν απαγορεύεται. Όμως η νομολογία, ακόμη και με τη ρήτρα, ότι η καταγγελία επιτρέπεται μόνον αν ο σπουδαίος λόγος βεβαιωθεί από υπηρεσιακό συμβούλιο, την ερμήνευσε ότι έχει απλό γνωμοδοτικό χαρακτήρα και ότι η απόφαση δεν είναι υποχρεωτική. Συνεπώς είναι νόμιμη η καταγγελία για σπουδαίο λόγο ακόμη και αν το πειθαρχικό συμβούλιο επέβαλε για το συγκεκριμένο παράπτωμα ηπιότερη ποινή. Ορθώς επίσης γίνεται δεκτό ότι η κρίση του δικαστηρίου δεν δεσμεύεται από τυχόν απαλλακτική απόφαση του Ποινικού Δικαστηρίου (ΟΛΑΠ 2119/2013 *ΔΕΝ* 70:599). Η παράβαση των προϋποθέσεων αυτών συνεπάγεται την ακυρότητα της καταγγελίας. Αν όμως οι προϋποθέσεις αυτές προσδιορίζονται από τη σύμβαση, για να ισχύει η ακυρότητα πρέπει να υπάρχει αντίστοιχη πρόβλεψη.

Για να διατηρήσει η σύμβαση το χαρακτηρισμό της ως σύμβαση ορισμένου χρόνου θα πρέπει οι λόγοι που συνομολογούνται να αποτελούν εξειδίκευση των διαφόρων περιστατικών, που μπορούν να θεωρηθούν σπουδαίοι λόγοι, στην κατ' ιδία σχέση ή να πρόκειται για περιστατικά που έχουν ιδιαίτερη βαρύτητα στη συγκεκριμένη περίπτωση, ενόψει του είδους και του σκοπού της σύμβασης.

Το άρθρο 672 ΑΚ «Καταγγελία για σπουδαίο λόγο», ορίζει ότι «Καθένα από τα μέρη έχει δικαίωμα σε κάθε περίπτωση να καταγγείλει οποτεδήποτε τη σύμβαση για σπουδαίο λόγο, χωρίς να τηρήσει προθεσμία. Το δικαίωμα αυτό δεν μπορεί να αποκλειστεί με συμφωνία». Το δικαίωμα αυτό αφορά τη σύμβαση εξαρτημένης εργασίας ορισμένου χρόνου, γιατί η καταγγελία της σύμβασης εργασίας αορίστου χρόνου ρυθμίζεται ειδικά από το Ν. 2112/1920, ο οποίος και ορίζει περιοριστικά τους λόγους έκτακτης καταγγελίας. Μπορεί όμως να εφαρμοστεί και στις συμβάσεις αορίστου χρόνου, με ορισμένες προϋποθέσεις και σε ορισμένες περιστάσεις.

Η ως άνω διάταξη η οποία προβλέπει την έκτακτη καταγγελία της σύμβασης εργασίας, αποβλέπει στην πρόωρη λήξη της σύμβασης, εφόσον συντρέχει σπουδαίος λόγος και δεν έχει ως σκοπό να θέσει εκ των υστέρων χρονικά πλαίσια σε μια διαρκή «επ' αόριστον» ενοχική σχέση, ώστε να αποτρέπονται δεσμεύσεις στο διηνεκές, σε αντίθεση με την τακτική καταγγελία, η οποία επιφέρει τη λήξη μιας διαρκούς ενοχικής σχέσης αορίστου χρόνου, που αναπληρώνει το συμβατικό χρονικό, περιορισμό που λείπει σ' αυτή τη μορφή σύμβασης.

Για την εγκυρότητα της καταγγελίας δεν είναι απαραίτητο να μνημονεύεται στη σχετική δήλωση ο σπουδαίος λόγος, εκτός αν με ειδική διάταξη προβλέπονται ειδικοί λόγοι. Σκόπιμο όμως είναι να γνωστοποιείται ο σπουδαίος λόγος, γιατί μπορεί η μη γνωστοποίηση αυτού να οδηγήσει στη θεμελίωση αξίωσης για αποκατάσταση των ζημιών που ενδέχεται να προκληθούν από αυτή. Ο σπουδαίος λόγος θα πρέπει να αποδίδεται στο συγκεκριμένο εργοδότη για τη συγκεκριμένη περίπτωση.

Σε κάθε περίπτωση, ανεξάρτητα από το αν γνωστοποιήθηκε ή όχι ο σπουδαίος λόγος, ο χαρακτηρισμός του ως τέτοιου, θα κριθεί ενώπιον των δικαστηρίων με βάση των ισχυρισμών που θα διατυπωθούν από το κάθε μέρος.

Η έκτακτη καταγγελία συνιστά “εξαιρετικό δικαίωμα”, οι δε νομοθετικές διατάξεις που προβλέπουν αυτό, αποτελούν εκδήλωση των επιταγών της καλής πίστης, σύμφωνα με τις οποίες κάθε συμβαλλόμενο μέρος μπορεί να λύσει μονομερώς μια έννομη σχέση όταν συντρέχουν περιστατικά που καθιστούν τόσο επαχθή τη συνέχιση της συμβατικής δέσμευσης, ώστε κατά την καλή πίστη, να μην μπορεί να αξιωθεί απ’ αυτόν η εξακολούθησή της. Η καλή πίστη δεν απαιτεί τη με κάθε τίμημα και θυσία τήρηση των συμφωνηθέντων αλλά θέτει ορισμένα όρια αντοχής, η υπέρβαση των οποίων δικαιολογεί την παρέκκλιση από την αρχή *pacta sunt servanda*. (Ζερδελής , 2014: 882)

Η παραίτηση ύστερα από την εμφάνιση του σπουδαίου λόγου, από το δικαίωμα καταγγελίας είναι δυνατή, γιατί η απόφαση για την καταγγελία ανήκει στη διακριτική εξουσία των συμβαλλομένων μερών. Έγκυρες θεωρούνται και οι συμφωνίες με τις οποίες διευρύνεται η έννοια του σπουδαίου λόγου ή γενικότερα καθορίζουν απ’ ευθείας τους λόγους που κατά βούληση των μερών είναι σπουδαίοι. Η νομολογία φαίνεται να κάνει αποδεκτές τέτοιες συμφωνίες χωρίς περιορισμό, βασιζόμενη στην αρχή της ελευθερίας των συμβάσεων (άρθρ.361 ΑΚ) και με το πρόσθετο επιχείρημα ότι το άρθρο 675 ΑΚ απαγορεύει μόνο τις συμφωνίες για περιορισμό ή αποκλεισμό του δικαιώματος καταγγελίας για σπουδαίο λόγο. Στο σημείο αυτό όμως φαίνεται η σύγκρουση της αρχής της ελευθερίας των συμβάσεων με τη λειτουργικότητα του διαπλαστικού δικαιώματος.

Αν και ο νόμος δεν θέτει χρονική προθεσμία για την άσκηση του δικαιώματος της καταγγελίας, επιβάλλεται να γίνει μέσα σε εύλογο χρονικό διάστημα από τότε που θα παρουσιαστεί ο σπουδαίος λόγος, γιατί διαφορετικά θα θεωρηθεί ότι δεν συνέτρεχε σπουδαίος λόγος που καθιστά αδύνατη τη συνέχιση της σύμβασης.

8.2. Έννοια του σπουδαίου λόγου

Ως σπουδαίος λόγος θεωρείται κάθε περιστατικό που, κατά αντικειμενική κρίση με βάση την καλή πίστη και τα συναλλακτικά ήθη, συντελεί ώστε να μην είναι πια ανεκτή η διατήρηση της σύμβασης έως το χρόνο της λήξης της.

Στα περιστατικά που συνιστούν το σπουδαίο λόγο πρέπει να έχουν συμβεί πριν την άσκηση της καταγγελίας.

Η διάταξη του άρθρου 672 ΑΚ δεν παρέχει στον δικαστή έναν πλήρως διαμορφωμένο κανόνα δικαίου άμεσα εφαρμόσιμο, αποφεύγοντας την ειδική απαρίθμηση των λόγων που δικαιολογούν την έκτακτη καταγγελία και προτιμά τη χρησιμοποίηση της αόριστης έννοιας του “σπουδαίου λόγου”. Παρά τη σχετική απλότητα του ορισμού αυτού, χρειάζονται ορισμένες διευκρινίσεις με σκοπό να συγκεκριμενοποιήσουμε την έννοια και έτσι να γίνει πιο κατανοητή στον αναγνώστη.

Ο προσδιορισμός του σπουδαίου λόγου δεν μπορεί να γίνεται κατά τρόπο αφηρημένο. Θα πρέπει να εξετάζονται και να συνεκτιμούνται όλες οι συγκεκριμένες περιστάσεις, όπως το είδος της εργασίας, η κοινωνική και εργασιακή θέση του εργαζόμενου, η φύση της επιχείρησης, ο κίνδυνος επανάληψης κ.α, προκειμένου να κριθεί αν συντρέχει αντικειμενικά σπουδαίος λόγος.

Δυνατή είναι η επίκληση ενός γεγονότος ή πλειόνων αθροιστικώς όταν το μεμονωμένο γεγονός δεν είναι τόσο σοβαρό. Γίνεται ακόμη δεκτό ότι πρέπει να τηρείται η αρχή της αναλογικότητας. Και όπως συμβαίνει και με τις υπόλοιπες αόριστες έννοιες, έτσι και η έννοια του σπουδαίου λόγου θεωρείται νομική έννοια με συνέπεια να υπάγεται στον έλεγχο του Αρείου Πάγου η κρίση για την ορθή υπαγωγή σ’ αυτήν των συγκεκριμένων περιστατικών.²⁶

Η συγκεκριμενοποίηση αυτή είναι έργο του δικαστή, ο οποίος εξετάζει κάθε περίπτωση έκτακτης καταγγελίας ξεχωριστά, λαμβάνοντας υπόψη τις ιδιαίτερες συνθήκες της και την ιδιομορφία της και αξιολογεί αν η περίπτωση που επικαλείται ο καταγγέλλων καθιστούν μη ανεκτή, κατά την καλή πίστη, τη συνέχιση της σύμβασης εργασίας και επομένως δικαιολογούν την πρόωρη λύση της. Έτσι στην περίπτωση του “σπουδαίου λόγου”, όπως και άλλων αόριστων εννοιών, ο δικαστής συμβάλλει ενεργά στην διάπλαση και εξέλιξη του δικαίου, αφού καλείται να διαμορφώσει αυτός τον κανόνα δικαίου που θα ρυθμίζει την συγκεκριμένη κάθε φορά περίπτωση. Ο δικαστής δηλαδή ασκεί σ’ ένα ποσοστό νομοθετική λειτουργία. Αυτό βέβαια δεν σημαίνει ότι ο δικαστής έχει την εξουσία να κρίνει ελεύθερα, με βάση τις υποκειμενικές του αξιολογήσεις. Ο δικαστής οφείλει να σταθμίσει, εν όψει των ειδικών συνθηκών της κάθε περίπτωσης, το συμφέρον του καταγγέλλοντος για πρόωρη λύση της

²⁶ ΑΠ 715/2008 ΔΕΝ 64:1273, ΑΠ 1524/1977 ΕΕΔ 37:298, ΑΠ 1247/2001 ΕΕΔ 63:555.

σύμβασης με το συμφέρον του αντισυμβαλλόμενου για τη διατήρηση της σύμβασης μέχρι την κανονική της λήξη. Η κρίση για το αν είναι ανεκτή για τον καταγγέλλοντα η περαιτέρω συνέχιση της σύμβασης εργασίας μέχρι την κανονική της λήξη, η κρίση δηλαδή για την ύπαρξη σπουδαίου λόγου, προϋποθέτει τη στάθμιση των συγκρουόμενων συμφερόντων των μερών της σύμβασης και είναι ακριβώς το αποτέλεσμα αυτής. Η στάθμιση αυτή επιτρέπει στον δικαστή να λάβει υπόψη και να συνεκτιμήσει όλες τις συνθήκες της συγκεκριμένης κάθε φορά περίπτωσης και υπηρετεί επομένως κατά τον καλύτερο δυνατό τρόπο το βασικό σκοπό του άρθρου 672 ΑΚ, αλλά και γενικότερα την αρχή της καλής πίστης.

Οι σπουδαίοι λόγοι μπορούν να καταταγούν σε δύο ομάδες. Στη μία ομάδα περιλαμβάνονται οι παραβιάσεις ουσιωδών όρων της σύμβασης ή συγκεκριμένων όρων εργασίας και γενικά κάθε συμπεριφορά που εξαναγκάζει σε παραίτηση ή διακοπή της συνεργασίας. Το στοιχείο της υπαιτιότητας ασκεί ιδιαίτερη επιρροή χωρίς όμως να είναι και απαραίτητο, γιατί η καταγγελία για σπουδαίο λόγο δεν ταυτίζεται με κύρωση. Η καλή πίστη επιβάλλει σε πολλές περιπτώσεις την προειδοποίηση πριν από την τελική απόφαση. Σε όσες περιπτώσεις προβλέπονται πειθαρχικές ποινές από τους κανονισμούς, αυτές συνιστούν ενδιάμεσο ή ηπιότερο μέτρο από την καταγγελία για σπουδαίο λόγο.

Στην άλλη ομάδα εντάσσεται κάθε περιστατικό, ανεξάρτητα από την προέλευσή του ή την ύπαρξη υπαιτιότητας, που καθιστά αδύνατη κατά την καλή πίστη τη συνέχιση της σύμβασης. Το γεγονός μπορεί να είναι και τυχαίο ή να οφείλεται σε ανώτερη βία, χωρίς να ενδιαφέρει στη σφαίρα ποιου από τα δύο μέρη γεννήθηκε το σχετικό περιστατικό, ή ακόμη να προβλέπεται από το νόμο ως σπουδαίος λόγος, όπως είναι η πλήρωση των προϋποθέσεων για πλήρη συνταξιοδότηση.

Ανεξάρτητα σε ποιο συμβαλλόμενο οφείλεται η ανώτερη βία ή η υπαιτιότητα, ο εργοδότης, σύμφωνα με το άρθρο 672 ΑΚ σε συνδυασμό και με το άρθρο 674 ΑΚ, μπορεί να επικαλεστεί τον σπουδαίο λόγο, εφόσον δεν είναι πια ανεκτή η συνέχιση της σύμβασης, εφαρμόζοντας τις διατάξεις του άρθρου 281 ΑΚ. Το άρθρο 674 ΑΚ ορίζει ότι «Αν ο σπουδαίος λόγος, για τον οποίο ο εργοδότης έκανε την καταγγελία, οφείλεται σε μεταβολή των προσωπικών ή των περιουσιακών του σχέσεων, το δικαστήριο μπορεί, κατά

την κρίση του, να επιδικάσει στον εργαζόμενο εύλογη αποζημίωση». Οι συνήθεις οικονομικοί υπολογισμοί του εργοδότη για την αναδιοργάνωση της επιχείρησής του με σκοπό την καλύτερη και αποδοτικότερη λειτουργία της, ή τη μείωση των δαπανών της, ή τη μη επίτευξη του στόχου για ορισμένο ύψος εσόδων, δεν αποτελούν σπουδαίο λόγο (Κουκιάδης, 2014β: 1100).

Όσον αφορά την ρύθμιση των λόγων που μπορεί να οδηγήσουν στην έκτακτη καταγγελία μπορεί να διακρίνει κανείς δύο μεθόδους ρύθμισης.

Στην πρώτη μέθοδο ο νομοθέτης απαριθμεί όλους τους λόγους που σε κάθε περίπτωση οδηγούν στην έκτακτη καταγγελία.

Στην δεύτερη μέθοδο ο νομοθέτης παραιτείται από κάθε προσπάθεια απαρίθμησης όλων των λόγων που σε κάθε περίπτωση οδηγούν στην έκτακτη καταγγελία και αφήνει τον προσδιορισμό των λόγων αυτών στην κρίση του δικαστή. Χρησιμοποιεί με άλλα λόγια την μέθοδο της γενικής ρήτηρας.

Τέλος υπάρχει και μια τρίτη μέθοδος που είναι συνδυασμός των δύο προηγούμενων, στην οποία ο νομοθέτης αναφέρει ορισμένα γεγονότα που αποτελούν λόγους έκτακτης καταγγελίας, αλλά επιτρέπει συγχρόνως με την χρησιμοποίηση αόριστων εννοιών την διεύρυνση του καταλόγου με νέους λόγους από το δικαστή. Δηλαδή στην τρίτη αυτή μέθοδο η απαρίθμηση των λόγων είναι ενδεικτική. Έτσι απέφυγε να προσδιορίσει τους λόγους εκείνους που θα δικαιολογούσαν την κατ' εξαίρεση πρόωρη λύση της σύμβασης με την παρέλευσή της ορισμένης διάρκειας στις συμβάσεις αορίστου χρόνου.

Ο νομοθέτης απλά περιορίζεται να ορίσει ότι η έκτακτη καταγγελία της συμβάσεως εργασίας μπορεί να ασκηθεί μόνο εφόσον συντρέχει «σπουδαίος λόγος». Έτσι, με την χρησιμοποίηση της αόριστης έννοιας του «σπουδαίου λόγου» ο νομοθέτης παραχώρησε την εξουσία στον δικαστή να κρίνει στην κάθε συγκεκριμένη περίπτωση έκτακτης καταγγελίας αν τα περιστατικά αυτά καθιστούν σπουδαίο λόγο, δηλαδή αν τα περιστατικά αυτά που επικαλείται ο καταγγέλλων καθιστούν για αυτόν δυσβάστακτη την συνέχιση της σύμβασης, ώστε, με γνώμονα την καλή πίστη, να επιβάλλεται η πρόωρη απαλλαγή του από την σύμβαση με έκτακτη καταγγελία της λύσης αυτής. Οι λόγοι που θα μπορούσαν να οδηγήσουν σε μια έκτακτη καταγγελία είναι αρκετοί σε ποικιλία και πολυμορφία ώστε να μπορέσουν να απαριθμηθούν όλοι σε κάθε διαφορετική περίπτωση από τον νομοθέτη.

