



**ΑΛΕΞΑΝΔΡΕΙΟ ΤΕΧΝΟΛΟΓΙΚΟ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟ ΙΔΡΥΜΑ
ΘΕΣΣΑΛΟΝΙΚΗΣ**

ΣΧΟΛΗ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ ΚΑΙ ΟΙΚΟΝΟΜΙΑΣ

ΤΜΗΜΑ ΛΟΓΙΣΤΙΚΗΣ

ΠΤΥΧΙΑΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ:

«ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΑ ΣΥΜΒΑΣΕΩΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ»

ΕΙΣΗΓΗΤΕΣ:

- 1) ΖΟΥΡΤΟΥΜΙΔΗΣ ΠΑΥΛΟΣ**
- 2) ΘΩΜΑΣ ΙΩΑΝΝΗΣ**
- 3) ΜΑΥΡΟΥΔΗΣ ΚΩΝΣΤΑΝΤΙΝΟΣ**

ΕΠΟΠΤΗΣ:

ΒΑΡΒΑΣΟΥΔΗΣ ΔΗΜΗΤΡΙΟΣ

ΘΕΣΣΑΛΟΝΙΚΗ , ΝΟΕΜΒΡΙΟΣ 2009



ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

ΠΡΟΛΟΓΟΣ	1
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1^ο : Η ΕΝΝΟΙΑ ΤΩΝ ΣΥΜΒΑΣΕΩΝ ΕΡΓΑΣΙΑΣ	2
1.1 Διάφορα είδη εργασιακών συμβάσεων	2
1.2 Συμβάσεις αορίστου χρόνου	3
1.3 Συμβάσεις ορισμένου χρόνου	4
1.4 Υποχρέωση του εργοδότη να ενημερώνει τον εργαζόμενο για τους όρους συμβάσεως εργασίας.....	5
1.5 Υποδείγματα συμβάσεων εργασίας.....	7
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2^ο : ΕΙΔΗ ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΑΣ	9
2.1 Τακτική και έκτακτη καταγγελία.....	9
2.2. Καταγγελία με προθεσμία ή χωρίς προθεσμία	10
2.3. Καταγγελία υπό αίρεση-Τροποποιητική καταγγελία- Επικουρική καταγγελία.....	11
2.4. Μερική καταγγελία	11
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3^ο : ΓΕΝΙΚΕΣ ΠΡΟΫΠΟΘΕΣΕΙΣ ΚΥΡΟΥΣ ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΑΣ	16
3.1. Δικαιοπρακτική ικανότητα	16
3.2. Καταγγελία που αντιβαίνει σε απαγορευτική διάταξη νόμου.....	16
3.3. Καταγγελία αντίθετη στα χρηστά ήθη	17
3.4. Καταχρηστική καταγγελία.....	18
3.5. Συνέπειες καταγγελίας	21
3.6. Αποδυνάμωση καταγγελίας	21
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4^ο : ΠΡΟΫΠΟΘΕΣΕΙΣ ΕΓΚΥΡΟΤΗΤΑΣ	22
4.1 Προϋποθέσεις εγκυρότητας καταγγελίας σύμβασης εργασίας αορίστου χρόνου από τον εργοδότη	22
4.1.1 Έγγραφος τύπος.....	22
4.1.1.1 Γενικά	22
4.1.1.2 Περιεχόμενο εγγράφου καταγγελίας συμβάσεως εργασίας.....	23
4.1.1.3 Περιπτώσεις μη τήρησης έγγραφου τύπου	23
4.1.1.4 Παράδειγμα εγγράφου καταγγελίας συμβάσεως εργασίας αορίστου χρόνου	24
4.1.2 Κοινοποίηση καταγγελίας συμβάσεως εργασίας	26

4.1.2.1 Γενικά	26
4.1.2.2 Αποδεικτικό επίδοσης εγγράφου καταγγελίας συμβάσεως εργασίας	26
4.1.3 Καταβολή οφειλόμενης αποζημίωσης.....	26
4.1.3.1 Γενικά	26
4.1.3.2 Τρόπος καταβολής της αποζημίωσης	27
4.1.3.3 Χρόνος καταβολής της αποζημίωσης	27
4.1.3.4 Τόπος καταβολής της αποζημίωσης	28
4.1.3.5 Ελλιπής καταβολή αποζημίωσης – συνέπειες	28
4.1.3.6 Περιπτώσεις μη καταβολής αποζημίωσης.....	29
4.1.4 Ασφάλιση στο Ι.Κ.Α.....	31
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 5^ο : ΠΙΝΑΚΕΣ ΑΠΟΖΗΜΙΩΣΗΣ	32
5.1 Πίνακας αποζημίωσης υπαλλήλων χωρίς προειδοποίηση	32
5.2 Πίνακας αποζημίωσης υπαλλήλων μετά από προειδοποίηση	34
5.3 Πίνακας αποζημίωσης εργατοτεχνιτών και οικιακών μισθωτών.....	35
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 6^ο : ΥΠΟΛΟΓΙΣΜΟΣ ΑΠΟΖΗΜΙΩΣΗΣ.....	36
6.1 Τακτικές αποδοχές μισθωτού υπαλλήλου ή εργατοτεχνίτη	36
6.1.1 Έννοια τακτικών αποδοχών.....	36
6.1.2 Έννοια « καθεστώς πλήρους απασχόλησης » για τον υπολογισμό της αποζημίωσης.....	38
6.1.3 Ποσό προσαύξησης αποζημίωσης λόγω Δώρο Εορτών – Επίδομα Άδειας	38
6.2 Αποζημίωση υπαλλήλων.....	39
6.3 Αποζημίωση απόλυσης εργατοτεχνιτών.....	43
6.4 Αποζημίωση λόγω συνταξιοδότησης.....	44
6.5 Νομοθετικοί περιορισμοί ως προς το ύψος της αποζημίωσης.....	45
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 7^ο : ΕΚΤΑΚΤΗ ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΑ ΣΥΜΒΑΣΕΩΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΑΟΡΙΣΤΟΥ ΧΡΟΝΟΥ ΑΠΟ ΤΟΝ ΕΡΓΟΔΟΤΗ	47
7.1 Καταγγελία λόγω αξιόποινης πράξης	47
7.1.1 Προϋποθέσεις εφαρμογής	48
7.1.2 Χρονικά όρια άσκησης του δικαιώματος	49
7.1.3 Απαλλαγή του εργαζομένου με βούλευμα ή δικαστική απόφαση	49

7.2 Καταγγελία λόγω αντισυμβατικής συμπεριφοράς του εργαζομένου που στοχεύει στην πρόκληση της απόλυσής του	50
7.3 Έκτακτη καταγγελία συμβάσεως αορίστου χρόνου λόγω ανωτέρας βίας.	51
7.3.1 Προϋποθέσεις εφαρμογής	52

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 8^ο : ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΑ ΣΥΜΒΑΣΕΩΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΑΟΡΙΣΤΟΥ ΧΡΟΝΟΥ ΑΠΟ ΤΟΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟ54

8.1 Ρητή και σιωπηρή καταγγελία.....	54
8.1.1 Η αποχή του εργαζομένου ως σιωπηρή καταγγελία της συμβάσεως εργασίας από τον εργαζόμενο.....	55
8.2 Αποχώρηση ή απόλυση λόγω συνταξιοδότησης (άρθρο 8 εδάφιο β' ν. 3198/1955)	58
8.3. Αποχώρηση με τη συγκατάθεση του εργοδότη (άρθρο 8 εδάφιο α' ν . 3198/1955).....	61
8.4 Υπόδειγμα αναγγελίας οικειοθελούς αποχώρησης μισθωτού	63

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 9^ο : ΕΚΤΑΚΤΗ ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΑ64

9.1 Μέθοδος νομοθετικής ρύθμισης της έκτακτης καταγγελίας	64
9.2 Η έννοια του σπουδαίου λόγου	65
9.2.1 Γενικά χαρακτηριστικά	65
9.3 Στοιχεία που συντελούν στον καθορισμό διάφορων περιστατικών ως σπουδαίων λόγων	67
9.3.1 Δυσμενείς επιδράσεις στην σύμβαση εργασίας	68
9.3.2 Αρνητική πρόγνωση της περαιτέρω λειτουργίας της σύμβασης εργασίας	68
9.3.3 Στάθμιση συμφερόντων.....	70
9.4 Χρόνος εμφάνισης του σπουδαίου λόγου	70
9.5 Περιπτώσεις που αποτελούν σπουδαίο λόγο της έκτακτης καταγγελίας	71
9.5.1 Σπουδαίοι λόγοι για τον εργοδότη.....	72
9.5.1.1 Λόγοι που αφορούν τη συμπεριφορά ή το πρόσωπο του εργαζομένου.....	72
9.5.1.2 Λόγοι που αφορούν το πρόσωπο του καταγγέλλοντος εργοδότη.....	76
9.5.2 Σπουδαίοι λόγοι για τον εργαζόμενο	77

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 10° : ΑΚΥΡΗ ΑΠΟΛΥΣΗ – ΥΠΕΡΗΜΕΡΙΑ ΕΡΓΟΔΟΤΗ.....	79
10.1 Καταβολή μισθού. Έκπτωση κερδηθέντων αλλού.	80
10.2 Συμψηφισμός αποζημίωσης, ασφαλιστικές εισφορές.....	81
10.3 Άρση υπερημερίας εργοδότη	82
10.4 Κράτηση επιδομάτων ανεργίας	82
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 11° : Η ΤΡΟΠΟΠΟΙΗΤΙΚΗ ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΑ.....	84
11.1 Το τεκμήριο της εξομοίωσης της μονομερούς βλαπτικής μεταβολής με καταγγελία	85
11.2 Ο ουσιαστικός έλεγχος από τα δικαστήρια των απολύσεων σε περίπτωση τροποποιητικής καταγγελίας.....	87
ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ.....	90
ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ.....	92

Π Ρ Ο Λ Ο Γ Ο Σ

Στα πλαίσια της εκπόνησης της πτυχιακής μας εργασίας που είναι απαραίτητη για την παραλαβή του πτυχίου μας, αποφασίσαμε να ασχοληθούμε με τη καταγγελία των συμβάσεων εργασίας. Οφείλουμε να τονίσουμε ότι η επιλογή εργασίας για οποιονδήποτε εργαζόμενο αποτελεί μια από τις πιο σημαντικές αποφάσεις από τη στιγμή που θα αποφασίσει να βγει στην αγορά εργασίας. Έτσι μια λάθος απόφαση μπορεί να οδηγήσει τον εργαζόμενο ή τον εργοδότη στη λύση της σύμβασης αυτής. Η καταγγελία της σύμβασης εργασίας είτε από τον εργοδότη είτε από τον εργαζόμενο αποτελεί τον μοναδικό τρόπο πρόωρης λύσης της σύμβασης εργασίας και η εκπόνηση αυτής της πτυχιακής πιστεύουμε θα αποτελέσει ένα χρήσιμο οδηγό για οποιοδήποτε εργαζόμενο ή εργοδότη που θέλει να λύσει πρόωρα τη σύμβαση εργασίας.

Στην εργασία αυτή θα συγκεντρώσουμε και θα επεξεργαστούμε κατά κεφάλαιο όλα τα θέματα που έχουν σχέση με την καταγγελία της σύμβασης εργασίας.. Με πρωτότυπο τρόπο δίνονται απαντήσεις σε διάφορα ερωτήματα που δημιουργούνται στην καθημερινή πρακτική της εργασίας (όπως π.χ. , ποια υπηρεσία και προϋπηρεσία λαμβάνεται υπόψη για τον καθορισμό του ύψους της αποζημίωσης, για ποιους λόγους μπορεί να λυθεί πρόωρα μια σύμβαση ορισμένου χρόνου, πότε μια απόλυση είναι άκυρη κ.τ.λ.). Στόχος με αυτό τον τρόπο είναι ο κάθε ενδιαφερόμενος εργοδότης-λογιστής να μπορεί να έχει θεμελιωμένες απαντήσεις σε έγκυρες θεωρητικές θέσεις και σε νομολογία παλαιότερη και σύγχρονη.

Επίσης περιέχει κάποιες νομοθετικές και πρακτικές συμβουλές που είναι χρήσιμες για τους εργαζόμενους-εργοδότες με στόχο να αποφεύγονται οι παρεξηγήσεις και οι αδικίες.

Κλείνοντας νιώθουμε την ανάγκη να ευχαριστήσουμε τον επιβλέποντα καθηγητή της πτυχιακής μας κ. Δημήτρη Βαρβασούδη, τον άνθρωπο που μας στάθηκε στην προσπάθειά μας να εκπονήσουμε την πτυχιακή μας εργασία.

Τέλος θα θέλαμε να απευθύνουμε τις θερμότερες ευχαριστίες μας στις οικογένειές μας για την πολύτιμη υλική και ψυχολογική υποστήριξη που απλόχερα μας πρόσφεραν, για το πέρας της εργασίας μας και την ολοκλήρωση της τετραετούς μας φοίτησης, στο τμήμα Λογιστικής του Α.Τ.Ε.Ι .

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1^ο: Η ΕΝΝΟΙΑ ΤΩΝ ΣΥΜΒΑΣΕΩΝ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Με τον όρο σύμβαση εργασίας εννοούμε την συμφωνία με την οποία ένας εργαζόμενος αναλαμβάνει την υποχρέωση να παρέχει την εργασία του σε έναν εργοδότη για ένα ή όχι χρονικό διάστημα. Ο εργοδότης υποχρεούται αντίστοιχα να καταβάλει σε αυτόν μισθό ή ημερομίσθιο. Η σύμβαση εργασίας μπορεί να είναι έγγραφη ή προφορική.

Με την σύμβαση εργασίας καθορίζονται:

- Οι όροι εκτελέσεως της εργασίας
- Η φύση της εργασίας
- Το είδος της
- Ο μισθός της

Οι όροι αυτοί ισχύουν μόνο όταν εξασφαλίζουν στον μισθωτό μεγαλύτερη προστασία από την προβλεπόμενη ΣΣΕ ή ΔΑ γιατί το εργατικό δίκαιο διέπεται από την βασική αρχή του ελάχιστου ορίου προστασίας του μισθωτού.

Ο περί συμβάσεων νόμος εργασίας έλκει την προέλευσή του σε κωδικοποίηση του αγγλικού δικαίου – κοινοδικαίου και των αρχών της Επιείκειας που αφορά τις συμβάσεις, που είχαν κάνει οι Άγγλοι στην Ινδία και μετέφεραν στην Κύπρο το 1931. Όπως καθορίζεται στον ίδιο τον νόμο (άρθρο 2 παράγραφος 1) «αυτός ερμηνεύεται σύμφωνα με τις αρχές νομικής ερμηνείας που επικρατούν στην Αγγλία ».

Ο νόμος ρυθμίζει τα θέματα προ και μετά τη σύναψη της σύμβασης. Όμως ειδικά τα θέματα **προ** της σύναψης μιας δημόσιας σύμβασης, ρυθμίζονται από τον περί του Συντονισμού των Διαδικασιών Σύναψης Δημοσίων Συμβάσεων Προμηθειών, Έργων και Υπηρεσιών και για Συναφή Θέματα Νόμου. Επίσης για την περίοδο **μετά** την σύναψη μιας δημόσιας σύμβασης, εφαρμόζεται ο Περί Συμβάσεων Νόμος, με κάποιες τροποποιήσεις που έχει επιφέρει ο περί της Διαχείρισης των Εσόδων και των Δαπανών και του Λογιστικού της Δημοκρατίας Νόμος και σχετικοί Κανονισμοί.

1.1 Διάφορα είδη εργασιακών συμβάσεων

Οι συμβάσεις διακρίνονται στα ακόλουθα είδη και μορφές::

Σύμβαση εξαρτημένης εργασίας:

Υπάρχει όταν ο εργαζόμενος παρέχει την εργασία του για ορισμένο ή αόριστο χρόνο, έναντι μισθού, ευρισκόμενος κάτω από την νομική εξάρτηση του εργοδότη ο οποίος μπορεί να δίνει οδηγίες και κατευθύνσεις και να καθορίζει τον τρόπο, τον

τόπο , τον χρόνο και τις μεθόδους που θα εφαρμοστούν στην εργασία χωρίς όμως ο εργαζόμενος να καθιστά απλό όργανο αυτού.

Σύμβαση εργασίας με δοκιμή :

Υπάρχει όταν γίνεται συμφωνία να διαρκέσει η σύμβαση για ένα ορισμένο χρονικό διάστημα, προκειμένου να δοκιμάσει ο εργοδότης τις ικανότητες του μισθωτού πριν να τον προσλάβει οριστικά

Σύμβαση ανεξάρτητων υπηρεσιών:

Υπάρχει όταν ο εργαζόμενος εκμισθώνει τις υπηρεσίες του για ορισμένο ή αόριστο χρόνο, διατηρώντας την πλήρη ανεξαρτησία του, χωρίς να υπόκειται σε εποπτεία και χωρίς να δέχεται οδηγίες από τον εργοδότη του. Συμβάσεις Ανεξάρτητων Υπηρεσιών συνάπτουν οι γιατροί , οι λογιστές , οι δικηγόροι κτλ εφόσον δεν προσλαμβάνονται ως υπάλληλοι.

Σύμβαση μαθητείας :

Υπάρχει όταν ο μαθητευόμενος εκπαιδεύεται στο αντικείμενο του επαγγέλματος που επέλεξε, χωρίς αμοιβή και χωρίς να εκτελεί εργασία με στόχο την απόκτηση των απαραίτητων γνώσεων για την άσκηση του επαγγέλματός του. Έτσι η σύμβαση μαθητείας αποτελεί μια μορφή εκπαίδευσης του εργαζόμενου και διαφέρει από την σύμβαση εξαρτημένης εργασίας.

Οι πιο σημαντικές συμβάσεις εργασίας είναι η ορισμένου και αορίστου χρόνου που θα αναπτύξουμε παρακάτω.

1.2 Συμβάσεις αορίστου χρόνου

Σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου είναι η ΣΕ κατά την οποία οι συμβαλλόμενοι συμφωνούν ότι η σχέση εργασίας δεν τερματίζεται σε μια ημερομηνία ή ακόμη με την πάροδο ενός χρονικού διαστήματος προσδιορίζεται η λήξη της. Έτσι σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου είναι, όταν οι συμβαλλόμενοι δεν έχουν συμφωνήσει ορισμένη διάρκεια για την ισχύ της ούτε η διάρκεια αυτή συνάγεται από το είδος και το σκοπό της εργασίας.

Επίσης είναι αορίστου χρόνου η σύμβαση όταν η λύση της εξαρτάται από την έλευση ενός γεγονότος μελλοντικού και αβέβαιου, δηλαδή από την εκπλήρωση διαλυτικής αίρεσης. Η σύμβαση υπό διαλυτική αίρεση δεν έχει κάποιο ορισμένο χρονικό σημείο λήξης, αλλά μπορεί να λήξει οποτεδήποτε. Επομένως η εκπλήρωση της διαλυτικής αίρεσης μοιάζει περισσότερο με άτακτη καταγγελία παρά με πάροδο του ορισμένου για την ισχύ της σύμβασης χρόνου.

Σύμφωνα με το άρθρο 671 Α.Κ. σύμβαση εργασίας που δημιουργήθηκε για ορισμένο χρόνο λογίζεται ότι ανανεώνεται για αόριστο χρόνο αν μετά την λήξη του

χρόνου της , ο εργαζόμενο εξακολουθεί να παρέχει την εργασία χωρίς να απευθύνεται εναντίον του εργοδότη.

Προϋποθέσεις εφαρμογής της διάταξης αυτής είναι να έχει παρέλθει η ορισμένη διάρκεια της σύμβασης εργασίας και ο εργαζόμενος να συνεχίσει να προσφέρει αυτή την εργασία για ένα ορισμένο χρονικό διάστημα χωρίς να εναντιώνεται στον εργοδότη. Σε αυτή την περίπτωση η σύμβαση θεωρείται ότι συνεχίζεται ως σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου με αυτούς τους όρους.

Στα πλαίσια αυτά η ΣΕ αορίστου χρόνου λύεται με καταγγελία. Η καταγγελία αυτή μπορεί να γίνει από τους συμβαλλόμενους οποτεδήποτε εφόσον τηρηθούν οι τύπου από τον νόμο, δηλαδή να γίνει γραπτώς, να καταβληθεί η νόμιμη αποζημίωση εφόσον έχει συμπληρωθεί δίμηνο από την ημερομηνία πρόσληψης και να πρόκειται για μισθωτό ασφαλισμένο στο ΙΚΑ.

Τέλος αναφέρεται ότι εφόσον ο εργαζόμενος θεωρεί ότι η καταγγελία της ΣΕ του δεν γίνεται έγκαιρα μπορεί να στραφεί δικαστικά εναντίον του εργοδότη με αγωγή του ζητώντας όπως η εν λόγω καταγγελία θεωρηθεί άκυρη και του καταβληθούν οι μισθοί που θα λάμβανε κανονικά στην εργασία του. Διευκρινίζεται ότι στην περίπτωση που ο εργαζόμενος θεωρήσει ότι η αποζημίωση του δεν έχει καταβληθεί ολόκληρη πρέπει να στραφεί με αγωγή του εναντίον του εργοδότη μέσα σε χρονικό διάστημα έξι μηνών από την ημερομηνία καταγγελίας της ΣΕ.

1.3 Συμβάσεις ορισμένου χρόνου

Συμβάσεις ορισμένου χρόνου υπάρχει όταν η διάρκειά της προσδιορίζεται ρητώς από τους συμβαλλόμενους ή από τον νόμο, είτε καθορίζεται ρητώς από τους συμβαλλόμενους με αναφορά σε ορισμένο περιστατικό που είναι γνωστό τότε θα επέλθει, είτε μπορεί να συναχθεί από το είδος και το σκοπό της σύμβασης, όπως και όταν κατά την σύμβαση ο εργαζόμενος αποχωρεί αυτοδικαίως με την συμπλήρωση ορισμένου χρόνου ηλικίας. Η ορισμένη διάρκεια της σύμβαση μπορεί να συνάγεται από το είδος ή το σκοπό της εργασίας. Η σύμβαση ορισμένου χρόνου παύει αυτοδικαίως με την πάροδο ορισμένου χρόνου χωρίς να απαιτείται καταγγελία. Διευκρινίζεται ότι το βασικότερο κριτήριο για την σύναψη σύμβασης εργασίας ορισμένου χρόνου είναι τόσο η φύση όσο και ο σκοπός της εργασίας. Οι δύο αυτές βασικές προϋποθέσεις θεμελιώνουν την εγκυρότητα της σύναψη εργασίας ορισμένου χρόνου.

Έτσι λοιπόν οι παραπάνω ανάγκες θα πρέπει να καλύπτονται εν μέρει με εξαρτημένη εργασία , με σύμβαση ορισμένου χρόνου, γιατί διαφορετικά θα πρέπει να

καλυφθούν με πρόσληψη με σύμβαση αορίστου χρόνου. Έτσι λοιπόν θα πρέπει να καθορίζονται η σύμπτωση μεταξύ της διάρκειας της σύμβασης εργασίας με την εκπλήρωση του σκοπού της εργασίας σε συνδυασμό με τις ανάγκες του εργοδότη. Στα πλαίσια λοιπόν της φύσης και του σκοπού της εργασίας χρειάζεται και η βούληση του εργοδότη και εργαζομένου διότι αυτό το είδος της εργασίας δικαιολογεί την σύμβαση ορισμένου χρόνου.

Για τους παραπάνω λόγους ο κάθε εργοδότης θα πρέπει να συνάπτει τις συμβάσεις εργασίας ορισμένου χρόνου , στα πλαίσια της οποίας θα συνομολογούνται με σαφήνεια και ακρίβεια όλα τα ανωτέρω στοιχεία, έτσι ώστε να μην δημιουργούνται αμφισβητήσεις και διαφορές με δυσάρεστες συνέπειες που θα έχει μια αλλαγή στις συμβάσεις από ορισμένου σε αορίστου χρόνου.

Πέρα όλως αυτών πρέπει να γίνει σαφές ότι η σύμβαση ορισμένου χρόνου γίνεται προς το συμφέρον του εργαζομένου δεδομένου ότι η σύμβαση αυτή προσφέρει την νομιμότητα και την σιγουριά καθώς δεν μπορεί να καταγγελθεί παρά μόνο σύμφωνα με το άρθρο 672 Α.Ε

Οι συμβάσεις ορισμένου χρόνου ρυθμίζονται γενικά από τις διατάξεις των άρθρων 669 – 673 Α.Κ. Συνεπώς αυτές είναι δυνατόν να λυθούν είτε με την λήξη του χρόνου, είτε με καταγγελία από έναν από τους συμβληθέντες πριν από την λήξη του ορισμένου λόγου για σπουδαίο λόγο, είτε με άτακτη καταγγελία από έναν από τους συμβαλλόμενους πριν από την λήξη του ορισμένου χρόνου. Το νομοθετικό αυτό κενό ήλθε να καλύψει το Π.Δ 81/ 2003 που εκδόθηκε προκειμένου να επεκταθούν οι διατάξεις της σχετικής νομοθεσίας της Ε.Ε στην χώρα μας. Το Π.Δ αυτό τροποποιήθηκε πρόσφατα με το Π.Δ 180/04 , με το οποίο τροποποιείται κυρίως το άρθρο 4 του Π.Δ 81/03.

1.4 Υποχρέωση του εργοδότη να ενημερώνει τον εργαζόμενο για τους όρους συμβάσεως εργασίας

Σύμφωνα με το παραπάνω καθιερώθηκε η υποχρέωση του εργοδότη να παραδίδει στους εργαζομένους γραπτή σύμβαση εργασίας.

Οι διατάξεις του ΠΔ 156/94 δεν εφαρμόζονται:

- Σε εργαζομένους που η διάρκεια απασχόλησής τους δεν υπερβαίνει τον ένα μήνα
- Σε εργαζομένους που απασχολούνται σε μη συστηματικές αγροτικές απασχολήσεις.

Η γνωστοποίηση των όρων συμβάσεων εργασίας πρέπει να γίνεται από τον εργοδότη στον εργαζόμενο, σε δύο μήνες το αργότερο από την έναρξη της εργασίας του

Αν ο εργοδότης παραλείψει να χορηγήσει το έγγραφο των όρων συμβάσεων εργασίας, η σύμβαση εργασίας δεν είναι άκυρη αλλά έχει διοικητικές κυρώσεις δηλαδή πρόστιμα από 150€ - 1500€ .

Αν ο εργαζόμενος απασχοληθεί στο εξωτερικό με σύμβαση εργασίας που καταρτίζεται στην Ελλάδα, τότε το έγγραφο γνωστοποίησης των όρων εργασίας παραδίδεται σε αυτόν και πρέπει να περιέχει τα παρακάτω:

- Τη διάρκεια εργασίας του στο εξωτερικό
- Το νόμισμα με το οποίο θα πληρώνεται
- Τα τυχόν πλεονεκτήματα σε είδη ή χρήματα που συνδέονται με τον επαναπατρισμό του
- Τους όρους του επαναπατρισμού του

Το έγγραφο γνωστοποίησης όρων εργασίας πρέπει να περιέχει:

- Τα στοιχεία ταυτότητας των συμβαλλομένων
- Το τόπο παροχής εργασίας
- Τη θέση ή ειδικότητα και το αντικείμενο της εργασίας
- Την ημερομηνία έναρξης σύμβασης εργασίας
- Την άδεια με αποδοχές
- Την αποζημίωση σε περίπτωση λύσης της σύμβασης εργασίας
- Τις αποδοχές
- Τα χρονικά όρια εργασίας του εργαζομένου
- Την ΣΣΕ ή ΔΑ που εφαρμόζεται για τον εργαζόμενο.

Υποχρέωση εργοδότη γνωστοποίησης στην επιθεώρηση εργασίας συμφωνιών με τους μισθωτούς του (Ν. 2639/98)

- Κάθε συμφωνία περί παροχής υπηρεσιών ή έργου πρέπει να καταρτίζεται εγγράφως και να γνωστοποιείται μέσα σε 15 ημέρες στην κοινωνική επιθεώρηση εργασίας.
- Ο εργοδότης υποχρεούται να γνωστοποιήσει στην επιθεώρηση εργασίας κάθε συμφωνία μερικής απασχόλησης ή ανεξαρτήτων υπηρεσιών, μέσα σε 15 ημέρες από την κατάθεσή της.

- Ο εργοδότης υποχρεούται να γνωστοποιήσει στην επιθεώρηση εργασίας κάθε μορφή απασχόλησης εκ περί τροπής, μέσα σε 8 ημέρες από την κατάρτιση της συμφωνίας.

1.5 Υποδείγματα συμβάσεων εργασίας

ΥΠΟΔΕΙΓΜΑ ΣΥΜΒΑΣΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΟΡΙΣΜΕΝΟΥ ΧΡΟΝΟΥ

Στο Μαρούσι σήμερα την μεταξύ του που διατηρεί (επιχείρηση, γραφείο κλπ) στη, οδός και του κατοίκου..... συμφωνούνται τα εξής:

I.- Ο πρώτος από τους συμβαλλόμενους (εργοδότης), προσλαμβάνει το δεύτερο συμβαλλόμενο (μισθωτό) στην επιχείρησή του ως (υπάλληλο, εργάτη κλπ), για να απασχολείται ως (λογιστής, ταμίας, πωλητής κλπ).

II.- Η πρόσληψη γίνεται για ορισμένο χρονικό διάστημα, δηλαδή από μέχρι Όταν λήξει η ανωτέρω ημερομηνία, η σύμβαση εργασίας θα θεωρείται ότι λύεται αυτοδικαίως, χωρίς οποιαδήποτε προειδοποίηση ή αποζημίωση (ή για την εκτέλεση του έργου μετά το πέρας του οποίου θα θεωρείται ότι λύεται αυτοδικαίως, χωρίς οποιαδήποτε προειδοποίηση ή αποζημίωση).