Η πολυμορφία και οι ποικιλία των λόγων αυτών, καθιστά αδύνατη την νομοθετική πρόβλεψή τους και μάλιστα για όλα τα είδη συμβάσεως εργασίας. Επίσης σε κάθε συγκεκριμένη περίπτωση υπάρχουν ειδικές συνθήκες και ιδιομορφίες που μόνο με την εξέτασή τους ξεχωριστά κάθε φορά με βάση την κρίση του δικαστή θα μπορούσαν να πραγματοποιηθούν επιεικείς λύσεις. Αν ο νομοθέτης όριζε κάποιους απόλυτους λόγους έκτακτης καταγγελίας, θα οδηγούσε πολλές φορές σε σκληρές και ανεπιεικείς λύσεις, αφού κάθε φορά δεν θα έπαιρναν υπόψη τους τις ιδιαίτερες συνθήκες και ιδιομορφίες που θα είχε κάθε συγκεκριμένη περίπτωση.

Επομένως η χρήση της μεθόδου της γενικής ρήτρας από το νομοθέτη για την ρύθμιση της έκτακτης καταγγελίας, διευκολύνει το δικαστή, αφού προσαρμόζει την λύση κάθε φορά στις ιδιαιτερότητες της κάθε περίπτωσης και οδηγεί σε πιο επιεικείς λύσεις.

8.3. Περιπτώσεις σπουδαίου λόγου

Τους σπουδαιότερους λόγους που επικαλείται ο εργοδότης αναφέρονται κυρίως, στην παράβαση των υποχρεώσεων του εργαζόμενου, στο πρόσωπο του εργαζόμενου, στο πρόσωπο του ίδιου του εργοδότη και γενικά σε γεγονότα που βρίσκονται έξω από τη σφαίρα δράσης και ευθύνης των μερών, αλλά τελούν σε συνάφεια με την επιχείρηση και την προσφορά της εργασίας από τον εργαζόμενο, όπως στη συνέχεια αναφέρω στις σχετικές δικαστικές αποφάσεις και στη νομολογία. Ανάλογα ισχύουν και για την καταγγελία από την πλευρά του μισθωτή.

9. ΣΚΟΠΟΙ ΑΣΚΗΣΗΣ ΤΗΣ ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΑΣ

Η άσκηση της καταγγελίας της σύμβασης εργασίας από την πλευρά του κάθε συμβαλλόμενου μέρους, αποσκοπεί στη διατήρηση ή στην άσκηση των δικαιωμάτων του που του παρέχει ο νόμος, με απώτερο και τελικό σκοπό την προστασία της προσωπικότητάς του και την οικονομική του εξασφάλιση.

9.1. Καταγγελία που προέρχεται από τον Εργοδότη, ή τον νόμιμο εκπρόσωπο του Νομικού Προσώπου

Για την προστασία της προσωπικότητάς του και την άρση της προσβολής αυτής στο μέλλον, όταν οι πράξεις ή οι ενέργειες του εργαζόμενου στρέφονται κατά του προσώπου του (μήνυση, κ.λπ.).

Για τη μείωση των οικονομικών εξόδων λειτουργίας της επιχείρησής του.

Για την συνοχή και την ομαλή συνεργασία των εργαζομένων σε περίπτωση διαφωνιών και διαπληκτισμών μεταξύ τους.

Για την αδιάκοπη, ομαλή και εύρυθμη λειτουργία της επιχείρησής του στις περιπτώσεις μακράς απουσίας ή μακράς ασθένειας του εργαζόμενου, ή ανυπακοής αυτού στις εντολές του ή των εκπροσώπου αυτού.

Για την αύξηση της ποιοτικής και ποσοτικής παραγωγής των προϊόντων της επιχείρησής του με την αντικατάσταση των μισθωτών με τα μέσα ανάπτυξης και τεχνολογίας, ή της μείωσης αποδοτικότητας του μισθωτή.

Για την προστασία της φήμης και της εμπιστοσύνης της επιχείρησης, στις περιπτώσεις που ο μισθωτός προβαίνει σε πράξεις ή ενέργειες που προσβάλλουν το κύρος και τις δραστηριότητες της επιχείρησης ή της συμμετοχής αυτού σε παράνομη απεργία, ή διεκδικεί αυξήσεις μισθών, ή αρνείται να αποδεχτεί μεταβολή συνθηκών εργασίας, ή συμμετέχει ή συνεργάζεται σε ανταγωνιστικές επιχειρήσεις.

9.2. Καταγγελία που προέρχεται από τον Εργαζόμενο - Μισθωτή

Για τη προστασία της προσωπικότητάς του, όταν οι πράξεις, ενέργειες ή εντολές του εργοδότη προσβάλλουν το πρόσωπό του.

Για τη διατήρηση της θέσης του και στην απολαβή των υπηρεσιών του που προσφέρει στην επιχείρηση (αποδοχές).

Για την αποκατάσταση κάθε θετικής ή αποθετικής ζημιάς ή ηθικής βλάβης που υπέστη από την απόλυσή του (απώλεια μισθών και λοιπών αποδοχών).

Για τη εξασφάλιση και διατήρηση της συνδικαλιστικής του δράσης.

10. ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ ΚΑΙ ΕΠΙΠΤΩΣΕΙΣ ΑΠΟ ΤΗΝ ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΑ

10.1. Αποτελέσματα της καταγγελίας

Αν ο σπουδαίος λόγος καταγγελίας είναι **νόμιμος** η λύση επέρχεται από τη στιγμή που θα περιέλθει η καταγγελία στο άλλο μέρος. Παράλληλα, αυτός ο οποίος καταγγέλλει τη σύμβαση για σπουδαίο λόγο που συνίσταται σε αθέτηση της σύμβασης από τον καταγγελλόμενο, δικαιούται να απαιτήσει αποζημίωση σύμφωνα με το άρθρο 673 ΑΚ. Η αποζημίωση αυτή συνίσταται, κατά κύριο λόγο, για το μισθωτό, στο ισάξιο των μισθών που θα έπαιρνε αν η σύμβαση συνεχιζόταν μέχρι τη λήξη της διάρκειάς της και κάθε άλλη ζημιά από αθέτηση της σύμβασης. Πρόκειται για αποζημίωση και όχι για τους μισθούς υπερημερίας. Έγκυρη είναι η ρήτρα για συμφωνημένη αποζημίωση. Περαιτέρω αποζημίωση σύμφωνα με τις διατάξεις για αδικοπραξία, όπως και χρηματική ικανοποίησης για ηθική βλάβη, δεν αποκλείεται. Αυτό δε σημαίνει όμως ότι κάθε αθέτηση των συμβατικών υποχρεώσεων συνιστά και αδικοπραξία (ΑΠ11508/1990, *ΕΕΔ* 50:818).

Για τον εργοδότη η αποζημίωση θα συνίσταται στη ζημιά που υπέστη από την πρόωρη απομάκρυνση του μισθωτού. Αν η καταγγελία γίνει από τον εργοδότη για σπουδαίο λόγο που οφείλεται σε μεταβολή των προσωπικών και περιουσιακών του σχέσεων, τότε ο εργαζόμενος μπορεί να ζητήσει την επιδίκαση εύλογης και όχι πλήρους αποζημίωσης από το δικαστήριο (674 ΑΚ). Την αξίωση αυτή έχει μόνο ο εργαζόμενος. Το ποσό της αποζημίωσης προσδιορίζεται μετά από αξιολόγηση κατά τους κανόνες της καλής πίστης των διαφόρων κατά περίπτωση περιστάσεων, γεγονός που επιβεβαιώνει τον σημαντικό ρόλο του δικαστή στην διάπλαση των κανόνων δικαίου. Αν ο σπουδαίος λόγος καταγγελίας δεν είναι νόμιμος και γενικότερα το περιστατικό που επικαλέστηκε αυτός που κατήγγειλε τη σύμβαση είναι ανεπαρκές, η πρόωρη καταγγελία είναι άκυρη αναδρομικά από το χρόνο της καταγγελίας (174 ΑΚ) και η λύση της σύμβασης δεν επέρχεται. Έτσι αυτός που υπέστη ακύρως την καταγγελία έχει και πάλι ορισμένα δικαιώματα.

Αν τη σύμβαση την είχε καταγγείλει ο εργοδότης, θεωρείται υπερήμερος δανειστής για όλο το χρονικό διάστημα που δεν απασχολούσε το μισθωτή και θα υποχρεωθεί να καταβάλει στο μισθωτή τους αντίστοιχους μισθούς από το χρόνο καταγγελίας έως τη λήξη της σύμβασης (ΑΠ 1355/1979

ΔΕΝ 36.119). Είχε τεθεί θέμα, αν είναι πρόωρο η παραδεκτό το αίτημα για καταβολή μισθών υπερημερίας για τον χρόνο μετά τη συζήτηση της αγωγής. Τελικά έγινε δεκτό το παραδεκτό του σχετικού καταψηφιστικού ή αναγνωριστικού αιτήματος (με βάση το άρθρο 69 παρ 1 ΚΠολΔ). Η ίδια λύση ισχύει και σε περίπτωση άκυρης καταγγελίας σύμβασης αορίστου χρόνου. Εννοείται ότι η οποιαδήποτε δέσμευση αίρεται αν αρθεί η υπερημερία. Οι μισθοί θα επιδικαστούν αθροιστικά για το χρονικό διάστημα μετά τη συζήτηση της αγωγής, για το χρονικό διάστημα που υπολείπεται ξεχωριστά κατά τα διαστήματα κατά τα οποία είναι απαιτητοί, συνήθως κατά μήνα. Ακόμη δεν αποκλείεται χρηματική ικανοποίηση λόγω ηθικής βλάβης. Ταυτόχρονα θα εφαρμοστεί και εδώ το άρθρο 656 ΑΚ που δίνει το δικαίωμα στον εργοδότη να αφαιρέσει από το μισθό το ποσό που ωφελήθηκε ο μισθωτός από τη ματαίωση της εργασίας ή την παροχή εργασίας σε άλλο εργοδότη (ΑΠ 617/1977, ΕΕΔ 36.580). Η αγωγή του μισθωτού για τις αξιώσεις του από την άκυρη καταγγελία υπόκειται σε τρίμηνη αποκλειστική προθεσμία.

Με ρητή διάταξη του νόμου προβλέπεται ότι σε περίπτωση που ακυρωθεί η απόλυση, η αποζημίωση που καταβλήθηκε στο μισθωτή δεν επιστρέφεται στον εργοδότη, αλλά συμψηφίζεται με τις αποδοχές που οφείλονται σε αυτόν για το χρονικό διάστημα της υπερημερίας. Παράλληλα για τις αποδοχές που οφείλει ο εργοδότης στον μισθωτό του που απολύθηκε άκυρα πρέπει να καταβληθούν οι αντίστοιχες ασφαλιστικές εισφορές υπέρ του ΙΚΑ και των λοιπών ασφαλιστικών ταμείων γιατί ο χρόνος της υπερημερίας που διανύθηκε θεωρείται σαν χρόνος πραγματικής εργασίας και επομένως καλύπτεται από την ασφάλιση του ΙΚΑ κ.τ.λ. Βέβαια ο εργοδότης δικαιούται να παρακρατήσει κατά την πληρωμή του μισθού, το ποσό των ασφαλιστικών εισφορών που βαρύνει τον μισθωτό. Έτσι ο εργοδότης έχει υποχρέωση να παρακρατήσει και τον ανάλογο φόρο.

Η υπερημερία του εργοδότη ως δανειστή θεωρείται πως υπάρχει αναδρομικά από μόνη την καταγγελία και, συνεπώς, δε χρειάζεται να έχει γίνει πραγματική προσφορά εργασίας από το μισθωτό αρκεί η ετοιμότητα για εργασία.

Αν τη σύμβαση την είχε καταγγείλει ο μισθωτός, θεωρείται πως είναι αυτός υπερήμερος οφειλέτης. Η υπερημερία αυτή εξομοιώνεται με υπαίτια αδυναμία παροχής με τις αντίστοιχες συνέπειες. Η άποψη ότι η

έλλειψη σπουδαίου λόγου δεν οδηγεί σε ακυρότητα της καταγγελίας αλλά δημιουργεί μόνο υποχρέωση αποζημίωσης δεν επικράτησε (ΑΠ 1355/1979 ΔΕΝ, 36:119).

10.2. Επιπτώσεις

α) Στον Εργοδότη

Πιθανή πρόσκαιρη υπολειτουργία της επιχείρησης και μείωση της παραγωγικότητας και των εσόδων αυτής, λόγω της μείωσης του προσωπικού της.

Κλονισμός εμπιστοσύνης φερεγγυότητας λόγω των περιορισμένων δραστηριοτήτων της από τις απολύσεις των μισθωτών – εργαζομένων.

β) Στον Εργαζόμενο

Απώλεια αποδοχών (εισοδημάτων). Η στέρηση από τον εργαζόμενο της θέσης εργασίας, η οποία αποτελεί τη βάση της κοινωνικής και οικονομικής του ύπαρξης, χωρίς τη συνδρομή ιδιαίτερων λόγων που να δικαιολογούν επαρκώς την καταγγελία, δεν συμβιβάζεται με θεμελιώδεις συνταγματικές αξιολογήσεις, με τις οποίες το συμφέρον του εργαζομένου στη διατήρηση της εργασιακής σχέσης, έχει αναχθεί σε συνταγματικά προστατευόμενη έννομη θέση (ΕφΑθ 764/2008 ΕΕργΔ 2010:1438).

Δυσκολία στην ανεύρεση νέας εργασίας, λόγω των κρίσιμων οικονομικών καταστάσεων.

Ψυχική κατάθλιψη και μελαγχολία από τη συνεχή αναζήτηση νέας εργασίας και την παρατεταμένη διατήρηση αυτού στην ανεργία.

γ) Στην Κοινωνία

Τόσο ο εργαζόμενος όσο και το κοινωνικό σύνολο έχουν συμφέρον για σταθερές σχέσεις εργασίας και για προστασία από ένα διαρκή και χωρίς ανταγωνισμό για τις θέσεις εργασίας, συμφέρον το οποίο οφείλει η έννομη τάξη να προστατεύει.

Περιορισμός στις επαφές και στις συναλλαγές μεταξύ των ανθρώπων και στις μειώσεις των εισοδημάτων των ελεύθερων επαγγελματιών.

Καταβολή χαμηλού μισθού ή ημερομισθίου λόγω της μεγάλης προσφοράς εργασίας και της εφαρμογής των ευέλικτων μορφών απασχόλησης (μερικής απασχόλησης, εκ περιτροπής εργασία, ορισμένου χρόνου, διαθεσιμότητας, κ.λπ.).

Έλλειψη εκπαιδευμένου και έμπειρου προσωπικού, λόγω μετάβασης αυτού στο εξωτερικό²⁷

Περιορισμός στις ψυχαγωγικές εκδηλώσεις της οικογένειας.

γ) Στο Δημόσιο

Καθυστερήσεις στην προώθηση και στη διεκπεραίωση των κρατικών υποχρεώσεων και εκκρεμοτήτων.

Καθυστερήσεις και περιορισμούς στην εξυπηρέτηση των πολιτών.

Οικονομικό κόστος λόγω των απολύσεων και της εθελουσίας εξόδου των υπαλλήλων.

²⁷ Είναι ευρέως διαδεδομένο με τον όρο “Brain Drain”.

11. Ο ΔΙΚΑΣΤΙΚΟΣ ΕΛΕΓΧΟΣ ΚΑΙ ΟΙ ΟΥΣΙΑΣΤΙΚΟΙ ΠΕΡΙΟΡΙΣΜΟΙ ΣΤΙΣ ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΕΣ (ΑΠΟΛΥΣΕΙΣ) ΤΩΝ ΣΥΜΒΑΣΕΩΝ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΑΟΡΙΣΤΟΥ ΚΑΙ ΟΡΙΣΜΕΝΟΥ ΧΡΟΝΟΥ – ΣΧΕΤΙΚΗ ΝΟΜΟΛΟΓΙΑ

11.1. Θέση του προβλήματος για τον έλεγχο των απολύσεων

Η λύση με πρωτοβουλία ενός μόνο από τα μέρη, μιας σύμβασης εργασίας που η διάρκειά της συμφωνήθηκε **για αόριστο χρόνο**, όπως είναι η καταγγελία, αποτελεί το μέσο για την αποφυγή ισόβιων αντεκδικήσεων και δεσμεύσεων μεταξύ των συμβαλλομένων μερών (εργοδότη – μισθωτή). Η πρωτοβουλία αυτή και κατ' επέκταση η άσκηση του δικαιώματος της καταγγελίας που δίδεται με αυτήν, δεν πρέπει να θεωρείται ανεξέλεγκτο και κυρίως όταν αυτό ασκείται από τον εργοδότη, ο οποίος στο παρελθόν θεωρείτο ότι είχε το απόλυτο δικαίωμα και την εξουσία να διαλέγει τους συνεργάτες του, να διαμορφώνει τους όρους της εργασίας τους και να απαλλάσσεται από τους ανεπιθύμητους, αφού ήταν ο μόνος υπεύθυνος για την καλή λειτουργία της επιχείρησης και που έφερε τους κινδύνους αυτής. Σήμερα η έννοια της επιχείρησης αμφισβητείται ως χώρος αποκλειστικής μοναρχίας του ενός (εργοδότη), χωρίς να αμφισβητείται το καθεστώς της ατομικής ιδιοκτησίας και της ιδιωτικής πρωτοβουλίας. Η επιχείρηση στην τεχνική της έννοια (εκμετάλλευση) είναι συνάρτηση υλικών και άυλων αγαθών, για την επιδίωξη ενός τεχνικού σκοπού που είναι η παραγωγή. Τόσο το κράτος που ενδιαφέρεται για τον έλεγχο της αγοράς εργασίας και για το πρόβλημα της ανεργίας, όσο και η νομολογία καθιέρωσαν περιορισμούς στην άσκηση του δικαιώματος του εργοδότη για την ελεύθερη καταγγελία (απόλυση) της εργασιακής σύμβασης και στην κατοχύρωση του δικαιώματος των μισθωτών στη θέση τους. Η λειτουργία της είναι αδιανόητη χωρίς τη συμμετοχή του εργατικού δυναμικού, απέναντι στο οποίο ο εργοδότης πρέπει να είναι τουλάχιστον εξίσου υπεύθυνος όπως είναι και απέναντι στο κεφάλαιο. Η επιχείρηση είναι ένας οργανισμός με δική του νομοτέλεια και δική του αποστολή, που δεν ταυτίζεται με το συμφέρον του ενός και κυρίως με τα εγωιστικά συμφέροντα του εργοδότη. Ο εργοδότης είναι ο κύριος των περιουσιακών στοιχείων της επιχείρησης και ο υπεύθυνος της διαχείρισής της, δεν ταυτίζεται όμως με την επιχείρηση. Η επιχείρηση ενσωματώνει και τα συμφέροντα της εργασίας. Εξάλλου η υποταγή του μισθωτού στην εξουσία

του εργοδότη οδηγεί σε δεσμεύσεις της προσωπικότητάς του και σε περιορισμό των δυνατοτήτων του για ελεύθερη επιλογή άλλων, νέων εργασιών. Χωρίς την κατοχύρωση κάποιας σταθερότητας στην απασχόληση και τη διασφάλιση ενός αισθήματος οικονομικής ασφάλειας, η υποταγή της προσωπικότητας του μισθωτού στην εξουσία του εργοδότη γίνεται απόλυτη, πράγμα ασυμβίβαστο με την ανθρώπινη αξιοπρέπεια που κατοχυρώνεται από το Σύνταγμά μας και με τη διασφάλιση του οικονομικού μας συστήματος παραγωγής (ως αντικειμενικής κατάστασης). Συγχρόνως, από τη στιγμή που κατοχυρώνεται το δικαίωμα για εργασία, κρίνεται αναπόφευκτο, η αναγνώριση στο μισθωτό της αξίωσης για μια σχετική σταθερότητα στην απασχόληση

Το σύστημα ελέγχου των απολύσεων για ουσιαστικούς λόγους, στηρίχθηκε και θεμελιώθηκε νομολογιακά επί των διατάξεων του άρθρου 281 ΑΚ, οι οποίες ορίζουν ότι «Η άσκηση του δικαιώματος απαγορεύεται αν υπερβαίνει προφανώς τα όρια που επιβάλλουν η καλή πίστη ή τα χρηστά ήθη ή ο κοινωνικός ή οικονομικός σκοπός του δικαιώματος». Στο νομολογιακό αυτό σύστημα, για να θεμελιωθεί το παράνομο της απόλυσης απαιτείται η συνδρομή δύο στοιχείων:

A). Της επιλήψιμης πρόθεσης του εργοδότη (υποκειμενικό στοιχείο) που συνιστά κατά κυριολεξία την προφανή υπέρβαση των ορίων του άρθρου 281 ΑΚ. Αυτή διαπιστώνεται από την αποκάλυψη της σύνδεσης της απόλυσης με προσωπικούς ή εγωιστικούς λόγους του εργοδότη, που προκλήθηκαν εξ αφορμής δήθεν κάποιας συμπεριφοράς του εργαζόμενου μη αρεστής σ' αυτόν, που ωστόσο αυτή καθ' αυτή ήταν σύνομη, όπως άσκηση συνδικαλιστικού δικαιώματος, άσκηση δικαιώματος ελευθερίας. Συνεπώς, κυρίαρχο στοιχείο είναι η βούληση προξένησης βλάβης στο μισθωτό. Στα νομικά πρόσωπα σημείο αναφοράς είναι η πρόθεση των μελών της Διοίκησης.

B). Της έλλειψης σοβαρού λόγου που να δικαιολογεί αντικειμενικά την απόλυση. Το στοιχείο αυτό είναι παρεπόμενο του πρώτου, γιατί έχει σημασία μόνο κατά το μέτρο που υπάρχει το πρώτο. Παίζει αναμφίβολα αποφασιστικό ρόλο, γιατί η ύπαρξη σοβαρού λόγου (π.χ. ανικανότητα εργαζόμενου) εξουδετερώνει το πρώτο, ενώ η μη ύπαρξή του ενισχύει την απόδειξη του πρώτου. Η συνύπαρξη αυτών των δύο στοιχείων ανευρίσκεται στις περισσότερες αποφάσεις. Η απόδειξη του υποκειμενικού στοιχείου της

επιλήψιμης πρόθεσης γίνεται μέσα από την απόδειξη ορισμένων αντικειμενικών δεδομένων.

Κατά τον προσδιορισμό της καταχρηστικότητας λαμβάνονται υπόψη και τρεις μερικότερες αρχές. Η μία είναι η αρχή της πρόβλεψης ή της αρνητικής πρόγνωσης (Prognoseprinzip) σύμφωνα με την οποία για την τελική κρίση συνεκτιμάται η δυνατότητα μελλοντικής συνεργασίας, ή κατά την αρνητική θεώρησή της, η πρόβλεψη ότι η μελλοντική συνεργασία δε θα είναι ευχερής ή ανεκτή. Η άλλη είναι η αρχή της ultima ratio, που αποτελεί την πιο προχωρημένη μορφή στάθμισης συμφερόντων, γιατί εκτός από την παραδοσιακή αξιολόγηση της συμπεριφοράς νομιμοποιεί και τη συνεκτίμηση δυνατότητας λήψης μέτρων λιγότερων επαχθών που δεν έγιναν αλλά μπορούσαν να γίνουν για την επίτευξη του ίδιου σκοπού. Η άλλη είναι η αρχή της αναλογικότητας, η οποία αναλύεται σε τρεις μερικότερες αρχές: α) Την αρχή της καταλληλότητας ή προσφορότητας με την έννοια ότι η λήψη ενός μέτρου κατά την άσκηση του δικαιώματος την καθιστά καταχρηστική όταν το μέτρο δεν είναι πρόσφορο για τον επιδιωκόμενο σκοπό. β) Την αρχή της αναγκαιότητας, με την έννοια ότι στην περίπτωση που υπάρχουν διάφορα μέσα για να επιδιωχθεί ο σκοπός ή άσκηση του δικαιώματος είναι καταχρηστική όταν δεν επιλέγεται το λιγότερο επαχθές μέσον. Αυτό σημαίνει ότι τα επαχθέστερα μέσα αποτελούν έσχατη λύση (ultima ratio). γ) Την αρχή της αναλογικότητας σχέσης και ζημίας ή άλλως της αναλογικότητας με τη στενή του όρου έννοια. Συγκεκριμένα η αρχή της αναλογικότητας ανήκει στην κατηγορία των δικαιοηθικών αρχών. Πρόκειται για αρχές οι οποίες ενσωματώνουν θεμελιώσεις αξίες της έννομης τάξης και ανάγονται στην ίδια την ιδέα του δικαίου, της οποίας αποτελούν συγκεκριμενοποίηση. Η αρχή της αναλογικότητας ως θεμελίωσης αρχή διατρέχει όλη την έννομη τάξη και βρίσκει εφαρμογή στις σχέσεις του πολίτη με το κράτος, αλλά και στις σχέσεις μεταξύ ιδιωτών.

Η γερμανική νομολογία αντιλαμβάνεται την αρχή της αναλογικότητας ως μια βασική αρχή του δικαίου της καταγγελίας και επεκτείνει το πεδίο εφαρμογής της και στις απολύσεις για ατομικούς λόγους.

Η έννοια της καλής πίστης στα πλαίσια του 281 ΑΚ συγκαθορίζεται και από τις διατάξεις του Συντάγματος που προστατεύουν το κοινωνικό δικαίωμα εργασίας (αρ 22 παρ 1), την επαγγελματική και οικονομική ελευθερία και το

δικαίωμα συμμετοχή στην οικονομική και κοινωνική ζωή της χώρας (αρ 5 παρ 1 και 3) αλλά και την προστασία της αξίας του ανθρώπου (αρθρ. 2 παρ1). Αξίζει να τονιστεί ότι ο Νόμος 399/1947 κήρυξε ότι η εργασία δεν είναι κοινωνικό αγαθό, έχοντας ανάγκη από ιδιαίτερες νομικές ρυθμίσεις μιας και η εργασία είναι ο ίδιος ο άνθρωπος. Έστω και αν το δικαίωμα εργασίας του αρ 22 παρ 1 δεν παρέχει αγωγή αξίωση για πρόσληψη σε συγκεκριμένη θέση εργασίας, αλλά έχει χαρακτήρα διακηρύξεως και κατευθυντήριας γραμμής προς τη νομοθετική εξουσία, παρά ταύτα είναι βέβαιο ότι οι παραπάνω συνταγματικές διατάξεις ωθούν τη νομολογιακή εξέλιξη του δικαίου της καταγγελίας σε ένα δίκαιο προστασία της θέσης εργασίας. Εξάλλου στο ίδιο το Σύνταγμα υπάρχει πλέον η ρητά η αρχή της αναλογικότητας στο αρθρ. 25, όπου θα πρέπει να τηρείται η αρχή του ηπιότερου μέτρου κατά τη επιβολή περιορισμών στα ατομικά δικαιώματα και κοινωνικά δικαιώματα.

Με βάση την αρχή της αναλογικότητας την οποία δέχεται και η Ολομέλεια του Αρείου Πάγου, ελέγχεται το χρησιμοποιούμενο μέσο σε σχέση με τον επιδιωκόμενο σκοπό και επιτυγχάνεται η αξιολόγηση της καταχρηστικής ή μη άσκησης των δικαιωμάτων. Π.χ. Η προσφυγή στην απεργία θεωρείται καταχρηστική όταν δεν γίνεται ως έσχατο μέσο, δηλ. όταν δεν επιδιώκεται προηγουμένως η ειρηνική διαπραγμάτευση.

Η αναγνώριση της αρχής της *ultima ratio* φανερώνει τη βασική δικαϊκή επιλογή να προτιμάται κάθε εναλλακτική λύση έναντι μιας απόλυσης όπως είναι

- α) η προειδοποίηση,
- β) οι πειθαρχικές ποινές,
- γ) δυνατότητα απασχόλησης του εργαζομένου σε άλλη θέση με τους ίδιους όρους εργασίας,
- δ) δυνατότητα απασχόλησης του εργαζομένου σε άλλη θέση η οποία μπορεί να είναι και δυσμενέστερη σχετικά με του όρους εργασίας,
- ε) δυνατότητα απασχόλησης του εργαζομένου ύστερα από μετεκπαίδευση η επιμόρφωση,
- στ) μερική απασχόληση,
- ζ) κατάργηση υπερωριακής εργασίας και
- η) διαθεσιμότητα.

Στο σημείο αυτό θα πρέπει να τονίσουμε ότι οι τρεις τελευταίες μορφές ηπιότερων μέτρων είναι και συγχρόνως μορφές ευέλικτης απασχόλησης. Φαίνεται λοιπόν ότι για να μην απολυθεί ο εργαζόμενος θα υποστεί μια μείωση της εργασιακής τους ασφάλειας.

Το ελληνικό σύστημα δεν είναι καθαρά υποκειμενικό, γιατί περιέχει στοιχεία αντικειμενικού ελέγχου, δεν ταυτίζεται όμως με τα αντικειμενικά συστήματα, γιατί οι αξιολογήσεις της απόφασης του εργοδότη με αντικειμενικά κριτήρια έχουν παρεπόμενο χαρακτήρα και δεν αρκεί η έλλειψη αιτίας ή το αναληθές της αιτίας. Οι με βάση την ΑΚ 281 νομολογιακοί περιορισμοί στην ελευθερία της καταγγελίας περιόρισαν σημαντικά τον αναιτιώδη χαρακτήρα της, ο οποίος πλέον εκδηλώνεται κυρίως στο βάρος της απόδειξης στον μισθωτό, ο οποίος οφείλει να επικαλεσθεί και να αποδείξει την απουσία αντικειμενικών λόγων, ότι δηλαδή η καταγγελία δεν δικαιολογείται από το καλώς εννοούμενο επαγγελματικό συμφέρον του εργοδότη²⁸. Το δίκαιο της καταγγελίας, όπως αυτό εξελίχθηκε και διαπλάστηκε νομολογιακά δεν είναι επομένως μόνο δίκαιο αποζημίωσης. Πρωτίστως, λειτουργεί ως δίκαιο προστασίας του συμφέροντος του εργαζομένου να διατηρήσει τη θέση εργασίας. (Ζερδελής, 1992α: 11)

Η απόλυση μισθωτή που δεν οφείλεται ούτε σε προσωπικούς λόγους ούτε σε οικονομικές δυσχέρειες, αλλά αποφασίζεται από απλές επιχειρησιακές εκτιμήσεις, θεωρείται νόμιμη, η δε απόδειξη του αντιθέτου το βάρος το φέρει ο μισθωτής (εργαζόμενος), ο οποίος θα πρέπει να αποδείξει ότι η καταγγελία ασκήθηκε καταχρηστικά επικαλούμενος συγκεκριμένους λόγους και ειδικά περιστατικά. Τα δικαστήρια της ουσίας, αντιλαμβάνονται τις ιδιαίτερες δυσχέρειες απόδειξης των κινήτρων του εργοδότη και τον κίνδυνο ματαίωσης σε επίπεδο δικονομικού δικαίου της προστασίας που θεμελιώνεται στην ΑΚ 281, προβαίνουν σε ορισμένες υπέρ του εργαζομένου αποδεικτικές ελαφρύνσεις²⁹. Οι ελαφρύνσεις αυτές δεν έχουν φθάσει βέβαια σε τέτοιο βαθμό, ώστε να μπορεί να γίνει λόγος για αντιστροφή του βάρους απόδειξης, είναι όμως ιδιαίτερα σημαντικές γιατί αφενός συμβάλλουν στην αποτελεσματική προστασία του εργαζομένου απέναντι σε μια κακόβουλη

²⁸ Ζερδελής, Δ., 1991:85.

²⁹ Ζερδελής, Δ., 1991: 91.

καταγγελία και αφετέρου μειώνουν στην πράξη τη διαφορά μεταξύ υποκειμενικού και αντικειμενικού συστήματος ελέγχου της καταγγελίας.

Το σύστημα δεν είναι ούτε καθαρά αντικειμενικό, γιατί προέχει η διαπίστωση της επιλήψιμης πρόθεσης που δεν είναι ανάγκη να συνιστά εμπάθεια αλλά αρκεί και το μη αρεστό κάποιας συμπεριφοράς του μισθωτού. (Κουκιάδης, 2014β: 959)

Η ιδέα της διασφάλισης της θέσης του μισθωτού δεν είναι απύσαστα, γιατί πρέπει να γίνει στάθμιση της θέσης των επιμέρους στοιχείων για να συναχθεί το ορθό συμπέρασμα. Με την αποδοχή έτσι της αρχής της ultima ratio, και των στοιχείων της σωστής κοινωνικής επιλογής στις απολύσεις για οικονομικούς λόγους, ενισχύεται η αντικειμενικοποίηση τους ελέγχου. (Κουκιάδης, 2014β:960).

11.2. Γενική θεώρηση του Ελληνικού συστήματος ελέγχου των απολύσεων

Ο λόγος που δικαιολογεί την καταγγελία της σύμβασης εργασίας, μπορεί να αναφέρεται στο πρόσωπο του εργαζόμενου ή στις ανάγκες της επιχείρησης. Παίζει αναμφισβήτητα αποφασιστικό ρόλο, γιατί η ύπαρξη σοβαρού λόγου (π.χ. ανικανότητα εργαζόμενου) εξουδετερώνει το πρώτο, ενώ η μη ύπαρξή του ενισχύει την απόδειξη του πρώτου. Αρχικά δεχόμαστε ότι είναι νόμιμη η απόλυση του μισθωτή, που δεν οφείλεται σε προσωπικούς λόγους ούτε και σε οικονομικές δυσχέρειες, αλλά αποφασίζεται από απλές επιχειρησιακές εκτιμήσεις. Η καταχρηστικότητα ή ακυρότητα αυτής, θα κριθεί από το δικαστικό έλεγχο.

11.3. Δικαστικός έλεγχος στις αορίστου χρόνου απολύσεις που γίνονται από επιχειρησιακές ανάγκες

Η οικονομοτεχνική κατάσταση της επιχείρησης, όπως είναι η μείωση των εργασιών της, η αναδιοργάνωσή της στο σύνολο ή σε ορισμένα τμήματά της, η ανανέωση του τεχνικού της εξοπλισμού ή του τρόπου και της μεθόδου εργασίας και λειτουργίας της, έχει άμεση επίπτωση στην απασχόληση του εργατικού προσωπικού της από τις εκτιμήσεις και αποφάσεις που θα λαμβάνει ο εκπρόσωπός της (εργοδότης). Αν οι αποφάσεις οδηγούν σε

απόλυση μεγάλου αριθμού εργαζομένων, τότε γεννιόνται θέματα δημοσίου συμφέροντος για την αγορά εργασίας και προβλέπονται ειδικοί έλεγχοι (θεσμός ομαδικών απολύσεων). Εάν οι απολύσεις είναι περιορισμένες κατά τον αριθμό τους, ο μόνος τρόπος ελέγχου, είναι ο παραδοσιακός, που σ' εμάς ασκείται από τα δικαστήρια με βάση τις διατάξεις του άρθρου 281 ΑΚ. Όταν η απόλυση είναι προσχηματική, δηλαδή δεν οφείλεται στον επικαλούμενο οικονομικό ή επαγγελματικό λόγο, αλλά σε προσωπικά ελατήρια ή εκδικητική συμπεριφορά, τότε αυτή είναι καταχρηστική. Ο έλεγχος όμως του δικαστηρίου δεν θα γίνει επί της σκοπιμότητας των οικονομοτεχνικών αποφάσεων, αλλά επί της αναγκαιότητας. Δηλαδή το δικαστήριο, εφαρμόζοντας την αρχή της *ultima ratio* (της ηπιότερης μορφής), θα ελέγξει μόνο εάν οι αποφάσεις που έλαβε ο εργοδότης ήταν αναπόφευκτες, αφού προηγουμένως εξέτασε και άλλες μορφές περιορισμού της εργασίας και αποφυγής της απόλυσης. Μπορεί να ελέγξει και τις προϋποθέσεις της επιλογής του προσώπου που απολύθηκε, εκτός των διατάξεων του άρθρου 281 ΑΚ και με βάση αυτών των άρθρων 200, 288, 388 ΑΚ, που επιβάλλουν την εφαρμογή της καλής πίστης και των χρηστών συναλλακτικών ηθών, καθώς και με βάση των αντικειμενικών κριτηρίων, λαμβάνοντας υπόψη την ειδικότητα, την εμπειρία, την ηλικία και τα έτη υπηρεσίας του απολυθέντα στον καταγγέλλοντα εργοδότη.