III.- Πριν από τη λήξη του ορισμένου χρονικού διαστήματος ή πριν από την εκτέλεση ή αποπεράτωση του ορισμένου έργου, η σύμβαση λύεται μόνο για σπουδαίο λόγο, σύμφωνα με το άρθρο 672 του Αστικού Κώδικα.

Το παρόν έγινε σε δύο αντίτυπα και ο καθένας από τους συμβαλλόμενους έλαβε από ένα αντίτυπο.

Οι Συμβαλλόμενοι

Για την Επιχείρηση

Ο Εργαζόμενος

ΣΥΜΒΑΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΑΟΡΙΣΤΟΥ ΧΡΟΝΟΥ

Στην, σήμερα οι συμβαλλόμενοι:

A. Η εταιρία με την επωνυμία «., Α.Ε.» που εδρεύει στο ,
οδός αρ., νομίμως εκπροσωπούμενη από τον κ. του
. κάτοικο, με Α.Δ.Τ. Αττικής,
καλούμενη κατωτέρω χάριν συντομίας «Εργοδότης»

Και

B. Η, του, και της, ημερ. γέννησης/..../.....,
κάτοικος., με Α.Δ.Τ., ημ. έκδοσης .../..../....., εκδ. αρχή ΑΣΤ.
ΤΜΗΜΑ., καλούμενη κατωτέρω χάριν συντομίας
«Εργαζόμενος» δήλωσαν και συναποδέχθηκαν αμοιβαία τα εξής:

1.Ο Εργαζόμενος προσλαμβάνεται από τον Εργοδότη να παρέχει τις υπηρεσίες του,
με σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου από .../..../....., στην έδρα της εταιρίας στην
Αθήνα, οδός, αρ.

Αντικείμενο της εργασίας του Εργαζόμενου

είναι η
..... και οι δε αποδοχές του
για τακτική νόμιμη απασχόληση καθορίζονται σε € (την εβδομάδα, το
15μερό, τον μήνα)

13.Για την απόδειξη αυτής της συμφωνίας συντάχθηκε το παρόν σε (2) πρωτότυπα
που βεβαιώθηκαν και υπογράφηκαν από τους συμβαλλόμενους, ο καθένας από τους
οποίους πήρε ένα (1).

ΟΙ ΣΥΜΒΑΛΛΟΜΕΝΟΙ

Ο ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΣ

Ο ΕΡΓΟΔΟΤΗΣ

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2^ο : ΕΙΔΗ ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΑΣ

2.1 Τακτική και έκτακτη καταγγελία

Η τακτική καταγγελία αποτελεί το συνηθέστερο και σημαντικότερο τρόπο λύσης της σύμβασης εργασίας αορίστου χρόνου, της σύμβασης δηλαδή της οποίας η διάρκεια δεν ορίστηκε ούτε και συνάγεται από το είδος και το σκοπό της εργασίας (αρθρ. 669 §2 ΑΚ). Με αυτή καθορίζεται το χρονικό σημείο λήξης της σύμβασης, το οποίο τα μέρη, στη σύμβαση αορίστου χρόνου, έχουν αφήσει ανοικτό. Για την έγκυρη άσκηση της δεν απαιτείται κατά κανόνα η ύπαρξη ενός ιδιαίτερου λόγου. Προβλέπεται ως δικαίωμα καθενός από τους συμβαλλομένους και η άσκηση της θέτει εκ των υστέρων χρονικά πλαίσια σε μια διαρκή, «επ' αόριστον» συμβατική δέσμευση, αναπληρώνοντας έτσι-από άποψη λειτουργίας-το συμβατικό χρονικό περιορισμό που λείπει.

Κατά κανόνα, η τακτική καταγγελία επιφέρει τη λύση της σύμβασης μετά την πάροδο ορισμένης προθεσμίας. Η προθεσμία, που καθορίζεται από το νόμο ή τη σύμβαση, αποσκοπεί στο να δώσει στον αντισυμβαλλόμενο χρόνο για προσαρμογή στη λήξη της σύμβασης. Η τήρηση προθεσμίας δεν αποτελεί πάντως αναγκαίο εννοιολογικό γνώρισμα της τακτικής καταγγελίας. Δυνατή είναι η άσκηση της και χωρίς τήρηση προθεσμίας (απρόθεσμη τακτική καταγγελία).

Η έκτακτη καταγγελία, σε αντίθεση με την τακτική, δεν έχει ως σκοπό να θέσει εκ των υστέρων χρονικά πλαίσια σε μια διαρκή έννομη σχέση, αποτρέποντας έτσι δεσμεύσεις στο διηνεκές, αλλά αποβλέπει στην πρόωρη λήξη της σύμβασης, εφόσον συντρέχει σπουδαίος λόγος (ΑΚ 672). Δικαίωμα έκτακτης καταγγελίας έχουν τα μέρη τόσο στη σύμβαση ορισμένου χρόνου όσο και στη σύμβαση αορίστου χρόνου. Στη σύμβαση ορισμένου χρόνου επιφέρει τη λύση της πριν από την πάροδο της συμφωνημένης διάρκειας. Στη σύμβαση αορίστου χρόνου, η οποία λύνεται μονομερώς οποτεδήποτε με καταγγελία; χωρίς μάλιστα να απαιτείται κάποιος ιδιαίτερος λόγος («ελεύθερη καταγγελία»), η έκτακτη καταγγελία φαίνεται να μην έχει πρακτική σημασία και να είναι εντελώς περιττή. Από τη στιγμή όμως που ο νομοθέτης υποβάλλει την άσκηση της τακτικής καταγγελίας σε περιορισμούς και διατυπώσεις, όπως είναι η τήρηση ορισμένης προθεσμίας, η σημασία της έκτακτης καταγγελίας συνίσταται ακριβώς στο ότι επιτρέπει την άμεση λύση της σύμβασης, χωρίς την τήρηση των περιορισμών αυτών, υπό τον όρο ότι συντρέχει ένας ιδιαίτερα σοβαρός, «σπουδαίος», λόγος. Σπουδαίο λόγο συνιστούν ένα ή περισσότερα περιστατικά, εν όψει των οποίων δεν μπορεί να αξιωθεί, σύμφωνα με την καλή πίστη, από τον καταγγέλλοντα να αναμείνει την κανονική λήξη της σύμβασης, είτε με την πάροδο της συμφωνημένης

διάρκειας (σύμβαση ορισμένου χρόνου) είτε με την άσκηση της νομοθετικά προβλεπόμενης τακτικής καταγγελίας (σύμβαση αορίστου χρόνου).

Η συνδρομή περιστατικών που καθιστούν για τον καταγγέλοντα, σύμφωνα με την καλή πίστη, μη ανεκτή τη συνέχιση της σύμβασης έως την κανονική της λήξη, και δικαιολογούν επομένως τη διάσπαση της αρχής *pacta sunt servanda*, εξηγεί και το γεγονός ότι η έκτακτη καταγγελία επιφέρει, με την περιέλευσή της στον αντισυμβαλλόμενο, τη λύση της σύμβασης άμεσα, χωρίς δηλαδή να απαιτείται η πάροδος κάποιας προθεσμίας. Όμως και εδώ η μη τήρηση προθεσμίας δεν αποτελεί αναγκαίο εννοιολογικό γνώρισμα της έκτακτης καταγγελίας. Τα μέρη μπορούν να συμφωνήσουν ότι η έκτακτη καταγγελία δεν θα ενεργεί αμέσως, αλλά μετά πάροδο ορισμένης προθεσμίας ή ο ίδιος ο καταγγέλλων να θέσει μονομερώς, για το δικό του συμφέρον ή και του αντισυμβαλλομένου του, ορισμένη προθεσμία.

Εφόσον η αναγνώριση στα μέρη μιας διαρκούς σύμβασης της δυνατότητας να απαλλάσσονται απ' αυτή, όταν συντρέχει σπουδαίος λόγος, στηρίζεται στις επιταγές της καλής πίστης, ο συμβατικός αποκλεισμός ή ο υπέρμετρος περιορισμός του δικαιώματος της έκτακτης καταγγελίας δεν είναι επιτρεπτός. Αντίθετα, είναι έγκυρος ο αποκλεισμός ή ο περιορισμός του δικαιώματος τακτικής καταγγελίας. Ακριβώς στις περιπτώσεις που ο νόμος ή τα μέρη έχουν αποκλείσει την τακτική καταγγελία, αποκτά ιδιαίτερη σημασία το δικαίωμα έκτακτης καταγγελίας ως η μόνη δυνατότητα μονομερούς λύσης της σύμβασης.

2.2. Καταγγελία με προθεσμία ή χωρίς προθεσμία

Ανάλογα με το αν το διαπλαστικό αποτέλεσμα της καταγγελίας, η λύση της σύμβασης για το μέλλον, επέρχεται αμέσως με την άσκηση της ή αφού περάσει ορισμένη προθεσμία, η καταγγελία διακρίνεται σε καταγγελία με προθεσμία ή απρόθεσμη καταγγελία. Όπως ήδη λέχθηκε, η τακτική καταγγελία είναι κατά κανόνα καταγγελία με προθεσμία, ενώ η έκτακτη είναι, επίσης κατά κανόνα, απρόθεσμη καταγγελία. Εφόσον όμως η τήρηση ή μη προθεσμίας δεν αποτελεί ουσιώδες εννοιολογικό γνώρισμα των δύο αυτών ειδών καταγγελίας, η ταύτιση, από ορισμένους συγγραφείς, της τακτικής καταγγελίας με την καταγγελία με προθεσμία και της έκτακτης καταγγελίας με την απρόθεσμη καταγγελία δεν είναι ορθή.

Η διάκριση μεταξύ τακτικής και έκτακτης καταγγελίας στηρίζεται στις προϋποθέσεις για την έγκυρη άσκηση τους (ύπαρξη ή όχι σπουδαίου λόγου). Αντίθετα, η διάκριση μεταξύ καταγγελίας με προθεσμία και απρόθεσμης καταγγελίας στηρίζεται στον τρόπο ενέργειας της καθεμιάς (λύση της σύμβασης αμέσως ή μετά πάροδο προθεσμίας). Επομένως, δεν είναι ακριβές το λεγόμενο ότι έκτακτη καταγγελία είναι

κάθε καταγγελία που γίνεται χωρίς τήρηση προθεσμίας. Η ύπαρξη σπουδαίου λόγου και όχι η μη τήρηση προθεσμίας αποτελεί το αναγκαίο εννοιολογικό στοιχείο της έκτακτης καταγγελίας και το διακριτικό της γνώρισμα από την τακτική. Και η τακτική καταγγελία, όπως ήδη λέχθηκε, μπορεί να ασκηθεί χωρίς τήρηση προθεσμίας, χωρίς να μετατρέπεται, για το λόγο αυτό, σε έκτακτη.

2.3.Καταγγελία υπό αίρεση-Τροποποιητική καταγγελία- Επικουρική καταγγελία

Ειπώθηκε παραπάνω ότι καταγγελία υπό αίρεση δεν επιτρέπεται και η τυχόν προσθήκη αίρεσης την καθιστά άκυρη. Ο λόγος για την απαγόρευση αυτή έγκειται στο ότι η αίρεση δημιουργεί αβεβαιότητα στον αντισυμβαλλόμενο σχετικά με τη λήξη ή μη της σύμβασης, η οποία δεν συμβιβάζεται με το χαρακτήρα της καταγγελίας ως διαπλαστικής δικαιοπραξίας. Σε όσες όμως περιπτώσεις η προσθήκη αίρεσης δεν προκαλεί την παραπάνω αβεβαιότητα δεν υπάρχει κανένας λόγος να την απαγορεύσουμε. Αυτό συμβαίνει π.χ. όταν η αίρεση είναι εξουσιαστική, η πλήρωση της δηλαδή εξαρτάται αποκλειστικά από τη βούληση του αντισυμβαλλομένου. Τέτοια αίρεση περιέχει η «τροποποιητική καταγγελία», η καταγγελία δηλαδή υπό την αίρεση ότι ο αντισυμβαλλόμενος θα απορρίψει την πρόταση τροποποίησης των όρων της σύμβασης.

Επίσης, έγκυρη είναι η λεγόμενη «επικουρική καταγγελία». Πρόκειται για δεύτερη καταγγελία, στην οποία προβαίνει ο καταγγέλλων για την περίπτωση που η προηγούμενη καταγγελία θα κρινόταν από το δικαστήριο άκυρη. Εδώ έχουμε αίρεση δικαίου (καταχρηστική αίρεση), η οποία είναι καθόλα επιτρεπτή. Η δεύτερη αυτή καταγγελία, ανάλογα με τη νομική κατάσταση, αν μεν η πρώτη καταγγελία είναι έγκυρη, δεν έχει καμιά αξία και πέφτει στο κενό, αν δε είναι άκυρη, επιφέρει αυτή το πρώτον τη λύση της σύμβασης.

2.4. Μερική καταγγελία

Η καταγγελία επιφέρει την κατάργηση της σύμβασης στο σύνολο της και όχι μόνον ορισμένων όρων της. Αυτό ισχύει και για την τροποποιητική καταγγελία, αφού η απόκρουση από τον αντισυμβαλλόμενο της πρότασης τροποποίησης έχει ως συνέπεια τη λύση της. Αντίθετα, η μερική καταγγελία αφορά ορισμένους μόνον όρους, καταργεί μεμονωμένα δικαιώματα και υποχρεώσεις που απορρέουν από τη σύμβαση, χωρίς να επηρεάζεται κατά τα λοιπά το περιεχόμενο και η ύπαρξη της.

Η μερική καταγγελία δεν είναι επιτρεπτό μέσο μεταβολής των όρων της σύμβασης. Σε σχέση με την καταγγελία δεν αποτελεί ένα «minus», αλλά ένα «aliud».

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. Έτσι όμως θα επενέβαινε μονομερώς στο περιεχόμενο της σύμβασης και θα ανέτρεπε τη σχέση ισορροπίας και αλληλεξάρτησης που υφίσταται μεταξύ συμβατικών δικαιωμάτων και υποχρεώσεων και στην οποία απέβλεψαν τα μέρη κατά την κατάρτιση της σύμβασης. Η μονομερής επέμβαση στο περιεχόμενο της σύμβασης, που συνεπάγεται η μερική καταγγελία, έρχεται σε αντίθεση με τη θεμελιώδη αρχή του δικαίου των συμβάσεων *pacta sunt servanda*.

Γίνεται βέβαια δεκτό ότι ο εργοδότης μπορεί, κατά τη σύναψη της σύμβασης, να επιφυλαχθεί του δικαιώματος να καταγγείλει ορισμένους μόνο όρους εργασίας (*vorbehaltene Teilkiindigung*). Όμως, στην περίπτωση αυτή, δεν πρόκειται κατά κυριολεξία για μερική καταγγελία, αλλά για συμβατικό όρο μονομερούς προσδιορισμού ή ανάκλησης συγκεκριμένης παροχής.

Από το νόμο ορίζεται, πως και από τον ανωτέρω πίνακα προκύπτει, ότι για τους μισθωτούς που έχουν συμπληρώσει πάνω από δέκα χρόνια υπηρεσία, προστίθεται για κάθε έτος υπηρεσίας ενός μηνός αποδοχές μετά τους έξι μισθούς. Πάντως σε καμιά περίπτωση ή αποζημίωση δεν μπορεί να υπερβεί τις αποδοχές δύο ετών, δηλαδή τους 24 μήνες. Σημειώνεται ιδιαίτερα ότι τα αναγραφόμενα ανωτέρω χρονικά διαστήματα νοούνται συμπληρωμένα, δηλαδή πρέπει να αποτελούνται από 12 μήνες το καθένα, σύμφωνα με τη σχετική διάταξη του Αστ. Κώδικα. Επομένως και μια ημέρα αν λείπει, ο μισθωτός θα λάβει την αποζημίωση του προηγούμενου κλιμακίου, δηλαδή κλάσμα του έτους δεν υπολογίζεται.

Είναι δυνατόν όμως να συμφωνηθεί μεταξύ εργοδότη και μισθωτού, καθώς και από συλλογική σύμβαση εργασίας, ή καταβολή μεγαλύτερης αποζημίωσης από τη νόμιμη, δηλαδή άπαυτή που αναφέρεται στον ανωτέρω πίνακα (Εφετ. Αθην. 1114/95 ΕΕΔ 1996 σελ. 563).

Ειδικές περιπτώσεις: Για ορισμένες κατηγορίες μισθωτών προβλέπεται διαφορετικό ποσό αποζημίωσης. Συγκεκριμένα:

α) Οι Θυρωροί πολυκατοικιών και μεγάρων απολυόμενοι δικαιούνται να λάβουν αποζημίωση, ίση προς το μισό (1/2) του ποσού της αποζημίωσης που καθορίζεται από το Ν. 2112/1920 για τους ιδιωτ. υπαλλήλους (άρθρο 11 της από 30.5.2002 Σ.Σ.Ε.-ΕΑΕΔ 2002 σελ. 696).

β) Οι βοηθοί Φορηγών Αυτοκινήτων απολυόμενοι δικαιούνται να λάβουν αποζημίωση υπαλλήλου, ανεξάρτητα από την ιδιότητα τους σαν υπάλληλοι ή εργάτες. Σαν «βοηθοί φορηγών αυτοκινήτων» χαρακτηρίζονται τα πρόσωπα που επιβαίνουν του αυτοκινήτου και βοηθούν τον οδηγό κατά την οδήγηση. Δεν περιλαμβάνονται όμως

όσοι απασχολούνται στη φόρτωση και εκφόρτωση του αυτοκινήτου, ανεξάρτητα αν επιβαίνουν ή όχι αυτού-

γ) Οι επιτυχώς αποφοιτώντας από τα τμήματα μετεκπαίδευσης της Σχολής Τουριστικών Έπαγγελματιών, σύμφωνα με το Ν. 1077/ 80, δικαιούνται να λάβουν αποζημίωση υπαλλήλου (Π. Πρωτ. Άθην. 1189/89, ΔΕΝ 1989 σελ. 990. Άρ. Πάγου 316/99, ΕΕΔ 2000 σελ. 738).

Περιορισμοί ποσού αποζημίωσης: Κατ' εξαίρεση για τους υπαλλήλους προβλέπεται από το νόμο ο περιορισμός πως, κατά τον υπολογισμό της αποζημίωσης τους μη λαμβάνονται υπόψη οι μηνιαίες αποδοχές τους για όσο ποσό υπερβαίνουν το 8 πλάσιο του ημερομισθίου ανειδίκευτου εργάτη, πολλαπλασιαζόμενο επί 30. Πρέπει να σημειωθεί ιδιαίτερα ότι, στην προκειμένη περίπτωση το ανωτέρω ποσό δεν προσαυξάνεται με την προσθήκη της αναλογίας των Δώρων Εορτών και του Επιδόματος "Άδειας, γιατί αυτό αποτελεί πλέον το ανώτατο όριο των μηνιαίων αποδοχών για τον καθορισμό της οφειλόμενης αποζημίωσης (άρθρο 5 παρ. 1 Ν. 3198/1955. Άρ. Πάγου 803/2002, 227/2006, ΔΕΝ 2006 σελ. 411).

Περαιτέρω όταν εργοδότης είναι το Δημόσιο η Ν.Π.Δ.Δ. η Τράπεζα η επιχείρηση και Όργανισμός κοινής ωφέλειας (Δ.Ε.Η., Ο.Τ.Ε., κλπ.) η επιχείρηση που επιχορηγείται από το Κράτος, ή αποζημίωση δεν μπορεί να υπερβαίνει σε κάθε περίπτωση το ποσό των = 15.000 = ευρώ.

Το ανωτέρω όριο καταλαμβάνει και την αποζημίωση των υπαλλήλων που αποχωρούν ή απομακρύνονται από την εργασία τους, μετά τη συμπλήρωση των προϋποθέσεων για τη λήψη πλήρους σύνταξης γήρατος.

Ειδικά όμως οι εργαζόμενοι στα Κ.Τ.Ε.Λ. (Άστικά- Υπεραστικά), δικαιούνται από τον εργοδότη τους, απολυόμενοι ή αποχωρούντες λόγω συνταξιοδότησης, την αποζημίωση του Ν. 2112/1920 χωρίς τον ανωτέρω περιορισμό = πλαφόν = (άρθρο 30 Ν. 2556/97. Άρ. Πάγου 9/04, ΕΔΚΑ 2004 σελ. 611).

Έξαιρέσεις: "Όταν πρόκειται για υπαλλήλους Ανων. Εταιρειών που διετέλεσαν ιδρυτικά μέλη από την ίδρυσή τους, σε περίπτωση απόλυσης τους δικαιούνται να λάβουν πλήρη την αποζημίωση του Ν. 2112/1920, χωρίς κανένα περιορισμό" (άρθρο 5 παρ. 4 Ν. 435/1976).

Χρόνος προϋπηρεσίας: Προκειμένου να υπολογίσουμε την προϋπηρεσία οποιουδήποτε μισθωτού που απολύεται, για να καθορίσουμε στη συνέχεια το ποσό της αποζημίωσης του, λαμβάνουμε υπόψη μόνο το χρονικό διάστημα που διάρκεσε ή σύμβαση εργασίας στον τελευταίο εργοδότη, από την εργασία του οποίου απολύεται, χωρίς να ενδιαφέρει εάν εργάστηκε ανελλιπώς ή εάν τυχόν απουσίασε από την εργασία του για μικρό χρονικό διάστημα και ανεξάρτητα εάν ή απασχόληση του ήταν πλήρης ή μερική (μειωμένη). Άρκει μόνο το γεγονός ότι κατά την ημέρα της απόλυσης ισχύει ή

σύμβαση εργασίας. Προσμετρούνται επομένως στο χρόνο της προϋπηρεσίας και τα χρονικά διαστήματα της ασθένειας, διαθεσιμότητας, στράτευσης, της αναστολής εργασίας (νόμιμης ή συμβατικής), της κανονικής άδειας, καθώς επίσης και της άδειας χωρίς αποδοχές.

Αντίθετα όταν πρόκειται για εργασιακή σύμβαση με διακοπές, λ.χ. όταν ο μισθωτός απολύθηκε από την εργασία του και αργότερα επαναπροσλήφθηκε, ή αποζημίωση υπολογίζεται βάσει μόνο του χρόνου που διάρκεσε ή τελευταία σύμβαση εργασίας, χωρίς να προσμετράτε και η προϋπηρεσία του στον ίδιο εργοδότη η ή τυχόν προϋπηρεσία του σε άλλο εργοδότη ομοειδούς εργασίας η συνεργαζόμενο με αυτόν.

Θεωρείται όμως έγκυρη ή συμφωνία μεταξύ του καταγγέλλοντος εργοδότη και μισθωτού ότι θα συνυπολογίζεται σαν χρόνος υπηρεσίας και αυτός που διανύθηκε σε άλλο εργοδότη, με σύμβαση εργασίας είτε αορίστου είτε ορισμένου χρόνου, ώστε να επαυξηθεί ανάλογα το ποσό της αποζημίωσης του (Αρ. Πάγου 227/2006, ΔΕΝ 2006 σελ. 411).

Εξαλλου στην περίπτωση απόλυσης με προειδοποίηση, από τη δικαστηριακή νομολογία έγινε δεκτό ότι, για τον υπολογισμό της προϋπηρεσίας λαμβάνεται υπόψη ο χρόνος εργασίας που διανύθηκε από την πρόσληψη μέχρι την επίδοση του εγγράφου της καταγγελίας. Δηλαδή δεν προσμετράται και ο μετέπειτα χρόνος εργασίας που πρόκειται να διανυθεί μέχρι την ημέρα που έχει οριστεί ως λήξη της προειδοποίησης.

Όπως αναφέραμε προηγουμένως, για να καθοριστεί το ποσό της αποζημίωσης, λαμβάνεται υπόψη η ιδιότητα του μισθωτού (δηλαδή υπαλλήλου ή εργατοτεχνίτη) που έχει κατά το χρόνο της απόλυσης του. Πολλές φορές συμβαίνει όμως ο υπάλληλος που πρόκειται να απολυθεί, να έχει υπηρετήσει προηγουμένως ως εργατοτεχνίτης στον ίδιο εργοδότη. Στην περίπτωση αυτή συνυπολογίζεται και ο χρόνος της υπηρεσίας του ως εργατοτεχνίτη, εφόσον όμως δεν καταρτίστηκε νέα σύμβαση εργασίας κατά την ανάθεση της υπαλληλικής του υπηρεσίας. Αντίθετα, ο μισθωτός που προσλήφθηκε ως υπάλληλος και μεταγενέστερα έγινε εργατοτεχνίτης, δικαιούται να λάβει αποζημίωση εργατοτεχνίτη και όχι υπαλλήλου.

Η υπηρεσία στο στρατό (ξηράς, θάλασσας, αέρα) προσμετράτε για τον υπολογισμό της αποζημίωσης απόλυσης, γιατί από το νόμο χαρακτηρίζεται σαν χρόνος πραγματικής εργασίας για την άσκηση των δικαιωμάτων του στρατευθέντος μισθωτού έναντι του εργοδότη, στον οποίο εργαζόταν προτού να στρατευθεί (άρθρο 34 § 4 Ν.Δ. 2961/1954).

Αντίθετα δεν λαμβάνεται υπόψη ο χρόνος υπηρεσίας που έχει διανυθεί με προηγούμενη σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου ή έργου, είτε στην ίδια είτε σε άλλη επιχείρηση.

Μεταβολή προσώπου εργοδότη: Καταρχήν ή προϋπηρεσία του απολυόμενου μισθωτού σε άλλους εργοδότες, δεν λαμβάνεται υπόψη για τον υπολογισμό της αποζημίωσης του. Κατ' εξαίρεση όμως, όταν πρόκειται για επιχείρηση που μεταβιβάστηκε και μισθωτός συνεχίζει να εργάζεται στο νέο εργοδότη, ο οποίος συνεχίζει την αρχική επιχείρηση, στην περίπτωση αυτή προσμετράτε και ο χρόνος της προϋπηρεσίας του στον προκάτοχο εργοδότη (άρθρο 6 Ν. 2112/1920 και 9 Β.Δ. 16/18.7.1920, βλ. και σελ. 89).

Αναστολή σύμβασης: Επίσης από τα δικαστήρια έγινε δεκτό ότι, για τον υπολογισμό της αποζημίωσης απόλυσης προσμετράτε και ο χρόνος που ή σύμβαση εργασίας τελούσε σε αναστολή (νόμιμη ή συμβατική), έστω και αν ο μισθωτός στο ίδιο χρονικό διάστημα πρόσφερε τις υπηρεσίες του σε άλλο εργοδότη, με τη συγκατάθεση όμως του αρχικού εργοδότη.



ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3^ο : ΓΕΝΙΚΕΣ ΠΡΟΫΠΟΘΕΣΕΙΣ ΚΥΡΟΥΣ ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΑΣ

Η καταγγελία, ως δικαιοπραξία, υπόκειται στις γενικές διατάξεις που αφορούν τις προϋποθέσεις κύρους των δικαιοπραξιών. Επομένως, η καταγγελία είναι άκυρη, αν ο καταγγέλλων δεν έχει δικαιοπρακτική ικανότητα, η καταγγελία είναι εικονική ή αντιβαίνει σε απαγορευτική διάταξη νόμου (174 ΑΚ) ή στα χρηστά ήθη (178 ΑΚ). Επίσης, η καταγγελία είναι ακυρώσιμη, αν γίνεται από πλάνη ή μετά από απάτη ή απειλή. Η απειλή για να οδηγήσει στην ακύρωση της καταγγελίας πρέπει να ασκήθηκε παράνομα ή αντίθετα προς τα χρηστά ήθη (150ΑΚ).

Από την άκυρη και ακυρώσιμη καταγγελία, η οποία μετά την ακύρωση της εξομοιώνεται με την εξ αρχής άκυρη (184 ΑΚ), πρέπει να διακρίνουμε την ανυπόστατη καταγγελία. Η έλλειψη του έγγραφου τύπου, όπου αυτός επιβάλλεται ως συστατικός τύπος, η αντίθεση στα χρηστά ήθη ή σε απαγορευτική διάταξη νόμου κ.ά. δεν καθιστούν την καταγγελία ανυπόστατη, αλλά αποτελούν λόγους ακυρότητας της και η διαπίστωση αυτή έχει σημασία, όσον αφορά την τήρηση της τρίμηνης αποκλειστικής προθεσμίας που θέτει ο νομοθέτης για την προσβολή του κύρους της (αρθρ. 6§1 ν.3198/1955).

Ως ανυπόστατη θεωρεί η νομολογία την καταγγελία που γίνεται στο όνομα άλλου από πρόσωπο που δεν έχει εξουσία αντιπροσώπευσης με συνέπεια να μην εφαρμόζει στη περίπτωση αυτή την τρίμηνη προθεσμία του άρθρου 6 § 2 ν. 3198/1955.

3.1. Δικαιοπρακτική ικανότητα

Η καταγγελία είναι άκυρη αν ο καταγγέλλων ή ο αντισυμβαλλόμενος, προς τον οποίο απευθύνεται, δεν έχουν δικαιοπρακτική ικανότητα (130 ΑΚ). Στην περίπτωση αυτή, η καταγγελία πρέπει να γίνεται από και προς το νόμιμο αντιπρόσωπο. Εφόσον ο ανήλικος που συμπλήρωσε το 15ο έτος μπορεί, με τις προϋποθέσεις του άρθρου 136 ΑΚ, να συνάψει σύμβαση εργασίας ως εργαζόμενος, έχει την ικανότητα και να την καταγγείλει.

3.2. Καταγγελία που αντιβαίνει σε απαγορευτική διάταξη νόμου

Η καταγγελία, εφόσον αντιβαίνει σε απαγορευτική διάταξη 33 νόμου, αν δεν συνάγεται κάτι άλλο, είναι άκυρη (174 ΑΚ). Στο χώρο του εργατικού δικαίου υπάρχουν αρκετές διατάξεις που απαγορεύουν την καταγγελία της σύμβασης εργασίας από την πλευρά του εργοδότη είτε γενικά είτε για ορισμένους μόνο λόγους.

Τις διατάξεις αυτές και τους περιορισμούς στην ελευθερία της εργοδοτικής καταγγελίας που συνεπάγονται θα εξετάσουμε αναλυτικά παρακάτω. Εδώ ενδεικτικά και μόνο αναφέρουμε το άρθρο 15 του ν.1483/1984 που απαγορεύει την απόλυση εγκύου τόσο κατά τη διάρκεια της εγκυμοσύνης όσο και κατά το χρονικό διάστημα ενός έτους μετά τον τοκετό, εκτός αν συντρέχει σπουδαίος λόγος, που όμως δεν μπορεί να συνδέεται με την εγκυμοσύνη ή τον τοκετό, το άρθρο 5 § 6 του ν.539/1945 που ορίζει ότι «απαγορεύεται εις τον εργοδότη ν' απολύη τον μισθωτόν, διαρκούσης της χορηγηθείσης εις τούτον αδείας», το άρθρο 14 § 4 του ν. 1264/1982, σύμφωνα με το οποίο είναι άκυρη η καταγγελία της σχέσης εργασίας για νόμιμη συνδικαλιστική δράση, το άρθρο 6 του ν. 1414/1984 το οποίο ορίζει ότι «απαγορεύεται η καταγγελία της σχέσης εργασίας α) για λόγους που αναφέρονται στο φύλο και β) όταν γίνεται ως αντίδραση του εργοδότη εξαιτίας δικαστικής ή άλλης ενέργειας του εργαζομένου, που έχει ως σκοπό την ισότητα των φύλων στις εργασιακές σχέσεις».

Επίσης, αντιβαίνει σε απαγορευτική διάταξη νόμου και είναι επομένως άκυρη η καταγγελία, όταν δεν τηρείται η τυχόν προβλεπόμενη από το νόμο διαδικασία, η οποία μπορεί να συνίσταται π.χ. στην προηγούμενη έγκριση της καταγγελίας από τη δημόσια αρχή. Έτσι, για την απόλυση προστατευόμενου, σύμφωνα με το ν.1264/1982, συνδικαλιστικού στελέχους, η οποία επιτρέπεται μόνο για ορισμένους λόγους (14 §10 ν. 1264/1982), πρέπει, πριν από την απόλυση, να αποφασίζει για την ύπαρξη ενός από τους περιοριστικά προβλεπόμενους λόγους η Επιτροπή Προστασίας Συνδικαλιστικών Στελεχών (αρθρ. 15 ν. 1264/1982).

3.3. Καταγγελία αντίθετη στα χρηστά ήθη

Η καταγγελία, ως δικαιοπραξία, υπόκειται στον περιορισμό που θέτει στη συμβατική ελευθερία η ΑΚ 178. Τα χρηστά ήθη συνιστούν το «ηθικό ελάχιστο», το οποίο μια ιδιωτική έννομη τάξη, η οποία στηρίζεται στην αρχή της συμβατικής ελευθερίας, οφείλει να εγγυηθεί. Επειδή βέβαια η καταγγελία, ως μονομερής δήλωση βούλησης που επιφέρει την κατάργηση της έννομης σχέσης, όσον αφορά αυτό καθαυτό το περιεχόμενο της, είναι αξιολογικά ουδέτερη, η αντίθεση στα χρηστά ήθη μπορεί να προκύψει από τον έλεγχο των κινήτρων της καταγγελίας ή του επιδιωκόμενου σκοπού. Κριτήριο αποτελούν «οι αντιλήψεις περί ηθικής του χρηστού και εμφρόνως σκεπτόμενου μέσου κοινωνικού ανθρώπου». Με βάση το κριτήριο αυτό, γίνεται δεκτό ότι αντίκειται στα χρηστά ήθη π.χ. η καταγγελία για λόγους εκδίκησης, επειδή ο εργαζόμενος διεκδίκησε νόμιμες αξιώσεις του ή αρνήθηκε να συμπράξει με τον εργοδότη στην εκτέλεση ποινικά κολάσιμων πράξεων. Επίσης αντιβαίνει στα χρηστά ήθη η καταγγελία του εργοδότη που γίνεται ως αντίδραση

στην απόκρουση από την εργαζομένη σεξουαλικής παρενόχλησης. Το ίδιο ισχύει και για την καταγγελία που έχει ως αιτία την ιδιωτική σεξουαλική συμπεριφορά του εργαζομένου (ομοφυλοφιλικές σχέσεις). Δεν συνάδει με τα χρηστά ήθη να χρησιμοποιεί κανείς δικαιώματα που του παρέχει το δίκαιο των συμβάσεων για να επιβάλλει κυρώσεις σε μια συνταγματικά προστατευόμενη ιδιωτική συμπεριφορά ενός άλλου προσώπου, όταν αυτή δεν επηρεάζει τη λειτουργία της εργασιακής σχέσης.

Η νομολογία αντιμετωπίζει τις παραπάνω περιπτώσεις ως περιπτώσεις καταχρηστικής άσκησης του δικαιώματος της καταγγελίας. Δεν υπάρχει όμως καμιά αμφιβολία ότι οι περιπτώσεις αυτές εμπίπτουν και στο πεδίο εφαρμογής του άρθρου 178 ΑΚ. Αντίθετα δεν προσκρούει στην απαγόρευση του άρθρου 178 η «αδικοιολόγητη» ή «αντικοινωνική» απόλυση, η καταγγελία δηλαδή από την πλευρά του εργοδότη χωρίς τη συνδρομή ενός ιδιαίτερου λόγου. Η καταγγελία όμως αυτή μπορεί να προσκρούει στην ΑΚ 281. Η διάταξη αυτή, χρησιμοποιώντας ως κριτήρια ελέγχου της καταχρηστικής άσκησης δικαιώματος, εκτός από τα χρηστά ήθη, την καλή πίστη και τον σκοπό του δικαιώματος, επιτρέπει την χάραξη ορίων στη συμβατική ελευθερία που βρίσκονται ασφαλώς πλησιέστερα από τα ακραία όρια των χρηστών ηθών.

Από πρακτική σκοπιά, η σημασία της διάταξης του άρθρου 178 ΑΚ είναι περιορισμένη. Και τούτο γιατί ο έλεγχος της καταγγελίας, με βάση την ΑΚ 281, για τον οποίο γίνεται λόγος αμέσως παρακάτω, ελάχιστα περιθώρια αφήνει για την εφαρμογή της ΑΚ 178. Όλα τα παραπάνω παραδείγματα καταγγελίας αντίθετης στα χρηστά ήθη συνιστούν συγχρόνως και κλασσικές περιπτώσεις καταχρηστικής απόλυσης.

3.4. Καταχρηστική καταγγελία

Στο γενικό περιορισμό του άρθρου 281 ΑΚ υπόκειται και η άσκηση του δικαιώματος της καταγγελίας. Η καταγγελία είναι καταχρηστική και επομένως άκυρη, αν υπερβαίνει προφανώς τα όρια που επιβάλλουν η καλή πίστη ή τα χρηστά ήθη ή ο κοινωνικός ή οικονομικός σκοπός του δικαιώματος. Την ακυρότητα της καταγγελίας λόγω καταχρηστικής άσκησης θα μπορούσε κανείς να την εντάξει στις περιπτώσεις ακυρότητας λόγω αντίθεσης σε απαγορευτική διάταξη νόμου (ΑΚ 174). Επιβάλλεται όμως η αναφορά της αυτοτελώς, γιατί, όπως αναλυτικά θα δούμε παρακάτω, η εφαρμογή της ΑΚ 281 στο δίκαιο της καταγγελίας της σύμβασης εξαρτημένης εργασίας έχει ιδιαίτερη σημασία. Η νομολογία, αξιοποιώντας τις δυνατότητες που παρέχει η γενική ρήτρα της απαγόρευσης της κατάχρησης

δικαιώματος, έχει παράσχει στον εργαζόμενο, ο οποίος από τη διατήρηση της θέσης εργασίας εξαρτά ζωτικής σημασίας συμφέροντα, μια καθόλου ασήμαντη προστασία από την απόλυση.

Όπως προκύπτει από τη διάταξη του άρθρου 281 ΑΚ, ο έλεγχος της κατάχρησης στηρίζεται σε αντικειμενικά κριτήρια. Τα κριτήρια αυτά είναι: τα χρηστά ήθη, η καλή πίστη και ο κοινωνικός και οικονομικός σκοπός του δικαιώματος. Τα χρηστά ήθη συνιστούν το γενικότατο κριτήριο συμπεριφοράς, εφαρμόζονται δε και όταν δεν υπάρχει συγκεκριμένη έννομη σχέση, ορίζουν δηλαδή το μέτρο της ανθρώπινης συμπεριφοράς και έναντι τρίτων. Αποτελούν το «ηθικό ελάχιστο» (ethisches Minimum) που ισχύει για όλους τους ανθρώπους και, όπως ήδη ειπώθηκε, είναι «οι αντιλήψεις περί ηθικής του χρηστού και εμφρόνως σκεπτόμενου μέσου κοινωνικού ανθρώπου».

Σε αντίθεση με τα χρηστά ήθη, η καλή πίστη δεν αρκείται στο 40 ηθικό ελάχιστο, στα παραγγέλματα της (στοιχειώδους) κοινωνικής ηθικής, αλλά έχει ένα ευρύτερο περιεχόμενο. Ενώ όλοι οι κανόνες των χρηστών ηθών αποτελούν και κανόνες της καλής πίστης, δεν ισχύει και το αντίστροφο. Οι κανόνες της καλής πίστης δεν αποτελούν κατ' ανάγκη και κανόνες των χρηστών ηθών. Όπως ορθά επισημαίνεται, η καλή πίστη «αποτελεί ευρύτερο κριτήριο, έτσι ώστε η αντίθεση σ' αυτή να είναι πιο εύκολη απ' ό,τι η αντίθεση στα χρηστά ήθη. Τα τελευταία θέτουν τα ελάχιστα ανεκτά όρια στην ανθρώπινη συμπεριφορά». Επομένως, είναι δυνατό η άσκηση του δικαιώματος της καταγγελίας να αντίκειται και μάλιστα προφανώς στις επιταγές της καλής πίστης, χωρίς να προσβάλλει συγχρόνως και τα χρηστά ήθη.

Η καλή πίστη έχει ως προϋπόθεση εφαρμογής την ύπαρξη ενός ειδικού δεσμού, μιας έννομης σχέσης μεταξύ ορισμένων προσώπων. Ενώ τα χρηστά ήθη διέπουν τη συμπεριφορά γενικά των υποκειμένων του δικαίου, η καλή πίστη διέπει τη συμπεριφορά των υποκειμένων μιας ιδιαίτερης έννομης σχέσης. Η προϋπόθεση αυτή, η ύπαρξη μιας συναλλακτικής σχέσης, η οποία δημιουργεί ένα έντονο σύνδεσμο μεταξύ των μερών, δικαιολογεί και τις αυξημένες υποχρεώσεις συμπεριφοράς που επιβάλλει η καλή πίστη στα μέρη της έννομης σχέσης. Τα μέρη οφείλουν να ενεργούν σύμφωνα με την απαιτούμενη στις συναλλαγές ευθύτητα, εντιμότητα και εμπιστοσύνη. Η καλή πίστη, ως κριτήριο συμπεριφοράς, επιβάλλει στα συμβαλλόμενα μέρη, κατά την εκπλήρωση των υποχρεώσεων τους και κατά την άσκηση των δικαιωμάτων τους (ΑΚ 288, 281), να λαμβάνουν υπόψη, κατά το μέτρο που επιβάλλουν οι περιστάσεις, τα δικαιολογημένα συμφέροντα και τις δικαιολογημένες προσδοκίες του άλλου μέρους. Καλεί τον δικαστή να προβεί σε μια αξιολόγηση και στάθμιση των συγκρουόμενων συμφερόντων, εν όψει πάντοτε των ιδιαίτερων συνθηκών της συγκεκριμένης περίπτωσης. Με την εφαρμογή της καλής

πίστης ως κριτηρίου συμπεριφοράς, «κατορθώνει ο δικαστής να φέρη εις το προσήκον μέτρον την ενάσκησιν εκείνην τον δικαιώματος, ήτις, οσονδήποτε και αν στηρίζεται επί. τον δικαίου, εντούτοις, εν τη συγκεκριμένη περιπτώσει καταλήγει εις αδικία.

Εν όψει ακριβώς της λειτουργίας της καλής πίστης και της διαφοράς της από τα χρηστά ήθη, είναι ορθή η παρατήρηση ότι «ο νομοθέτης καταφεύγει στη γενική ρήτρα των χρηστών ηθών ... όταν θέλει να αποδοκιμάσει ανθρώπινη πράξη, η οποία καθεαυτή κρίνεται απαράδεκτη για την έννομη τάξη, ενώ όταν θέλει να αξιολογήσει έννομη σχέση των συναλλασσομένων και να πετύχει επιεική λύση, συνήθως επικαλείται τη συναλλακτική καλή πίστη». Στόχος της γενικής ρήτρας της καλής πίστης δεν είναι η εξασφάλιση απλώς ενός ηθικού ελαχίστου, αλλά η πραγμάτωση της ιδέας της επιείκειας. Ο στόχος αυτός δεν μπορεί να επιτευχθεί με την ανελαστικότερη γενική ρήτρα των χρηστών ηθών.

Ιδιαίτερη σημασία για την εξειδίκευση των επιταγών της καλής πίστης έχουν οι διατάξεις του Συντάγματος που κατοχυρώνουν τα ατομικά δικαιώματα. Οι διατάξεις αυτές ενσωματώνουν θεμελιώδεις αξιολογήσεις της έννομης τάξης τις οποίες ο δικαστής οφείλει να λαμβάνει υπόψη ως «κατευθυντήριες γραμμές» κατά την εξειδίκευση των γενικών ρητρών και αορίστων εννοιών.

Μια ειδική μορφή κατάχρησης συνιστά η άσκηση της καταγγελίας κατά παράβαση της αρχής της απαγόρευσης της αντιφατικής συμπεριφοράς (*venire contra factum proprium nulli conceditur*). Όταν π.χ. ο εργοδότης, με υποσχέσεις του για μακρά συνεργασία, παρακινεί τον εργαζόμενο, ο οποίος ενδιαφέρεται για μια νέα θέση που του προσφέρθηκε, να την απορρίψει και να μείνει στην επιχείρηση και αμέσως μετά την απόρριψη καταγγέλλει τη σύμβαση εργασίας, η καταγγελία αυτή προσκρούει στην απαγόρευση της αντιφατικής συμπεριφοράς και είναι επομένως καταχρηστική. Επίσης καταχρηστική για τον ίδιο λόγο είναι η καταγγελία στην περίπτωση που ο εργοδότης, αφού παρακίνησε τον εργαζόμενο να εγκαταλείψει τη θέση που κατείχε σε ανταγωνιστική επιχείρηση και να προσληφθεί απ' αυτόν, καταγγέλλει τη σύμβαση αμέσως μετά την πρόσληψη, χωρίς ιδιαίτερο λόγο. Τέλος, στην απαγόρευση αντιφατικής συμπεριφοράς προσκρούει και η καταγγελία που γίνεται για λόγους, οι οποίοι ήσαν ήδη γνωστοί στον καταγγέλοντα κατά την πρόσληψη του εργαζομένου.

Ειδική περίπτωση καταχρηστικής άσκησης του δικαιώματος συνιστά και η αποδυνάμωση, η οποία επίσης αποτελεί εκδήλωση της απαγόρευσης του *venire contra factum proprium*.

3.5. Συνέπειες καταγγελίας

Η καταγγελία έχει άμεση διαπλαστική ενέργεια. Με την περιέλευσή της στον αντισυμβαλλόμενο, λύεται για το μέλλον η έννομη σχέση είτε αμέσως (απρόθεσμη καταγγελία) είτε με την πάροδο ορισμένης προθεσμίας. Επομένως, επιφέρει απόσβεση των ενοχικών υποχρεώσεων των μερών για το μετά την άσκηση της (και το μετά την πάροδο των τυχόν προθεσμιών της) διάστημα. Εφόσον η σύμβαση δεν ανατρέπεται αναδρομικά, οι παροχές που εκπληρώθηκαν δεν αναζητούνται με τις διατάξεις του αδικαιολόγητου πλουτισμού ούτε θίγονται αξιώσεις των μερών, που γεννήθηκαν έως την καταγγελία. Τη λύση της σύμβασης για το μέλλον επιφέρει μόνο η έγκυρη άσκηση του δικαιώματος της καταγγελίας. Αν επομένως λείπει μια από τις προϋποθέσεις κύρους της καταγγελίας, η διαπλαστική ενέργεια της δεν επέρχεται και η σύμβαση εξακολουθεί να υφίσταται.

Εκτός από τη λύση της σύμβασης, η καταγγελία μπορεί να έχει και άλλες συνέπειες, όπως π.χ. τη γέννηση υποχρέωσης αποζημίωσης. Η υποχρέωση αποζημίωσης μπορεί να βαρύνει είτε τον αντισυμβαλλόμενο του καταγγέλλοντος (αρθρ. 673 ΑΚ) είτε τον ίδιο τον καταγγέλλοντα (αρθρ. 674 ΑΚ).

Ορισμένες υποχρεώσεις, όπως η υποχρέωση του εργοδότη να χορηγήσει στον εργαζόμενο πιστοποιητικό εργασίας (ΑΚ 678), να παράσχει σ' αυτόν τον αναγκαίο ελεύθερο χρόνο για να βρει άλλη εργασία (ΑΚ 677), δεν συνδέονται μόνο με την καταγγελία, αλλά επέρχονται και στην περίπτωση λύσης της σύμβασης με άλλο τρόπο, π.χ. με την πάροδο του συμφωνημένου χρόνου.

3.6. Αποδυνάμωση καταγγελίας

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.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4^ο : ΠΡΟΫΠΟΘΕΣΕΙΣ ΕΓΚΥΡΟΤΗΤΑΣ

Η καταγγελία της συμβάσεως εργασίας αορίστου χρόνου από τον εργοδότη ονομάζεται τακτική καταγγελία. Οι νόμοι 2112/1920, 3198/1955 και το β.δ 16/18.7.1920 ρυθμίζουν την τακτική καταγγελία της συμβάσεως εργασίας από τον εργοδότη.

4.1 Προϋποθέσεις εγκυρότητας καταγγελίας σύμβασης εργασίας αορίστου χρόνου από τον εργοδότη

Για να θεωρηθεί έγκυρη η καταγγελία της εργασιακής σχέσης απαιτούνται οι εξής 4 βασικές προϋποθέσεις σύμφωνα με το άρθρο 5 παρ.3 του Ν. 3198/55 όπως τροποποιήθηκε με το άρθρο 2 παρ. 4 του Ν 2556/97:

1. Ο ΕΓΓΡΑΦΟΣ ΤΥΠΟΣ : Η καταγγελία πρέπει να γίνει εγγράφως.

2. ΚΟΙΝΟΠΟΙΗΣΗ ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΑΣ ΣΥΜΒΑΣΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ : πρέπει δηλαδή να λάβει ο απολυόμενος μισθωτός το έγγραφο της καταγγελίας

3.ΚΑΤΑΒΟΛΗ ΝΟΜΙΜΗΣ ΟΦΕΙΛΟΜΕΝΗΣ ΑΠΟΖΗΜΙΩΣΗΣ : δηλαδή πρέπει να καταβληθεί στον εργαζόμενο κάποιο χρηματικό ποσό το οποίο ονομάζεται αποζημίωση.

4. ΑΣΦΑΛΙΣΗ ΤΟΥ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΥ: Πρέπει δηλαδή ο εργαζόμενος να είναι ασφαλισμένος στο ΙΚΑ κατά το χρόνο της αποζημιώσεώς του.

4.1.1 Έγγραφος τύπος

4.1.1.1 Γενικά

Η καταγγελία στο αστικό δίκαιο είναι άτυπη δικαιοπραξία. Ο άτυπος αυτός χαρακτήρας της όμως έχει σοβαρά μειονεκτήματα, κυρίως γιατί δίνει αφορμή σε αμφισβητήσεις όσο αφορά τον ακριβή χρόνο της επιχείρησής της ή ακόμη και όσο αφορά το πρόσωπο, που είχε την πρωτοβουλία να την επιχειρήσει. Από τα μειονεκτήματα αυτά περιφρουρεί την καταγγελία της συμβάσεως εργασίας ο έγγραφος τύπος. Έτσι αν η καταγγελία της συμβάσεως εργασίας δεν γίνει εγγράφως,

έχει ως αποτέλεσμα και την ακυρότητά της. Ακόμα και αν καταβληθεί η νόμιμη αποζημίωση, η μη τήρηση του έγγραφου τύπου οδηγεί πάλι στην ακυρότητα της τακτικής καταγγελίας.

Ο έγγραφος τύπος για την καταγγελίας της συμβάσεως εργασίας καθιερώθηκε για πρώτη φορά με τον ν. 2112/20 (άρθρο 2). Σε αυτό τον νόμο όμως δεν είχε καθοριστεί ότι η μη τήρηση του έγγραφου τύπου της καταγγελίας , έχει ως συνέπεια και την ακυρότητά της. Η ακυρότητα της σύμβασης εργασίας λόγω της μη τήρησης του έγγραφου τύπου, θεσπίστηκε μετά με τον α.ν 118/45 (άρθρο 9 , παράγραφος 1) και μετά με τον ν. 3198/55 (άρθρο 5, παράγραφος 3).

4.1.1.2 Περιεχόμενο εγγράφου καταγγελίας συμβάσεως εργασίας

Σχετικά με το περιεχόμενο του εγγράφου της καταγγελίας , ο νόμος δεν φροντίζει ειδικά για το καθορισμό του. Θα πρέπει ωστόσο το έγγραφο αυτό να περιέχει οπωσδήποτε με σαφή τρόπο την δήλωση της καταγγελίας. Κρίνεται επίσης φρόνιμο να περιέχει και την πρόσκληση του μισθωτού για την είσπραξη της αποζημίωσής του. Δεν είναι απαραίτητο πάντως να αναγράφονται στο έγγραφο αυτό οι λόγοι και τα αίτια που οδήγησαν στην απόφαση του εργοδότη να προβεί στην απόλυση του μισθωτού του. Δηλαδή ο εργοδότης δεν είναι υποχρεωμένος να επικαλεσθεί κάποιο λόγο για να δικαιολογήσει αυτή την ενέργειά του εκτός αν σε νόμο, συλλογική σύμβαση, κανονισμό εργασίας ή σε άλλη νομοθετική ρύθμιση προβλέπεται κάτι τέτοιο. Το γεγονός ότι ο εργοδότης δεν έχει αυτή την υποχρέωση της αναγραφής στο έγγραφο αυτό του λόγου της καταγγελίας, αυτό δεν σημαίνει ότι και απαγορεύεται. Αν όμως αποφασίσει να γράψει στο έγγραφο της καταγγελίας τους λόγους που τον οδήγησαν στην σύνταξή της, αυτό δεν αποκλείει και τη μεταγενέστερη προβολή άλλων λόγων.

4.1.1.3 Περιπτώσεις μη τήρησης έγγραφου τύπου

Σε κάθε περίπτωση τακτικής καταγγελίας της συμβάσεως εργασίας αορίστου χρόνου, επιβάλλεται να τηρηθεί ο έγγραφος τύπος. Γενικά στην νομολογία έχει επικρατήσει η άποψη, ότι ο έγγραφος τύπος δεν επιβάλλεται να τηρηθεί, στην περίπτωση που ο εργαζόμενος δεν έχει συμπληρώσει δίμηνη υπηρεσία στον εργοδότη. Αυτή η άποψη στηρίχθηκε στο άρθρο 1 του ν. 2112/1920 όπου αναφέρεται ότι ο εργοδότης δεν υποχρεούται στην καταβολή αποζημίωσης στον εργαζόμενό του αν αυτός δεν συμπλήρωσε 2 μήνες εργασίας σε αυτόν, οπότε πολύ θεώρησαν ότι δεν υποχρεούται να τηρήσει και τον έγγραφο τύπο. Βέβαια η άποψη

αυτή παραβλέπει το γεγονός ότι ο έγγραφος τύπος δεν συνδέεται με την καταβολή νόμιμης αποζημίωσης αλλά αποτελεί ανεξάρτητη προϋπόθεση του κύρους της καταγγελίας, η οποία υπηρετεί διαφορετικό σκοπό απ' αυτόν που ικανοποιεί η καταβολή αποζημίωσης, έτσι ώστε η σύνδεση αυτών των δύο προϋποθέσεων που επιχειρεί η νομολογία να μην δικαιολογείται.

Οπότε καταλήγουμε στο ότι δεν υπάρχει κάποια περίπτωση τακτικής καταγγελίας της συμβάσεως εργασίας αορίστου χρόνου από τον εργοδότη στην οποία να μην απαιτείται η τήρηση του έγγραφου τύπου.

4.1.1.4 Παράδειγμα εγγράφου καταγγελίας συμβάσεως εργασίας αορίστου χρόνου

ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΑ ΣΥΜΒΑΣΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Τ (1)

Προς τ Μισθωτό της (1)
επιχείρησής μας:

(Όνομα)

του (1)

(Επώνυμο)

(Όνομα Πατέρα)

Δ/ση κατοικίας

T.K.

Σας πληροφορούμε ότι, σύμφωνα με το Ν.3198/55, καταγγέλλουμε τη σύμβαση που υπάρχει

μεταξύ μας για εργασία αορίστου χρόνου, από την

(Ημερομηνία απόλυσης)

Και σας καλούμε να παρουσιαστείτε στο Ταμείο μας για να εισπράξετε τη νόμιμη αποζημίωσή σας.

200

Ο εργοδότης (ή πληρεξούσιος δικηγόρος)

Έλαβα γνώση της απόλυσής μου σήμερα

Υπογραφή απολυόμενου

(Υπογραφή – Σφραγίδα)

Δηλώνω υπεύθυνα ότι τα στοιχεία της επιχείρησής μου και του πιο πάνω απολυόμενου μισθωτού είναι τα ακόλουθα:

ΣΤΟΙΧΕΙΑ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗΣ

- 1) Επωνυμία
- 2) Αντικείμενο
- 3) Διεύθυνση
- 4) Ονοματεπώνυμο εκπροσώπου
- 5) Αριθ. βιβλ. αγοράς ενσήμων (εργοδότη)

Ταχ.Κωδ.

ΣΤΟΙΧΕΙΑ ΑΠΟΛΥΟΜΕΝΟΥ

- 1) Ειδικότητα (α):
- 2) Επάγγελμα, επακριβώς προσδιορισμένο (β):
- 3) Ηλικία:
- 4) Οικογενειακή κατάσταση:
- 5) Οργανισμός στον οποίο είναι ασφαλισμένος:
- 6) Αποδοχές κατά την πρόσληψης:
- 7) Χρονολογία πρόσληψης (γ):
- 8) Χρονολογία απόλυσης:
- 9) Χρονολογία καταβολής αποζημίωσης:
- 10) Ποσό αποζημίωσης:
- 11) Τελευταία μέρα εργασίας:

200

Ο εργοδότης (ή πληρεξούσιος δικηγόρος)

(1) Συμπληρώνονται με κεφαλαία στοιχεία. α)

της Επιχείρησης β) του μισθωτού

(α) Εργάτης ή υπάλληλος.

(β) π.χ. πλάστης, λεβητοποιός, λινοτύπης,
κλπ.

(γ) Επί μεταβολών η χρονολογία της τελευταίας
πρόσληψης.

(Υπογραφή – Σφραγίδα)

4.1.2 Κοινοποίηση καταγγελίας συμβάσεως εργασίας

4.1.2.1 Γενικά

Η καταγγελία της σύμβασης εργασίας θεωρείται ισχυρή και παράγει έννομα αποτελέσματα, μόνο αφότου περιέλθει το έγγραφο της καταγγελίας στα χέρια του απολυόμενου μισθωτού. Δεν αρκεί δηλαδή ο απολυόμενος μισθωτός απλώς να λάβει γνώση της απόλυσης του. Η απλή γνώση της απόλυσης του με προφορική ανακοίνωση από τον εργοδότη ή με την επίδειξη του εγγράφου της καταγγελίας ή με την τοιχοκόλληση του εγγράφου αυτού στον χώρο της επιχείρησης δεν πληροί το γράμμα, το πνεύμα και το σκοπό του νόμου και οδηγεί σε ακύρωση της καταγγελίας αυτής. Ακόμα και στην περίπτωση που καταβληθεί αποζημίωση στον μισθωτό, αν δεν παραλάβει το έγγραφο της καταγγελίας και του γνωστοποιηθεί απλώς ότι τον απέλυσαν, τότε αυτή η απόλυσή του θεωρείται άκυρη.

Έτσι το έγγραφο της καταγγελίας πρέπει πάντα να συντάσσεται σε δύο αντίτυπα, από τα οποία το πρωτότυπο δίνεται στον απολυόμενο μισθωτό και το αντίγραφο το κρατάει ο εργοδότης.