Η απόλυση θεωρείται καταχρηστική ή νόμιμη ανάλογα με το αν ο απολυθείς πλεονεκτούσε ή όχι σε σχέση με μισθωτή που δεν απολύθηκε. Η αναφορά να γίνεται με μισθωτή με το ίδιο ή παρεμφερές αντικείμενο ή να ανήκει στην ίδια επαγγελματική κατηγορία (συγκρίσιμος εργαζόμενος). (Κουκιάδης, 2014β:969).

11.4. Η νομολογία του Αρείου Πάγου για την καταχρηστικότητα της απόλυσης

Η νομολογία του Αρείου Πάγου στο ζήτημα της καταχρηστικής απόλυσης δεν είναι σαφής και οι θέσεις του ενέχουν σοβαρές αντιφάσεις. Οι αποφάσεις ΑΠ 671/2009, *ΕΕργΔ* 2010:315, ΑΠ 1420/2006 *ΕΕργΔ* 2007:556 και ΑΠ 1096/2003 *ΔΕΝ* 2004:176 αποδοκίμασαν τη θέση δικαστηρίων ουσίας να αρκούνται για τη θεμελίωση της καταχρηστικής άσκησης του δικαιώματος της καταγγελίας από την πλευρά του εργοδότη στο γεγονός και μόνο ότι δεν

αποδείχθηκε μια εύλογη αιτία για τη μονομερή λύση της σύμβασης, χωρίς να απαιτούνται επιπρόσθετα και την ύπαρξη στο πρόσωπο του καταγγέλλοντος εργοδότη ενός επιλήψιμου κινήτρου. (εκδίκηση κ.ά.). Λόγω του νομοθετικά αναισιώδους χαρακτήρα της καταγγελίας, αυτή δεν είναι καταχρηστική μόνο για τον λόγο ότι στερείται επαρκούς αιτιολογίας. Η «άνευ λόγου» καταγγελία ξεφεύγει από το φραγμό που θέτει η ΑΚ 281. Η ΑΠ 50/2011(ΕΕργΔ, 2011:943 και ΑΠ 904/2012.ΕΕργΔ, 2013:42, δέχονται ότι «η αντικειμενικά αδικαιολόγητη καταγγελία, δηλαδή η καταγγελία η οποία δεν δικαιολογείται από σοβαρούς συνδεόμενους με το αντικειμενικό συμφέρον της επιχείρησης, λόγους, δεν είναι άνευ άλλου τινός καταχρηστική, διότι στην αντίθετη περίπτωση, η καταγγελία από αναισιώδης θα μετατρεπόταν σε αιτιώδη» (Ζερδελής, 2014: 766)

Εκδόθηκαν αρκετές αντιτιθέμενες μεταξύ τους αρεοπαγитικές αποφάσεις, άλλες κρίνοντας με το αντικειμενικό σύστημα και άλλες με το υποκειμενικό σύστημα, γεγονός που δείχνει ότι ακόμα και μέσα στους κόλπους της αρεοπαγитικής νομολογίας δεν υπάρχει κοινή στάση στο ζήτημα της έκτασης του δικαστικού ελέγχου της εργοδοτικής καταγγελίας με βάση του άρθρου 281 ΑΚ. Ενδεικτικά αναφέρομαι στις αποφάσεις που εκδόθηκαν για την οικονομοτεχνική κατάσταση του εργοδότη και επικαλούμαι σχετικά στην παρούσα.

Εν όψει της νομολογιακής εξέλιξης και διάπλασης του δικαίου της καταγγελίας όχι μόνο ως δικαίου αποζημίωσης, αλλά και ως δικαίου προστασίας του συμφέροντος του εργαζόμενου να διατηρήσει τη θέση εργασίας, παρατηρήθηκε ότι η νομολογία με την αποκάλυψη και αξιοποίηση των δυνατοτήτων του άρθρου 281 ΑΚ , έχει καθιερώσει και διαμορφώσει ένα δίκαιο της καταγγελίας των αορίστου χρόνου εργασιακών συμβάσεων.

Η πλειοψηφία της νομολογίας, μεταξύ των στοιχείων, από τα οποία συνάγουν την ύπαρξη σπουδαίου λόγου ή επιλήψιμου κινήτρου, αποδίδουν ιδιαίτερη βαρύτητα στο γεγονός ότι ο εργοδότης δεν επικαλέστηκε κανένα σοβαρό λόγο για να δικαιολογήσει την απόλυση ή αυτός που επικαλέστηκε αποδείχθηκε αναληθής. Στις περιπτώσεις αυτές, ενδεικτικά αναφέρω τον ισχυρισμό του εργοδότη, ότι προέβηκε στην απόλυση του μισθωτή από οικονομοτεχνικούς λόγους, τα δικαστήρια στηρίζονται σε πραγματικά περιστατικά, από τα οποία έμμεσα προκύπτει η ανυπαρξία του σπουδαίου

λόγου και στην εν λόγω αναφορά, όταν ο εργοδότης, αμέσως μετά την απόλυση, προσέλαβε νέο εργαζόμενο της ίδιας ειδικότητας με τον απολυθέντα.

12. ΠΕΡΙΛΗΨΕΙΣ ΣΧΕΤΙΚΩΝ ΔΙΚΑΣΤΙΚΩΝ ΑΠΟΦΑΣΕΩΝ

(Πηγή: Τράπεζα Νομικών Πληροφοριών ΔΣΑ – «Ισοκράτης»)

Δικαστήριο: ΑΡΕΙΟΣ ΠΑΓΟΣ

Τόπος: ΑΘΗΝΑ

Αριθ. Απόφασης: 216

Έτος: 2017

Περίληψη

Μονομερής βλαπτική μεταβολή - Σύμβαση εξαρτημένης εργασίας αορίστου χρόνου - Καταγγελία σύμβασης εργασίας από τον εργοδότη -. Στην περίπτωση σύμβασης παροχής εξαρτημένης εργασίας αορίστου χρόνου, εάν ο εργοδότης προβεί σε μονομερή βλαπτική για το μισθωτό μεταβολή των όρων εργασίας, ο τελευταίος έχει διαζευκτικά τις εξής δυνατότητες α) να αποδεχθεί την μεταβολή, με αποτέλεσμα τη σύναψη (σιωπηρά) νέας σύμβασης, τροποποιητικής της αρχικής, η οποία είναι έγκυρη, εφόσον δεν αντίκειται σε απαγορευτική διάταξη του νόμου ή στα χρηστά ήθη, β) να θεωρήσει την πράξη αυτή του εργοδότη ως καταγγελία, εκ μέρους του, της εργασιακής σύμβασης και να απαιτήσει την καταβολή της αποζημίωσης του ν. 2112/1920 και γ) να εμμείνει στην τήρηση των συμβατικών όρων, προσφέροντας τις υπηρεσίες του, σύμφωνα με τους προ της μεταβολής όρους, στην περίπτωση δε αυτήν, εάν ο εργοδότης δεν τις αποδεχθεί, καθίσταται υπερήμερος περί την αποδοχή της εργασίας και οφείλει μισθούς υπερημερίας ή, εκφράζοντας (ο μισθωτός) την αντίδρασή του, να παράσχει τη νέα εργασία του και να προσφύγει στο δικαστήριο ζητώντας να υποχρεωθεί ο εργοδότης του να τον απασχολεί σύμφωνα με τους προ της μεταβολής όρους. Βλαπτική μεταβολή θεωρείται και ο υποβιβασμός και η ανάθεση στον εργαζόμενο καθηκόντων υποδεέστερης ειδικότητας ή θέσης στην επιχείρηση που συνεπάγεται, άμεσα ή έμμεσα, δυσμενείς υλικές ή/και ηθικές συνέπειες, όπως η μείωση των αποδοχών του κλπ. Κρίσιμος χρόνος για τον χαρακτηρισμό της μονομερούς μεταβολής των όρων της σύμβασης εργασίας ως βλαπτικής ή μη. Σε κάθε περίπτωση καταγγελίας από τον εργοδότη σύμβασης εξαρτημένης εργασίας αορίστου χρόνου απαιτείται, εκτός των άλλων, και

η καταβολή στον μισθωτό της νόμιμης αποζημίωσης, ανεξάρτητα από τον λόγο που προκάλεσε την καταγγελία, εκτός από τις περιοριστικά αναφερόμενες περιπτώσεις, ως εκ τούτου δε ο εργοδότης οφείλει την αποζημίωση αυτή και όταν καταγγέλλει την σύμβαση εργασίας για κάθε άλλη υπαίτια μη εκπλήρωση ή πλημμελή εκπλήρωση των συμβατικών υποχρεώσεων του μισθωτού, όταν, όμως, ο τελευταίος δεν εκπληρώνει τις συμβατικές του υποχρεώσεις ή εκπληρώνει αυτές πλημμελώς, κακόβουλα, δηλ. με αποκλειστικό σκοπό να εξαναγκάσει τον εργοδότη να τον απολύσει για να εισπράξει τη νόμιμη αποζημίωση, τότε μόνον η ενάσκηση της αξίωσης για την καταβολή της αποζημίωσης απόλυσης είναι καταχρηστική.³⁰

Δικαστήριο: ΑΡΕΙΟΣ ΠΑΓΟΣ

Τόπος: ΑΘΗΝΑ

Αριθ. Απόφασης: 261

Έτος: 2016

Περίληψη

Καταγγελία σύμβασης εργασίας αορίστου χρόνου - Σύμβαση μερικής απασχόλησης - Έγγραφος τύπος - Αρχή εύνοιας μισθωτών - Καταχρηστική και επομένως άκυρη είναι η καταγγελία της σύμβασης εργασίας από τον εργοδότη, 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 εκδίκησης, συνεπεία προηγηθείσας νόμιμης αλλά μη αρεστής στον εργοδότη συμπεριφοράς του εργαζομένου. Στην περίπτωση αυτή ο εργοδότης υποχρεούται να δέχεται τις υπηρεσίες του μισθωτού και αν καταστεί υπερήμερος να καταβάλει τους μισθούς του, σύμφωνα με τα άρθρα 648 και 656 ΑΚ. Απολύσεις για οικονομικοτεχνικούς λόγους. Ελέγχεται ο αιτιώδης σύνδεσμος της επιλογής και της καταγγελίας της σύμβασης συγκεκριμένου εργαζομένου ως έσχατου μέσου αντιμετώπισης των προβλημάτων της επιχείρησης και ο τρόπος επιλογής του εν λόγω εργαζομένου ως απολυτέου. Η ελλιπής από τον εργοδότη καταβολή της αποζημίωσης σε περίπτωση καταγγελίας της σύμβασης εξαρτημένης εργασίας αορίστου χρόνου αυτού δεν συνεπάγεται την ακυρότητα της

³⁰ <http://www.dsa.gr/> «ΤΝΠ-ΙΣΟΚΡΑΤΗΣ»

καταγγελίας εάν είναι δικαιολογημένη κατά την καλή πίστη, όπως όταν οφείλεται σε συγγνωστή πλάνη του εργοδότη ως προς την έκταση των τακτικών αποδοχών του μισθωτού, βάσει των οποίων καθορίζεται το ύψος της αποζημίωσης. Για την κατάρτιση της σύμβασης μερικής απασχόλησης απαιτείται έγγραφος τύπος, ο οποίος είναι συστατικός. Η μη τήρηση αυτού συνεπάγεται την ακυρότητα του συγκεκριμένου όρου της σχετικής σύμβασης, οπότε η συμφωνία ισχύει ως τέτοια για πλήρη απασχόληση. Η εν λόγω ακυρότητα λαμβάνεται υπόψη αυτεπαγγέλτως και δεν θεραπεύεται και αν ακόμη εκπληρωθεί η σύμβαση με επίγνωση της ελλείψεως του απαιτούμενου τύπου. Αρχή της εύνοιας υπέρ των μισθωτών. Αν δεν υπάρχει αντίθετη ειδική ρύθμιση προκειμένου να εξευρεθούν και να θεωρηθούν εφαρμοστέοι οι ευνοϊκότεροι κανόνες, δεν είναι δυνατή η επιλογή ορισμένων όρων αποδοχών από μία πηγή και ορισμένων από άλλη.³¹

Δικαστήριο: ΑΡΕΙΟΣ ΠΑΓΟΣ

Τόπος: ΑΘΗΝΑ

Αριθ. Απόφασης: 601

Έτος: 2013

Περίληψη

Καταγγελία σύμβασης εργασίας αορίστου χρόνου - Καταχρηστική απόλυση - Αρχή της αναλογικότητας -. Αν στον κανονισμό εργασίας του εργοδότη (Τράπεζας εν προκειμένω) προβλέπονται πειθαρχικά παραπτώματα και αντίστοιχες ποινές, τότε και αν ο εργοδότης δεν υποχρεούται να επιλέξει αντί της έκτακτης καταγγελίας την επιβολή πειθαρχικής ποινής, λόγω της διαφορετικής λειτουργίας τους, αφού με την πρώτη απομακρύνεται ο εργαζόμενος διότι η εργασιακή σχέση δεν μπορεί να συνεχιστεί ως επαχθής για τον εργοδότη, ενώ με τη δεύτερη επιδιώκεται η διασφάλιση της ομαλής λειτουργίας της επιχειρήσεως, όμως, η προσφυγή του εργοδότη στην έκτακτη καταγγελία ελέγχεται κατά το άρθρο 281 ΑΚ από το δικαστήριο, το οποίο ερευνά αν στη συγκεκριμένη περίπτωση με την άσκηση του δικαιώματος της καταγγελίας, παραβιάζεται η αρχή της αναλογικότητας μεταξύ του χρησιμοποιούμενου μέσου και του επιδιωκόμενου σκοπού, η οποία (αρχή)

³¹ <http://www.dsa.gr/> «ΤΝΠ-ΙΣΟΚΡΑΤΗΣ»

αποτελεί εκδήλωση της καλής πίστεως και στηρίζεται στη διάταξη του άρθρου 25 παρ. 1 του Συντάγματος. Ειδικότερα, το δικαστήριο, κατόπιν σχετικού ισχυρισμού, εξετάζει αν υπάρχουν άλλα ηπιότερα από την καταγγελία μέτρα εξίσου πρόσφορα για την επίτευξη του επιδιωκόμενου με αυτή σκοπού, δηλαδή αν η καταγγελία είναι όχι μόνο πρόσφορο, αλλά και αναγκαίο μέσο για τη διαφύλαξη των συμφερόντων του εργοδότη (Ολ.ΑΠ 8/07).³²

Δικαστήριο: ΑΡΕΙΟΣ ΠΑΓΟΣ

Τόπος : ΑΘΗΝΑ

Αριθ. Απόφασης: 277

Έτος: 2016

Περίληψη

Καταγγελία σύμβασης εργασίας - Άκυρη απόλυση - Μισθοί υπερημερίας - Επικουρική καταγγελία - Αναίρεση για έλλειψη νόμιμης βάσης -. Πότε είναι άκυρη ως καταχρηστική η καταγγελία της σύμβασης εργασίας από τον εργοδότη. Δεν συντρέχει όμως περίπτωση καταχρηστικής καταγγελίας όταν δεν υπάρχει για αυτή κάποια αιτία αφού για να θεωρηθεί η καταγγελία άκυρη ως καταχρηστική δεν αρκεί ότι οι λόγοι που επικαλέσθηκε για αυτήν ο εργοδότης ήταν αναληθείς ή ότι δεν υπήρχε καμία εμφανής αιτία αλλά απαιτείται η καταγγελία να οφείλεται σε συγκεκριμένους λόγους που πρέπει να επικαλεσθεί και να αποδείξει ο εργαζόμενος, εξαιτίας των οποίων η άσκηση του σχετικού δικαιώματος του εργοδότη υπερβαίνει προφανώς τα όρια που επιβάλλει το άρθρο 281 ΑΚ. Είναι άκυρη η καταγγελία αν δεν είναι έγγραφη και ο εργοδότης δεν καταβάλει στον απολυόμενο μισθωτό την αποζημίωση απόλυσης ή αν καταβάλει σύμφωνα με τις διατάξεις αυτές μειωμένη αποζημίωση. Στην περίπτωση που ο μισθωτός θεωρήσει άκυρη την καταγγελία της εργασιακής σύμβασης και εμμένει στη σύμβαση αυτή, η αξίωσή του για μισθούς υπερημερίας λόγω της άρνησης του εργοδότη ν' αποδέχεται τις υπηρεσίες του δεν στηρίζεται στην ακυρότητα της καταγγελίας αλλά στη σύμβαση εργασίας, η οποία αποτελεί και τη βάση της σχετικής αγωγής. Έγκυρη η επικουρική καταγγελία, δηλαδή η δεύτερη καταγγελία στην

³² <http://www.dsa.gr/> «ΤΝΠ-ΙΣΟΚΡΑΤΗΣ»

οποία προβαίνει ο καταγγέλλων για την περίπτωση που η προηγούμενη καταγγελία θα κρινόταν άκυρη από το δικαστήριο. Η δεύτερη αυτή καταγγελία περιέχει αίρεση δικαίου, η οποία είναι επιτρεπτή και η οποία, ανάλογα με τη νομική κατάσταση, αν μεν η πρώτη καταγγελία είναι έγκυρη δεν έχει καμιά αξία και έννομη επιρροή, αν δε είναι άκυρη επιφέρει αυτή το πρώτον τη λύση της σύμβασης.³³