4.1.2.2 Αποδεικτικό επίδοσης εγγράφου καταγγελίας συμβάσεως εργασίας

Στο κάτω μέρος συνήθως του εγγράφου καταγγελίας περιέχεται η φράση « Έλαβα γνώση της ανωτέρω καταγγελίας και παρέλαβα το πρωτότυπο αυτής » Στην συνέχεια ακολουθεί ο τόπος και η ημερομηνία παραλαβής « Θεσσαλονίκη την ../../200.. » και από κάτω υπογράφει ο απολυόμενος μισθωτός. Αυτή η φράση στο τέλος του εγγράφου καταγγελίας μαζί με την υπογραφή του απολυόμενου, αποτελεί και το αποδεικτικό στοιχείο της επίδοσης του εγγράφου στον απολυόμενο οπότε καθιστά και έγκυρη την καταγγελία.

4.1.3 Καταβολή οφειλόμενης αποζημίωσης

4.1.3.1 Γενικά

Τρίτη και βασική προϋπόθεση για να θεωρηθεί έγκυρη η καταγγελία της συμβάσεως εργασίας είναι να καταβληθεί στον απολυόμενο ή νόμιμη αποζημίωση που δικαιούται. Δηλαδή η αποζημίωση που δικαιούνται οι υπάλληλοι σύμφωνα με το

άρθρο 3 του νόμου 2112/ 1920 και η αποζημίωση που δικαιούνται οι εργατοτεχνίτες σύμφωνα με το άρθρο 5 του Βασιλικού Διατάγματος 16/18.7.1920 .

Η απόλυση που έγινε χωρίς να καταβληθεί συγχρόνως η οφειλόμενη αποζημίωση είναι άκυρη και ως εκ τούτου ο εργοδότης περιέρχεται σε υπερημερία, οπότε και οφείλει πλέον να συνεχίσει να καταβάλει τις αποδοχές στον μισθωτό του που απολύθηκε άκυρα. Έτσι σε κάθε απόλυση, ο εργοδότης οφείλει να καταβάλει τη νόμιμη αποζημίωση.

4.1.3.2 Τρόπος καταβολής της αποζημίωσης

Κατ' αρχάς η αποζημίωση πρέπει να καταβληθεί σε μετρητά. Παράλληλα όμως η πληρωμή της μπορεί να γίνει με επιταγή αν αποδέχεται και ο απολυόμενος αυτό τον τρόπο της καταβολής ή και με άλλα χρηματογγραφα εφόσον βέβαια είναι δυνατόν αυτά να μετατραπούν αμέσως σε μετρητά , διαφορετικά η απόλυση είναι άκυρη. Επίσης από το νόμο προβλέπεται ότι, εάν συντρέχουν λόγοι γενικότερου συμφέροντος , είναι δυνατόν η αποζημίωση της απόλυσης να καταβληθεί από τον Ο.Α.Ε.Δ, με απόφαση του Υπουργού Εργασίας εκδιδόμενη ύστερα από γνώμη του Δ.Σ του Οργανισμού (Ν.1172/81)

Η καταβολή της νόμιμης αποζημίωσης δεν είναι απαραίτητο να γίνει αυτοπροσώπως στον απολυόμενο μισθωτό. Η αποζημίωση μπορεί να καταβληθεί και στο νόμιμο αντιπρόσωπο του απολυόμενου μισθωτού ή σε άλλο πρόσωπο που έχει εξουσιοδοτηθεί ειδικά για αυτό τον σκοπό.

4.1.3.3 Χρόνος καταβολής της αποζημίωσης

Για να είναι έγκυρη καταγγελία της συμβάσεως εργασίας, πρέπει η οφειλόμενη αποζημίωση να καταβληθεί στον απολυόμενο ταυτόχρονα, δηλαδή την ίδια μέρα που θα περιέλθει σε αυτόν το έγγραφο της καταγγελίας της σύμβασης εργασίας. Στην περίπτωση που απολύει υπάλληλο με προειδοποίηση, η αποζημίωση πρέπει να καταβληθεί το αργότερο την τελευταία ημέρα που λήγει ο χρόνος της προειδοποίησης. Στην περίπτωση που ο εργοδότης καθυστερήσει να καταβάλει την αποζημίωση, η καταγγελία της σύμβασης εργασίας θεωρείται άκυρη και απαιτείται να γίνει νέα καταγγελία από τον εργοδότη.

Στην περίπτωση που ο απολυόμενος αρνείται να εισπράξει την αποζημίωση που του προσφέρει ο εργοδότης, τότε μπορεί ο εργοδότης να καταθέσει την αποζημίωση στο Ταμείο Παρακαταθηκών και Δανείων ακόμα και μετά την απόλυση

του μισθωτού, αλλά πάντοτε μέσα σε εύλογο χρονικό διάστημα, ο οποίος συνήθως απαιτείται για την πραγματοποίηση της κατάθεσης.

Μερική εξαίρεση από την ταυτόχρονη και άμεση καταβολή της αποζημίωσης υπάρχει όταν αυτή υπερβαίνει τους μισθούς 6 μηνών. Σε αυτή την περίπτωση, σύμφωνα με το άρθρο 2 του ν. 3198/55 επιτρέπεται για το ποσό που υπερβαίνει τους μισθούς των 6 μηνών, ο εργοδότης να καταβάλει αυτό το υπερβάλλον τμήμα σε τριμηνιαίες δόσεις η καθεμιά από τις οποίες δεν πρέπει να είναι μικρότερη από τους μισθούς 3 μηνών, εκτός βέβαια αν αυτό το υπερβάλλον τμήμα που απομένει προς εξόφληση τυχαίνει να είναι μικρότερο.

4.1.3.4 Τόπος καταβολής της αποζημίωσης

Η καταβολή της αποζημίωσης πρέπει να γίνει στον κατάλληλο τόπο. Ως κατάλληλος τόπος θεωρείται καταρχάς ο τόπος όπου ο μισθωτός παρέχει τις υπηρεσίες του (δηλαδή εργοστάσιο, κατάστημα, εργαστήριο κ.τ.λ.) και παράλληλα τα γραφεία και η έδρα της επιχείρησης όπου απασχολείται.

4.1.3.5 Ελλιπής καταβολή αποζημίωσης – συνέπειες

Η καταγγελία της συμβάσεως εργασίας θεωρείται έγκυρη μόνο εφόσον καταβληθεί στον απολυόμενο ολόκληρη η αποζημίωση που δικαιούται. Έτσι σε κάθε περίπτωση που ο εργοδότης κατέβαλε λιγότερη αποζημίωση από αυτή που όφειλε, άσχετα από τα αίτια που τον οδήγησαν σε μειωμένη αποζημίωση (λ.χ. οικονομική αδυναμία του εργοδότη, άγνοια, δυστροπία κ.τ.λ.), η γενόμενη απόλυση θεωρείται άκυρη.

Κατ' εξαίρεση, αν η ελλιπής καταβολή της αποζημίωσης είναι δικαιολογημένη και σύμφωνα με τις αρχές της καλής πίστης, δηλαδή όταν οφείλεται σε εύλογη αμφιβολία ή συγγνωστή πλάνη ή δε παραδρομή ως προς το ποσό αυτής, π.χ. εσφαλμένη εκτίμηση της ιδιότητας του απολυόμενου ως εργάτη ή υπαλλήλου, ή του ποσού των αποδοχών του ή του χρόνου της προϋπηρεσίας του ή σε λογιστικό λάθος κ.τ.λ., τότε δεν επέρχεται ακυρότητα της γενόμενης απόλυσης, αλλά απλώς ο απολυόμενος αξιώνεται να εισπράξει τη συμπληρωματική αποζημίωση που του οφείλεται.

Τώρα, το πότε υπάρχει εύλογη και δικαιολογημένη αμφιβολία ή ασύγγνωστη αμέλεια και δόλια πρόθεση, είναι ζήτημα πραγματικό και η κρίση του υπάγεται στην αρμοδιότητα των δικαστηρίων. Εννοείται βέβαια ότι η κρίση αυτή εξαρτάται από ποικίλους παράγοντες όπως λ.χ. το ύψος του παραληφθέντος ποσού αποζημίωσης,

τη σοβαρότητα της επιχείρησης, τον τρόπο της παράλειψης κ.λ.π. Έτσι από τα δικαστήρια κρίθηκε ότι δεν είναι άκυρη η απόλυση, όταν η ελλιπής καταβολή της αποζημίωσης οφείλεται σε λογιστικό λάθος ή το ποσό που καταβλήθηκε είναι κατ' ολίγο μικρότερο από τη νόμιμη αποζημίωση ή καταβλήθηκε αποζημίωση εργατοτεχνίτη (αντί υπαλλήλου) σε μισθωτό που παρέχει εργασία η οποία εύλογα θα μπορούσε να θεωρηθεί σαν υπηρεσία εργατοτεχνίτη.

4.1.3.6 Περιπτώσεις μη καταβολής αποζημίωσης

Υπάρχουν βέβαια και κάποιες εξαιρέσεις στις οποίες ο εργοδότης μπορεί να καταγγείλει την σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου χωρίς να καταβάλει αποζημίωση στον απολυόμενο. Τέτοιες περιπτώσεις όπου δεν καταβάλει αποζημίωση ο εργοδότης και θεωρείται έγκυρη η καταγγελία της συμβάσεως εργασίας είναι οι εξής:

α) Όταν η διάρκεια της σύμβασης εργασίας, από την έναρξη μέχρι την καταγγελία είναι μικρότερη από 2 μήνες, ο εργοδότης μπορεί να καταγγείλει την σύμβαση εργασίας χωρίς να καταβάλει αποζημίωση στον απολυόμενο.

β) Προκειμένου για απόλυση μισθωτού που είναι ασφαλισμένος στο Ι.Κ.Α, ο οποίος υπάγεται στην κατηγορία των τεκμαρτών ημερομισθίων και δεν αμείβεται από τον εργοδότη, αλλά από τρίτους (όπως λ.χ. κουρείς, σερβιτόροι κ.λ.π.) , συνέπεια άρνησής του να καταβάλει τις ασφαλιστικές εισφορές που οφείλει (άρθρο 26, παράγραφος 1^η , Α.Ν. 1846/1951)

γ) Σε περίπτωση σιωπηρής καταγγελίας της σύμβασης εργασίας από το μισθωτό, όταν απέχει από την εργασία του λόγω ασθένειας για χρονικό διάστημα μεγαλύτερο από τα επιτρεπόμενα χρονικά όρια

δ) Όταν η απόλυση επέρχεται συνέπεια διακοπής των εργασιών της επιχείρησης λόγω πυρκαγιάς ή άλλου περιστατικού ανώτερης βίας, για τα οποία δεν είναι ασφαλισμένος ο εργοδότης. Εάν όμως ο εργοδότης είναι ασφαλισμένος για τους ανωτέρω κινδύνους, υποχρεούται να καταβάλει μόνο τα 2/3 της οφειλόμενης από το νόμο αποζημίωσης.

Σαν ανώτερη βία λογίζεται κάθε γεγονός τυχαίο και απρόβλεπτο, που δεν δύναται να αποτραπεί και με την καταβολή άκρας επιμέλειας και σύνεσης (τέτοια περιστατικά έχει κριθεί ότι είναι ο σεισμός, η ασυνήθης χιονοθύελλα, η

κατακλυσμαία βροχή από την οποία έγινε πλημμύρα στην επιχείρηση κ.τ.λ.) . Όπως όμως έχει γίνει δεκτό, τόσο η πυρκαγιά όσο και η ανώτερη βία, για να θεωρηθούν ότι δικαιολογούν τη λύση της σύμβασης εργασίας, πρέπει να έχουν ως συνέπεια την αδύνατη συνέχιση των εργασιών της επιχείρησης. Δηλαδή πρέπει να υπάρχει ολική και διαρκής αδυναμία του εργοδότη προς αποδοχή της εργασίας των μισθωτών του και όχι να διακόπτεται απλώς η λειτουργία ορισμένου κλάδου της επιχείρησης ή σε ορισμένο τόπο, ενώ εξακολουθούν οι εργασίες της σε άλλο τόπο ή άλλους τομείς.

ε) Όταν η απόλυση γίνεται συνέπεια δόλιας (αντισυμβατικής) συμπεριφοράς του μισθωτού. Δηλαδή όταν ο μισθωτός με σκοπό να εξαναγκάσει τον εργοδότη του να τον απολύσει και να του καταβάλει την αποζημίωση, την οποία δεν θα δικαιούταν εάν αποχωρούσε οικειοθελώς (ενδεχομένως και για να λάβει επίδομα ανεργίας, παραβαίνει επίτηδες τις συμβατικές του υποχρεώσεις όπως λ.χ. όταν προβαίνει σε παράνομες ενέργειες και παραλείπει, δημιουργεί επεισόδια, απουσιάζει συχνά, δεν υπακούει στις εντολές του εργοδότη ή του εκπροσώπου του κ.λ.π.

Στην περίπτωση αυτή κρίνεται σκόπιμο, προτού ο εργοδότης θεωρήσει ότι λύθηκε η σύμβαση εργασίας εξαιτίας της στάσης του μισθωτού ο οποίος παραβαίνει σκόπιμα τις συμβατικές του υποχρεώσεις, να κοινοποιήσει νωρίτερα σε αυτόν εξώδικη πρόσκληση, με την οποία να τον προτρέπει να εκπληρώνει με ακρίβεια τις συμβατικές του υποχρεώσεις. Επιπλέον , θα πρέπει να αναφέρει σε αυτή την εξώδικη πρόσκληση, ότι αν συνεχίσει να παραβαίνει τις συμβατικές του υποχρεώσεις, τότε αυτό το γεγονός θα οδηγήσει την λύση της συμβάσεως εργασίας εκ μέρους του. Εννοείται βεβαίως, ότι για να προβεί σε αυτές τις ενέργειες ο εργοδότης, θα πρέπει να κατέχει θετικές αποδείξεις για αυτή την αντισυμβατική συμπεριφορά του εργαζόμενου, γιατί πρόκειται για ένα θέμα που δύσκολα αποδεικνύεται. Διαφορετικά ο εργοδότης αντιμετωπίζει τον κίνδυνο να κριθεί από τα δικαστήρια ως άκυρη η γενόμενη απόλυση και υποχρεωθεί ακολούθως να καταβάλει αποδοχές υπερημερίας.

στ) Στην περίπτωση απόλυσης μετά από υποβολή μήνυσης. Ο εργοδότης μπορεί να καταγγείλει την σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου χωρίς να τηρήσει τις σχετικές διατυπώσεις και χωρίς συνεπώς να καταβάλει αποζημίωση, αν σε βάρος του μισθωτού υποβλήθηκε μήνυση για αξιόποινή πράξη που διέπραξε κατά την εκτέλεση της εργασίας του ή αν του απαγγέλθηκε κατηγορία για αδίκημα γενικά, το οποίο έχει τουλάχιστον το χαρακτήρα του πλημμελήματος.

Σε αυτή την περίπτωση, απαραίτητη προϋπόθεση είναι να υποβλήθηκε η μήνυση ή να απαγγέλθηκε η κατηγορία κατά του μισθωτού, οπωσδήποτε πριν από την απόλυση. Η χρονική απόσταση μεταξύ της υποβολής της μήνυσης και της κοινοποίησης του εγγράφου της καταγγελίας της σύμβασης εργασίας αορίστου

χρόνου είναι αδιάφορη, με την προϋπόθεση πάντα ότι η υποβολή της μήνυσης θα γίνεται πριν την απόλυση, έστω και λίγες ώρες πριν. Εννοείται βέβαια ότι η απόλυση θα πρέπει να γίνει σε εύλογο χρονικό διάστημα από την υποβολή της μήνυσης έτσι ώστε να είναι σε σύνδεση με την αξιόποινη πράξη που διαπράχθηκε και οδήγησε στην μήνυση και απόλυση, διαφορετικά η γενόμενη απόλυση θεωρείται άκυρη.

4.1.4 Ασφάλιση στο Ι.Κ.Α

Με το άρθρο 2 παράγραφος 4 του ν. 2556/1997, αντικαταστάθηκε το σχετικό με τις προϋποθέσεις κύρους της καταγγελίας άρθρο 5 παρ.2 του ν. 3198/1955 ως εξής: «Η καταγγελία της εργασιακής σχέσης θεωρείται έγκυρη, εφ' όσον έχει γίνει εγγράφως, έχει καταβληθεί η οφειλόμενη αποζημίωση και έχει καταχωρηθεί η απασχόληση του απολυόμενου στα τηρούμενα για το ΙΚΑ μισθολόγια ή έχει ασφαλιστεί έτσι ο απολυόμενος.»

Με την ανωτέρω διάταξη, η οποία ισχύει από 1.4.1998, εκτός από τον έγγραφο τύπο και την καταβολή αποζημίωσης και η μη καταχώριση του απολυόμενου στα τηρούμενα για το ΙΚΑ μισθολόγια οδηγεί στην ακυρότητά της.



ΚΕΦΑΛΑΙΟ 5° : ΠΙΝΑΚΕΣ ΑΠΟΖΗΜΙΩΣΗΣ

5.1 Πίνακας αποζημίωσης υπαλλήλων χωρίς προειδοποίηση

Το ποσό της αποζημίωσης που οφείλεται στους απολυόμενους ιδιωτικούς υπαλλήλους, καθώς επίσης και ο χρόνος της προειδοποίησης αυτών προς απόλυση (για τη περίπτωση καταγγελίας της σύμβασης εργασίας με προειδοποίηση), καθορίζονται από το νόμο ανάλογα με τα έτη προϋπηρεσίας του απολυόμενου μισθωτού στον τελευταίο εργοδότη του, δηλαδή του εργοδότη από την εργασία του οποίου απολύεται, όπως αναλυτικά περιγράφονται στον κατωτέρω πίνακα.



ΠΙΝΑΚΑΣ ΑΠΟΖΗΜΙΩΣΕΩΣ ΥΠΑΛΛΗΛΩΝ

(Κατά Ν. 2112/20 και 3198/55)

Χρόνος υπηρεσίας στον ίδιο εργοδότη	Καταγγελία <u>χωρίς</u> προειδοποίηση
	Ποσόν αποζημίωσης
	Τακτικές αποδοχές
Έως 2 μήνες	-
2 μήνες συμπληρωμένοι έως 1 έτος άνω του έτους	1 μηνός 2 μηνών
4 έτη συμπληρωμένα έως 6	3 μηνών
6 έτη συμπληρωμένα έως 8	4 μηνών
8 έτη συμπληρωμένα έως 10	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	12 μηνών
17 έτη συμπληρωμένα	13 μηνών
18 έτη συμπληρωμένα	14 μηνών
19 έτη συμπληρωμένα	15 μηνών
20 έτη συμπληρωμένα	16 μηνών
21 έτη συμπληρωμένα	17 μηνών
22 έτη συμπληρωμένα	18 μηνών
23 έτη συμπληρωμένα	19 μηνών
24 έτη συμπληρωμένα	20 μηνών
25 έτη συμπληρωμένα	21 μηνών
26 έτη συμπληρωμένα	22 μηνών
27 έτη συμπληρωμένα	23 μηνών
28 έτη συμπληρωμένα και άνω	24 μηνών

5.2 Πίνακας αποζημιώσεως υπαλλήλων μετά από προειδοποίηση

ΠΙΝΑΚΑΣ ΑΠΟΖΗΜΙΩΣΕΩΣ ΥΠΑΛΛΗΛΩΝ (Κατά Ν. 2112/20 και 3198/55)		
Χρόνος υπηρεσίας στον ίδιο εργοδότη	Καταγγελία μετά από προειδοποίηση	
	Χρόνος προειδοποίησης	Ποσόν αποζημιώσεως
		Τακτικές αποδοχές
Έως 2 μήνες	-	-
2 μήνες συμπληρωμένοι έως 1 έτος	1 μήνας	1/2 μηνός
άνω του έτους	2 μήνες	1 μηνός
4 έτη συμπληρωμένα έως 6	3 μήνες	1 1/2 μηνός
6 έτη συμπληρωμένα έως 8	4 μήνες	2 μηνών
8 έτη συμπληρωμένα έως 10	5 μήνες	2 1/2 μηνών
10 έτη συμπληρωμένα	6 μήνες	3 μηνών
11 έτη συμπληρωμένα	7 μήνες	3 1/2 μηνών
12 έτη συμπληρωμένα	8 μήνες	4 μηνών
13 έτη συμπληρωμένα	9 μήνες	4 1/2 μηνών
14 έτη συμπληρωμένα	10 μήνες	5 μηνών
15 έτη συμπληρωμένα	11 μήνες	5 1/2 μηνών
16 έτη συμπληρωμένα	12 μήνες	6 μηνών
17 έτη συμπληρωμένα	13 μήνες	6 1/2 μηνών
18 έτη συμπληρωμένα	14 μήνες	7 μηνών
19 έτη συμπληρωμένα	15 μήνες	7 1/2 μηνών
20 έτη συμπληρωμένα	16 μήνες	8 μηνών
21 έτη συμπληρωμένα	17 μήνες	8 1/2 μηνών
22 έτη συμπληρωμένα	18 μήνες	9 μηνών
23 έτη συμπληρωμένα	19 μήνες	9 1/2 μηνών
24 έτη συμπληρωμένα	20 μήνες	10 μηνών
25 έτη συμπληρωμένα	21 μήνες	10 1/2 μηνών
26 έτη συμπληρωμένα	22 μήνες	11 μηνών
27 έτη συμπληρωμένα	23 μήνες	11 1/2 μηνών
28 έτη συμπληρωμένα και άνω	24 μήνες	12 μηνών

5.3 Πίνακας αποζημίωσης εργατοτεχνιτών και οικιακών μισθωτών

ΠΙΝΑΚΑΣ ΑΠΟΖΗΜΙΩΣΕΩΣ ΕΡΓΟΤΕΧΝΙΤΩΝ ΚΑΙ ΟΙΚΙΑΚΩΝ ΜΙΣΘΩΤΩΝ

(Κατά Ν. 3198/55, Ν.1849/89 και ΕΓΣΣΕ 12.4.2006

Χρόνος υπηρεσίας στον ίδιο εργοδότη	Ποσόν αποζημίωσης
Από 2 μήνες συμπληρ. - 1 έτος	5 ημερομίσθια
Από 1 έτος συμπληρ. - 2 έτη	7 ημερομίσθια
Από 2 έτη συμπληρ. - 5 έτη	15 ημερομίσθια
Από 5 έτη συμπληρ. - 10 έτη	30 ημερομίσθια
Από 10 έτη συμπληρ. - 15 έτη	60 ημερομίσθια
Από 15 έτη συμπληρ. - 20 έτη	100 ημερομίσθια
Από 20 έτη συμπληρ. - 25 έτη	120 ημερομίσθια
Από 25 έτη συμπληρ. - 30 έτη	145 ημερομίσθια
Από 30 έτη συμπληρ. και άνω	165 ημερομίσθια



ΚΕΦΑΛΑΙΟ 6^ο : ΥΠΟΛΟΓΙΣΜΟΣ ΑΠΟΖΗΜΙΩΣΗΣ

Ο υπολογισμός της αποζημίωσης, είτε πρόκειται για υπάλληλο είτε για εργατοτεχνίτη, γίνεται πάντα με βάση τις **πραγματικά καταβαλλόμενες μικτές τακτικές αποδοχές** του κατά τον τελευταία μήνα εργασίας πριν από την απόλυσή του **με καθεστώς πλήρους απασχόλησης** (άρθρο 5, παρ. 1 Ν. 3198/55).

6.1 Τακτικές αποδοχές μισθωτού υπαλλήλου ή εργατοτεχνίτη

6.1.1 Έννοια τακτικών αποδοχών

Τακτικές αποδοχές αποτελούν ο μισθός και κάθε άλλη παροχή σε χρήμα ή σε είδος που χορηγείται κατά τρόπο σταθερό και μόνιμο ως νόμιμο ή συμβατικό αντάλλαγμα για την παρεχόμενη εργασία. Έτσι ως τακτικές αποδοχές που συνυπολογίζονται για τον καθορισμό της αποζημίωσης θεωρούνται: α) τα επιδόματα εορτών (Χριστουγέννων και Πάσχα) και το επίδομα άδειας, η αναλογία των οποίων υπολογίζεται στις αποδοχές και αυξάνει το ποσό της αποζημίωσης κατά το 1/6, β) η προσαύξηση για νυκτερινή εργασία και για νόμιμη εργασία κατά τις Κυριακές και αργίες, εφόσον αυτή παρέχεται τακτικά , γ) η αμοιβή για παροχή υπερεργασίας και υπερωρίας , εφόσον και εδώ πρόκειται για τακτική απασχόληση. Εάν το ποσό των υπερωριών είναι σταθερό κάθε μήνα, προστίθεται αυτό στις τακτικές αποδοχές. Αν όμως το ποσό είναι διαφορετικό κάθε μήνα, θα ληφθεί υπόψη ο μέσος όρος των υπερωριών του τελευταίου διμήνου, από την ημερομηνία λύσης της σύμβασης εργασίας και εκείθεν. δ) η συμπληρωματική αμοιβή για την πρόσθετη εργασία που παρέχει ο εργαζόμενος σταθερά και νόμιμα, ε) το επίδομα τακτικής παρουσίας, στ) το επίδομα παραγωγικότητας, ζ) οι προμήθειες για τις πωλήσεις ή εισπράξεις, εφόσον καταβάλλονται σταθερά και μόνιμα, ανεξάρτητα από τον τυχόν χαρακτηρισμό τους ως έκτακτης παροχής, η) η σε χρήμα αξία παροχών σε είδος (π.χ τροφή, κατοικία), εφόσον αυτές χορηγούνται ως αντάλλαγμα για την εργασία και όχι για άλλους σκοπούς, θ) οικειοθελείς παροχές, τις οποίες ο εργοδότης καταβάλλει για μεγάλο χρονικό διάστημα σταθερά, ομοιόμορφα και ανεπιφύλακτα, οπότε παύουν να είναι ελευθέρως ανακλητές και αποκτούν μισθολογικό χαρακτήρα, ι) τα από τρίτους καταβαλλόμενα υποχρεωτικά φιλοδωρήματα. Αντίθετα, τα προαιρετικά φιλοδωρήματα υπολογίζονται, εφόσον αυτά, κατά συνήθεια, καταβάλλονται τακτικά και, βάσει ρητής ή σιωπηρής συμφωνίας, αποτελούν μέρος της αμοιβής, κ) οδοιπορικά έξοδα, αποζημιώσεις εκτός έδρας ή επιδόματα κίνησης, εφόσον χορηγούνται τακτικά και ανεξάρτητα από την πραγματοποίηση μετακινήσεων του

εργαζομένου και χωρίς ο τελευταίος να υπόκειται σε απόδοση λογαριασμού και λ) οι εισφορές των εργαζομένων στα Ασφαλιστικά τους Ταμεία, τις οποίες δεν παρακράτησε ο εργοδότης κατά την πληρωμή των αποδοχών τους, όπως έχει από το νόμο το δικαίωμα, θεωρούνται ότι αποτελούν προσαύξηση του μισθού και επομένως συνυπολογίζονται στην αποζημίωση απόλυσης (Αρ. Πάγου 388/83 ΕΕΔ 1983 σελίδα 841) μ) το επίδομα ανθυγιεινής εργασίας

Από τα τακτικά δικαστήρια έχει γίνει δεκτή η άποψη ότι, δεν θεωρούνται σαν τακτικές αποδοχές για τον υπολογισμό της αποζημίωσης απόλυσης, οι εξής παροχές:

α) Οι παροχές που χορηγούνται από τον εργοδότη όχι σαν αντάλλαγμα της εργασίας των μισθωτών του, αλλά για άλλους σκοπούς. Όπως λ.χ. όταν με τη χορήγησή τους επιθυμεί να συμβάλλει στην εκτέλεση της σύμβασης εργασίας (λ.χ. παροχή μέσων συγκοινωνίας, χορήγηση στολής για την ομοιόμορφη εμφάνιση του προσωπικού κ.λ.π.). Δηλαδή όταν χορηγούνται χωρίς να υπάρχει νόμιμη ή συμβατική υποχρέωση, αλλά για την εξυπηρέτηση των λειτουργικών αναγκών της επιχείρησης ή την εξυπηρέτηση του εργαζομένου κατά την εκτέλεση της εργασίας του.

β) Οι παροχές που δίνονται από τον εργοδότη οικειοθελώς, εάν δηλώθηκε αυτό κατά τη χορήγηση ή επιφύλαξε ο εργοδότης σ' αυτόν το δικαίωμα της ανάκλησής τους (διακοπής). Επίσης οι παροχές που καταβάλλονται έκτακτα – σποραδικά και κατά διάφορα χρονικά διαστήματα, αποβάλλουν το χαρακτήρα των τακτικών αποδοχών και επομένως δεν λαμβάνονται υπόψη για τον υπολογισμό της αποζημίωσης απόλυσης

γ) Η αποζημίωση που καταβάλλεται για παράνομη υπερωριακή εργασία, γιατί έχει το χαρακτήρα της έκτακτης και περιοδικής παροχής, καθώς επίσης και άλλες παρόμοιες έκτακτες παροχές, είτε σε χρήμα είτε σε είδος.

δ) Τα έξοδα κίνησης που καταβάλλονται για την πληρέστερη εξυπηρέτηση των λειτουργικών αναγκών της επιχείρησης, δεν υπολογίζονται καταρχάς στην αποζημίωση, εκτός εάν καταβάλλονται σαν πάγιο ποσό, του οποίου η χορήγηση δεν εξαρτάται από την πραγματοποίηση μετακινήσεων και δεν υπάρχει υποχρέωση του μισθωτού για απόδοση λογαριασμού. Οποσδήποτε όμως δεν συνυπολογίζεται η αποζημίωση που καταβάλλεται για την πρόσκαιρη εκτός έδρας εργασία και διανυκτέρευση των μισθωτών.

ε) Το επίδομα κατοικίας, όταν καταβάλλεται όχι τακτικά και μόνιμα, αλλά μόνο όταν οι μισθωτοί απασχολούνται μακριά από τον τόπο της κατοικίας του, με σκοπό την προσέλευση μισθωτών από άλλες περιοχές, εφόσον είναι δυσχερής η εξεύρεση μισθωτών στον τόπο της εργασίας.

6.1.2 Έννοια « καθεστώς πλήρους απασχόλησης » για τον υπολογισμό της αποζημίωσης

Η φράση « με καθεστώς πλήρους απασχόλησης » σημαίνει ότι στις τακτικές αποδοχές για τον υπολογισμό της αποζημίωσης λαμβάνεται υπόψη το ποσό των αποδοχών που δικαιούται να λάβει ο απολυόμενος μισθωτός εάν απασχολείται πλήρως και κανονικά κατά τον εργάσιμο χρόνο (δηλαδή σε όλες τις ημέρες και ώρες εργασίας), ανεξαρτήτως αν έτυχε κατά τον τελευταίο μήνα να εισπράξει μειωμένη αμοιβή λόγω μερικής απασχόλησής του, όπως π.χ. λόγω περιορισμού οικονομικής δραστηριότητας επιχείρησης ή λόγω ασθένειας του ή διαθεσιμότητας κ.τ.λ. Οπότε εάν ο μισθωτός δεν εργάστηκε ή δεν εργάστηκε πλήρως τον τελευταίο μήνα πριν την απόλυσή του, τότε ως τακτικές αποδοχές για τον υπολογισμό της αποζημίωσης θα ληφθούν αυτές που καταβλήθηκαν σταθερά και μόνιμα κατά το αμέσως προηγούμενο χρονικό διάστημα.

Ως τελευταίος μήνας πριν την απόλυσή του θεωρείται προφανώς το χρονικό διάστημα που σαν τέλος την ημερομηνία απόλυσης του εργαζόμενου και αρχή την αντίστοιχη ημερομηνία του προηγούμενου μήνα. Δηλαδή για τον υπολογισμό της αποζημίωσης τελευταίος μήνας θεωρείται ο τελευταίος εργασιακός πριν την απόλυσή του και όχι ο τελευταίος ημερολογιακός.

6.1.3 Ποσό προσαύξησης αποζημίωσης λόγω Δώρα Εορτών – Επίδομα Άδειας

Παγίως πλέον η δικαστηριακή νομολογία δέχεται ότι τα Δώρα Εορτών, τα οποία χορηγούνται από τους εργοδότες στους εργαζομένους κατά τις εορτές των Χριστουγέννων και Πάσχα, συνυπολογίζονται για την εξεύρεση του ποσού της αποζημίωσης τους λόγω απόλυσης, γιατί θεωρούνται ότι αποτελούν τακτικές αποδοχές. Συνεπώς η αποζημίωση προσαυξάνεται με την αναλογία του ποσού των Δώρων Εορτών.

Επίσης το Επίδομα Άδειας, που καταβάλλεται στους εργαζόμενους μαζί με την κανονική τους άδεια, έχει την έννοια πρόσθετου ανταλλάγματος για την παρεχόμενη εργασία τους και ως εκ τούτου αποτελεί προσαύξηση των τακτικών αποδοχών. Επομένως συνυπολογίζεται και αυτό στην αποζημίωση λόγω απόλυσης.

Ως προς του ύψος του ποσού της αναλογίας της προσαύξησης, από το συνυπολογισμό των Δώρων Εορτών και του Επιδόματος Άδειας, πρέπει ο μηνιαίος μισθός (ή το ημερομίσθιο) που καταβάλλεται να προσαυξηθεί κατά το 1/6 αυτού και βάσει του προσαυξημένου με αυτό τον τρόπο μισθού ή ημερομισθίου, υπολογίζεται κατόπιν η αποζημίωση που πρέπει να καταβληθεί.

6.2 Αποζημίωση υπαλλήλων

Στην περίπτωση των υπάλληλων κατά τον υπολογισμό της αποζημίωσης, δεν λαμβάνονται υπόψη οι μηνιαίες τους αποδοχές κατά το ποσόν που υπερβαίνουν το οκταπλάσιον του ημερομισθίου ανειδικεύτου εργάτου, πολλαπλασιαζόμενων επί τον αριθμό 30.

Η απόλυση των υπαλλήλων μπορεί να γίνει είτε με έγγραφη προειδοποίηση είτε αμέσως χωρίς προειδοποίηση. Έγκυρη καθίσταται και στις δύο περιπτώσεις εφόσον μαζί με το έγγραφο κοινοποίησης της καταγγελίας καταβληθεί και η νόμιμη αποζημίωση.

Τώρα ανάλογα εάν η καταγγελία γίνει έπειτα από προειδοποίηση ή μη του εργοδότη διαφέρει και το ύψος αυτής. Έτσι όταν η καταγγελία γίνει χωρίς προειδοποίηση, τότε ο απολυόμενος δικαιούται αποζημίωση τόσων μηνιαίων μισθών, όσοι είναι οι μήνες προειδοποίησεως (ανάλογα με το χρόνο υπηρεσίας στον ίδιο εργοδότη). Ενώ όταν η καταγγελία γίνει έπειτα από προειδοποίηση ο μισθωτός δικαιούται τη μισή από την παραπάνω αποζημίωση. (άρθρα 3 Ν. [2112/1920](#), 4 Ν. [3198/1955](#)).

Στην περίπτωση που το διάστημα αυτό της προειδοποίησης είναι μεγαλύτερο από τους μήνες αποζημίωσης δεν υπάρχει κάποιο πρόβλημα,. Όμως στην περίπτωση που είναι μικρότερο το διάστημα της προειδοποίησης από τους μήνες αποζημίωσης,, τότε ο εργοδότης έχει υποχρέωση να καταβάλει ολόκληρη την αποζημίωση, γιατί αλλιώς θα θεωρηθεί η απόλυση ως άκυρη και τότε είναι υποχρεωμένος ο εργοδότης να καταβάλει επιπλέον και μισθούς υπερημερίας.

Αν ο εργοδότης απολύσει τον υπάλληλο πριν λήξει ο χρόνος της προειδοποίησης, και τότε η απόλυση μπορεί να θεωρηθεί ως έγκυρη, αλλά στην περίπτωση αυτή ο εργοδότης είναι υποχρεωμένος να καταβάλει στον υπάλληλο που απολύει το μισό της αποζημίωσης μέχρι την μέρα που τον απέλυσε και τις υπόλοιπες αποδοχές μέχρι να συμπληρωθεί ο χρόνος της προειδοποίησης (Μ. Π Ιωαννίνων 265/82, Αρ. Π. 531/39). Αν όμως ο μισθωτός αποχωρήσει οικειοθελώς από την εργασία του κατά τη διάρκεια του χρόνου προειδοποίησης, θεωρείται ότι ο ίδιος έλυσε τη σύμβαση εργασίας και δεν δικαιούται να λάβει αποζημίωση

Αν ο μισθωτός εξακολουθεί να εργάζεται και μετά τη λήξη του χρόνου της προειδοποίησης τότε θεωρείται ότι ακυρώθηκε η προειδοποίηση και για να καταβληθεί το ½ της αποζημίωσης θα πρέπει να γίνει νέα έγγραφη προειδοποίηση (Αρ. Π. 2064/86)

Παράδειγμα Αποζημίωσης απολυόμενου υπαλλήλου με προειδοποίηση

Για να υπολογίσουμε την αποζημίωση που θα πάρει ο υπάλληλος, θα πάρουμε τις μικτές τακτικές αποδοχές του κατά τον τελευταίο μήνα που εργάστηκε με συνθήκες πλήρους απασχόλησης, θα προσθέσουμε και το 1/6 αυτών που αφορά τα επιδόματα εορτών (δώρο Χριστουγέννων και Πάσχα) και το επίδομα Αδείας και θα τις πολλαπλασιάσουμε με τους μήνες αποζημίωσης που δικαιούται με βάση τον χρόνο προϋπηρεσίας. Έτσι θα είχαμε τον εξής τύπο: (μηνιαίες μικτές τακτικές αποδοχές + μηνιαίες μικτές τακτικές αποδοχές*1/6) * μήνες αποζημίωσης

Π.χ. Υπάλληλος με Μηνιαίο μισθός 1.000 ευρώ, ο οποίος έχει προσληφθεί πριν δύο χρόνια (συμπληρωμένα) και έχει προειδοποιηθεί για την επικείμενη απόλυσή του 2 μήνες πριν πραγματοποιηθεί, θα πάρει την εξής αποζημίωση:

(μηνιαίες μικτές τακτικές αποδοχές + μηνιαίες μικτές τακτικές αποδοχές*1/6) * μήνες αποζημίωσης

$$(1000+1000/6) * 2 = 1166,66 * 2 = 2333,33$$

Συνολική αποζημίωση που θα του καταβληθεί 2.333,33 ευρώ

Παράδειγμα αποζημίωσης απολυόμενου υπαλλήλου χωρίς προειδοποίηση

Για να υπολογίσουμε την αποζημίωση που θα πάρει ο υπάλληλος, θα πάρουμε τις μικτές τακτικές αποδοχές του κατά τον τελευταίο μήνα που εργάστηκε με συνθήκες πλήρους απασχόλησης, θα προσθέσουμε και το 1/6 αυτών που αφορά τα επιδόματα εορτών (δώρο Χριστουγέννων και Πάσχα) και το επίδομα Αδείας, θα τις πολλαπλασιάσουμε με τους μήνες αποζημίωσης που δικαιούται με βάση τον χρόνο προϋπηρεσίας και τέλος θα προσθέσουμε επιπλέον την αποζημίωση για τον χρόνο προειδοποίησης που έπρεπε να του γίνει και που είναι η μισή αυτής που θα του γινόταν αν είχε προειδοποιηθεί. Έτσι θα είχαμε τον εξής τύπο: (μηνιαίες μικτές τακτικές αποδοχές + μηνιαίες μικτές τακτικές αποδοχές*1/6) * μήνες αποζημίωσης + [(μηνιαίες μικτές τακτικές αποδοχές + μηνιαίες μικτές τακτικές αποδοχές*1/6) * μήνες αποζημίωσης] / 2

Π.χ. Υπάλληλος με Μηναίο μικτό μισθό 1.000 ευρώ, ο οποίος έχει προσληφθεί πριν δύο χρόνια (συμπληρωμένα) και δεν προειδοποιήθηκε για την απόλυσή του, θα πάρει την εξής αποζημίωση:

(μηνιαίες μικτές τακτικές αποδοχές + μηνιαίες μικτές τακτικές αποδοχές*1/6) * μήνες αποζημίωσης +[(μηνιαίες μικτές τακτικές αποδοχές + μηνιαίες μικτές τακτικές αποδοχές*1/6) * μήνες αποζημίωσης] / 2

$$(1000+ 1000/6) * 2 + [(1000 + 1000/6) * 2] / 2$$

$$(1166,66) * 2 + (1166,66 * 2) / 2$$

2333,33 + 1166,66 = 3499,99 ευρώ δικαιούται ο απολυόμενος υπάλληλος

Στη συνέχεια παρατίθεται πίνακας με τις αναλογίες αποζημίωσης ή προειδοποίησης σε σχέση με τον χρόνο υπηρεσίας στον ίδιο εργοδότη.



Πίνακας Αποζημίωσης Υπαλλήλων

Σύμφωνα με τον Ν.2112/1920, σε συνδυασμό με τον Ν.3198/1955

ΧΡΟΝΟΣ ΥΠΗΡΕΣΙΑΣ	ΑΠΟΖΗΜΙΩΣΗ (Τακτικές αποδοχές)	ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΑ ΜΕΤΑ ΑΠΟ ΠΡΟΕΙΔΟΠΟΙΗΣΗ	
		Χρόνος προειδοποίησης	Ποσόν αποζημίωσης
2 μήνες έως 1 έτος	1 μηνός	1 μήνας	1/2 μηνός
1 έτος συμπλ. έως 4 έτη	2 μηνών	2 μήνες	1 μηνός
4 έτη συμπλ. έως 6 έτη	3 μηνών	3 μήνες	1 1/2 μηνών
6 έτη συμπλ. έως 8 έτη	4 μηνών	4 μήνες	2 μηνών
8 έτη συμπλ. έως 10 έτη	5 μηνών	5 μήνες	2 1/2 μηνών
10 έτη συμπληρωμένα	6 μηνών	6 μήνες	3 μηνών
11 έτη συμπληρωμένα	7 μηνών	7 μήνες	3 1/2 μηνών
12 έτη συμπληρωμένα	8 μηνών	8 μήνες	4 μηνών
13 έτη συμπληρωμένα	9 μηνών	9 μήνες	4 1/2 μηνών
14 έτη συμπληρωμένα	10 μηνών	10 μήνες	5 μηνών
15 έτη συμπληρωμένα	11 μηνών	11 μήνες	5 1/2 μηνών
16 έτη συμπληρωμένα	12 μηνών	12 μήνες	6 μηνών
17 έτη συμπληρωμένα	13 μηνών	13 μήνες	6 1/2 μηνών
18 έτη συμπληρωμένα	14 μηνών	14 μήνες	7 μηνών
19 έτη συμπληρωμένα	15 μηνών	15 μήνες	7 1/2 μηνών
20 έτη συμπληρωμένα	16 μηνών	16 μήνες	8 μηνών
21 έτη συμπληρωμένα	17 μηνών	17 μήνες	8 1/2 μηνών
22 έτη συμπληρωμένα	18 μηνών	18 μήνες	9 μηνών
23 έτη συμπληρωμένα	19 μηνών	19 μήνες	9 1/2 μηνών
24 έτη συμπληρωμένα	20 μηνών	20 μήνες	10 μηνών
25 έτη συμπληρωμένα	21 μηνών	21 μήνες	10 1/2 μηνών
26 έτη συμπληρωμένα	22 μηνών	22 μήνες	11 μηνών
27 έτη συμπληρωμένα	23 μηνών	23 μήνες	11 1/2 μηνών
28 έτη συμπληρωμένα	24 μηνών	24 μήνες	12 μηνών

Από το νόμο ορίζεται όπως και από τον παραπάνω πίνακα ότι για τους μισθωτούς που έχουν συμπληρώσει πάνω από 10 χρόνια υπηρεσία προστίθεται για κάθε έτος υπηρεσίας 1 μηνός αποδοχές μετά τους 6 μισθούς. Πάντως σε καμιά περίπτωση η αποζημίωση δεν μπορεί να υπερβεί τις αποδοχές 2 ετών δηλαδή τους 24 μήνες.

6.3 Αποζημίωση απόλυσης εργατοτεχνιτών

Αντίστοιχα με τους υπαλλήλους και κατά την απόλυση εργατοτεχνιτών οφείλεται αποζημίωση. Η αποζημίωση που καταβάλλεται στον απολυόμενο υπολογίζεται σε ημερομίσθια και αντίθετα με τα ισχύοντα για τους υπαλλήλους καταβάλλεται πάντοτε ολόκληρη η αναγραφόμενη στον παρακάτω πίνακα αποζημίωση είτε η καταγγελία γίνει με προειδοποίηση είτε όχι.

Το ημερομίσθιο για την καταβολή της αποζημίωσης του εργατοτεχνίτη υπολογίζεται διαφορετικά ανάλογα το είδος της απασχόλησης.

Έτσι στην περίπτωση της πλήρους απασχόλησης, το οφειλόμενο ημερομίσθιο, τόσο επί συστήματος εξαήμερου όσο και πενθημέρου εβδομαδιαίας εργασίας, είναι ίσο με το 1/6 της εβδομαδιαίας αμοιβής, δηλαδή το αντίστοιχο στις 6,66 (40:6) ώρες.

Στην περίπτωση της μερικής απασχόλησης εργατοτεχνιτών, το οφειλόμενο ημερομίσθιο εξευρίσκεται με την αναγωγή των καταβαλλομένων κατά μήνα ημερομισθίων σε μηνιαίο ποσόν και ακολούθως με την διαίρεση αυτού του ποσού με το 25 (πλασματικό ημερομίσθιο)

Οπότε η αποζημίωση ενός εργατοτεχνίτη θα μπορούσε να υπολογιστεί με τον εξής τύπο:

Μικτό ημερομίσθιο* αριθμός ημερομισθίων με βάση την προϋπηρεσία.

Π.χ. Εργάτης με μικτό ημερομίσθιο 50,00 ευρώ, ο οποίος έχει προσληφθεί πριν δύο χρόνια (συμπληρωμένα) η αποζημίωση του είναι η 15 ημερομίσθια και είναι η ακόλουθη :

$50 \text{ ευρώ} \times 15 \text{ ημερομίσθια} = 750,00 \text{ ευρώ} \text{ δια } 6 = 125,00 \text{ ευρώ}$

Συνολική αποζημίωση που θα του καταβληθεί 875,00 ευρώ

(όπως ισχύουν με την ΕΓΣΣΕ 2006-2007 άρθρο 3)

ΧΡΟΝΟΣ ΥΠΗΡΕΣΙΑΣ	ΑΠΟΖΗΜΙΩΣΗ
2 μήνες έως 1 έτος	5 ημερομίσθια
1 έτος έως 2 έτη	7 ημερομίσθια
2 έτη έως 5 έτη	15 ημερομίσθια
5 έτη έως 10 έτη	30 ημερομίσθια
10 έτη έως 15 έτη	60 ημερομίσθια
15 έτη έως 20 έτη	100 ημερομίσθια
20 έτη έως 25 έτη	120 ημερομίσθια
25 έτη έως 30 έτη	145 ημερομίσθια
30 έτη και άνω	165 ημερομίσθια

Αποζημίωση δεν οφείλεται στην περίπτωση απόλυσης εργατοτεχνίτη πριν αυτός συμπληρώσει δίμηνη υπηρεσία.

6.4 Αποζημίωση λόγω συνταξιοδότησης

Στη συνταξιοδότηση:

Μισθωτοί που υπάγονται στο κλάδο σύνταξης οποιουδήποτε Ασφαλιστικού Οργανισμού, εφ' όσον συμπληρώσουν τις προϋποθέσεις για πλήρη σύνταξη γήρατος, εάν μεν είναι εργατοτεχνίτες μπορούν να αποχωρούν, εάν δε είναι υπάλληλοι μπορούν να αποχωρούν ή να απολύονται από τον εργοδότη. Στις περιπτώσεις αυτές δικαιούνται το 50% της νόμιμης αποζημίωσης απόλυσης αν δεν έχουν επικουρική ασφάλιση ή το 40% αν έχουν. Τη μειωμένη αυτή αποζημίωση δικαιούνται και οι μισθωτοί, με σύμβαση ορισμένου χρόνου, που απολύονται ή αποχωρούν πριν τη λήξη της για να συνταξιοδοτηθούν. Σημειώνουμε ότι ο εργοδότης δεν μπορεί να απολύσει εργατοτεχνίτη που έχει συμπληρώσει τις προϋποθέσεις πλήρους συνταξιοδότησης γήρατος, με καταβολή μειωμένης αποζημίωσης. Μόνο για υπαλλήλους έχει αυτή την ευχέρεια.

6.5 Νομοθετικό περιορισμός ως προς το ύψος της αποζημίωσης

Ένα γενικό περιορισμό που αφορά όλους τους υπαλλήλους θέτει το άρθρο 5 παρ.1 εδαφ. β' του ν. 3198/1955, το οποίο ορίζει ότι για τον υπολογισμό της

αποζημίωσης δεν λαμβάνονται υπόψη οι μηνιαίες αποδοχές κατά το ποσό που υπερβαίνουν το οκταπλάσιο του ημερομισθίου ανειδίκευτου εργάτη, πολλαπλασιαζόμενο επί τριάντα. Πρέπει να σημειωθεί ιδιαίτερα ότι, στην προκειμένη περίπτωση το ανωτέρω ποσό δεν προσαυξάνεται με την προσθήκη της αναλογίας των Δώρων Εορτών και του Επιδόματος Άδειας, γιατί αυτό αποτελεί πλέον το ανώτατο όριο των μηνιαίων αποδοχών για τον καθορισμό της οφειλόμενης αποζημίωσης. Εκτός από το γενικό αυτό περιορισμό, υπάρχουν και άλλοι ειδικότεροι που αφορούν ορισμένες μόνο κατηγορίες μισθωτών.

Περιορισμός ως προς το ύψος της αποζημίωσης ισχύει και για τους εργαζόμενους που απασχολούνται με σύμβαση εργασίας ιδιωτικού δικαίου στο Δημόσιο, Ν.Π.Δ.Δ., Τράπεζες, Επιχειρήσεις και Οργανισμούς κοινής ωφέλειας (Δ.Ε.Η, ΟΤΕ κλπ.) ή επιχειρήσεις που επιχορηγούνται από το Κράτος. Ο α.ν. 173/1967, ο οποίος θέσπισε τον περιορισμό αυτό, καθόρισε ως ανώτατο όριο αποζημίωσης το ποσό των 240.000 δρχ. Στη συνέχεια με διάφορες κατά καιρούς νομοθετικές ρυθμίσεις το ποσό αυτό αυξήθηκε στο ανώτατο όριο αποζημίωσης των 1.500.000 δρχ (άρθρο 33 ν. 1867/1990) και σήμερα σύμφωνα με το άρθρο 21 παρ. 13 του Ν. 3144/2003 το ανώτατο αυτό όριο αποζημίωσης έχει φθάσει στις 15.000 €. Στο πεδίο εφαρμογής των άρθρων 2 και 3 του α.ν 173/1967 εμπίπτουν π.χ. η Ολυμπιακή Αεροπορία, ως επιχείρηση κοινής ωφέλειας, όχι όμως και η θυγατρική της εταιρία OLYMPIC CATERING, ο ΟΤΕ, ο ΟΑΣΘ, ο Ελληνικός Ερυθρός Σταυρός, ως οργανισμός κοινής ωφέλειας κ.α. Από το γράμμα των ανωτέρω διατάξεων δημιουργείται η εντύπωση ότι στο πεδίο εφαρμογής τους εμπίπτουν και όλες ανεξαιρέτως οι Τράπεζες, αφού οι διατάξεις αυτές δεν διακρίνουν μεταξύ Τραπεζών του αμιγώς ιδιωτικού και του ευρύτερου δημόσιου τομέα. Όμως η εντύπωση αυτή δεν ανταποκρίνεται στον σκοπό που επιδιώχθηκε με τη θέσπιση του περιορισμού ούτε στο αληθές νόημα των διατάξεων αυτών. Ο νομοθέτης συνέδεσε τον περιορισμό της αποζημίωσης με το πρόσωπο του εργοδότη αποβλέποντας προδήλως στην οικονομική ανακούφιση του Δημοσίου των Ν.Π.Δ.Δ. και των επιχειρήσεων και οργανισμών κοινής ωφέλειας και τούτο για λόγους γενικότερου συμφέροντος, αφού οι σχετικές δαπάνες επιβαρύνουν τελικώς τον φορολογούμενο και στην περίπτωση των κοινωφελών επιχειρήσεων το κόστος των παρεχόμενων από αυτές υπηρεσιών. Για το λόγο αυτό η Ολομέλεια του Αρείου Πάγου, ερμηνεύοντας συσταλτικά τις διατάξεις των άρθρων 2 και 3 του α.ν. 173/1967, δέχθηκε ότι οι αμιγώς ιδιωτικές Τράπεζες δεν υπάγονται στο πεδίο εφαρμογής των διατάξεων αυτών και επομένως για τους εργαζόμενους που απασχολούνται σ' αυτές δεν ισχύει ο ανωτέρω περιορισμός ως προς το ύψος της αποζημίωσης.

Αμφισβήτηση υπήρξε ως προς την υπαγωγή ή μη των ΚΤΕΛ στο πεδίο εφαρμογής των άρθρων 2 και 3 του α.ν. 173/1967. Για το ζήτημα αυτό είχαν εκδοθεί αντίθετες αποφάσεις. Τελικά επενέβη ο νομοθέτης, ο οποίος με το άρθρο 30 του ν. 2556/1997 όρισε ότι οι εργαζόμενοι στα ΚΤΕΛ(Αστικά-Υπεραστικά), σε περίπτωση απόλυσης (ή αποχώρησης λόγω συνταξιοδότησης), δικαιούνται την αποζημίωση του ν. 2112/1920 χωρίς τους περιορισμούς του α.ν. 173/1967.



ΚΕΦΑΛΑΙΟ 7ο : ΕΚΤΑΚΤΗ ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΑ ΣΥΜΒΑΣΕΩΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΑΟΡΙΣΤΟΥ ΧΡΟΝΟΥ ΑΠΟ ΤΟΝ ΕΡΓΟΔΟΤΗ

Ο νομοθέτης του Α.Κ όρισε ότι η σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου μπορεί να λυθεί με έκτακτη καταγγελία της ή οποία γίνεται μόνο για σπουδαίο λόγο. Την αόριστη έννοια του σπουδαίου λόγου ο νομοθέτης του Α.Κ δεν την συγκεκριμενοποίησε, χρησιμοποιώντας έτσι την μέθοδο νομοθετικής ρύθμισης της γενικής ρήτρας και αφήνοντας κάθε φορά τον δικαστή να κρίνει αν μια περίπτωση

αποτελεί σπουδαίο λόγο ή όχι. Δηλαδή στην περίπτωση της έκτακτης καταγγελίας ορισμένου χρόνου δεν υπάρχουν απόλυτοι λόγοι που να αποτελούν σπουδαίο λόγο και για αυτό κάθε περίπτωση πρέπει να συγκεκριμενοποιείται και να κρίνεται με βάση την ιδιομορφία της και τις ιδιαίτερες συνθήκες της από τον δικαστή για το αν αποτελεί περίπτωση σπουδαίου λόγου για έκτακτη καταγγελία ή όχι. Εμείς παρόλα αυτά παραθέσαμε κάποιες ομάδες περιπτώσεων που αποτελούν συνήθως σπουδαίο λόγο χωρίς βέβαια να είναι και απόλυτοι.

Στην περίπτωση των συμβάσεων αορίστου χρόνου ο νομοθέτης του ν. 2112/1920 όρισε ότι μπορεί να λυθεί από την πλευρά του εργοδότη οποιαδήποτε στιγμή με τακτική καταγγελία αρκεί να τηρηθούν οι διατυπώσεις (καταβολή αποζημίωσης, έγγραφος τύπος κ.τ.λ.). Οι ρυθμίσεις αυτές του ν. 2112/1920 διατηρήθηκαν σε ισχύ και μετά την εισαγωγή από τον νομοθέτη του Α.Κ. και επομένως, σύμφωνα με την άποψη που επικράτησε στην νομολογία και στη θεωρία, αποκλείεται η εφαρμογή της διάταξης του άρθρου 672 Α.Κ. , η οποία έχει αναμφίβολα ευρύτερο περιεχόμενο, αφού επιτρέπει την έκτακτη καταγγελία σε κάθε περίπτωση που συντρέχει σπουδαίος λόγος. Ο νομοθέτης του ν. 2112/1920 παρόλα αυτά όρισε περιοριστικά του λόγους για τους οποίους θα μπορούσε ο εργοδότης να λύσει την σύμβαση αορίστου χρόνου με έκτακτη καταγγελία, δηλαδή τους λόγους εκείνους για τους οποίους δεν θα τηρήσεις κάποιες διατυπώσεις που απαιτούνται για την τακτική καταγγελία. Παρακάτω θα παραθέσουμε και θα αναλύσουμε όλους εκείνους τους λόγους που ο νομοθέτης του ν.2112/1920 ορίζει για την έκτακτη καταγγελία της συμβάσεως αορίστου χρόνου.

7.1 Καταγγελία λόγω αξιόποινης πράξης

Σύμφωνα με τη διάταξη του άρθρου 5 παρ. 1 του ν. 2112/1920 ο εργοδότης μπορεί να καταγγείλει τη σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου, χωρίς να τηρήσει τη προθεσμία και να καταβάλλει την νόμιμη αποζημίωση, εφόσον κατά του υπαλλήλου υποβλήθηκε μήνυση για αξιόποινη πράξη που διαπράχθηκε κατά την άσκηση της υπηρεσίας του ή απαγγέλθηκε κατ' αυτού κατηγορία για αδίκημα, το οποίο φέρει τουλάχιστον τον χαρακτήρα του πλημμελήματος. Η παρ.2 του ίδιου άρθρου ορίζει επίσης ότι, αν ο υπάλληλος απαλλαγεί με βούλευμα ή με δικαστική απόφαση από την κατηγορία, δικαιούται να ζητήσει τη νόμιμη αποζημίωση.

Στην περίπτωση της καταγγελίας λόγω αξιόποινης πράξης, ο εργοδότης απαλλάσσεται από την υποχρέωσή του να τηρήσει την προθεσμία και να καταβάλλει τη νόμιμη αποζημίωση. Αμφισβήτηση υπάρχει όμως στο θέμα αν υποχρεούται στην τήρηση του έγγραφου τύπου. Σύμφωνα με την κρατούσα στην θεωρία άποψη, ο

εργοδότης οφείλει να τηρήσει τον έγγραφο τύπο και σε αυτή την περίπτωση, αλλιώς η καταγγελία είναι άκυρη. Οπότε δεν απαλλάσσεται ο εργοδότης από όλες τις προϋποθέσεις που πρέπει να τηρήσει στην περίπτωση της τακτικής καταγγελίας αλλά μόνο από την τήρηση της προθεσμίας και την καταβολή αποζημίωσης.