Δικαστήριο: ΑΡΕΙΟΣ ΠΑΓΟΣ

Τόπος: ΑΘΗΝΑ

Αριθ. Απόφασης: 55

Έτος: 2015

Περίληψη

Τακτική καταγγελία σύμβασης εργασίας - Προμήνυση - Λύση εργασιακής σχέσης - Ακυρότητα καταγγελίας - Αξιώσεις μισθωτού από άκυρη καταγγελία - Αποσβεστική προθεσμία - Αναίρεση για παράβαση κανόνα ουσιαστικού δικαίου - Αναίρεση για έλλειψη νόμιμης βάσης -. Η τακτική καταγγελία της εργασιακής σχέσης δεν επιφέρει την άμεση λύση της, αλλά η τελευταία εξακολουθεί να λειτουργεί μέχρι τη λήξη του χρόνου της προμήνυσης κατά τη διάρκεια του οποίου εξακολουθούν να υφίστανται αναλλοίωτα τα δικαιώματα και οι υποχρεώσεις των μερών από τη σχέση. Άκυρη η καταγγελία αν δεν είναι έγγραφη και ο εργοδότης δεν καταβάλει στον απολυόμενο μισθωτό την αποζημίωση απόλυσης. Στην περίπτωση που ο μισθωτός θεωρήσει άκυρη την καταγγελία της εργασιακής σύμβασης και εμμένει στην σύμβαση αυτή, η αξίωση του για μισθούς υπερημερίας, λόγω της άρνησης του εργοδότη ν' αποδέχεται τις υπηρεσίες του, δεν στηρίζεται στη ακυρότητα της καταγγελίας, αλλά στη σύμβαση εργασίας, η οποία αποτελεί και τη βάση της σχετικής αγωγής. Έτσι ο εργαζόμενος πρέπει ν' αναφέρει στην αγωγή του την κατάρτιση της σύμβασης, το συμβατικό ή νόμιμο μισθό και την άρνηση του εργοδότη ν' αποδέχεται τις προσηκόντως προσφερόμενες υπηρεσίες του. Μετά την περιέλευση της καταγγελίας στον εργαζόμενο δεν μπορεί να γίνει ούτε ανάκληση αυτής από τον εργοδότη, έστω και με τη συναίνεση του

³³ <http://www.dsa.gr/> «ΤΝΠ-ΙΣΟΚΡΑΤΗΣ»

εργαζομένου. Η συνέχιση μετά την καταγγελία της εργασιακής συμβάσεως, της προσφοράς της εργασίας από τον εργαζόμενο και η αποδοχή της από τον εργοδότη, μπορεί να οδηγήσει μόνο στη σύναψη νέας συμβάσεως εργασίας χωρίς να επιδρά στη λύση της συμβάσεως εργασίας που επέρχεται με την περιέλευση της καταγγελίας στον εργαζόμενο. Τρίμηνη αποσβεστική προθεσμία για τις αξιώσεις μισθωτού από την ακυρότητα της καταγγελίας εργασιακής σύμβασης αορίστου χρόνου. Βάσιμοι αναιρετικοί λόγοι από τους αριθ. 1 και 19 του άρθρου 559 ΚΠολΔ.³⁴

Δικαστήριο: ΑΡΕΙΟΣ ΠΑΓΟΣ

Τόπος: ΑΘΗΝΑ

Αριθ. Απόφασης: 360

Έτος: 2015

Περίληψη

Άκυρη καταγγελία σύμβασης εργασίας - Προθεσμία άσκησης αξιώσεων μισθωτού - Διακοπή αποσβεστικής προθεσμίας - Μεταβολή όρων εργασίας - Επίδομα ανεργίας - Αναίρεση για παράβαση κανόνα ουσιαστικού δικαίου -. Κάθε αξίωση μισθωτού που πηγάζει από άκυρη καταγγελία της σχέσεως εργασίας, τυγχάνει अपαράδεκτος, εφόσον η σχετική αγωγή δεν κοινοποιηθεί εντός τρίμηνης ανατρεπτικής προθεσμίας από τη λύση της σχέσης εργασίας. Αφετηρία της ως άνω προθεσμίας αποτελεί ο χρόνος λύσης της εργασιακής σύμβασης που επέρχεται με την καταγγελία και είναι ο χρόνος που λαμβάνει γνώση ο παραλήπτης-εργαζόμενος. Αν παρέλθει άπρακτη η προθεσμία αυτή, η καταγγελία, καθίσταται έγκυρη, δικαιούμενου του εργαζόμενου να ζητήσει μόνο την καταβολή της νόμιμης αποζημίωσης, και οι σχετικές αξιώσεις που προϋποθέτουν την ακυρότητα αποσβένονται, η δε σχετική αγωγή απορρίπτεται ως ουσιαστικά απάραδεκτη. Έναρξη προθεσμίας. Διακοπή της αποσβεστικής προθεσμίας με την έγερση αγωγής. Προϋπόθεση της διακοπής της αποσβεστικής προθεσμίας από της εγέρσεως της πρώτης αγωγής είναι η ταυτότητα διαδίκων, καθώς και η ταυτότητα ιστορικής και νόμιμης αιτίας των δύο αγωγών. Μεταβολή των εργασιακών όρων της ενάγουσας με την

³⁴ <http://www.dsa.gr/> «ΤΝΠ-ΙΣΟΚΡΑΤΗΣ»

καθιέρωση εκ περιτροπής εργασίας για την επιβολή της οποίας δεν συνέτρεχαν οι προϋποθέσεις το νόμου. Εξομοιώνεται με καταγγελία της σύμβασης. Καταβολή αποζημίωσης σε δόσεις. Προβολή ισχυρισμών στις εργατικές διαφορές. Βάσιμος αναιρετικός λόγος από τον αριθ. 1 του άρθρου 559 ΚΠολΔ. Το Εφετείο με σφαλμένη ερμηνεία και εφαρμογή των οικείων διατάξεων του ουσιαστικού δικαίου δέχθηκε ότι οι απαιτήσεις της ενάγουσας είχαν υποπέσει στην εξάμηνη αποσβεστική προθεσμία, αν και η αποζημίωση έπρεπε να καταβληθεί σε δόσεις. Επίδομα ανεργίας. Προθεσμία για την υποβολή αίτησης στον ΟΑΕΔ. Βάσιμος αναιρετικός λόγος από τον αριθ. 1 του άρθρου 559 ΚΠολΔ. Παράλειψη του εργοδότη που κατήγγειλε σχέση εργασίας να αναγγείλει εμπρόθεσμα την καταγγελία του στον ΟΑΕΔ.³⁵

Δικαστήριο: ΑΡΕΙΟΣ ΠΑΓΟΣ

Τόπος: ΑΘΗΝΑ

Αριθ. Απόφασης: 991

Έτος: 2015

Περίληψη

Απόλυση μετά μήνυση -. Καταγγελία σύμβασης εργασίας από τον εργοδότη χωρίς την καταβολή αποζημίωσης απολύσεως συνεπεία υποβολής μήνυσης εναντίον του εργαζομένου ή απαγγελίας κατηγορίας για ποινικό αδίκημα που φέρει χαρακτήρα τουλάχιστον πλημμελήματος. Μετά την απαλλαγή του εργαζομένου αναβιώνει η υποχρέωση του εργοδότη προς καταβολή της αποζημίωσης, ώστε η χωρίς αποζημίωση καταγγελία να καταστεί έγκυρη. Απαιτείται προηγούμενη όχληση από τον εργαζόμενο, η οποία συντελείται με κοινοποίηση στον εργοδότη του απαλλακτικού βουλεύματος ή της αθωωτικής απόφασης και την ταυτόχρονη δήλωση του εργαζομένου ότι επιθυμεί να εισπράξει την αποζημίωση απολύσεως. Για να διατηρήσει το κύρος της καταγγελίας και να αποτρέψει την περιέλευσή του σε υπερημερία, ο εργοδότης πρέπει να καταβάλει τη νόμιμη αποζημίωση αμέσως ή, μέσα σε εύλογο χρονικό διάστημα από τη λήψη της όχλησης του εργαζομένου, εκτός αν επιθυμεί τη συνέχιση της εργασιακής σύμβασης, με επαναπρόσληψη του

³⁵ <http://www.dsa.gr/> «ΤΝΠ-ΙΣΟΚΡΑΤΗΣ»

τελευταίου. Είναι ισοδύναμη με δήλωση επιθυμίας για είσπραξη της οφειλομένης αποζημιώσεως η δήλωση του απολυμένου εργαζομένου προς τον εργοδότη, με την οποία ζητείται η επαναπρόσληψή του στην ίδια θέση, από την οποία είχε απολυθεί, εφόσον και η δήλωση αυτή συνιστά όχληση του εργοδότη, προκειμένου να αρθεί η εκκρεμότητα από την προηγούμενη άτακτη καταγγελία και να εκδηλωθεί η βούλησή του, είτε για αναβίωση της εργασιακής σύμβασης, με την επαναπρόσληψη είτε για την οριστικοποίηση της λύσης της, με την καταβολή της αποζημίωσης.³⁶

Δικαστήριο: ΑΡΕΙΟΣ ΠΑΓΟΣ

Τόπος: ΑΘΗΝΑ

Αριθ. Απόφασης: 788

Έτος: 2014

Περίληψη

Καταγγελία σύμβασης εργασίας αορίστου χρόνου - Σπουδαίος λόγος - Κρίθηκε ότι η καταγγελία της επίδικης σύμβασης εργασίας αορίστου χρόνου έγινε για σπουδαίο λόγο καθώς εξαιτίας της συμπεριφοράς του ενάγοντος εργαζομένου κλονίσθηκε η εμπιστοσύνη της εναγομένης στο πρόσωπό του, διαταράχθηκε η ομαλή συνεργασία των διαδίκων και κατέστη μη επιθυμητή από την εναγομένη η συνέχιση της σύμβασης εργασίας. Απόρριψη αναιρετικών λόγων από τους αριθ. 1, 8, 10, 11, 19 και 20 του άρθρου 559 ΚΠολΔ.³⁷

Δικαστήριο: ΑΡΕΙΟΣ ΠΑΓΟΣ

Τόπος: ΑΘΗΝΑ

Αριθ. Απόφασης: 458

Έτος: 2013

Περίληψη

Καταγγελία σύμβασης εργασίας ορισμένου χρόνου για σπουδαίο λόγο - Χρήση ηπιότερων μέτρων -. Σπουδαίο λόγο αποτελούν πραγματικά

³⁶ <http://www.dsa.gr/> «ΤΝΠ-ΙΣΟΚΡΑΤΗΣ»

³⁷ <http://www.dsa.gr/> «ΤΝΠ-ΙΣΟΚΡΑΤΗΣ»

περιστατικά που κατ' αντικειμενική κρίση καθιστούν στη συγκεκριμένη περίπτωση, κατά την καλή πίστη και τα συναλλακτικά ήθη, μη ανεκτή για τον καταγγέλλοντα τη συνέχιση της σύμβασης εργασίας. Σπουδαίο λόγο μπορεί να θεμελιώσει, όχι μόνον η ποινική καταδίκη, αλλά ακόμη και η υποψία τέλεσης ποινικού αδικήματος, ιδίως όταν ο εργαζόμενος κατείχε θέση ιδιαίτερης εμπιστοσύνης, όπως και ο κλονισμός της σχέσης εμπιστοσύνης του εργοδότη προς τον εργαζόμενο, αλλά και η ουσιώδης παράβαση των συμβατικών υποχρεώσεων του μισθωτού. Η διάταξη αυτή είναι αναγκαστικού δικαίου και το δικαίωμα της καταγγελίας για σπουδαίο λόγο δεν μπορεί να αποκλεισθεί με συμφωνία των μερών, ούτε με την πρόβλεψη στον κανονισμό του εργοδότη, που έχει συμβατική ισχύ, πειθαρχικών παραπτώματων. Η καταγγελία αυτή, κατά παράλειψη της πειθαρχικής διαδικασίας, ελέγχεται από τα δικαστήρια κατά τις διατάξεις της ΑΚ 281 και το δικαστήριο ερευνά αν στη συγκεκριμένη περίπτωση, με την άσκηση από τον εργοδότη του δικαιώματος απόλυσης, παραβιάζεται η αρχή της αναλογικότητας. Περίπτωση τραπεζικού υπαλλήλου με διαρκή ταμιακά ελλείμματα.³⁸

Δικαστήριο: ΑΡΕΙΟΣ ΠΑΓΟΣ

Τόπος: ΑΘΗΝΑ

Αριθ. Απόφασης: 2238

Έτος: 2013

Περίληψη

Καταγγελία σύμβασης εργασίας - Τύπος της καταγγελίας της σύμβασης εργασίας αόριστου χρόνου - Απουσία μισθωτού - Οικειοθελής αποχώρηση μισθωτού - Μη καταβολή δεδουλευμένων αποδοχών - Καλή πίστη και χρηστά ήθη -. Η καταγγελία είναι μονομερής αναιτιώδης δικαιοπραξία και μπορεί να γίνει (και) από τον εργαζόμενο όχι μόνο ρητώς, αλλά και σιωπηρώς, δηλαδή με πράξεις από τις οποίες κατά τρόπο αναμφίβολο προκύπτει κατ' αντικειμενική κρίση η βούλησή του για τη λύση της σύμβασης. Τέτοια δε καταγγελία (σιωπηρή) από ορισμένη συμπεριφορά του μισθωτού, για την αξιολόγηση της οποίας εφόσον προκύπτει αμφιβολία το δικαστήριο οφείλει να

³⁸ <http://www.dsa.gr/> «ΤΝΠ-ΙΣΟΚΡΑΤΗΣ»

προσφύγει στους ερμηνευτικούς κανόνες των ΑΚ 173 και 200 μπορεί να συνιστά με βάση τις συγκεκριμένες συνθήκες και η αδικαιολόγητη άρνηση του μισθωτού να παρέχει τις υπηρεσίες του (ΑΠ 1219/05). Κρίθηκε ότι η αποχή εργαζομένης από την εργασία της με χρονική διάρκεια μίας μόνο ημέρας που υπαγορεύθηκε από λόγους αντιμετώπισης της οικονομικής δυσχέρειας που περιήλθε από την καθυστέρηση καταβολής δεδουλευμένων αποδοχών της, λαμβανομένης υπόψη της έως τότε προσήκουσας προσφοράς των υπηρεσιών της, του περιεχομένου του σημειώματός της και της επανόδου της την επομένη ακριβώς για ανάληψη εργασίας και της άμεσης προσφυγής της στην Επιθεώρηση Εργασίας, παρίσταται δικαιολογημένη με βάση τις αρχές της καλής πίστης και των χρηστών ηθών και δεν μπορεί να θεωρηθεί ως καταγγελία της εργασιακής σύμβασης εκ μέρους της.³⁹

ΜονΠρ (Ασφ.Μ.) Αθ 5520/2016

Εργατικές διαφορές - Ασφαλιστικά μέτρα - Προσωρινή ρύθμιση καταστάσεως - Άκυρη απόλυση - Υποχρέωση απασχόλησης ακύρωσ απολυθέντος -.

Η προσφυγή από τον εργαζόμενο στη διαδικασία των ασφαλιστικών μέτρων για την προσωρινή ρύθμιση καταστάσεως από τη βλαπτική μεταβολή της συμβάσεως εργασίας ανταποκρίνεται στους σκοπούς και στις προϋποθέσεις της διαδικασίας αυτής, προκειμένου ν' αποτραπεί επικείμενος κίνδυνος από την παράνομη συμπεριφορά του εργοδότη, η οποία επιφέρει επαχθείς συνέπειες για τον εργαζόμενο και δεν δημιουργεί (η προσφυγή στη διαδικασία αυτή) αμετάκλητη κατάσταση. Με το άρθρο 32 περ. 4 του Ν.2172/1993 (ΦΕΚ Α,207) καταργήθηκε η παρ. 6 του άρθρου 692 ΚΠολΔ με την οποία είχε απαγορευθεί η προσφυγή των εργαζομένων στη διαδικασία των ασφαλιστικών μέτρων και επετράπη η τοιαύτη προσφυγή. Η προσωρινή ρύθμιση καταστάσεως επιτρέπει να διατηρηθεί ζωντανή η υπηρεσιακή κατάσταση του μισθωτού μέχρι να εκδοθεί απόφαση επί της κυρίας δίκης, χωρίς να δημιουργείται αμετάκλητη κατάσταση. Άκυρη η απόλυση τραπεζικού

³⁹ <http://www.dsa.gr/> «ΤΝΠ-ΙΣΟΚΡΑΤΗΣ»

υπαλλήλου λόγω παραβίασης της ΠΝΠ περί τραπεζικής αργίας λόγω μη επιβολής προστίμου προς την Τράπεζα.⁴⁰

12.1. Περιπτώσιολογία 1

Α) Καταχρηστική καταγγελία από τον εργοδότη, που οφείλονται σε εμπάθεια ή εκδίκηση

*ΑΠ 968/1977 *ΕΕΔ* 37:121, ΑΠ 730/1979 *ΕΕΔ* 39:109, ΑΠ 1500/1987 *ΕΕΔ* 47:1082, ΑΠ 561/2007 *ΕΕΔ* 67:219: Καταχρηστική η απόλυση διευθύνοντος στελέχους, λόγω εγγραφής στο σωματείο εργαζομένων.

*ΕφΘεσ/νίκης 647/1979 *ΕΕΔ* 29:71: Μόνη η αναφορά ότι η απόλυση έγινε με βάση καταστρωμένο σχέδιο για εκφοβισμό χωρίς να αναφέρονται συγκεκριμένα περιστατικά και χωρίς να προσδιορίζεται η συνδικαλιστική δράση του μισθωτή καθιστά την αιτιολογία ανεπαρκή.