7.1.1 Προϋποθέσεις εφαρμογής

Για την έκτακτη καταγγελία της σύμβασης εργασίας αορίστου χρόνου λόγω αξιόποινης πράξης πρέπει να συντρέχουν οι εξής προϋποθέσεις:

α) Διάπραξη αξιόποινης πράξης

Κατ' αρχάς θα πρέπει ο εργαζόμενος να έχει διαπράξει μια αξιόποινη πράξη. Η βαρύτητα της αξιόποινης αυτής πράξης διαφοροποιείται ανάλογα με το αν διαπράχθηκε εντός ή εκτός της υπηρεσίας. Έτσι αν η αξιόποινη αυτή πράξη διαπράχθηκε κατά την εκτέλεση της υπηρεσίας, τότε αυτή μπορεί να είναι και πταίσμα. Όμως αν διαπράχθηκε εκτός υπηρεσίας, τότε πρέπει να έχει τουλάχιστον το χαρακτήρα του πλημμελήματος. Το ποινικό αυτό αδίκημα για να αποτελέσει λόγω καταγγελίας θα πρέπει οπωσδήποτε να επηρεάζει δυσμενώς την ομαλή λειτουργία της εργασιακής σχέσης, σε τέτοιο βαθμό, ώστε να μην είναι ανεκτή η συνέχισή της μέχρι την κανονική της λήξης. Ο νομοθέτης θεωρεί ότι η διάπραξη του ποινικού αδικήματος καθιστά εύλογα δυσχερή για τον εργοδότη τη συνέχιση της σύμβασης και για το λόγο αυτό του παρέχει τη δυνατότητα άμεσης απόλυσης χωρίς τις προϋποθέσεις της τακτικής καταγγελίας.

β) Υποβολή μήνυσης ή απαγγελία κατηγορίας εις βάρος του εργαζομένου πριν από την απόλυση

Για την έγκυρη άσκηση της καταγγελίας χωρίς την τήρηση των προϋποθέσεως της τακτικής καταγγελίας δεν αρκεί η διάπραξη ποινικού αδικήματος. Πρέπει πριν την απόλυση να έχει υποβληθεί μήνυση ή απαγγελία εις βάρος του εργαζομένου. Η μήνυση δεν είναι απαραίτητο να υποβληθεί από τον εργοδότη. Άλλωστε το ποινικό αδίκημα μπορεί να μην στρέφεται εναντίον του. Πάντως, θα πρέπει να αφορά τον εργαζόμενο.

Στην περίπτωση που συντρέχουν και οι δύο παραπάνω προϋποθέσεις, τότε ο εργοδότης εγκύριως λύνει την σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου με έκτακτη καταγγελία. απαλλασσόμενος από την υποχρέωση τήρησης προθεσμίας και καταβολής αποζημίωσης.

7.1.2 Χρονικά όρια άσκησης του δικαιώματος

Ο νομοθέτης δεν θέτει συγκεκριμένη προθεσμία για την έκτακτη καταγγελία της συμβάσεως εργασίας αορίστου χρόνου λόγω αξιόποινης πράξης. Γίνεται όμως δεκτό ότι η έκτακτη καταγγελία πρέπει να ασκηθεί σε εύλογο χρόνο από τότε που ο εργοδότης έλαβε γνώση της αξιόποινης πράξης και υπέβαλε μήνυση. Η κρίση για τον εύλογο χρόνο εξαρτάται από τις ιδιαίτερες συνθήκες της κάθε περίπτωσης. Ο εργοδότης έχει το δικαίωμα να αναμένει το αποτέλεσμα της ποινικής δίκης προκειμένου να απολύσει τον εργαζόμενο, χωρίς αυτή η αναμονή-καθυστέρησή να θεωρηθεί ως παραίτηση από το δικαίωμα της έκτακτης καταγγελίας. Δεν είναι όμως δεκτή και η άποψη ότι η αναμονή από τον εργοδότη της τελεσίδικης έκβασης της ποινικής δίκης είναι πάντοτε «εύλογη» και «δικαιολογημένη». Σε κάθε περίπτωση, οποιαδήποτε καθυστέρηση της έκτακτης καταγγελίας μετά και την περάτωση της ποινικής δίκης του εργαζομένου, δεν δικαιολογείται και δεν θεωρείται εύλογος χρόνος οπότε και επιφέρει την απώλεια του δικαιώματος της έκτακτης καταγγελίας λόγω αξιόποινης πράξης του εργαζομένου.

7.1.3 Απαλλαγή του εργαζομένου με βούλευμα ή δικαστική απόφαση και συνέπειες αυτής στο κύρος της έκτακτης καταγγελίας.

Η απαλλαγή του εργοδότη από την υποχρέωση καταβολής αποζημίωσης δεν είναι οριστική. Όπως ήδη αναφέραμε, η παρ. 2 του άρθρου 5 του ν. 2112/1920 ορίζει ότι αν ο εργαζόμενος απαλλάχθηκε με βούλευμα ή δικαστική απόφαση δικαιούται να απαιτήσει τη νόμιμη αποζημίωση. Επίσης, σύμφωνα με το άρθρο 7 του ν. 3198/1955, εάν επακολουθήσει απαλλαγή του εργαζόμενου με βούλευμα ή δικαστική απόφαση, οι διατάξεις που αφορούν την αποζημίωση εφαρμόζονται από την κοινοποίηση του απαλλακτικού βουλεύματος ή της απόφασης. Επομένως, η τελική εκκαθάριση της κατάστασης θα γίνει μετά το τερματισμό της ποινικής δίκης, από την έκβαση της οποίας εξαρτάται το κύρος της έκτακτης καταγγελίας. Εάν ο εργαζόμενος καταδικασθεί, τότε η ισχύς της καταγγελίας ως έκτακτης οριστικοποιείται. Εάν όμως ο εργαζόμενος απαλλαχθεί με βούλευμα ή δικαστική απόφαση, η καταγγελία παύει να ισχύει ως έκτακτη. Έτσι στην περίπτωση της απαλλαγής του εργαζόμενου με

βούλευμα ή δικαστική απόφαση, η έκτακτη καταγγελία μετατρέπεται σε τακτική και ο εργοδότης υποχρεούται στη τήρηση όλων των προϋποθέσεων εγκυρότητάς της, δηλαδή και στην καταβολή της νόμιμης αποζημίωσης. Ο εργοδότης πρέπει να καταβάλει την νόμιμη αποζημίωση και να τηρήσει όλες τις προϋποθέσεις μέσα σε εύλογο χρόνο από την κοινοποίηση του απαλλακτικού βουλεύματος ή δικαστικής απόφασης για να μείνει η καταγγελία έγκυρη και να μην χρειαστεί να προβεί σε νέα καταγγελία. Έτσι αν μετά την κοινοποίηση της απαλλακτικής απόφασης δεν προβεί σε εύλογο χρόνο στην τήρηση των προϋποθέσεων και στην καταβολή της αποζημίωσης, η καταγγελία καθίσταται άκυρη και αναβιώνει η εργασιακή σχέση οπότε για την λύση της πρέπει να προβεί σε νέα τακτική καταγγελία.

7.2 Καταγγελία λόγω αντισυμβατικής συμπεριφοράς του εργαζομένου που στοχεύει στην πρόκληση της απόλυσής του

Εκτός από τη διάπραξη αξιόποινης πράξης, ο νομοθέτης δεν προβλέπει άλλους λόγους που να αφορούν το πρόσωπο του εργαζομένου και να δικαιολογούν την άμεση λύση της συμβάσεως εργασίας αορίστου χρόνου χωρίς τις διατυπώσεις και τους περιορισμούς της τακτικής καταγγελίας. Έτσι ο εργοδότης οφείλει να τηρήσει τον έγγραφο τύπο και να καταβάλει τη νόμιμη αποζημίωση, ακόμη κι όταν τα αίτια της απόλυσης είναι η διάπραξη από τον εργαζόμενο παραβάσεων της σύμβασης, οι οποίες όμως δεν αποτελούν συγχρόνως και ποινικά κολάσιμες πράξεις. Ούτε τα μέρη έχουν την δυνατότητα να διευρύνουν του νομοθετικά προβλεπόμενους λόγους της έκτακτης καταγγελίας της συμβάσεως αορίστου χρόνου. Ένα τέτοιο λόγο όμως διέπλασε η νομολογία προκειμένου να αποτρέψει τις ανεπιεικείς εις βάρος του εργοδότη συνέπειες, στις οποίες οδηγεί σε ορισμένες περιπτώσεις η νομοθετική ρύθμιση. Πρόκειται για την περίπτωση που ο εργαζόμενος παραβιάζει τις συμβατικές του υποχρεώσεις με σκοπό να εξαναγκάσει τον εργοδότη να τον απολύσει και να του καταβάλλει τη νόμιμη αποζημίωση. Στην περίπτωση αυτή, ο εργοδότης απαλλάσσεται από τις νόμιμες διατυπώσεις της τακτικής καταγγελίας. Για την απαλλαγή αυτή δεν αρκεί μόνο η αντισυμβατική συμπεριφορά του εργαζομένου, όσο σοβαρή και αν είναι αυτή. Ο εργοδότης θα πρέπει να αποδείξει ότι ο εργαζόμενος προβαίνει σε αυτές τις αντισυμβατικές ενέργειες «επίτηδες», με μοναδικό σκοπό να τον εξαναγκάσει να τον απολύσει για να εισπράξει έτσι τη νόμιμη αποζημίωση. Η πρόθεση του εργαζομένου, η απόδειξη της οποίας συναντά πολλές δυσκολίες, θα συνάγεται κατά κανόνα από τις συνθήκες της περίπτωσης και περιστάσεις που συνοδεύουν τη συμπεριφορά του εργαζομένου. Σημαντική ένδειξη αποτελεί το

γεγονός ότι ο εργαζόμενος, παρά τις επανειλημμένες προειδοποιήσεις του εργοδότη, συνεχίζει την αντισυμβατική συμπεριφορά του.

Η νομοθετική ρύθμιση πάντως δεν αναγνωρίζει άμεσα τη σκόπιμη πρόκληση από τον εργαζόμενο ως λόγο της έκτακτης καταγγελίας της συμβάσεως εργασίας αορίστου χρόνου από τον εργοδότη. Επομένως, και στην περίπτωση αυτή, η καταγγελία που γίνεται χωρίς την καταβολή της αποζημίωσης, είναι άκυρη με βάση την νομολογία. Θεωρεί όμως ότι ο εργαζόμενος, ο οποίος σκόπιμα προκάλεσε την απόλυσή του (π.χ. γιατί βρήκε καλύτερη εργασία ή γιατί άλλαξε τόπο εγκατάστασης) επίτηδες με την για να εισπράξει την αποζημίωση, την οποία δεν θα δικαιούταν αν αποχωρούσε οικειοθελώς, ασκεί με αυτό τον τρόπο καταχρηστικά την αξίωσή του για μισθούς υπερημερίας λόγω άκυρης απόλυσης ή την αξίωση αποζημίωσης. Έτσι έμμεσα η νομολογία καταλήγει ουσιαστικά στο ίδιο αποτέλεσμα, με την αναγνώριση της περίπτωσης αυτής ως λόγου έκτακτης καταγγελίας της συμβάσεως εργασίας αορίστου χρόνου.

7.3 Έκτακτη καταγγελία συμβάσεως αορίστου χρόνου λόγω ανωτέρας βίας.

Γεγονότα ανωτέρας βίας, που διακόπτουν τη λειτουργία της επιχείρησης, απαλλάσσουν μεν τον εργοδότη από την υποχρέωση καταβολής του μισθού για όσο διάστημα διαρκεί η αδυναμία αποδοχής της εργασίας (Α.Κ. 656), δεν επιφέρουν όμως αυτοδικαίως τη λύση της σύμβασης. Και στη περίπτωση αυτή, ο εργοδότης, εάν θέλει να απαλλαγεί από τον εργαζόμενο, οφείλει να καταγγείλει με τακτική καταγγελία την σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου.

Το άρθρο 6 παρ. 2 εδαφ. γ' του ν. 2112/1920 ορίζει ότι «Υπάλληλος απολυόμενος ένεκα διακοπής της εργασίας, λόγω πυρκαϊάς ή άλλου περιστατικού ανωτέρας βίας, καθ'ών τυγχάνει ασφαλισμένος ο εργοδότης, δικαιούται εις τα 2/3 της κατά το άρθρον 3 εδάφιον πρώτον αποζημιώσεως ».Έτσι από αυτή την διάταξη προκύπτει ότι εάν ο εργοδότης δεν είναι ασφαλισμένος για το συγκεκριμένο περιστατικό βίας που προκάλεσε την διακοπή της επιχείρησής του, απαλλάσσεται εντελώς από την υποχρέωση της καταβολής αποζημίωσης. Αντίθετα, δεν απαλλάσσεται από την υποχρέωση τήρησης του έγγραφου τύπου, τον οποίο ο ν. 3198/1955 καθιερώνει ως συστατικό στοιχείο της τακτικής καταγγελίας.

Δηλαδή αυτή η περίπτωση της έκτακτης καταγγελία λόγω περιστατικού ανωτέρας βίας είναι παρόμοια με την έκτακτη καταγγελία λόγω αξιόποινης πράξης του εργαζομένου, αφού και στις δύο περιπτώσει ο εργοδότης μπορεί να καταγγείλει εκτάκτως την σύμβαση αορίστου χρόνου χωρίς να καταβάλλει αποζημίωση αλλά τηρώντας τις υπόλοιπες διατυπώσεις του ν. 3198/1955 όπως τον έγγραφο τύπο.

7.3.1 Προϋποθέσεις εφαρμογής

Για την εφαρμογή του άρθρου 6 παρ.2 του ν. 2112/1920 απαιτείται να συντρέχουν οι παρακάτω δύο προϋποθέσεις:

α) Περιστατικά ανωτέρας βίας

Ανωτέρα βία αποτελεί ένα τυχαίο και απρόβλεπτο γεγονός, το οποίο δεν είναι δυνατό να αποτραπεί ούτε με μέτρα άκρας επιμέλειας και σύνεσης. Κρίθηκε ότι συνιστούν γεγονότα ανωτέρας βίας η οριστική διακοπή των εργασιών της επιχείρησης κατόπιν διαταγής της Αρχής, η δύναμη δικαστικής απόφασης έξωση του εργοδότη από το μισθωμένο κατάστημα λόγω ιδιόχρησης ή κατεδάφισης και ανοικοδόμησης, όταν δεν είναι δυνατή η συνέχιση της επιχείρησης σε άλλο κατάστημα χωρίς δυσανάλογα μεγάλη οικονομική επιβάρυνση, η καταστροφή των εγκαταστάσεων της επιχείρησης λόγω σεισμού ή πυρκαγιάς, η βαριά και αιφνίδια ασθένεια του εργοδότη κ.α. Επίσης κρίθηκε ότι συνιστά γεγονός ανωτέρας βίας, το οποίο δικαιολογεί την χωρίς αποζημίωση απόλυση υπαλλήλου απασχολούμενου σε πολιτικό γραφείο βουλευτού, η μετά το πραξικόπημα της 21/4/1967 απαγόρευση λειτουργίας των πολιτικών κομμάτων και η διακοπή κάθε πολιτικής δραστηριότητας. Αντίθετα, δεν θεωρήθηκαν ως περιστατικά ανωτέρας βίας η διακοπή των εργασιών της επιχείρησης συνέπεια κακής οικονομικής κατάστασής της, η ανάκληση από την αρμόδια αρχή της άδειας λειτουργίας κλινικής λόγω της παράλειψης του κλινικάρχη να συμμορφωθεί προς τις διατάξεις του νόμου, η έξωση του εργοδότη από το μισθωμένο ακίνητο στο οποίο στεγάζεται η επιχείρησή του λόγω μη εκπλήρωσης των συμβατικών του υποχρεώσεων, η πτώχευση του εργοδότη, η εκπλειστηρίαση των κτιριακών εγκαταστάσεών του. Γενικά κύριο στοιχείου του καθορισμού ενός γεγονότος ως περιστατικό ανωτέρας βίας είναι το αν θα μπορούσε να αποτραπεί από τον εργοδότη με άκρα συνέπεια και σύνεση.

β) Οριστική και ολική διακοπή της λειτουργίας της επιχείρησης

Τα περιστατικά ανωτέρας βίας, για να δικαιολογήσουν την έκτακτη καταγγελία της συμβάσεως εργασίας αορίστου χρόνου, πρέπει να επιφέρουν και την οριστική διακοπή της λειτουργίας της επιχείρησης. Εάν υπάρχει προοπτική επαναλειτουργίας, η προσωρινή διακοπή, κατά τη διάρκεια της οποίας ο εργοδότης απαλλάσσεται από την υποχρέωση καταβολής του μισθού, δεν αποτελεί και λόγω έκτακτης καταγγελίας χωρίς την καταβολή της αποζημίωσης.

Περαιτέρω γίνεται δεκτό ότι η οφειλόμενη σε γεγονός ανωτέρας βίας διακοπή εκτός από οριστική πρέπει να είναι και ολική. Έτσι κρίθηκε ότι δεν απαλλάσσει τον εργοδότη από την υποχρέωση καταβολής αποζημίωσης ή κατόπιν διαταγής της Αρχής διακοπής των εργασιών της επιχείρησης, όταν η διακοπή δεν είναι ολοκληρωτική αλλά αφορά μόνο ένα κλάδο της επιχείρησης ή τις εργασίες της σε ορισμένο μόνο τύπο.



ΚΕΦΑΛΑΙΟ 8^ο : ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΑ ΣΥΜΒΑΣΕΩΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΑΟΡΙΣΤΟΥ ΧΡΟΝΟΥ ΑΠΟ ΤΟΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟ

Το δικαίωμα της καταγγελίας της συμβάσεως εργασίας αορίστου χρόνου έχουν και τα δύο μέρη της εργασιακής σχέσης. Στο χώρο του εργατικού δικαίου η καταγγελία της συμβάσεως εργασίας αορίστου χρόνου που γίνεται από τον εργαζόμενο συνηθίζεται να λέγεται παραίτηση ή οικειοθελής αποχώρηση για να αντιδιαστέλλεται από την απόλυση, την καταγγελία της συμβάσεως εργασίας δηλαδή από τον εργοδότη. Η διαφορετική ορολογία είναι συμβολική της διαφορετικής

νομικής μεταχείρισης που επιφυλάσσει το εργατικό δίκαιο σ' αυτή, ανάλογα με το αν στην άσκησή της προβαίνει ο εργοδότης ή ο εργαζόμενος.

Ο ν. 2112/1920 προβλέπει προθεσμία προειδοποίησης και για την καταγγελία της σύμβασης από την πλευρά του υπαλλήλου, η οποία είναι ίση με τη μισή από αυτή που προβλέπεται για τον εργοδότη, όταν αυτός προβαίνει σε τακτική καταγγελία και οπωσδήποτε δεν μπορεί να ξεπεράσει του τρεις 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. Για τους εργάτες η προθεσμία είναι ίση με τον αριθμό των ημερών, για τις οποίες θα του έδινε αποζημίωση ο εργοδότης, αν εκείνος είχε καταγγείλει τη σύμβαση.

Η μη καταβολή της αποζημίωσης δεν επηρεάζει το κύρος της καταγγελίας. Παρακάτω θα παραθέσουμε τις περιπτώσεις της καταγγελίας της συμβάσεως εργασίας αορίστου χρόνου από τον εργαζόμενο.

8.1 Ρητή και σιωπηρή καταγγελία

Η καταγγελία της συμβάσεως εργασίας αορίστου χρόνου από την πλευρά του εργαζόμενου δεν υπόκειται σε ιδιαίτερο τύπο (έγγραφο τύπο) και μπορεί να είναι και σιωπηρή. Από τη δήλωση της καταγγελίας, είτε αυτή γίνεται ρητά είτε σιωπηρά, θα πρέπει να προκύπτει σαφώς και αναμφιβόλως η βούληση του εργαζομένου να λύσει τη σύμβαση. Η σιωπηρή καταγγελία της συμβάσεως εργασίας αορίστου χρόνου θα πρέπει να γίνεται κάτω από αυστηρές προϋποθέσεις. Έτσι έχει κριθεί ότι η προσφορά της εργασίας του εργαζόμενου σε άλλο εργοδότη κατά την υπερημερία του εργοδότη δεν αποτελεί σιωπηρή καταγγελία της συμβάσεως εργασίας αορίστου χρόνου. Η ενέργεια αυτή παρέχει μεν στον εργοδότη τη δυνατότητα να αφαιρέσει από τους οφειλόμενους μισθούς υπερημερίας την ωφέλεια που αποκόμισε ο εργαζόμενος (άρθρο 656 Α.Κ.), όχι όμως και να τη θεωρήσει ως σιωπηρή καταγγελία της συμβάσεως εργασίας από την πλευρά του εργαζόμενου. Επίσης γίνεται δεκτό ότι η υποβολή αίτησης συνταξιοδότησης προς το οικείο ασφαλιστικό οργανισμό δεν συνιστά σιωπηρή καταγγελία από τον εργαζόμενο, γιατί δεν απευθύνεται προς τον εργοδότη αλλά ούτε αποτελεί δήλωση για αποχώρηση και λύση της σύμβασης. Η υποβολή της αίτησης συνταξιοδότησης δεν επιφέρει κάποια μεταβολή στην εργασιακή σχέση από την στιγμή που ο εργαζόμενος εξακολουθεί όπως και πριν να παρέχει την συμφωνημένη από την σύμβαση εργασία του στον εργοδότη. Η χορήγηση της σύνταξης από το ασφαλιστικό οργανισμό θεωρείται

κοινωνική παροχή προς τον εργαζόμενο και δεν επηρεάζει την ισχύ της εργασιακής σχέσης.

Η αποχώρηση, στην οποία εξαναγκάζεται ο εργαζόμενος από διατάξεις νόμων, δεν είναι οικειοθελής και επομένως δεν θεωρείται ως σιωπηρή καταγγελία της συμβάσεως εργασίας από την πλευρά του εργαζομένου.

Συχνά έχει απασχολήσει στην πράξη το ζήτημα αν και κάτω από ποιες προϋποθέσεις η αποχή του εργαζομένου από την εργασία μπορεί να θεωρηθεί ως σιωπηρή καταγγελία της συμβάσεως εργασίας από τον εργαζόμενο. Λόγω του ιδιαίτερου θεωρητικού και πρακτικού ενδιαφέροντος, θα εξετάσουμε το συγκεκριμένο ζήτημα αμέσως παρακάτω.

8.1.1 Η αποχή του εργαζομένου ως σιωπηρή καταγγελία της συμβάσεως εργασίας από τον εργαζόμενο

Για την αξιολόγηση της αποχής του εργαζομένου ως σιωπηρή καταγγελία της συμβάσεως εργασίας ισχύει ότι παρατηρήσαμε προηγουμένως. Δηλαδή πρέπει από την αποχή του εργαζομένου να συνάγεται κατά σαφή τρόπο η βούλησή του να λύσει τη σύμβαση.

Στην περίπτωση της αποχής ως σιωπηρής καταγγελίας έχουμε τις εξής περιπτώσεις:

α) Αποχή λόγω ασθένειας

Για τον συνηθέστερο λόγο αποχής, την ασθένεια, υπάρχει σχετική νομοθετική ρύθμιση. Η διάταξη του άρθρου 5 παρ. 3 του ν. 2112/1920, όπως αυτή συμπληρώθηκε με το άρθρο 3 του ν. 4558/1930, ορίζει ότι «η αποχή του υπαλλήλου από της εργασίας, οφειλομένη εις βραχείας σχετικώς διάρκειας ασθένειαν, προσηκόντως αποδεδειγμένη ή προκειμένου περί γυναικός εις λοχείαν, δεν θεωρείται ως λύσις της συμβάσεως εκ μέρους αυτού. Ως βραχεία διάρκεια ασθένεια ερμηνεύεται, η διαρκούσα ένα μήνα δι' υπαλλήλους υπηρετούντας μέχρι τεσσάρων ετών, τρεις μήνας δι' υπαλλήλους υπηρετούντας πλέον των τεσσάρων ετών, όχι όμως και πλέον των δέκα ετών, τέσσαρας μήνας δι' υπαλλήλους υπηρετούντας πλέον των δέκα ετών, όχι όμως και πλέον των δεκαπέντε ετών, και εξ μήνας διά τους υπηρετούντας επί χρόνον ανώτερον των δεκαπέντε ετών ».

Η διάταξη αυτή θέτει ένα αμάχητο τεκμήριο, σύμφωνα με το οποίο, σε περίπτωση αποχής του εργαζομένου από την εργασία, που οφείλεται σε ασθένεια, της οποίας η διάρκεια δεν ξεπερνά τα παραπάνω χρονικά όρια αποκλείεται να

θεωρηθεί η αποχή αυτή ως σιωπηρή καταγγελία της συμβάσεως εργασίας από την πλευρά του εργαζομένου. Έτσι ένας υπάλληλος με προϋπηρεσία τεσσάρων ετών, εάν λείπει από την εργασία ένα μήνα λόγω ασθένειας, η ασθένειά του αυτή θεωρείται ως βραχείας διάρκειας ασθένεια και δεν προκαλεί λύση της σύμβασης με σιωπηρή καταγγελία από την πλευρά του εργαζομένου. Σε αντιδιαστολή, εάν σε αυτή την περίπτωση ο υπάλληλος λείπει δύο μήνες λόγω ασθένειας, η ασθένειά του αυτή μπορεί να θεωρηθεί ως σιωπηρή καταγγελία της συμβάσεως εργασίας από την πλευρά του εργαζομένου. Βέβαια και σε αυτή την περίπτωση, η αποχή αυτή πέρα των καθορισμένων από τον νόμο χρονικών ορίων, δεν επιφέρει αυτόματα την λύση της σύμβασης. Σε κάθε περίπτωση ο δικαστής πρέπει να κρίνει με βάση τις συνθήκες και περιστάσεις κάτω από τις οποίες έλαβε χώρα η αποχή του εργαζομένου, εάν αυτή, κατά αντικειμενική εκτίμηση, δηλαδή ανεξάρτητα από την πρόθεση του εργαζομένου να λύσει τη σύμβαση, μπορεί να θεωρηθεί σύμφωνα με την καλή πίστη και τα συναλλακτικά ήθη, ως σιωπηρή καταγγελία της συμβάσεως εργασίας. Στοιχεία κρίσιμα, σύμφωνα με τη νομολογία, είναι η διάρκεια της ασθένειας σε σχέση με την προοπτική επανόδου στην εργασία, η τυχόν υπαιτιότητα του εργαζόμενου στην πρόκλησή της, το αν αυτός κατά τη διάρκεια της απουσίας του επικοινωνούσε με τον εργοδότη και τον ενημέρωνε για την κατάσταση της υγείας του, η συμπεριφορά που επέδειξε ο εργοδότης σε όλη τη διάρκεια της απουσίας, αν δηλαδή συναίνεσε στην απουσία του εργαζομένου ή απλά την ανέχθηκε κ.α. Από την συνεκτίμηση όλων των παραπάνω στοιχείων θα κρίνει σε κάθε περίπτωση ο δικαστής αν υπάρχει ή όχι σιωπηρή καταγγελία.. Δηλαδή η θέσπιση των παραπάνω χρονικών ορίων για το πότε μια ασθένεια μπορεί να θεωρηθεί βραχείας διάρκειας, έχουν μεγαλύτερη σημασία για τον καθορισμό του πότε δεν αποτελεί λύση της σύμβασης η αποχή λόγω βραχείας ασθένειας και δεν σημαίνει πάντα ότι η υπέρβαση αυτών των ορίων οδηγεί σε λύση της σύμβασης λόγω σιωπηρής καταγγελίας. Πάντα από τον δικαστή όπως αναφέραμε προηγουμένως για την θεώρηση της αποχής ως σιωπηρής καταγγελίας πρέπει να συνεκτιμηθούν και άλλα στοιχεία εκτός από την υπέρβαση των κατά τον νόμο χρονικών ορίων.

β) Αποχή για άλλη, εκτός από την ασθένεια, αιτία – Η αυθαίρετη απουσία του εργαζομένου

Οι κανόνες και τα κριτήρια που εφαρμόζει η νομολογία προκειμένου να κρίνει αν η αποχή λόγω ασθένειας που υπερβαίνει τα όρια της «βραχείας διάρκειας» ασθένειας, όπως αυτά καθορίζονται στο νόμο, συνιστά ή όχι σιωπηρή καταγγελία, ισχύουν και σε κάθε περίπτωση αποχής οποιασδήποτε διάρκειας, που οφείλεται σε

άλλη αιτία. Και εδώ πάντως η διάρκεια της αποχής αποτελεί ένα κρίσιμο κριτήριο. Προέχουσα όμως βαρύτητα αποδίδει η νομολογία στην αιτία της αποχής. Ακόμα και η ολιγοήμερη αποχή, εφόσον αυτή είναι αυθαίρετη, μπορεί να θεωρηθεί ως καταγγελία, πολύ δε περισσότερο η μεγάλης διάρκειας αδικαιολόγητη αποχή. Αντιθέτως, μια μεγάλης σχετικά διάρκειας δικαιολογημένη αποχή μπορεί να μη θεωρηθεί ως σιωπηρή καταγγελία. Αυτό βέβαια θα εξαρτηθεί από την εκτίμηση και των ειδικών συνθηκών της κάθε περίπτωσης. Πολύ σημαντική είναι και η έγκαιρη ή όχι ενημέρωση του εργοδότη.

Ως σιωπηρή καταγγελία από τον εργαζόμενο εκτιμήθηκε η άρνηση του εργαζομένου να επανέλθει στην εργασία του, παρά τις επανειλημμένες εξώδικες προσκλήσεις του εργοδότη προς αυτόν να αναλάβει την εργασία την οποία διέκοψε, επικαλούμενος αβάσιμα μονομερή βλαπτική μεταβολή των όρων εργασίας. Αντίθετα, κρίθηκε ορθά, ότι η αποχή του εργαζομένου από την εργασία του λόγω της άρνησής του να δεχθεί μια μεταβολή των όρων εργασίας, δεν μπορεί να θεωρηθεί, σύμφωνα με την καλή πίστη και τα συναλλακτικά ήθη, ως σιωπηρή δήλωση βούλησης του εργαζομένου για λύση της σύμβασης (καταγγελία).