*ΑΠ 1039/1987 *ΕΕΔ* 47:881: Η νόμιμη συνδικαλιστική δράση του μισθωτή:

*ΑΠ 1364/1999 *ΔΕΝ* 56:1439, ΑΠ 81/1999 *ΔΕΝ* 59:260: Για τη συμμετοχή του μισθωτή σε παράνομη απεργία.

*ΑΠ 1209/1990 *ΕΕΔ* 50:469: Η πολιτική δράση του μισθωτή μη αρεστή στον εργοδότη.

*ΑΠ 539/1990 *ΕΕΔ* 50:149, ΑΠ 1791/1999 *ΔΕΝ* 56:967, ΑΠ 958/2007 *ΕΕΔ* 67.357: Λόγω αναγγελίας του εργατικού ατυχήματος στο ΙΚΑ.

*ΑΠ 362/2007 *ΕΕΔ* 66.1488: Λόγω διεκδίκησης των δικαιωμάτων από τον μισθωτή.

*ΑΠ 688/1999 *ΔΕΝ* 56:18: Η επίμονη προβολή νομίμων διεκδικήσεων για συναδέλφους.

*ΑΠ 1100/1988 *ΕΕΔ* 48:872: Η άσκηση των δικονομικών μέσων για την διεκδίκηση των δικαιωμάτων του

*ΑΠ 1115/1987 *ΕΕΔ* 47:713: Η άσκηση του καθήκοντος του μάρτυρα σε δίκη

*Εφ Πατρ. 390/1981 *ΕΕΔ* 40:605 Πρβλ. ΑΠ 97/1991 *ΕΕΔ* 52.208 (όπου πιο σωστά η μειοψηφία δέχεται ότι οι παράνομες πράξεις του διευθυντή που συνιστούν ποινικά αδικήματα δεν μειώνουν τη δική του ευθύνη από το

⁴⁰ <http://www.dsa.gr/> «ΤΝΠ-ΙΣΟΚΡΑΤΗΣ»

γεγονός ότι έγιναν κατόπιν εντολής της διοίκησης). : Άρνηση υπακοής σε παράνομη άσκηση διευθυντικού δικαιώματος

*ΑΠ 1665/1999 ΔΕΝ 56:1444 (διαφορετική είναι η περίπτωση ανοχής από τον εργοδότη παρενόχλησης μισθωτού από συνάδελφο που οδηγεί σε εξαναγκασμένη παραίτηση : Η απομάκρυνση σεξουαλικής παρενόχλησης ως ειδικότερο φαινόμενο ηθικής παρενόχλησης.

*ΑΠ 810/1990 ΕΕΔ 50:362 : Η απόλυση μετά από αξίωση τρίτου ή απλές πιέσεις τρίτου

*ΑΠ 1228/1999 ΔΕΝ 56:1442 : Η απόλυση μετά από πρωτοβουλία για την προάσπιση δικαιωμάτων τρίτων, περιπτώσεις απολύσεων προς εκδίκηση συγγενούς του απολυθέντος

Β) Έγκυρης καταγγελίας από τον εργοδότη

*ΑΠ 1318/2000 ΔΕΝ 59:165: Λόγω έλλειψης συνεργασίας με συναδέλφους.

*ΑΠ 1102/2001 ΔΕΝ 57:24: Για αποκατάσταση αρμονικής συνεργασίας.

*ΑΠ 1759/2002 ΔΕΝ 59:670: Δεν απαγορεύεται η καταγγελία λόγω απουσίας, έστω και αν οφείλεται σε ασθένεια του μισθωτού, εφόσον προβάλλονται δυσμενείς επιδράσεις στην εργασιακή σχέση.

*ΑΠ 1107/2000 ΔΕΝ 57:339: Λόγω ανάρμοστης συμπεριφοράς προς προϊστάμενο συνάδελφο.

*ΑΠ 1220/1996 ΔΕΝ 56:1442: Λόγω άσκησης πολιτικής δραστηριότητας που δημιούργησε προβλήματα στην απρόσκοπτη λειτουργία της επιχείρησης.

*ΑΠ 1922/2007 ΕΕΔ 67:158: Λόγω μη επαρκούς θεμελίωσης της εμπιστοσύνης συμπεριφοράς, ιδίως επί νομικών προσώπων λόγω μη αναφοράς σε συγκεκριμένο όργανο που επέδειξε εμπάθεια.

Γ) Καταχρηστικής Καταγγελίας από τον εργοδότη, που οφείλονται στη νόμιμη άσκηση κάποιου δικαιώματος του μισθωτή

*ΑΠ 597/2002 ΕΕΔ 62:1499: Λόγω συμβατής συμπεριφοράς στα υπηρεσιακά καθήκοντα του μισθωτή.

*ΑΠ 76/2010 ΕΕΔ 70:120: Λόγω του προχωρημένου της ηλικίας, της επικείμενης πρόωρης συνταξιοδότησης.

*ΑΠ 1102/2001 ΔΕΝ 58:24, ΑΠ 1143/1994 ΔΕΝ 51:492 (αφορούσε περίπτωση διαμάχης απολυθέντος με συναδέλφους).

*ΑΠ 76/2010 *ΕΕΔ* 70.120: Για το λόγο ότι η εταιρεία φοβήθηκε μειωμένη απόδοση του μισθωτού λόγω ασθένειας και όχι λόγω διαπίστωσης μειωμένης απόδοσης).

Δ) Καταχρηστικής Καταγγελίας από τον εργοδότη, που οφείλονται σε κλονισμό της σχέσης εμπιστοσύνης.

*ΑΠ 471/2000 *ΕΕΔ* 60:263, ΑΠ 115/1990 *ΕΕΔ* 50:522, ΑΠ 1193/1990 *ΕΕΔ* 50.642, ΑΠ 624/2008 *ΕΕΔ* 68:294).

12.2. Περιπτώσιολογία 2

Α) Από την πλευρά του εργοδότη.

*ΑΠ 645/1987 *ΔΕΝ* 44:948: Παράβαση υποχρέωσης για παροχή συμφωνημένης εργασίας

*ΑΠ 124/1963 *ΕΕΔ* 22:599: Ανεπάρκεια ή επανειλημμένες απουσίες. Έλλειψη ζήλου και δημιουργία προβλημάτων στον εργοδότη

*ΑΠ 632/1973 *ΕΕΔ* 39.15: Η αδυναμία του μισθωτή για παροχή που οφείλεται σε νομικούς όρους. Παράλειψη ανανέωσης άδειας εργασίας

*ΕφΑθ 3263/1991 *ΕΕΔ* 51.26): Η πίεση τρίτων για καταγγελία

Β) Από την πλευρά του εργαζόμενου.

Ανάλογα ισχύουν και για την καταγγελία από την πλευρά του μισθωτή.

Γ) Σε παράβαση κάθε λογής υποχρεώσεων από τον εργοδότη.

*ΑΠ 725/1977 *ΕΕΔ* 36:733: Σοβαρές καθυστερήσεις στην πληρωμή

*ΑΠ 743/1977 *ΕΕΔ*.36.770: Βλαπτική μεταβολή

Δ) Γεγονότα που βρίσκονται έξω από τη σφαίρα της δράσης και ευθύνης των δύο μερών.

*ΑΠ 112/2004 *ΔΕΝ* 61.20: Η υποψηφία τέλεσης ποινικού αδικήματος

12.3. Σχετική Νομολογία

* Α.Π.175/2016, Να γίνει εγγράφως και να καταβληθεί η νόμιμη αποζημίωση.⁴¹

*Μονομ. Πρωτ. Θεσ/νίκης 8148/2015, : Που οφείλεται στην παράβαση των συμβατικών υποχρεώσεων εργαζόμενης, στην πλημμελή εκτέλεση των καθηκόντων της, και στην παράβαση των οδηγιών του εργοδότη, ως προς το ωράριο κ.λ.π. ⁴²

*Α.Π.860/2015, : Απόλυση Συνδικαλιστικού στελέχους.⁴³

*Α.Π.175/2016, : Να γίνει εγγράφως και να καταβληθεί η νόμιμη αποζημίωση⁴⁴

⁴¹ ΔΕΝ, 2016: 849

⁴² ΔΕΝ, 2016: 318

⁴³ ΔΕΝ, 2016 : 24

⁴⁴ ΔΕΝ, 2016 :849

13. ΣΧΟΛΙΑΣΜΟΣ ΔΙΚΑΣΤΙΚΩΝ ΑΠΟΦΑΣΕΩΝ

Όπως παρατηρούμε, στους κόλπους της αρεοπαγίτικης νομοθεσίας, δεν υπάρχει κοινή στάση στο ζήτημα της έκτασης του δικαστικού ελέγχου της εργοδοτικής καταγγελίας με βάση τις διατάξεις του άρθρου 281 ΑΚ. Άλλες εφάρμοσαν και εφαρμόζουν ένα αντικειμενικό σύστημα ελέγχου, στηριζόμενες γενικά στις αρχές της καλής πίστης, των χρηστών και συναλλακτικών ηθών (200 και 288 ΑΚ), και άλλες εφάρμοσαν και εφαρμόζουν ένα υποκειμενικό σύστημα ελέγχου, στηριζόμενες στις οικονομικές προσωπικές και επαγγελματικές ανάγκες του εργοδότη, όπως είναι οι οικονομικοτεχνικές, όπου δέχθηκαν ότι η απόλυση δεν είναι καταχρηστική. Με τις αντικρουόμενες μεταξύ τους αρεοπαγίτικες αποφάσεις που εκδόθηκαν σε διαφορές μεταξύ εργοδότη και εργαζομένου, δημιουργούν την εντύπωση και τον φόβο, και στα δύο μέρη των συμβαλλομένων, ότι δεν εξασφαλίζεται το δικαίωμά τους, για μεν τον εργαζόμενο να διατηρήσει τη θέση του, για δε τον εργοδότη να απολύσει τον εργαζόμενο στην περίπτωση κατά την οποία η αποδοτικότητα του στην παροχή εργασίας μειώθηκε σε τέτοιο βαθμό, ώστε η συνέχιση της εργασιακής σχέσης να είναι επιβλαβής γι' αυτόν, είτε για οικονομικοτεχνικούς λόγους που καθιστούν αδύνατη την ομαλή λειτουργία της επιχείρησής του, είτε για προσβολή της προσωπικότητάς του.

Η ΑΠ 1259/1987 ΕΕργΔ 1988:1139, δέχεται ότι «Η καταγγελία της σύμβασης εργασίας είναι αναίτιώδης δικαιοπραξία που έχει υπέρ αυτής το τεκμήριο νομιμότητας το οποίο αναιρείται όταν ο ενδιαφερόμενος διάδικος ισχυρισθεί και αποδείξει ότι η καταγγελία είναι άκυρη για οποιονδήποτε λόγο, προβλεπόμενο από το νόμο».

ΑΠΟΦΑΣΗ ΑΠ 677/05.07.2017

(ΚΡΙΘΗΚΕ, αποφασίσθηκε στην Αθήνα, στις 10 Ιανουαρίου 2017.

ΔΗΜΟΣΙΕΥΘΗΚΕ σε δημόσια συνεδρίαση στο ακροατήριό του, στην Αθήνα, στις 2 Μαΐου 2017).

Ειδική αναφορά γίνεται στην πρόσφατα εκδοθείσα απόφαση ΑΠ 677/2017, η οποία ανατρέπει προηγούμενες αποφάσεις του ιδίου Δικαστηρίου, αφού έκρινε ότι *μόνη η μη καταβολή των δεδουλευμένων αποδοχών του μισθωτού, έστω και μακροχρόνια, δεν αρκεί να θεμελιώσει την*

έννοια της βλαπτικής μεταβολής των όρων της σύμβασης εργασίας του, αν δεν συνδέεται και με την πρόθεση του εργοδότη να εξαναγκάσει αυτόν σε παραίτηση προκειμένου να αποφύγει την καταβολή σ' αυτόν της αποζημίωσης απόλυσης. Μεταξύ των άλλων έκρινε και δέχτηκε ότι «Από το συνδυασμό των διατάξεων των άρθρων 349, 648, 652 παρ. 1, 656 Α.Κ., 7 παρ. 1 ν. 2112/1920 και 5 παρ. 3 ν. 3198/1955 προκύπτει ότι η μονομερής από τον εργοδότη και δυσμενής για το μισθωτό μεταβολή των όρων της σύμβασης εργασίας, δεν συνεπάγεται χωρίς άλλο τη λύση της, αλλά παρέχει στο μισθωτό το δικαίωμα είτε να θεωρήσει τη μεταβολή αυτή ως άτακτη καταγγελία της σύμβασης εκ μέρους του εργοδότη και να ζητήσει την καταβολή της νόμιμης αποζημίωσης είτε, εμμένοντας στη σύμβαση, να αξιώσει την τήρηση των όρων της και την αποδοχή της εργασίας του από τον εργοδότη σύμφωνα με το πριν τη μεταβολή περιεχόμενο της σύμβασης και, σε περίπτωση άρνησης του εργοδότη να αποδεχθεί την εργασία αυτή, να ζητήσει μισθούς υπερημερίας. Μόνη όμως η καθυστέρηση καταβολής του μισθού δεν συνιστά βλαπτική, υπό την εκτεθείσα έννοια, μεταβολή των όρων της σύμβασης εργασίας, εκτός αν γίνεται δολίως και δη για να εξαναγκασθεί ο μισθωτός σε αποχώρηση από την εργασία του (ΑΠ 381/2012, ΑΠ 795/2007).⁴⁵

Φαίνεται ότι η συγκεκριμένη απόφαση ουσιαστικά δικαιώνει τους ασυνεπείς εργοδότες, που δεν καταβάλλουν, για μεγάλο χρονικό διάστημα, μισθούς υπερημερίας στους εργαζόμενους και αναγκάζει αυτούς να εγκλωβίζονται στην παροχή των υπηρεσιών τους, χωρίς την καταβολή του αντίστοιχου συμφωνηθέντος μισθού, λόγω της έλλειψης εργασίας και της οικονομικής κρίσης που βιώνουν.

⁴⁵ <https://www.taxheaven.gr/laws/circular/view/id/26514>

14. ΠΑΡΕΠΟΜΕΝΕΣ ΥΠΟΧΡΕΩΣΕΙΣ ΤΟΥ ΕΡΓΟΔΟΤΗ ΚΑΤΑ ΤΗ ΛΥΣΗ ΤΗΣ ΣΥΜΒΑΣΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Η υποχρέωση παροχής ελεύθερου χρόνου (άδειας) για εξεύρεση εργασίας: Η υποχρέωση αυτή προβλέπεται από το άρθρο 677 ΑΚ, το οποίο ορίζει ότι «Όταν καταγγελθεί η σύμβαση, ο εργαζόμενος έχει το δικαίωμα να ζητήσει τον αναγκαίο ελεύθερο χρόνο για να βρει άλλη εργασία, εφ' όσον δεν του μένει διαφορετικά κατάλληλος χρόνος γι' αυτό τον σκοπό». Η έκταση της άδειας αυτής δεν προσδιορίζεται από το νόμο, αλλά αφήνεται να συμφωνηθεί μεταξύ των μέρων σύμφωνα με τις αρχές της καλής πίστης, των συναλλακτικών ηθών και τις συγκεκριμένες περιστάσεις και τις ανάγκες της επιχείρησης. Η υποχρέωση αυτή ισχύει για την περίπτωση καταγγελίας και όχι σε άλλες περιπτώσεις λύσης της σύμβασης και εφόσον η καταγγελία γίνει με προθεσμία, γιατί η αξίωση γεννιέται μετά την καταγγελία της σύμβασης. Την ίδια υποχρέωση έχει ο εργοδότης και στην περίπτωση της λύσης της σύμβασης ορισμένου χρόνου μετά την πάροδο του συμφωνημένου χρόνου ή της επέλευσης του λόγου για τον οποίο συμφωνήθηκε, για το αμέσως πριν από το χρόνο λήξης χρονικό διάστημα.

Η υποχρέωση για παροχή πιστοποιητικού εργασίας: Ο εργοδότης υποχρεούται σύμφωνα με τις διατάξεις του άρθρου 678 ΑΚ, άρθρου 2 ν.2112/1920 και άρθρου 4 β.δ. 16/18.7.1920, μετά τη λήξη της εργασίας του εργαζόμενου, να χορηγήσει πιστοποιητικό εργασίας για το είδος και τη διάρκεια της εργασίας του. Ο εργαζόμενος έχει το δικαίωμα να ζητήσει να αναφέρεται στο πιστοποιητικό που θα του χορηγηθεί, η ποιότητα της εργασίας του, η διαγωγή του (χαρακτήρας, συμπεριφορά, προσωπικότητα) και κάθε άλλο αξιολογικό στοιχείο που θα έχει σχέση με ευνοϊκές κρίσεις για τον επόμενο εργοδότη (Κουκιάδης, 2014β: 1118).

15. ΣΥΖΗΤΗΣΗ

Ολοκληρώνοντας την παρούσα μελέτη θα πρέπει να παρατηρήσουμε ότι η εργατική νομοθεσία και η νομολογία στηρίζονται στον κοινωνικό χαρακτήρα της εργασίας. Το Κράτος, κάτω από την επιτακτική ώθηση των συνθηκών της σύγχρονης κοινωνικής εξέλιξης, αναγνώρισε την εργασία ως κοινωνική λειτουργία προς το συμφέρον του κοινωνικού συνόλου και αποδέχθηκε τις οικονομικές διεκδικήσεις των μισθωτών, όπως τις διαμόρφωσε και συνειδητοποίησε ο σημερινός εξελικτικός βαθμός της οικονομικής συγκρότησης της κοινωνίας και των γενικών σχέσεων. Σε δικαστικές αποφάσεις που εφάρμοσαν την αρχή της αναλογικότητας ως κριτήριο ελέγχου της καταχρηστικής άσκησης του δικαιώματος, ο κανόνας ότι η απόλυση υπερβαίνει προφανώς τα όρια της καλής πίστης όταν ο εργοδότης έχει στη διάθεσή του ηπιότερες εναλλακτικές λύσεις, εκφράζει την «πλέον προχωρημένη» θέση της Ελληνικής νομολογίας στο ζήτημα της καταχρηστικής απόλυσης. Φαίνεται λοιπόν ο διττός ρόλος της διάταξης του άρθρου 22 παρ. 1 του Συντάγματος, καθώς αφενός διασφαλίζει την δυνατότητα απασχόλησης και αφετέρου προστατεύει τις συνθήκες εργασίας έτσι ώστε αυτή να παρέχεται υπό στοιχειωδώς δίκαιους και ασφαλείς όρους, όπως π.χ αξιοπρεπής μισθός, λογικό ωράριο εργασίας και κατάλληλες προϋποθέσεις υγιεινής και ασφάλειας για τον εργαζόμενο σε ένα ευχάριστο εργασιακό περιβάλλον.