γ) Αποχή λόγω συμμετοχής σε απεργία

Η συμμετοχή σε νόμιμη απεργία αποτελεί άσκηση συνταγματικά κατοχυρωμένου δικαιώματος του εργαζομένου και έχει ως συνέπεια την αναστολή της λειτουργίας της σύμβασης εργασίας. Επομένως, η αποχή για την αιτία αυτή είναι νόμιμη και δεν μπορεί να θεωρηθεί ως σιωπηρή καταγγελία της σύμβασης από τον εργαζόμενο. Το ίδιο ισχύει καταρχήν και για τη συμμετοχή του εργαζομένου σε παράνομη απεργία, μολονότι η αποχή του εργαζομένου στην περίπτωση αυτή δεν είναι δικαιολογημένη. Αυτό οφείλεται στο γεγονός ότι για την απεργία που κηρύχθηκε από το σωματείο υπάρχει τεκμήριο νομιμότητας έως ότου ακυρωθεί η απόφαση της γενικής συνέλευσης, χωρίς η τυχόν ακύρωσή της να έχει ως προς το σωματείο αυτό αναδρομικά αποτελέσματα. Αν όμως η αποχή του εργαζομένου συνεχίζεται μετά τη δικαστική αναγνώριση του παράνομου χαρακτήρα της απεργίας και τη σχετική ενημέρωση των απεργών, τότε αυτή μπορεί να θεωρηθεί ως σιωπηρή καταγγελία της συμβάσεως εργασίας από τον εργαζόμενο.

Εννοείται βέβαια ότι ο εργοδότης, αντί να θεωρήσει την αποχή του εργαζομένου λόγω συμμετοχής σε παράνομη απεργία ως σιωπηρή καταγγελία, μπορεί και ο ίδιος να καταγγείλει τη σύμβαση.

8.2 Αποχώρηση ή απόλυση λόγω συνταξιοδότησης (άρθρο 8 εδάφιο β' ν. 3198/1955)

Με τη συνταξιοδότηση ενός εργαζομένου δεν επέρχεται αυτόματα η λύση της σύμβασης. Αυτή μπορεί να λυθεί είτε με κοινή συμφωνία είτε με καταγγελία από την πλευρά του εργαζομένου ή του εργοδότη. Η διάταξη του β' εδαφίου του άρθρου 8 του ν. 3198/1955 ορίζει ότι « Μισθωτοί εν γένει υπαγόμενοι εις την ασφαλιστική οργάνωσιν ασφαλιστικού οργανισμού, δια την χορήγησιν συντάξεως συμπληρώσαντες ή συμπληρούντες τας προς λήψιν πλήρους συντάξεως γήρατος προϋποθέσεις, δύνανται εάν μεν έχουν την ιδιότητα του εργατοτεχνίτου ν' αποχωρώσι της εργασίας, εάν δε έχουν την ιδιότητα του υπαλλήλου, είτε ν' αποχωρώσιν είτε ν' απομακρύνωνται της εργασίας των παρά του εργοδότη των, λαμβάνοντες εις απάσας τας περιπτώσεις ταύτας οι μεν επικουρικώς ησφαλισμένοι, τα 40%, οι δε μη ησφαλισμένοι επικουρικώς τα 50% της αποζημιώσεως της οποίας δικαιούνται κατά τας εκάστοτε ισχυούσας διατάξεις, δια την περίπτωσιν απροειδοποίητου καταγγελίας της συμβάσεως εργασίας, εκ μέρους του εργοδότη. Δια την κατά τ' ανωτέρω χορηγουμένην, εις τους αποχωρούντας ή απομακρυνομένους μισθωτούς αποζημίωσιν εφαρμόζονται κατά τα λοιπά πάντα τα οριζόμενα υπό των άρθρων 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8 και 9 του Ν.Δ. 3198/1955 ως και των διατάξεων του Ν.2112/1920 « περί υποχρεωτικής καταγγελίας της συμβάσεως εργασίας ιδιωτικών υπαλλήλων» ως ούτος ετροποποιήθη και συνεπληρώθη μεταγενεστέρως, και του Β. Δ/τος της 16/18 Ιουλίου 1920 « περί επεκτάσεως του Ν. 2112 « περί καταγγελίας της συμβάσεως εργασίας των ιδιωτικών υπαλλήλων» και επί των εργατών, τεχνιτών και υπηρετών, πλην των διατάξεων των αφορωσών την προειδοποίησιν .»

Σκοπός της διάταξης

Η διάταξη αυτή στοχεύει στη διευκόλυνση της ανανέωσης του προσωπικού των επιχειρήσεων και στην παροχή στους νέους περισσότερων ευκαιριών για εξεύρεση εργασίας. Για την επίτευξη των σκοπών αυτών παρέχει κίνητρα για τη μονομερή λύση της σύμβασης εργασίας των «υπερηλίκων» εργαζομένων είτε από τη δική τους πλευρά είτε από την πλευρά του εργοδότη (μόνο στην περίπτωση των υπαλλήλων). Έτσι, οι εργαζόμενοι που έχουν συμπληρώσει τις προϋποθέσεις για τη λήψη πλήρους σύνταξης γήρατος, εάν μεν έχουν την ιδιότητα του υπαλλήλου, είτε να

αποχωρούν είτε να απομακρύνονται από τον εργοδότη, λαμβάνοντας σε όλες αυτές τις περιπτώσεις το 50% της αποζημίωσης που προβλέπει ο ν. 2112/1920 για την περίπτωση της απροειδοποίητης καταγγελίας από την πλευρά του εργοδότη ή το 40% αυτής, αν είναι και επικουρικά ασφαλισμένοι. Το κίνητρο επομένως για μεν τον εργαζόμενο έγκειται στο ότι, κατ' εξαίρεση των ρυθμίσεων του ν. 2112/1920, θεμελιώνει αξίωση αποζημίωσης και όταν καταγγέλλει αυτός τη σύμβαση, για δε τον εργοδότη στο ότι μειώνει την οφειλόμενη αποζημίωση λόγω απόλυσης στο 50% ή 40%.

Προϋποθέσεις

Από τη διατύπωση της διάταξης προκύπτει ότι για την εφαρμογή της απαιτείται α) να έχει συμπληρώσει ο εργαζόμενος τις προϋποθέσεις για να λάβει πλήρη (και όχι περιορισμένη) σύνταξη γήρατος από το Ι.Κ.Α ή άλλο ασφαλιστικό οργανισμό και β) να αποχωρήσει από την εργασία ή, προκειμένου για υπαλλήλους, να αποχωρεί ή να απομακρύνεται από τον εργοδότη μετά τη συμπλήρωση των προϋποθέσεων αυτών.

Εάν επομένως ο εργαζόμενος έχει την ιδιότητα εργατοτεχνίτη, η μειωμένη αποζημίωση που προβλέπει η διάταξη οφείλεται στην περίπτωση αποχώρησης (καταγγελίας) του εργαζόμενου και όχι στην περίπτωση απομάκρυνσής του από τον εργοδότη. Στη περίπτωση που ο εργοδότης απολύσει τον εργαζόμενο εργατοτεχνίτη που τηρεί τις προϋποθέσεις για λήψη πλήρους σύνταξης, τότε ο εργοδότης οφείλει να του καταβάλει πλήρη αποζημίωση απόλυσης που ορίζει ο νόμος. Δηλαδή, μόνο στη περίπτωση που αποφασίσει ο εργατοτεχνίτης να αποχωρήσει ο ίδιος οικειοθελώς από την εργασία του , ο εργοδότης οφείλει να του καταβάλλει μειωμένη αποζημίωση όπως ορίζει άρθρο 8 εδάφιο β' ν. 3198/1955. Αντιθέτως, στην περίπτωση απόλυσης υπαλλήλου που πλήρη τις προϋποθέσεις για λήψη πλήρους σύνταξης γήρατος, είτε η καταγγελία γίνεται από τον εργοδότη είτε από τον εργαζόμενο υπάλληλο, ο εργοδότης οφείλει να καταβάλλει μειωμένη αποζημίωση σύμφωνα με το άρθρο 8 εδάφιο β' ν. 3198/1955. Η προνομιακή αυτή μεταχείριση των εργατοτεχνιτών σε σχέση με του υπαλλήλους δικαιολογείται τόσο από τη γενικότερη μειονεκτική θέση των πρώτων στην αγορά εργασίας όσο, και κυρίως, από το γεγονός ότι η αποζημίωση απόλυσης του εργατοτεχνίτη είναι πολύ μικρή.

Η «απομάκρυνση» για την οποία κάνει λόγω το άρθρο 8 εδάφιο β' ν. 3198/1955 έχει την έννοια της τακτικής καταγγελίας της σύμβασης εργασίας από την πλευρά του εργοδότη, για την οποία κατά τα λοιπά ισχύουν οι νόμοι 2112/12920 και 3198/1955, όπως άλλωστε ορίζει η ίδια η διάταξη. Επομένως, η μη τήρηση του

έγγραφου τύπου, η μη καταβολή της (μειωμένης) αποζημίωσης ή η ελλιπής καταβολή της συνεπάγονται την ακυρότητα της καταγγελίας (άρθρο 5 παρ. 3 ν. 3198/1955).

Αξίωση αποζημίωσης βάσει του άρθρου 8 εδαφ. β' δεν γεννάται σε περίπτωση λύσης της σύμβασης λόγω θανάτου του εργαζομένου. Επομένως, δεν τίθεται ζήτημα μεταβίβασης της αξίωσης αυτής στους κληρονόμους του εργαζομένου.

Συνέπειες

Σε περίπτωση λύσης της σύμβασης με τις προϋποθέσεις του εδαφίου β' του άρθρου 8, ο εργοδότης οφείλει το 50% την οριζόμενης από το ν. 2112/1920 αποζημίωσης για την περίπτωση της απροειδοποίητης καταγγελίας της σύμβασης εργασίας από την πλευρά του εργοδότη ή το 40% αν ο εργαζόμενος είναι και επικουρικά ασφαλισμένος. Για την καταβολή του 40% δεν αρκεί ότι ο εργαζόμενος υπάγεται απλά σε επικουρική ασφάλιση, αλλά θα πρέπει να έχει ήδη συμπληρώσει τις προϋποθέσεις για τη λήψη της επικουρικής σύνταξης κατά την ημέρα λύσης της εργασιακής σχέσης (άρθρο 16 ν. 1539/1985).

Η αποζημίωση υπολογίζεται με βάση τις τακτικές αποδοχές που θα έπαιρνε ο εργαζόμενος κατά τον τελευταίο πριν από την αποχώρηση ή απομάκρυνση του μήνα, με καθεστώς πλήρους απασχόλησης, χωρίς να λαμβάνεται υπόψη η παρεμπόμπουσα τυχόν ασθένειά του.

Η μη καταβολή της μειωμένης αποζημίωσης ή η ελλιπής καταβολή, όπως ήδη λέχθηκε, έχουν ως συνέπεια την ακυρότητα της απόλυσης.

8.3. Αποχώρηση με τη συγκατάθεση του εργοδότη (άρθρο 8 εδάφιο α' ν . 3198/1955)

Σύμφωνα με το άρθρο 8 εδάφιο α' του ν. 3198/1955 «Μισθωτοί συνδεδεμένοι δια σχέσεως εργασίας αορίστου διάρκειας συμπληρώσαντες δεκαπενταετή υπηρεσίαν παρά τω αυτώ εργοδότη υπό την έννοιαν της παραγράφου 1 του άρθρ. 6 του Ν. 2112, ή το υπό του οικείου ασφαλιστικού οργανισμού προβλεπόμενον όριον ηλικίας, εν ελλείψει δε τοιούτου το 65ον έτος της ηλικίας των αποχωρούντες της υπηρεσίας, τη συγκαταθέσει του εργοδότη, δικαιούνται του ημίσεος της υπό του Ν. 2112, ως

ετροποποιήθη μεταγενεστέρως ή του Β.Δ.της16/18 Ιουλίου 1920 οριζομένης αποζημίωσης δια την περίπτωση αποειδοποιητού καταγγελίας της συμβάσεως εργασίας, υπολογιζομένης βάσει των παραγράφων 1 και 2 του άρθρ. 5 του παρόντος »

Η εφαρμογή αυτού του εδαφίου προϋποθέτει κατ' αρχάς τη σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου. Επομένως, δεν εφαρμόζεται στις συμβάσεις εργασίας που λήγουν αυτοδικαίως με τη συμπλήρωση ορισμένου ορίου ηλικίας, γιατί αυτές θεωρούνται ως ορισμένου χρόνου. Ενώ η διάταξη του δευτέρου εδαφίου του άρθρου 8 βρίσκει εφαρμογή και στις συμβάσεις ορισμένου χρόνου, εφόσον αυτές λύνονται μονομερώς πριν από την πάροδο της ορισμένης διάρκειας, το πεδίο εφαρμογής του πρώτου εδαφίου του ν . 3198/1955 περιορίζεται στις συμβάσεις αορίστου χρόνου.

Προϋποθέσεις για την αποχώρηση με τη συγκατάθεση του εργοδότη είναι α) να έχει συμπληρώσει ο μισθωτός δεκαπέντε χρόνια υπηρεσίας στον ίδιο εργοδότη και β) να έχει συγκατάθεση ο εργοδότης για την αποχώρηση αυτή του εργαζομένου.

Εφόσον συντρέχουν οι προϋποθέσεις που ορίζει η παραπάνω διάταξη, ο εργαζόμενος μπορεί να αποχωρήσει από την εργασία του, λαμβάνοντας το μισό της αποζημίωσης που θα δικαιούταν σε περίπτωση τακτικής καταγγελίας από την πλευρά του εργοδότη. Όπως προκύπτει από τη διατύπωση της διάταξης, απαραίτητη προϋπόθεση για τη γέννηση της αξίωσης είναι η αποχώρηση του εργαζομένου να λαμβάνει χώρα με τη συγκατάθεση του εργοδότη, η οποία πρέπει να χορηγείται πριν από την αποχώρηση. Η συγκατάθεση αυτή του εργοδότη μπορεί να είναι έγγραφη, προφορική, ρητή ή σιωπηρή, αρκεί στην τελευταία περίπτωση να είναι σαφής και αναμφίβολη.

Η άρνηση του εργοδότη να συγκατατεθεί στην αποχώρηση του εργαζομένου, ο οποίος έχει συμπληρώσει τις προϋποθέσεις του άρθρου 8 εδάφιο 1 του ν. 3198/1955, μπορεί να ελεγχθεί ως καταχρηστική.

Τυχόν ευνοϊκότερες για τον εργαζόμενο ρυθμίσεις που περιέχονται σε άλλες διατάξεις, συλλογικές συμβάσεις εργασίας, κανονισμούς ή ατομικές συμβάσεις υπερισχύουν της ρύθμισης του εδαφίου α του άρθρου 8.

Η διάταξη του πρώτου εδαφίου του άρθρου 8, σε αντίθεση με τη διάταξη του δεύτερου εδαφίου που εξετάσαμε παραπάνω, έχει περιορισμένη πρακτική σημασία. Μετά την προσθήκη της διάταξης του β' εδαφίου, η οποία δεν θέτει ως προϋπόθεση για τη χορήγηση της αποζημίωσης τη συγκατάθεση του εργοδότη, η σημασία του πρώτου εδαφίου του άρθρου 8 περιορίζεται στους εργαζομένους εκείνους που απασχολούνται με σύμβαση αορίστου χρόνου και δεν έχουν συμπληρώσει τις προϋποθέσεις για τη λήψη πλήρους σύνταξης γήρατος.

Παρακάτω, παραθέτουμε ένα παράδειγμα οικειοθελούς αποχώρησης του μισθωτού. Η αποχώρηση αυτή πρέπει να κοινοποιηθεί στο αρμόδιο ΟΑΕΔ εντός 8 ημερών από την αποχώρησή του.



8.4 Υπόδειγμα αναγγελίας οικειοθελούς αποχώρησης μισθωτού

ΑΝΑΓΓΕΛΙΑ ΟΙΚΕΙΟΘΕΛΟΥΣ
ΑΠΟΧΩΡΗΣΗΣ ΜΙΣΘΩΤΟΥ

(Άρθρα 2 Ν.2556/97, Φ.Ε.Κ. 270/Α'/24-12-1997
και 6 παρ. 1 περ. δ' Ν.2972/01, Φ.Ε.Κ. 291/Α'/27-12-2001)

Η επιχείρηση

Ο εκπρόσωπος της επιχείρησης

Είδος επιχείρησης
Δ/νση επιχείρησης: Οδός Αριθ.
Τ.Κ. Πόλη Τηλ.
Αριθμός Μητρώου Εργοδότη (Α.Μ.Ε.)
Υποκ/μα Ι.Κ.Α.
Α.Φ.Μ. επιχείρησης

ΔΗΛΩΝΩ

ότι, ο/η του
(επώνυμο) (όνομα) (όνομα πατέρα)
με Α.Μ. ΙΚΑ Α.Φ.Μ
δ/νση κατοικίας
.....
απασχολήθηκε στην επιχείρησή μου με σχέση εργασίας ορισμένου ή αορίστου χρόνου,
από μέχρι *
με την ειδικότητα
οπότε απεχώρησε οικειοθελώς.

..... 200

..... 200

(υπογραφή αποχωρήσαντα) **

(υπογραφή - σφραγίδα επιχείρησης)

* Η αναγγελία υποβάλλεται στον Ο.Α.Ε.Δ. εντός οκτώ (8) ημερών από την αποχώρηση.

** Σε περίπτωση που ο/η αποχωρήσας/σα δεν υπογράψει, η αναγγελία υποβάλλεται στον Ο.Α.Ε.Δ., μόνο με την υπογραφή του εργοδότη.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 9^ο : ΕΚΤΑΚΤΗ ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΑ ΤΗΣ ΣΥΜΒΑΣΕΩΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΟΡΙΣΜΕΝΟΥ ΧΡΟΝΟΥ

Η λύση της συμβάσεως εργασίας ορισμένου χρόνου γίνεται κατά κανόνα αυτόματα μετά την πάροδο του χρόνου που έχει συμφωνηθεί σε αυτήν. Εκτός όμως από την αυτόματη λύση της σύμβασης ορισμένου χρόνου μετά την πάροδο του ορισμένου συμφωνημένου χρόνου, που είναι και ο φυσιολογικός τρόπος λύσης της, ο νομοθέτης παρέχει στα μέρη τη δυνατότητα μονομερούς λύσης της σύμβασης πριν από την πάροδο της συμφωνημένης διάρκειας, εφόσον συντρέχει σπουδαίος λόγος.

Η πρόωρη λύση της σύμβασης εργασίας ορισμένου χρόνου εφόσον συντρέχει σπουδαίος λόγος ονομάζεται έκτακτη καταγγελία της συμβάσεως εργασίας.

Η έκτακτη καταγγελία της συμβάσεως εργασίας μπορεί να ασκηθεί από όλα τα μέρη, δηλαδή και από τον εργοδότη αλλά και από τον εργαζόμενο.

9.1 Μέθοδος νομοθετικής ρύθμισης της έκτακτης καταγγελίας

Όπως αναφέραμε παραπάνω, για να προβεί κάποιος συμβαλλόμενος σε έκτακτη καταγγελία της συμβάσεως εργασίας, θα πρέπει να υπάρχει σπουδαίος λόγος. 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 ρήτρας. 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 τον δικαστή. Δηλαδή στην τρίτη αυτή μέθοδο η απαρίθμηση των λόγων είναι ενδεικτική.

Ο νομοθέτης του ΑΚ χρησιμοποίησε στην περίπτωση της έκτακτης καταγγελίας της συμβάσεως εργασίας ορισμένου χρόνου την μέθοδο της γενικής ρήτρας. Έτσι απέφυγε να προσδιορίσει τους λόγους εκείνους που θα δικαιολογούσαν την κατ' εξαίρεση πρόωρη λύση της σύμβασης με την παρέλευση του ορισμένης διάρκειας στις συμβάσεις ορισμένου 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 καταγγελλών καθιστούν για αυτόν τόσο δυσβάστακτη την συνέχιση της σύμβασης, ώστε, με γνώμονα την καλή πίστη, να επιβάλλεται η πρόωρη απαλλαγή του από την σύμβαση με έκτακτη καταγγελία της.

Η επιλογή αυτής της μεθόδους ποινικής ρήτρας, είναι κατά την άποψή μας η πιο ορθή. Οι λόγοι που θα μπορούσαν να οδηγήσουν σε μια έκτακτη καταγγελία είναι πολύ μεγάλοι 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 επεικής 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 της ιδιαίτερες συνθήκες και ιδιομορφίες που έχει κάθε συγκεκριμένη περίπτωση. Επομένως η χρήση της μεθόδου της γενικής ρήτρας από τον νομοθέτη για την ρύθμιση της έκτακτης καταγγελίας, διευκολύνει τον δικαστή αφού προσαρμόζει την λύση κάθε φορά στις ιδιαιτερότητες της κάθε περίπτωσης και οδηγεί σε πιο επεικείς λύσεις.

9.2 Η έννοια του σπουδαίου λόγου

9.2.1 Γενικά χαρακτηριστικά

Η διάταξη του άρθρου 672 του Αστικού Κώδικα δεν παρέχει στον δικαστή έναν πλήρως διαμορφωμένο κανόνα δικαίου άμεσα εφαρμόσιμο στην συγκεκριμένη περίπτωση. Η έννοια του «σπουδαίου λόγου» είναι μια αόριστη έννοια και όπως σε κάθε αόριστη έννοια, έτσι και στην έννοια του «σπουδαίου λόγου», για να γίνει δυνατή η εφαρμογή της πρέπει να συγκεκριμενοποιηθεί. 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 λύσης της.

Έτσι στην περίπτωση του «σπουδαίου λόγου», όπως και άλλων αορίστων 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 ένα ποσοστό νομοθετική λειτουργίας. Αυτό βέβαια δεν σημαίνει ότι ο δικαστής έχει την εξουσία να κρίνει ελεύθερα, με βάση υποκειμενικές του αξιολογήσεις. Η κρίση του, που εξειδικεύει το περιεχόμενο της αόριστης έννοιας, δεν μπορεί να στηριχθεί στις προσωπικές του αντιλήψεις και πεποιθήσεις, στο ατομικό του περί δικαίου αίσθημα. Η ΑΚ 672 και γενικότερα η αρχή της καλής πίστης, εκδήλωση της οποίας και αποτελεί, καλούν τον δικαστή να προβεί σε αξιολογήσεις με αντικειμενική ισχύ. Η

συγκεκριμενοποίηση της αόριστης έννοιας του σπουδαίου λόγου πρέπει να στηρίζεται σε αντικειμενικά κριτήρια. Τα κριτήρια αυτά αντλεί ο δικαστής από το σκοπό της διάταξης, τη φύση της σύμβασης εργασίας, τα ειδικότερα αξιολογικά κριτήρια που περιέχονται στο Σύνταγμα και τους νόμους, καθώς επίσης και από τις αντικειμενικές, δηλαδή γενικά παραδεκτές στην κοινωνία αντιλήψεις.

Σύμφωνα με την νομολογία και θεωρία, σπουδαίο λόγο αποτελούν ένα η περισσότερα περιστατικά, τα οποία, αντικειμενικά κρινόμενα, καθιστούν στην συγκεκριμένη κάθε φορά περίπτωση, σύμφωνα πάντα με την καλή πίστη και τα συναλλακτικά ήθη, μη ανεκτή για τον καταγγέλλοντα την περαιτέρω συνέχιση της σύμβασης εργασίας μέχρι και την κανονική της λήξη.

Το άρθρο 161 του Σχεδίου Κώδικα Εργασίας του έτους 1966 όριζε ότι «σπουδαίος λόγος υφίσταται, εφόσον η εξακολούθησις της σχέσεως εργασίας αποβαίνει, κατά τας αρχάς της καλής πίστης, διά τον καταγγέλοντα αφόρητος». Όπως διαπιστώνουμε ο παραπάνω «ορισμός» δεν προσδιορίζει σαφέστερα το περιεχόμενο της έννοιας του σπουδαίου λόγου, αφού δεν αποφεύγει την χρήση αορίστων εννοιών και διατυπώσεων. Όμως η αναφορά στο κριτήριο της καλής πίστης, υποδεικνύει στον δικαστή πιο καθαρά απ' ότι η ίδια η αόριστη έννοια τη μέθοδο που πρέπει να ακολουθήσει για να οδηγηθεί σε μια δίκαιη, επεικική λύση της συγκεκριμένης περίπτωσης: τη στάθμιση των συγκρουόμενων συμφερόντων των μερών. Ο δικαστής οφείλει να σταθμίσει, εν όψει των ειδικών συνθηκών της κάθε περίπτωσης, το συμφέρον του καταγγέλλοντος για πρόωρη λύση της σύμβασης με το συμφέρον του αντισυμβαλλόμενου για 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 της ΑΚ 672 αλλά και γενικότερα την αρχή της καλής πίστης.

Εφόσον το περιεχόμενο της αόριστης έννοιας του σπουδαίου λόγου διαμορφώνεται πάντοτε με βάση τα ατομικά και ιδιαίτερα χαρακτηριστικά της κάθε συγκεκριμένης περίπτωσης, μέσα από την στάθμιση των συγκρουόμενων συμφερόντων των μερών της σύμβασης, προκύπτει ότι στο πεδίο εφαρμογής της ΑΚ δεν υπάρχουν απόλυτοι λόγοι καταγγελίας. Ακόμη και αν συντρέχουν ιδιαίτερα σοβαροί λόγοι οι οποίοι είναι ικανοί να δικαιολογήσουν την έκτακτη καταγγελία της σύμβασης εργασίας, ο δικαστής δεν πρέπει να αρκестεί στην διαπίστωση αυτή αλλά

οφείλει να εξετάσει περαιτέρω αν οι λόγοι αυτοί καθιστούν πράγματι μη ανεκτή για τον καταγγέλλοντα την εξακολούθηση της σύμβασης εργασίας. Για την κρίση αυτή, η οποία, όπως ήδη τονίσαμε, απαιτεί τη στάθμιση των συγκρουόμενων συμφερόντων των μερών της σύμβασης, ο δικαστής οφείλει να λάβει υπόψη τις ειδικές συνθήκες της συγκεκριμένης κάθε φορά περίπτωσης, τόσο εκείνες που συνηγορούν υπέρ της άμεσης λύσης, όσο και εκείνες που αντιτίθενται σ' αυτή. Ακόμα και στην περίπτωση που ο εργοδότης προβαίνει σε έκτακτη καταγγελία των συμβάσεων εργασίας περισσότερων εργαζομένων, με αφορμή το ίδιο ακριβώς περιστατικό (π.χ. συμμετοχή των εργαζομένων στην διάπραξη της ίδιας παράβασης), η ύπαρξη του σπουδαίου λόγου θα πρέπει να κριθεί ξεχωριστά για τον κάθε εργαζόμενο σαν να επρόκειτο για ξεχωριστές και διαφορετικές περιπτώσεις.

9.3 Στοιχεία που συντελούν στον καθορισμό διάφορων περιστατικών ως σπουδαίων λόγων

Ο δικαστής για να καθορίσει κάποιο περιστατικό ως σπουδαίο λόγο, θα πρέπει όπως αναφέραμε παραπάνω να εξετάσει ξεχωριστά κάθε περιστατικό με βάση τις ιδιαίτερες συνθήκες και την ιδιομορφία που έχει. Παρακάτω θα εξετάσουμε κάποια στοιχεία-εργαλεία που έχει στην διάθεσή του ο δικαστής και τα οποία πολλές φορές συντελούν στο να καθορίσει το αν κάποια περιστατικά αποτελούν ή όχι σπουδαίο λόγο.

9.3.1 Δυσμενείς επιδράσεις στην σύμβαση εργασίας

Το πρώτο στοιχείο που μπορεί να συντελέσει στον καθορισμό ενός περιστατικού ως σπουδαίο λόγο μιας έκτακτης καταγγελίας, είναι οι δυσμενείς συνθήκες που πρέπει να έχει αυτό στην σύμβαση εργασίας. Τα περιστατικά δηλαδή τα οποία επικαλείται ο καταγγέλλων θα πρέπει να επηρεάζουν με αρνητικό τρόπο την εργασιακή σχέση. Εάν τα περιστατικά που επικαλείται δεν διαταράσσουν την ομαλή λειτουργία της σύμβασης εργασίας, τότε δεν αποτελούν και σπουδαίο λόγο αφού δεν σχετίζονται με τη ομαλή λειτουργία της σύμβασης εργασίας. Έτσι μπορούμε εύκολα να διαπιστώσουμε ότι περιστατικά παράβασης συμβατικών υποχρεώσεων (π.χ. η μη εκπλήρωση της οφειλόμενης από τον εργαζόμενο παροχής της εργασίας του ή η μη καταβολή του μισθού από τον εργοδότη)

διαταράσσουν την ομαλή λειτουργία της εργασιακής σχέσης και αποτελούν βεβαίως σπουδαίο λόγο για την πρόωρη λύση της σύμβασης εργασίας ορισμένου χρόνου με την έκτακτη καταγγελία. Όμως η κατάσταση γίνεται πιο περίπλοκη όταν ως σπουδαίοι λόγοι της έκτακτης καταγγελίας προβάλλονται προσωπικές ιδιότητες και καταστάσεις του εργαζομένου ή η εκτός της υπηρεσίας συμπεριφορά του. Εκ πρώτης όψεως τα στοιχεία αυτά δεν μπορούν να αποτελέσουν και σπουδαίο λόγο της έκτακτης καταγγελίας. Παρόλα μπορούν να αποτελέσουν σημασία από νομική σκοπιά και να αποτελέσουν σπουδαίο λόγο, αν επιδρούν βλαπτικά στην εργασιακή σχέση. Οπότε, ανεξαρτήτως του είδους των περιστατικών, τελική σημασία από νομικής σκοπιάς για να αποτελέσουν αυτά σπουδαίο λόγο της έκτακτης καταγγελίας, έχει το αν επηρεάζουν δυσμενώς την εργασιακή σχέση και πρέπει πάντα να εξετάζονται από αυτή την σκοπιά.