Το δικαίωμα για εργασία μπορεί εξάλλου να αποτελέσει το κριτήριο μιας σύμφωνης με το Σύνταγμα ερμηνείας διατάξεων της κοινής νομοθεσίας σχετικών με την καταγγελία της συμβάσεως εργασίας. Είναι εύλογο ότι τα τελευταία χρόνια διαμορφώνεται μια τάση στη νομολογία, να γίνει δεκτό ότι το συμφέρον του εργαζόμενου στη διατήρηση της εργασιακής σχέσης έχει «αναχθεί σε συνταγματικά προστατευόμενη έννομη θέση», με αναφορά στο άρθρο 22 παρ. 1 Συντ, καθώς και στα άρθρα 2 παρ. 1 και 5 παρ. 1 Συντ. Κατά συνέπεια η στέρηση από τον εργαζόμενο της θέσης εργασίας είναι θεμιτή μόνο εάν συντρέχει ιδιαίτερος (σπουδαίος) λόγος, σχετικός είτε με το πρόσωπο και τη συμπεριφορά του εργαζόμενου είτε με οικονομοτεχνικές ανάγκες της επιχείρησης, οπότε όμως πρέπει να υπάρξει ορθή επιλογή απολυτέου προστασία από τις απολύσεις αποτελεί ειδικότερη έκφραση του

κοινωνικού δικαιώματος της εργασίας, η θεσμική εγγύηση του κοινωνικού δικαιώματος εργασίας καλύπτει, μεταξύ άλλων και το δίκαιο της καταγγελίας και μέσω αυτού την υπόσταση των εργασιακών σχέσεων και το έννομο αγαθό της θέσης εργασίας. Στα πλαίσια της προστασίας της εργασίας θεμελιώνεται το κοινωνικό κεκτημένο, κεντρική ιδέα του οποίου είναι ότι οι ρυθμίσεις για το εργασιακό καθεστώς που επιβάλλονται θα πρέπει να εξασφαλίζουν τις καλύτερες δυνατές συνθήκες εργασίας. Η οποιαδήποτε μεταβολή της υφιστάμενης εργατικής νομοθεσίας απαγορεύεται όταν υποβαθμίζει το προβλεπόμενο από την ισχύουσα εργατική νομοθεσία ή το υφιστάμενο εργασιακό περιβάλλον καθώς επιφέρει επιδείνωση των όρων εργασίας των εργαζομένων. Έτσι η τυχόν κατάργηση των προστατευτικών για τους εργαζόμενους ρυθμίσεων θα έπρεπε να θεωρείται αντικείμενη προς το Σύνταγμα. Αυτή η μορφή συνταγματικής προστασίας της θέσης εργασίας ισχύει μάλιστα άμεσα και στις σχέσεις μεταξύ ιδιωτών (εργαζομένων-εργοδοτών).

Οι κάθε είδους περιορισμοί που μπορούν κατά το Σύνταγμα να επιβληθούν στα δικαιώματα του ανθρώπου, πρέπει να προβλέπονται είτε απευθείας από το Σύνταγμα είτε από το νόμο, εφόσον υπάρχει επιφύλαξη υπέρ αυτού και να σέβονται την αρχή της αναλογικότητας μέσα στους κόλπους του κοινωνικού κράτους δικαίου, όπως ορίζει το άρθρο 25 παρ. 1 Συντ. Το συνταγματικό δικαίωμα που εδώ προσβάλλεται, είναι το κοινωνικό δικαίωμα της εργασίας και πλήττεται η αρχή της ευνοϊκότερης ρύθμισης, που οδηγεί στην υπερίσχυση της ευνοϊκότερης για τους εργαζόμενους ρύθμισης. Η πρακτική εναρμόνιση των συγκρουόμενων συνταγματικών δικαιωμάτων αποτελεί επίσης μια μέθοδο διάσωσης των δικαιωμάτων και της νομιμότητας των περιορισμών τους με αμοιβαίες και εύλογες υποχωρήσεις και θυσίες, ώστε κανένα από τα δύο μέρη να μη θυσιάσει ολοκληρωτικά στο βωμό του άλλου αλλά να βρεθεί η χρυσή τομή.

Η Ελληνική νομολογία, συμβάλλοντας αποφασιστικά στη διάπλαση και εξέλιξη του δικαίου της καταγγελίας σε δίκαιο προστασίας της θέσης εργασίας, χρησιμοποίησε τη διάταξη του άρθρου 281 ΑΚ για να περιορίσει σημαντικά την ελευθερία της καταγγελίας, ώστε παρά την απουσία ειδικών διατάξεων προστασίας του μισθωτού από την αυθαίρετη απόλυση, να μπορεί κανείς να πει πως η θέση εργασίας προστατεύεται σε σημαντικό βαθμό. Το γεγονός

μάλιστα ότι στο Ελληνικό δίκαιο ο κοινός νομοθέτης δεν έχει εξαρτήσει την καταγγελία της σύμβασης εργασίας από τον εργοδότη από ουσιαστικές προϋποθέσεις, η τήρηση των οποίων θα αποτελούσε την ασφαλιστική δικλείδα ότι σε κάθε περίπτωση θα εφαρμόζονταν τα συμφέροντα του εργαζόμενου, καθιστά την υποταγή με λίγα λόγια του μισθωτού στην νομική εξουσία του διαπλαστικού δικαιώματος της καταγγελίας του εργοδότη ακόμη εντονότερη.

Το πρόβλημα του ελέγχου και του περιορισμού των απολύσεων, είτε με δικαστική απόφαση είτε με την απευθείας επέμβαση του νομοθέτη, αντιμετωπίζεται ύστερα από την ορθή και προσεγμένη εξέταση των προϋποθέσεων για την άσκηση του δικαιώματος της καταγγελίας στις δύο διαφορετικές μορφές της, της τακτικής και της έκτακτης

Όλες σχεδόν οι έννομες τάξεις θέτουν περιορισμούς στην ελευθερία του εργοδότη να λύνει μονομερώς τη σύμβαση εργασίας μέσα από τον διαπλαστικό χαρακτήρα που έχει η καταγγελία και να στερεί έτσι από τον εργαζόμενο τη θέση εργασίας, η οποία αποτελεί τη βάση της κοινωνικής και οικονομικής του υπόστασης. Οι περιορισμοί αυτοί οδήγησαν σταδιακά μέσα σε κάθε έννομη τάξη στη δημιουργία ενός δικαίου προστασίας του εργαζομένου από τη καταγγελία της σύμβασης. Είναι ευλογοφανές ότι οι περιορισμοί και η προστασία του εργαζόμενου από την απόλυση συνδέονται με την τακτική καταγγελία της σύμβασης εργασίας και κατ' επέκταση με τη σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου, αφού η τακτική καταγγελία μόνο στη σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου είναι δυνατή. Δεν αποτελεί κοινό τόπο το γεγονός ότι η σύμβαση αορίστου χρόνου έχει έναν υψηλό δείκτη προστασίας έναντι της ορισμένου χρόνου η οποία δεν παύει να είναι και μορφή ευέλικτης εργασίας γεγονός που μειώνει το επίπεδο της ασφάλειας που παρέχει αυτή στο εργαζόμενο. Η ευελιξία στις εργασιακές σχέσεις και κυρίως στις απολύσεις, αποτελεί πάγιο αίτημα και συχνή εφαρμογή τακτικής του κεφαλαίου. Μια νέα περίοδος ανασφάλειας αρχίζει για τους εργαζόμενους ως προς τη θέση, των ημερών και των ωρών εργασίας και των αποδοχών τους. Εξαιτίας της εν λόγω ανασφάλειας που αισθανόντουσαν οι εργαζόμενοι στις ευέλικτες μορφές απασχόλησης εισήχθη ο όρος "ευελισφάλεια"(flexicurity), με τον οποίο ο ευέλικτος εργαζόμενος εξασφαλίζει τα δικαιώματα που

παρέχονται στους εργαζόμενους με πλήρη απασχόληση σε συνάρτηση με την ελαστικότητα της απασχόλησης.

Τέλος, μια ακόμα παράμετρος που πρέπει να αναφερθεί, ύστερα από τη μελέτη της νομοθεσίας και της νομολογίας, είναι το γεγονός ότι, συναντάμε πολλές αποφάσεις σχετικά με διαφορετικούς χαρακτηρισμούς των επαγγελματικών ιδιοτήτων των απασχολούμενων, ενώ απασχολούνται και προσφέρουν τις υπηρεσίες τους κατά τον ίδιο τρόπο και με τις ίδιες συνθήκες.

Το πλέον αδύνατο σημείο στη θέση της νομολογίας είναι ότι παραβλέπει την αναγκαία ισορροπία ανάμεσα στη σύμβαση ορισμένου και αορίστου χρόνου, που επιβάλλει η εργατική νομοθεσία. Στη σύμβαση αορίστου χρόνου, ο νόμος την ελεύθερη καταγγελία αντισταθμίζει με υποχρέωση αποζημίωσης, που οφείλεται και όταν ο μισθωτός αθετήσει τις υποχρεώσεις του από την σύμβαση. Δεν είναι δυνατόν λοιπόν να δεχθούμε την απεριόριστη ελευθερία στην καταγγελία της σύμβασης ορισμένου χρόνου, χωρίς υπονόμευση αυτού του βασικού κανόνα. Αυτό αποτελεί την χειρότερη μορφή ευέλικτης σχέσης.

Συνεπώς η ίδια η καταγγελία της σύμβασης εργασίας μέσω του διαπλαστικού της χαρακτήρα, δημιουργεί ένα περιβάλλον ανασφάλειας της προστασίας της θέσης εργασίας. Η έλλειψη εργασίας δημιουργεί προβλήματα τόσο στο ίδιο το άτομο όσο και στην κοινωνία ευρύτερα.

ΠΗΓΕΣ - ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

ΝΟΜΟΘΕΣΙΑ

- N. 2112/1920, “Περί υποχρεωτικής καταγγελίας της συμβάσεως εργασίας ιδιωτικών υπαλλήλων” (ΦΕΚ Α΄ 67 /18.3.1920).
- Β.Δ. 16/18 Ιουλίου 1920 “Περί κωδικοποιήσεως των νόμων περί ευθύνης προς αποζημίωσιν των εξ ατυχημάτων εν τη εργασία παθόντων εργατών ή υπαλλήλων” (ΦΕΚ Α΄ 191/25.8.1920).
- A.N. 539/1945, “Περί χορηγήσεως κατ’ έτος εις τους μισθωτούς αδειών μετ’ αποδοχών (ΦΕΚ Α΄ 229 /6.9.1945).
- A.N. 549/1977, “Περί τροποποιήσεως και συμπληρώσεως διατάξεων τινων της εργατικής νομοθεσίας και ρυθμίσεως συναφών θεμάτων” (ΦΕΚ Α΄ 55/23.2.1977).
- N.2961/1954, “Περί συστάσεως Οργανισμού Απασχολήσεως και Ασφαλίσεως Ανεργίας”. (ΦΕΚ Α΄ 197/25.8.1954).
- N.3198/1955, “Περί τροποποιήσεως και συμπληρώσεως των περί καταγγελίας της σχέσεως εργασίας διατάξεων». (ΦΕΚ Α΄ 98/23.4.1955).
- N.3252/1955, “Περί Διοικήσεως του Οργανισμού Απασχολήσεως και Ασφαλίσεως Ανεργίας και Οργανώσεως των Γραφείων Εύρεσης Εργασίας και τροποποιήσεως τινών νόμων” (ΦΕΚ Α΄ 142 /3.6.1955).
- N.1264/1982, “Για τον εκδημοκρατισμό του συνδικαλιστικού κινήματος και την κατοχύρωση των συνδικαλιστικών ελευθεριών των εργαζομένων” (ΦΕΚ Α΄ 79 /1.7.1982).
- N.1305/1982, “Για την κύρωση της Πράξης Νομοθετικού Περιεχομένου για την αύξηση των κατώτατων ορίων και των λοιπών συντάξεων του ΙΚΑ και άλλες διατάξεις” (ΦΕΚ Α΄ 146/9.12.1982).
- N.1483/1984, “Προστασία και διευκόλυνση των εργαζομένων με οικογενειακές υποχρεώσεις-τροποποιήσεις και βελτιώσεις εργατικών νόμων” (ΦΕΚ Α΄ 153/8.10.1984).
- N.1836/1989, “Προώθηση της απασχόλησης και της επαγγελματικής

- κατάρτισης και άλλες διατάξεις” (ΦΕΚ Α΄ 79/11.3.1989).
- N.2238/1994, “Κύρωση του Κώδικα Φορολογίας Εισοδήματος” (ΦΕΚ Α΄ 151 /16.9.1994).
- N.2972/2001, “Εκσυγχρονισμός της οργάνωσης και της λειτουργίας του Ιδρύματος Κοινωνικών Ασφαλίσεων και άλλες διατάξεις” (ΦΕΚ Α΄ 291 /27.12.2001).
- π.δ. 81/2003, “Ρυθμίσεις για τους εργαζομένους με συμβάσεις ορισμένου χρόνου” (ΦΕΚ Α΄ 77/27.3.2003).
- π.δ. 180/2004, “Τροποποίηση του π.δ.81/2003. Ρυθμίσεις για εργαζομένους με συμβάσεις ορισμένου χρόνου” (ΦΕΚ Α΄ 160 /23.8.2004).
- N.3232/2004, “Θέματα Κοινωνικής Ασφάλισης και άλλες διατάξεις” ΦΕΚ Α΄ 48/12.2.2004).
- N.3588/2007, “Πτωχευτικός Κώδικας” (ΦΕΚ Α΄ 153/10.7.2007).
- N.3842/2010, “Αποκατάσταση φορολογικής δικαιοσύνης, αντιμετώπιση της φοροδιαφυγής και άλλες διατάξεις” (ΦΕΚ Α΄ 58/23.4.2010).
- N.3863/2010, “Νέο Ασφαλιστικό Σύστημα και συναφείς διατάξεις, ρυθμίσεις στις εργασιακές σχέσεις” (ΦΕΚ Α΄ 115/15.7.2010).
- N.3899/2010, “Επείγοντα μέτρα εφαρμογής του προγράμματος στήριξης της ελληνικής οικονομίας” (ΦΕΚ Α΄ 212 /17.12.2010).
- N.3982/2011, “Απλοποίηση της αδειοδότησης τεχνικών επαγγελματικών και μεταποιητικών δραστηριοτήτων και επιχειρηματικών πάρκων και άλλες διατάξεις” (ΦΕΚ Α΄ 143/17.6.2011).
- N.3986/2011, “Επείγοντα μέτρα εφαρμογής μεσοπρόθεσμου πλαισίου δημοσιονομικής στρατηγικής 2012-2015” (ΦΕΚ Α΄ 152 /1.7.2011).
- N.4013/2011, “Σύσταση ενιαίας Ανεξάρτητης Αρχής Δημοσίων Συμβάσεων και Κεντρικού Ηλεκτρονικού Μητρώου Δημοσίων Συμβάσεων – Αντικατάσταση του έκτου κεφαλαίου του ν. 3588/2007 (πτωχευτικός κώδικας) Προπτωχευτική διαδικασία εξυγίανσης και άλλες Διατάξεις” (ΦΕΚ Α΄ 204/15.9.2011).
- N.4046/2012, “Έγκριση των Σχεδίων Συμβάσεων Χρηματοδοτικής Διευκόλυνσης μεταξύ του Ευρωπαϊκού Ταμείου Χρηματοπιστωτικής Σταθερότητας (Ε.Τ.Χ.Σ.), της Ελληνικής Δημοκρατίας και της Τράπεζας της Ελλάδος, του Σχεδίου του Μνημονίου Συνεννόησης μεταξύ της Ελληνικής Δημοκρατίας, της Ευρωπαϊκής Επιτροπής και της Τράπεζας

της Ελλάδος και άλλες επείγουσες διατάξεις για τη μείωση του δημοσίου χρέους και τη διάσωση της εθνικής οικονομίας” (ΦΕΚ Α΄ 28/14.2.2012).

- N.4072/2012, “Βελτίωση επιχειρηματικού περιβάλλοντος – Νέα εταιρική μορφή – Σήματα – Μεσίτες Ακινήτων – Ρύθμιση θεμάτων ναυτιλίας, λιμένων και αλιείας και άλλες διατάξεις” (ΦΕΚ Α΄ 86/11.4.2012).
- N.4075/2012, “Θέματα Κανονισμού Ασφάλισης ΙΚΑ – ΕΤΑΜ, Ασφαλιστικών Φορέων, προσαρμογή της νομοθεσίας στην Οδηγία 2010/ 18/ΕΕ και λοιπές διατάξεις” (ΦΕΚ Α΄ 89/11.4.2012).
- N.4093/2012, “Έγκριση Μεσοπρόθεσμου Πλαισίου Δημοσιονομικής Στρατηγικής 2013–2016 – Επείγοντα Μέτρα Εφαρμογής του ν. 4046/2012 και του Μεσοπρόθεσμου Πλαισίου Δημοσιονομικής Στρατηγικής 2013 – 2016” (ΦΕΚ Α΄ 222 /12.11.2012).
- N.4111/2013, “Συνταξιοδοτικές ρυθμίσεις, τροποποιήσεις του ν. 4093/2012, κύρωση της Πράξης Νομοθετικού Περιεχομένου «Έγκριση των Σχεδίων των Συμβάσεων Τροποποίησης της Κύριας Σύμβασης Χρηματοδοτικής Διευκόλυνσης μεταξύ του Ευρωπαϊκού Ταμείου Χρηματοπιστωτικής Σταθερότητας (Ε.Τ.Χ.Σ.), της Ελληνικής Δημοκρατίας, του Ελληνικού Ταμείου Χρηματοπιστωτικής Σταθερότητας (Τ.Χ.Σ.) και της Τράπεζας της Ελλάδος (ΤτΕ), με τίτλο «Κύρια Σύμβαση Χρηματοδοτικής Διευκόλυνσης”, της Σύμβασης Χρηματοδοτικής Διευκόλυνσης μεταξύ του Ε.Τ.Χ.Σ., της Ελληνικής Δημοκρατίας και της ΤτΕ, με τίτλο «Σύμβαση Διευκόλυνσης Διαχείρισης Υποχρεώσεων ΣΙΤ» και της Σύμβασης Χρηματοδοτικής Διευκόλυνσης μεταξύ του Ε.Τ.Χ.Σ., της Ελληνικής Δημοκρατίας και της ΤτΕ, με τίτλο «Διευκόλυνση αποπληρωμής Τόκων Ομολόγων», παροχή εξουσιοδοτήσεων για την υπογραφή των Συμβάσεων» και άλλες επείγουσες διατάξεις» (ΦΕΚ Α΄ 18/25.1.2013).
- N.4172/2013, “Φορολογία εισοδήματος, επείγοντα μέτρα εφαρμογής του ν. 4046/2012, του ν. 4093/2012 και του ν. 4127/2013 και άλλες διατάξεις” (ΦΕΚ Α΄ 167/23.7.2013).
- N.4359/2016, “Κύρωση Αναθεωρημένου Ευρωπαϊκού Κοινωνικού Χάρτη» (ΦΕΚ Α΄ 5/20.1.2016).
- N.4387/2016, “Ενιαίο Σύστημα Κοινωνικής Ασφάλειας - Μεταρρύθμιση

ασφαλιστικού - συνταξιοδοτικού συστήματος - Ρυθμίσεις φορολογίας εισοδήματος και τυχερών παιγνίων και άλλες διατάξεις” (ΦΕΚ Α΄ 85 /12-05-2016).

Ν.4472/2017, “Συνταξιοδοτικές διατάξεις Δημοσίου και τροποποίηση διατάξεων του ν. 4387/2016, μέτρα εφαρμογής των δημοσιονομικών στόχων και μεταρρυθμίσεων, μέτρα κοινωνικής στήριξης και εργασιακές ρυθμίσεις, Μεσοπρόθεσμο Πλαίσιο Δημοσιονομικής Στρατηγικής 2018-2021 και λοιπές διατάξεις”. (ΦΕΚ Α΄ 74 /19-5-2017).

Αναθ.Ε.Κ.Χ. άρθρο 24.

Αστικός Κώδικας: Άρθρα 648 – 679 (648, 652, 653, 656, 657, 658, 659, 660, 672, 673, 674, 677, 678, 679).

Σύνταγμα: Άρθρα 2, 5, 22, 25.

ΝΟΜΟΛΟΓΙΑ

ΑΠ 187/1957, *ΔΕΝ*, 13:374

ΑΠ 669/1961, *ΕΕΔ*, 21:143

ΑΠ 318/1965, *ΔΕΝ*, 43:1179

ΑΠ 255/1968, *ΔΕΝ*, 24:578

ΑΠ 70/1969, *ΕΕΔ*, 28:439

ΑΠ 594/1969, *ΔΕΝ*, 26:144

ΑΠ 10/1972, *ΕΕΔ*, 31:517

ΑΠ 768/1974, *ΕΕργΔ*, 1974:1443

ΑΠ 695/1975, *ΕΕΔ*, 34:1458

ΑΠ 617/1977, *ΕΕΔ*, 36:580

ΑΠ 963/1977, *ΑρχΝ*, 1978:226

ΑΠ 1524/1977, *ΕΕΔ*, 37:298,

ΑΠ 1355/1979, *ΔΕΝ*, 36:119

ΑΠ 413/1980, *ΔΕΝ*, 36:644

ΑΠ 1067/1981, *ΕΕΔ*, 41:29

ΑΠ 1076/1983, *ΕΕΔ*, 43:399

ΑΠ 2964/1986, *ΔΕΝ*, 43:940

ΑΠ 1259/1987, *ΕΕργΔ*, 1988:1139

ΑΠ 1792/1987, *ΕΕργΔ*, 1989:211
ΑΠ 1888/1987, *ΔΕΝ*, 1988:1194
ΑΠ 830/1988, *ΕΛΔ*, 1989:1318
ΑΠ 1234/1988, *ΔΕΝ*, 45:536
ΑΠ 416/1989, *ΕΕργΔ*, 1990:339
ΑΠ 636/1990, *ΕΕργΔ*, 1991:686
ΑΠ1508/1990, *ΕΕΔ*, 50:818
ΑΠ 1991/1990, *ΔΕΝ*, 1992:991
ΑΠ 414/1991, *ΕΕΔ*, 51:257
ΑΠ 675/1991, *ΕΕΔ*, 50:1068
ΑΠ 989/1991, *ΕΕΔ*, 51:260
ΑΠ 1743/1991, *ΕΕΔ*, 51:982
Μον.Πρωτ.Αθ. 938/1995, *ΔΕΝ*, 52:234
ΑΠ 1247/2001, *ΕΕΔ*, 63:555
ΑΠ 1665/2002, *ΕΕΔ*, 62:739
ΑΠ 1096/2003, *ΔΕΝ*, 2004:176
ΑΠ 282/2004, *ΔΕΝ*, 60:1111
ΑΠ 352/2004, *ΔΕΝ*, 61:24
ΑΠ 527/2004, *ΔΕΝ*, 60:1593
ΑΠ 1219/2005, *ΔΕΝ*, 2005:534
ΑΠ 1420/2006, *ΕΕργΔ*, 2007:556
ΕφΑθ 1704/2006, *ΕΕΔ*, 66:654
ΑΠ 688/2007, *ΔΕΕ*, 2008:93
ΑΠ 1686/2007, *ΕΕΔ*, 67:401
ΑΠ 715/2008, *ΔΕΝ*, 64:1273
ΕφΑθ 764/2008, *ΕΕργΔ*, 2010:1438
ΑΠ 638/2009, *ΕΕΔ*, 68:450
ΑΠ 671/2009, *ΕΕργΔ*, 2010:315
ΑΠ 1268/2009, *ΕΕΔ*, 70:682
ΑΠ 50/2011, *ΕΕργΔ*, 2011:943
ΑΠ 904/2012, *ΕΕργΔ*, 2013:42
ΑΠ 1683/2012, *ΔΕΝ*, 69:232
ΑΠ 1691/2012, *ΕΕΔ*, 72:1016
ΟΛΑΠ 2119/2013, *ΔΕΝ*, 70:599

Απόφαση Δικαστηρίου Ευρωπαϊκής Ένωσης (ΔΕΕ) της 14-9-2016 C-596/14
ΑΠ 677/05.07.2017: ΚΡΙΘΗΚΕ, αποφασίσθηκε στην Αθήνα, στις 10 Ιανουαρίου
2017. ΔΗΜΟΣΙΕΥΘΗΚΕ σε δημόσια συνεδρίαση στο ακροατήριό του, στην
Αθήνα, στις 2 Μαΐου 2017.

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

- Αγαλλόπουλος, Χ. (1957), *Εισαγωγή εις το Εργατικόν Δίκαιον*, Αθήνα:
Κέντρο Κοινωνικών Σπουδών της Α.Σ.Β.Σ.
- Αγραφιώτης, Ζ. (1978), *Η Καταγγελία της Σχέσεως Εξαρτημένης Εργασίας
Αορίστου Χρόνου*, Αθήνα-Κομοτηνή: Αντ. Ν.Σάκκουλας.
- Βαρύτης, Γ. (2004), *Καταγγελία Συμβάσεως Εργασίας για Σπουδαίο Λόγο*,
Αρμενόπουλος, 2004.10.
- Βαρχαλαμά, Ε. & Α. Σταμάτη (2012), *Ατομικές και Συλλογικές Εργασιακές
Σχέσεις*, Αθήνα: Εκπαιδευτικό Υλικό Ινστιτούτου Εργασίας Γ.Σ.Ε.Ε.
- Βελέντζας, Γ. (2008), *Στοιχεία Εργατικού Δικαίου και Δικαίου Κοινωνικής
Ασφάλισης*, Αθήνα: ΙuS.
- Βλαστός, Γ. Στ. (2012), *Ατομικό Εργατικό Δίκαιο*, Αθήνα: Π.Ν. Σάκκουλας.
- Γεωργιάδης Σ. Απ. (2013), *Γενικές Αρχές Αστικού Δικαίου*, Αθήνα: Π.Ν
Σάκκουλας.
- Γκούτος, Χ. (2011), *Λύση της Αναγκαστικής Συμβάσεως Εργασίας*, *ΔΕΝ* ,
67:1573.
- Γκούτος, Χ. & Λεβέντης, Γ. (1988), *Εργατική Νομοθεσία 7^η έκδοση*, Αθήνα:
Εκδόσεις Δελτίου Εργατικής Νομοθεσίας (ΔΕΝ).
- Δερμιτζάκη, Φ. (2008), *Η Καταγγελία της Σύμβασης Εργασίας Αορίστου
Χρόνου στους Ομίλους Επιχειρήσεων*, Αθήνα-Κομοτηνή: Αντ. Ν.
Σάκκουλας.
- Ζερδελής, Δ. (1991), *Η Απόλυση ως Ultima Ratio*, Αθήνα-Θεσσαλονίκη:
Εκδόσεις Σάκκουλα.
- Ζερδελής, Δ. (1992α), *Η Προστασία της Θέσης Εργασίας κατά τη Διάρκεια
της Δίκης για το Κύρος της Καταγγελίας*, Αθήνα- Θεσσαλονίκη:
Εκδόσεις Σάκκουλα.
- Ζερδελής, Δ. (1992β), *Η Αποδυνάμωση Δικαιώματος στο Εργατικό Δίκαιο*,
Αθήνα- Θεσσαλονίκη: Εκδόσεις Σάκκουλα.

- Ζερδελής, Δ. (1994), Η Έκτακτη Καταγγελία της Σύμβασης Εξαρτημένης Εργασίας, *ΕΕργΔ*, 53.09: 1273 και *ΕΕργΔ* 53.10: 1274.
- Ζερδελής, Δ. (1997), Καταχρηστική Απόλυση και Σύνταγμα, *ΕΕργΔ*, 56.23:1359.
- Ζερδελής, Δ. (2002), *Το Δίκαιο της Καταγγελίας της Σύμβασης Εξαρτημένης Εργασίας*, Β΄ έκδοση, Αθήνα-Κομοτηνή: Αντ. Ν. Σάκκουλας.
- Ζερδελής, Δ. (2003), Ελευθερία και Έλεγχος στο Δίκαιο της Ατομικής Σύμβασης Εργασίας. Η προστασία του Μισθωτού από Καταχρηστικούς Συμβατικούς Όρους, *ΕΕΔ*, 62:343
- Ζερδελής, Δ. (2014), *Εργατικό Δίκαιο, Ατομικές Εργασιακές Σχέσεις*, Δ΄ έκδοση, Αθήνα-Θεσσαλονίκη: Εκδόσεις Σάκκουλα.
- Κουκιάδης, Ι. (2014α), *Εργατικό Δίκαιο, Επιτομή*, Ε΄ έκδοση, Αθήνα – Θεσσαλονίκη: Εκδόσεις Σάκκουλα.
- Κουκιάδης, Ι. (2014β), *Εργατικό Δίκαιο, Ατομικές Εργασιακές Σχέσεις και το Δίκαιο της Ευελιξίας της Εργασίας*, Ζ΄ έκδοση, Αθήνα - Θεσσαλονίκη: Εκδόσεις Σάκκουλα.
- Λαναράς, Κ. Δ. (2007), *Νομοθεσία Εργατική και Ασφαλιστική Εφαρμογή- Νομολογία- Ερμηνεία*, Αθήνα-Θεσσαλονίκη: Εκδόσεις Σάκκουλα.
- Λεβέντης, Γ. (1990), Η Μεταβολή των Όρων της Σύμβασης Εργασίας, Αθήνα-Θεσσαλονίκη: Εκδόσεις Σάκκουλα.
- Λεβέντης, Γ. (2007), *Συλλογικό Εργατικό Δίκαιο*, Αθήνα: Εκδόσεις Δελτίου Εργατικής Νομοθεσίας.
- Λεβέντης, Γ. (2009), *Ατομικό Εργατικό Δίκαιο*, Αθήνα - Θεσσαλονίκη: Εκδόσεις Σάκκουλα.
- Λεβέντης, Γ. & Κ. Παπαδημητρίου (2011), *Ατομικό Εργατικό Δίκαιο*, Αθήνα: Π.Ν. Σάκκουλας.
- Λεκέας, Γ. Σ. (2002), *Πρακτική Εφαρμογή Εργατικού Δικαίου, Καταγγελία Σύμβασης Εργασίας*, Αθήνα : Νομική Βιβλιοθήκη.
- Ληξουριώτης, Ι. (2008), *Εφαρμογές Εργατικού Δικαίου*, Αθήνα: Εκδόσεις Νομική Βιβλιοθήκη.
- Ληξουριώτης, Ι. (2011), *Εργατικό Δίκαιο. Ατομικές Εργασιακές Σχέσεις*, Αθήνα: Νομική Βιβλιοθήκη
- Μητρόπουλος, Π. Α. (1985), *Οι Εργασιακοί Θεσμοί στην Ελλάδα*. Αθήνα-Κομοτηνή: Αντ. Ν. Σάκκουλας.

- Μητρόπουλος, Π. Α. (1991), *Νεοφιλελευθερισμός και Υποβάθμιση της Εργασίας*, Αθήνα: Αφοί Τολίδη.
- Μητρόπουλος, Π. Α. (2008), *Το Τέλος του Κοινωνικού Κράτους; Αριστερά και Συνδικάτα Μπροστά στην Απορρύθμιση*, Αθήνα: Λιβάνης.
- Μητρόπουλος, Π. Α. (2010), *Ασφαλιστικό Ώρα Μηδέν: Το Μέλλον των Συνταξιούχων*, Αθήνα: Λιβάνης.
- Μπακόπουλος, Κ. (2012), *Η Καταγγελία της Σύμβασης Εργασίας, Ζητήματα Ισορροπίας Αναγκαστικού Δικαίου και Ιδιωτικής Βουλήσεως*, Αθήνα-Θεσσαλονίκη: Εκδόσεις Σάκκουλα.
- Μπουμπουχερόπουλος, Π. (2009), *Η Δικαστική Ακύρωση της Καταγγελίας της Σύμβασης Εργασίας*, Μελέτες Εργατικού Δικαίου 2, Αθήνα: Νομική Βιβλιοθήκη.
- Παπαδημητρίου, Κ. (2017), *Βασικοί Εργατικοί Νόμοι*, Αθήνα: Νομική Βιβλιοθήκη.
- Σγουρινάκης, Ν., Ε. Θεοδωράς & Ε. Αγγελόπουλος (2008), *Εργατικός Οδηγός Επιχείρησης*, Αθήνα: Οικονομική Βιβλιοθήκη.
- Φασουλάκη, Β. (2002), *Βασικές Αρχές της Εργασιακής Νομοθεσίας και Εργατικά Δικαιώματα*, Αθήνα: Ιανός.
- Χρυσόγονος, Χ. Κ. (2006), *Ατομικά και Κοινωνικά Δικαιώματα*, Γ΄ έκδοση, Αθήνα: Νομική Βιβλιοθήκη.

ΔΙΑΔΙΚΤΥΑΚΟΙ ΤΟΠΟΙ

<http://enypekk.gr> "Εργατικό «Ελ Ντοράντο» η Ελλάδα! Στο 62% η μερική απασχόληση τον Οκτώβριο!" (14/6/2017).

<http://enypekk.gr/gnomodotisi-stathmos-tou-nsk-1362016/> (22/6/2017).

<http://www.dsa.gr/> «ΤΝΠ-ΙΣΟΚΡΑΤΗΣ» (7/6/2017).

<http://www.kepea.gr/> (7/6/2017).

<http://www.kepea.gr/search.php?searchfor=%CA%C1%D4%C1%C3%C3%C5%CB%C9%C1> (7/6/2017)

<http://www.kouplidou-law.gr/arthrografia/item/7-akyrotita-katagelias-symvasis-aoristou-xronou> (13/6/2017)

<http://www.taxheaven.gr/> (10/6/2017).

<http://www.elinyae.gr/> (7/6/2017).

<http://www.paske.gr/> (20/6/2017).

<http://www.power-tax.gr/> (10/6/2017).

<http://www.e-taxis.gr/> (10/6/2017).

<http://irakliowebradio2.blogspot.com/> (23/6/2017).

<http://nomothesia.ependyseis.gr/> (20/6/2017).

<http://www.fle.gr/> (20/6/2017).

<http://www.hadjimichalis.gr/> (23/6/2017).

www.ergatika.gr (26/6/2017).

<http://ergatika.gr/?s=%CE%9A%CE%91%CE%A4%CE%91%CE%93%CE%93%CE%95%CE%9B%CE%99%CE%91&submit.x=0&submit.y=0> (26/6/2017)

www.taxnews.gr (10/6/2017).

<http://www.inegsee.gr/wp-content/uploads/2015/07/kataxristikh-katagelia-sumbashs-ergasias-aoristou-xronou-ek-merous-tou-ergodoth.pdf> (26/6/2017).

<http://www.cnn.gr/oikonomia/story/87613/areios-pagos-h-mi-katavoli-dedoylymenon-den-synista-vlaptiki-metavoli-ton-oron-ergasias?v7>
(8/7/2017).

<https://www.taxheaven.gr/laws/circular/view/id/26514> (8/7/2017).