9.3.2 Αρνητική πρόγνωση της περαιτέρω λειτουργίας της σύμβασης εργασίας

Τα γεγονότα που αποτελούν σπουδαίο λόγο της έκτακτης καταγγελίας όπως είναι κατανοητό αφορούν το παρελθόν. Όμως σε αντίθεση, τα παρελθοντικά αυτά γεγονότα θα πρέπει να επηρεάζουν δυσμενώς την εργασιακή σχέση μελλοντικά. Δηλαδή για να δικαιολογήσουν αυτά τα γεγονότα τη μονομερή λύση της σύμβασης εργασίας ορισμένου χρόνου θα πρέπει να έχουν βαρύτητα για το μέλλον της εργασιακής σχέσης και όχι μόνο για το παρελθόν. Όσο σοβαρό και να είναι ένα περιστατικό που έγινε στο παρελθόν, για να αποτελέσει σπουδαίο λόγο της πρόωρης λύσης της σύμβασης εργασίας, θα πρέπει να επηρεάζει δυσμενώς την εργασιακή σχέση μελλοντικά.

Η σύνδεση του σπουδαίου λόγου της έκτακτης καταγγελίας με το μέλλον της εργασιακής σχέσης προκύπτει ήδη και από τον ορισμό της έννοιας του σπουδαίου λόγου, όπως αυτός διατυπώνεται από τη θεωρία και την νομολογία. Σπουδαίο λόγο αποτελούν ένα ή περισσότερα περιστατικά, τα οποία, αντικειμενικά κρινόμενα, καθιστούν σύμφωνα με την καλή πίστη, μη ανεκτή τη συνέχιση της σύμβασης μέχρι την κανονική της λήξη. Δηλαδή θα πρέπει ο δικαστής να κάνει μια αρνητική πρόγνωση της περαιτέρω λειτουργίας της σύμβασης εργασίας μέχρι την κανονική της λήξη. Θα πρέπει ο δικαστής δηλαδή να κρίνει εάν τα τωρινά ή παρελθοντικά γεγονότα που επικαλείται ο καταγγέλλων ως σπουδαίο λόγο της πρόωρης λύσης της σύμβασης, επηρεάσουν στο μέλλον την ομαλή λειτουργία της σε τέτοιο βαθμό ώστε να καθιστούν μη ανεκτή την συνέχισή της μέχρι την λήξη της.

Π.χ. για να καταλάβουμε καλύτερα τη σημαίνει ότι ο δικαστής πρέπει να κάνει μια αρνητική πρόγνωση της περαιτέρω λειτουργίας της σύμβασης εργασίας ας δούμε

την περίπτωση της ασθενείας του εργαζομένου. Πράγματι, η ασθένεια του εργαζομένου μπορεί να αποτελέσει σπουδαίο λόγο έκτακτης καταγγελίας. Όταν ο εργαζόμενος είναι σε ασθένεια, και λόγω της ασθενείας του δεν δύναται να προσφέρει την προσυμφωνημένη εργασία, ο εργοδότης έχει ένα δικαιολογημένο συμφέρον για να καταγγείλει την σύμβαση εργασίας. Όμως και εδώ ο δικαστής πρέπει να εξετάσει κατά πόσο η ασθένεια του εργαζόμενου θα επηρεάσει δυσμενώς την ομαλή λειτουργία της σύμβασης εργασίας στο μέλλον. Ως βάση αυτής της πρόγνωσης του δικαστή θα αποτελέσουν σίγουρα παρελθοντικά γεγονότα όπως π.χ. οι έως την έκτακτη καταγγελία απουσίες του εργαζομένου λόγω της ασθενείας του. Η συχνότητα και η διάρκεια των απουσιών αυτών θα αποτελέσουν και σοβαρές ενδείξεις για το πώς θα εξελιχθεί η εργασιακή σχέση στο μέλλον. Όταν όμως κατά το χρόνο της καταγγελίας διαπιστώνεται ότι ο εργαζόμενος έχει πλήρως θεραπευτεί, τότε αυτές οι απουσίες του στο παρελθόν, όσο συχνές και μεγάλης διάρκειας και αν είναι, χάνουν τη σημασία τους, γιατί πλέον δεν υπάρχει κίνδυνος επανάληψής τους στο μέλλον οπότε και μπορεί να συνεχίσει η ομαλή λειτουργία της σύμβασης εργασίας στο μέλλον χωρίς προβλήματα. Δηλαδή βλέπουμε με αυτό το παράδειγμα το πόσο σημαντικός είναι ο παράγοντας της αρνητικής πρόγνωσης στο καθορισμό κάποιων περιστατικών ως σπουδαίων ή μη λόγων για την πραγματοποίηση της έκτακτης καταγγελίας.

9.3.3 Στάθμιση συμφερόντων

Ένα τρίτο στοιχείο που βοηθάει την κρίση του δικαστή για τον καθορισμό κάποιου περιστατικού ως σπουδαίου λόγου είναι η στάθμιση των συμφερόντων των μελών της σύμβασης.

Ο δικαστής για να καταλήξει σε μια πιο επιεικής λύση που επιδιώκει και η Α.Κ 672 θα πρέπει να λάβει υπόψη και να σταθμίσει τα συμφέροντα και των δύο μερών. Ακόμα και σε περιστατικά που αυτά καθαυτά λαμβανόμενα, λόγω της βαρύτητάς τους, δεν υπάρχει καμιά αμφιβολία ότι αποτελούν σπουδαίο λόγο, ο δικαστής οφείλει να προχωρήσει στην στάθμιση των συγκρουόμενων συμφερόντων των μερών, πάντοτε λαμβάνοντας υπόψη τις ιδιαιτερότητες της κάθε περίπτωσης. Ο δικαστής για να κρίνει αν το συμφέρον του καταγγέλλοντος για άμεση λύση της σύμβασης, είναι άξιο περισσότερης προστασίας από το συμφέρον του αντισυμβαλλόμενου για

συνέχιση της σύμβασης μέχρι την λήξη της, πρέπει να λάβει υπόψη και να συνεκτιμήσει όλα τα κρίσιμα στοιχεία που συνηγορούν υπέρ ή κατά της πρόωρης λύσης της σύμβασης, όπως π.χ. το είδος και η βαρύτητα της συγκεκριμένης παράβασης, η διάρκεια της σύμβασης και ο χρόνος που υπολείπεται για την λήξη της, το είδος της παρεχόμενης από τον εργαζόμενο εργασίας και η θέση που αυτός κατέχει, το ύψος της ζημιάς που τυχόν προκλήθηκε από την παράβαση των συμβατικών υποχρεώσεων, οι συνέπειες που έχει για τον αντισυμβαλλόμενο η πρόωρη λύση της σύμβασης κ.α.

Αυτό δεν σημαίνει βέβαια ότι κάθε στοιχείο που επικαλούνται τα δύο μέρη είναι και νομικά κρίσιμο για την στάθμιση των συγκρουόμενων συμφερόντων τους. Στοιχείς που δεν επιδρούν στην εργασιακή σχέση και δεν εμφανίζουν κάποια σύνδεση με αυτήν, δεν λαμβάνονται υπόψη. Θα πρέπει επομένως να διακρίνουμε τα συγκρουόμενα συμφέροντα σε δύο κατηγορίες: α) αυτά που έχουν σχέση και συνδέονται με κάποιο τρόπο με την σύμβαση εργασίας και β) αυτά που ανήκουν στην *ιδιωτική σφαίρα* του εργοδότη ή του εργαζόμενου. Μολονότι η διάκριση αυτή σε πολλές περιπτώσεις καθίσταται δύσκολη, κατά την γνώμη μας είναι επιβεβλημένη. Θα μπορούσαμε μάλιστα να υποστηρίξουμε ότι όσο στενότερη είναι η σχέση κάποιου στοιχείου με τη σύμβαση εργασίας, τόσο μεγαλύτερη βαρύτητα αποκτά στο πλαίσιο της στάθμισης των συγκρουόμενων συμφερόντων.

9.4 Χρόνος εμφάνισης του σπουδαίου λόγου

Τα περιστατικά που συνιστούν το σπουδαίο λόγο πρέπει να έχουν λάβει χώρα πριν από την άσκηση του δικαιώματος της έκτακτης καταγγελίας. Περιστατικά μεταγενέστερα της άσκησης αυτής δεν λαμβάνονται υπόψη, μπορούν όμως να αποτελέσουν βάση για μια νέα καταγγελία σε περίπτωση ακυρότητας της προηγούμενης. Γίνεται πάντως δεκτό ότι κατ' εξαίρεση και μεταγενέστερα περιστατικά είναι δυνατό να έχουν σημασία για την έκτακτη καταγγελία που προηγήθηκε, αν αυτά συνδέονται στενά με τον υφιστάμενο ήδη κατά το χρόνο άσκησης της καταγγελίας λόγω και η λήψη του υπόψη συμβάλλει στο να διαφωτιστεί περισσότερο το όλο ιστορικό της καταγγελίας και να εκτιμηθεί ορθά ο συγκεκριμένος λόγος της.

Τα περιστατικά που συνιστούν το σπουδαίο λόγο πρέπει να έχουν λάβει χώρα κατά τη διάρκεια της σύμβασης και ο λόγος να είναι ενεργός κατά το χρόνο άσκησης της καταγγελίας. Και γεγονότα όμως που προϋπήρχαν από την κατάρτιση της σύμβασης είναι δυνατό να αποτελέσουν σπουδαίο λόγο, εφόσον αυτά δεν ήταν γνωστά κατά την κατάρτιση της στον καταγγέλλοντα και επηρεάζουν την εργασιακή

σχέση σε τέτοιο βαθμό, ώστε να καθίσταται μη ανεκτή η συνέχισή της. Πάντως, όσο περισσότερο απέχουν χρονικά τα γεγονότα αυτά από την κατάρτιση της σύμβασης τόσο λιγότερο πιθανό είναι να συνεχίζουν να επηρεάζουν αρνητικά την εργασιακή σχέση.

9.5 Περιπτώσεις που αποτελούν σπουδαίο λόγο της έκτακτης καταγγελίας

Αμέσως παρακάτω θα παρουσιάσουμε ορισμένες από τις περιπτώσεις που κρίθηκε από τα δικαστήρια ότι συνιστούν σπουδαίο λόγο και οι οποίες εμφανίζονται συχνά στην πράξη. Τις περιπτώσεις αυτές εντάσσουμε σε ορισμένες τυπικές ομάδες έτσι ώστε να διευκολύνεται η παρουσίασή τους. Βέβαια θα πρέπει να τονίσουμε ότι απόλυτοι λόγοι καταγγελίας σύμφωνα με τη Α.Κ 672 δεν υπάρχουν και πάντα κάθε περίπτωση έχει τις ιδιαιτερότητες και τις ιδιομορφία της και για αυτό θα πρέπει να εξετάζεται ξεχωριστά και να συγκεκριμενοποιείται κάθε φορά από τον δικαστή. Παρόλα αυτά θα προσπαθήσουμε παρακάτω να ομαδοποιήσουμε κάποιες περιπτώσεις σπουδαίων λόγων έκτακτης καταγγελίας οι οποίες πιστεύουμε ότι θα αποτελέσουν έναν οδηγό για τον εφαρμοστή του δικαίου για την αξιολόγηση παρόμοιων μελλοντικών περιπτώσεων χωρίς βέβαια να προδιαγράφουν και την λύση τους.

Οι ομάδες των περιπτώσεων που αποτελούν σπουδαίο λόγο που θα παραθέσουμε παρακάτω χωρίζονται σε δύο μεγάλες κατηγορίες ανάλογα με ποιο από τα δύο μέρη ασκεί την καταγγελία. Έτσι έχουμε τις περιπτώσεις σπουδαίων λόγων από την πλευρά του εργοδότη και τις περιπτώσεις των σπουδαίων λόγων από την πλευρά του εργαζόμενου.

9.5.1 Σπουδαίοι λόγοι για τον εργοδότη

Οι περιπτώσεις σπουδαίων λόγων από την πλευρά του εργοδότη χωρίζονται και αυτές σε 2 μεγάλες κατηγορίες: α) στους λόγους που αφορούν τη συμπεριφορά ή το πρόσωπο του εργαζομένου και β) στους λόγους που αφορούν το πρόσωπο του εργοδότη που ασκεί και την καταγγελία.

9.5.1.1 Λόγοι που αφορούν τη συμπεριφορά ή το πρόσωπο του εργαζομένου

Ο συνηθέστερος σπουδαίος λόγος για την έκτακτη καταγγελία από την πλευρά του εργοδότη είναι η παράβαση των συμβατικών υποχρεώσεων του εργαζομένου.

Έτσι παρακάτω θα παραθέσουμε τις σημαντικότερες και συνηθέστερες περιπτώσεις που έχουν σχέση με την παράβαση των συμβατικών υποχρεώσεων του εργαζομένου:

α) Παράβαση της υποχρέωσης για παροχή της συμφωνημένης εργασίας

Ο εργαζόμενος στην σύμβασή του έχει συμφωνήσει με τον εργοδότη να παρέχει την εργασία του. Έτσι κάθε παράβαση αυτής της κύριας υποχρέωσής του μπορεί και να αποτελέσει σπουδαίο λόγο για την πρόωρη λύση της σύμβασης. Δηλαδή είτε η άρνηση εκτέλεσης της συμφωνημένης εργασίας είτε η πλημμελής εκτέλεσής της μπορεί να αποτελέσουν σπουδαίο λόγο. Η συνέχιση και επανάληψη παρά τις προειδοποιήσεις του εργοδότη αυτής της αντισυμβατικής συμπεριφοράς από τον εργαζόμενο είναι και το γεγονός που δίνει μεγαλύτερη βαρύτητα σε αυτή την αντισυμβατική συμπεριφορά και που την καθιστά και μη ανεκτή για τον εργοδότη (δηλαδή και σπουδαίο λόγο). Έτσι επαναλαμβανόμενες τέτοιες παραβάσεις από τον εργαζόμενο όπως η προσέλευση στον χώρο εργασίας με καθυστέρηση, οι αυθαίρετες απουσίες παρά τις προειδοποιήσεις του εργοδότη μπορούν να αποτελέσουν σπουδαίους λόγους για την πρόωρη λύση της σύμβασης από την πλευρά του εργοδότη με έκτακτη καταγγελία της. Βέβαια δεν αποκλείεται και μια μόνο παράβαση λόγω της σοβαρότητάς της να αποτελέσει σπουδαίο λόγο. Αυτό βέβαια θα εξαρτηθεί από τη συγκεκριμένη θέση του εργαζομένου και από τα καθήκοντα που έχει.

Βέβαια και σε αυτές τις περιπτώσεις, παρόλο που εκ πρώτης όψεως φαίνεται ότι τέτοιους είδους παραβάσεις από τον εργαζόμενο αποτελούν και σπουδαίο λόγο, παρόλα αυτά θα πρέπει ο δικαστής να σταθμίσει τα συγκρουόμενα συμφέροντα των δύο μερών. Σε αυτή την στάθμιση ιδιαίτερη σημασία θα παίξει ο βαθμός υπαιτιότητας του εργαζομένου. Π.χ. το γεγονός ότι από ανυπαίτια πλάνη πίστευε ο εργαζόμενος ότι δικαιούταν να αρνηθεί την παροχή της εργασίας του μπορεί να βαρύνει αποφασιστικά την τελική απόφαση του δικαστή υπέρ του εργαζομένου.

β) Παράβαση παρεπόμενων υποχρεώσεων

Σπουδαίο λόγο για την έκτακτη καταγγελία της συμβάσεως εργασίας μπορούν να αποτελέσουν όχι μόνο παραβάσεις της κύριας υποχρέωσης του εργαζομένου που είναι και η παροχή της συμφωνημένης εργασίας, αλλά και παραβάσεις παρεπόμενων υποχρεώσεων, που είτε προβλέπονται ειδικά από τα μέρη ή το νόμο, είτε απορρέουν από τη γενικότερη υποχρέωση καλόπιστης συμπεριφοράς (Α.Κ 288). Για να

αποτελέσει σπουδαίο λόγο η παράβαση των παρεπόμενων υποχρεώσεων του εργαζόμενου, δεν είναι απαραίτητο να προκαλούν ζημιά εις βάρος του εργοδότη. Η πρόκληση όμως ζημιάς και το ύψος της είναι στοιχεία που πρέπει να ληφθούν υπόψη κατά την στάθμιση των συγκρουόμενων συμφερόντων των δύο μερών.

Τη συχνότερα εμφανιζόμενη στην πράξη περίπτωση σπουδαίου λόγου που αφορά παράβαση παρεπόμενων υποχρεώσεων του εργαζόμενου αποτελούν παραβάσεις της λεγόμενης «υποχρέωσης πίστης» του εργαζόμενου. Σ' αυτές ανήκουν π.χ η διάπραξη ποινικών αδικημάτων εις βάρος του προσώπου ή της περιουσίας του εργοδότη, η αποκάλυψη μυστικών της επιχείρησης, η κατάχρηση της εξουσίας αντιπροσώπευσης που του παραχώρησε ο εργοδότης, η αξίωση ή αποδοχή αθέμιτων πλεονεκτημάτων (προμηθειών κ.λ.π.) από τρίτους, η ενέργεια πράξεων ανταγωνισμού σε βάρος του εργοδότη κ.α. Σ' όλες αυτές τις περιπτώσεις της «υποχρέωσης πίστης» η έκτακτη καταγγελία δικαιολογείται με το σκεπτικό ότι όλες οι παραπάνω παραβάσεις κλόνισαν την σχέση εμπιστοσύνης που πρέπει να υπάρχει μεταξύ εργοδότη και εργαζόμενου για την ομαλή λειτουργία της σύμβασης, οπότε καθιστούν μη ανεκτή από την πλευρά του εργοδότη της συνέχισης της σύμβασης μέχρι την λήξη της.

γ) Συμμετοχή σε παράνομη απεργία

Η συμμετοχή σε νόμιμη απεργία είναι συνταγματικό δικαίωμα κάθε εργαζόμενου και αναστέλλει τις συμβατικές υποχρεώσεις των μερών και καλύπτεται από την προστασία της νόμιμης συνδικαλιστικής δράσης. Έτσι, μια νόμιμη απεργία, σε καμιά περίπτωση δεν μπορεί να αποτελέσει σπουδαίο λόγο για έκτακτη καταγγελία. Όμως σε αντίθεση, η συμμετοχή σε παράνομη απεργία, συνιστά παράβαση της σύμβασης και μπορεί να αποτελέσει σπουδαίο λόγο έκτακτης καταγγελίας.

Η συμμετοχή σε παράνομη απεργία συνιστά άρνηση παροχής της εργασίας. Αυτή την ομάδα περιπτώσεων αν και την έχουμε αναφέρει ήδη παραπάνω, η συγκεκριμένη περίπτωση έχει κάποιες ιδιαιτερότητες και για αυτό θεωρήσαμε σκόπιμο να την κατατάξουμε σε ξεχωριστή ομάδα. Η ιδιαιτερότητα της συμμετοχής σε παράνομη απεργία σε σχέση με όλες τις άλλες περιπτώσεις παράβασης της υποχρέωσης παροχής της συμφωνημένης εργασίας, είναι η ανυπαίτια πλάνη του εργαζόμενου ως προς το νόμιμο χαρακτήρα της απεργίας που αποτελεί στοιχείο που πρέπει να ληφθεί υπέρ του εργαζόμενου κατά την στάθμιση των συγκρουόμενων συμφερόντων. Η ελληνική νομολογία έχει δεχθεί ότι η συμμετοχή σε παράνομη

εργασία δεν συνιστά σπουδαίο λόγο, όταν ο εργαζόμενος δικαιολογημένα πιστεύει ότι είναι νόμιμη.

δ) Η εκτός υπηρεσίας συμπεριφορά

Η εκτός υπηρεσίας συμπεριφορά του εργαζόμενου δεν μπορεί καταρχήν να αποτελέσει λόγο καταγγελίας ούτε να επισύρει άλλες, δυσμενείς εις βάρος του συνέπειες. Οι δεσμεύσεις του εργαζομένου από την ατομική σύμβαση εργασίας δεν επεκτείνονται και στην ιδιωτική του ζωή, την οποία είναι ελεύθερος να διαμορφώνει σύμφωνα με τις πεποιθήσεις και αντιλήψεις του. Σε εξαίρεση όμως υπάρχουν κάποιες περιπτώσεις που η εκτός υπηρεσίας συμπεριφορά του εργαζομένου μπορούν και να αποτελέσουν σπουδαίους λόγους έκτακτης καταγγελίας.

Έτσι γίνεται δεκτό ότι η εκτός υπηρεσίας συμπεριφορά του εργαζομένου η οποία βλάπτει την φήμη της επιχείρησης μπορεί να αποτελέσει σπουδαίο λόγο καταγγελίας. Έτσι κρίθηκε ότι από την στιγμή που ο εργοδότης και η επιχείρηση δεν είναι θεματοφύλακες των ηθικών που επικρατούν στην κοινωνία, για να θεωρηθεί η ηθική ενός εργαζομένου σπουδαίος λόγο θα πρέπει να είναι και αναγκαία προϋπόθεση για την εκτέλεση των καθηκόντων του. Έτσι π.χ. οι εξωσυζυγικές σχέσεις ενός διευθυντικού στελέχους μιας τράπεζας με έγγαμη γυναίκα που απασχολείται στην ίδια επιχείρηση δεν μπορούν να αποτελέσουν σπουδαίο λόγο, ενώ π.χ. στην περίπτωση του εκπαιδευτικού ενός ιδιωτικού σχολείου θα μπορούσε και να αποτελέσει.

Επίσης, ποινικά αδικήματα του εργαζομένου εκτός υπηρεσίας που δεν στρέφονται κατά του εργοδότη, μπορούν κατ' εξαίρεση να αποτελέσουν σπουδαίο λόγο όταν δημιουργούν βάσιμες επιφυλάξεις ως προς την καταλληλότητα του εργαζομένου για την παροχή της συμφωνημένης εργασίας. Έτσι π.χ. μπορεί να αποτελέσει σπουδαίο λόγο για ένα οδηγό αυτοκινήτου οι συχνές παραβάσεις του Κ.Ο.Κ εκτός υπηρεσίας, για έναν υπάλληλο που ασχολείται με την διαχείριση χρημάτων οι εκτός υπηρεσίας συχνές κλοπές κ.λ.π

ε) Ασθένεια του εργαζομένου

Κάτω από ορισμένες προϋποθέσεις, η ασθένεια του εργαζομένου μπορεί να αποτελέσει σπουδαίο λόγο για την πρόωγη λύση της σύμβασης με έκτακτη καταγγελία από την πλευρά του εργοδότη. Κατ' αρχάς θα πρέπει η ασθένειά του να έχει δυσμενής επιδράσεις στην εργασιακή σχέση και γενικότερα στην ομαλή λειτουργία της εκμετάλλευσης (διατάραξη της παραγωγικής διαδικασίας,

επιβάρυνση του υπόλοιπου προσωπικού κ.α.). Επίσης η ασθένεια να έχει μεγάλη χρονική διάρκεια και να αναμένεται να συνεχίσει και στο μέλλον θεμελιώνοντας μια αντικειμενικά αρνητική πρόγνωση από τον δικαστή για την ομαλή λειτουργία της σύμβασης εργασίας και στο μέλλον. Όσο σοβαρή και να είναι η ασθένεια του εργαζομένου και όσο μακροχρόνια και να ήταν η απουσία του στο παρελθόν, αν κατά τον χρόνο της καταγγελίας έχει θεραπευτεί πλήρως ή αναμένεται να θεραπευτεί σε σύντομο χρονικό διάστημα, τότε η ασθένειά του δεν μπορεί να αποτελέσει σπουδαίο λόγο για την έκτακτη καταγγελία από την πλευρά του εργοδότη.

στ) Εξαναγκασμένη καταγγελία

Για εξαναγκασμένη καταγγελία γίνεται λόγο, όταν τρίτοι, με την απειλή οικονομικών κ.α. συνεπειών εις βάρος του εργοδότη, απαιτούν απ' αυτόν την απόλυση συγκεκριμένου εργαζομένου. Η απαίτηση για την απόλυση μπορεί να προέρχεται από την πλευρά του προσωπικού ή του σωματείου, από πελάτες ή προμηθευτές του εργοδότη κ.α., ως μέσα δε πίεσης να χρησιμοποιούνται η άρνηση συνεργασίας με το συγκεκριμένο εργαζόμενο, η άρνηση παροχής της εργασίας, απεργιακές κινητοποιήσεις, η διακοπή των παραγγελιών, εμπόδια στις προμήθειες υλικών, καταγγελία συμβάσεων εργασίας κ.λ.π.

Βέβαια οι πιέσεις αυτές των τρίτων ως προς την απόλυση κάποιου εργαζομένου για να αποτελούν σπουδαίο λόγο για την έκτακτη απόλυσή του θα πρέπει η απαίτηση αυτή των τρίτων να οφείλεται σε συμπεριφορά του ίδιου του εργαζομένου ή σε λόγους που αφορούν αυτό καθαυτό το πρόσωπό του, οι οποίοι κρινόμενοι αντικειμενικά μπορούν να αποτελέσουν σπουδαίο λόγο. Στην αντίθετη περίπτωση, δηλαδή όταν δεν υπάρχει αντικειμενικός λόγος καταγγελίας που να αφορά το πρόσωπο ή την συμπεριφορά του εργαζομένου και επομένως η απαίτηση των τρίτων δεν μπορούν να αποτελέσουν σπουδαίο λόγο, ο εργοδότης οφείλει να προστατεύσει τον εργαζόμενο και να μην υποχωρήσει στις πιέσεις αυτές των τρίτων.

ζ) Καταγγελία λόγω υποψίας

Στη θεωρία γίνεται δεκτό ότι όχι μόνο η διάπραξη από τον εργαζόμενο σοβαρών παραβάσεων της σύμβασης αλλά και η υποψία διάπραξής τους είναι δυνατό, κάτω από ορισμένες προϋποθέσεις να αποτελέσουν σπουδαίο λόγο για την έκτακτη καταγγελία της σύμβασης. Αυτό συμβαίνει όταν η υποψία αυτή κατά αντικειμενική εκτίμηση κλόνισε την εμπιστοσύνη του εργοδότη στο πρόσωπο του

εργαζομένου σε τέτοιο βαθμό, ώστε να καθιστά για τον εργοδότη μη ανεκτή τη συνέχιση της σύμβασης.

η) Συνταξιοδότηση

Ο νομοθέτης αναγνωρίζει ως σπουδαίο λόγο για την πρόωρη λύση της σύμβασης ορισμένου λόγου και την συμπλήρωση από τον εργαζόμενο όλων των προϋποθέσεων που απαιτούνται για να λάβει πλήρη σύνταξη γήρατος.

9.5.1.2 Λόγοι που αφορούν το πρόσωπο του καταγγέλλοντος εργοδότη

Κοινό χαρακτηριστικό όλων των περιπτώσεων που αναφέραμε παραπάνω είναι η σύνδεση του λόγου καταγγελίας με τη συμπεριφορά ή το πρόσωπο του εργαζομένου. Σπουδαίο λόγο όμως για την λύση της σύμβασης ορισμένου χρόνου μπορούν να αποτελέσουν και περιστατικά που ανάγονται στη σφαίρα ευθύνης και δράσης του καταγγέλλοντος εργοδότη, εφόσον, εννοείται, αυτά καθιστούν, στη συγκεκριμένη περίπτωση, μη ανεκτή, κατά την καλή πίστη, τη συνέχιση της σύμβασης.

Για να κρίνουμε εάν ένα περιστατικό που αφορά το πρόσωπο του εργοδότη είναι ικανό να αποτελέσει σπουδαίο λόγο της έκτακτης καταγγελίας, θα πρέπει να έχουμε ως βάση τον κανόνα ότι ο εργοδότης αναλαμβάνει τον οικονομικό και γενικότερα επιχειρηματικό κίνδυνο και επομένως δεν μπορεί να τον επιρρίπτει μέσω της καταγγελίας, ολικά ή μερικά, στον εργαζόμενο. Οπότε μόνο η μεταβολή των περιουσιακών στοιχείων του εργοδότη δεν μπορεί να αποτελέσει σπουδαίο λόγο για την πρόωρη λύση της σύμβασης αφού ο εργοδότης αναλαμβάνει τον κίνδυνο των ενεργειών του και δεν δύναται να τις επιρρίψει στον εργαζόμενο δημιουργώντας δυσμενής συνέπειες για αυτόν. Έτσι έχει γίνει δεκτό ότι δεν αποτελεί σπουδαίο λόγο π.χ. η κατάργηση υπηρεσιών ή θέσεων λόγω λήψης μέτρων αναδιάρθρωσης της επιχείρησης με στόχο την αποδοτικότερη λειτουργία της, η ανανέωση του τεχνικού εξοπλισμού που συνεπάγεται μείωση θέσεων εργασίας, η δημιουργία υπέρμετρων δαπανών ή άλλων ζημιών, η μείωση των εργασιών της επιχείρησης, το κλείσιμο της επιχείρησης επειδή ο εργοδότης δεν τηρούσε τα επιβαλλόμενα από το νόμο μέτρα ασφάλειας, η έξωση του εργοδότη από το μισθωμένο κατάστημα στο οποίο ασκούσε την επιχείρησή του, η μη επίτευξη των αναμενόμενων από τον εργοδότη κερδών από την παροχή της εργασίας τραγουδίστριας, επειδή δεν είχε απήχηση στους πελάτες το ρεπερτόριό της κ.α.

Κατ' εξαίρεση περιστατικά που αφορούν το πρόσωπο του εργοδότη είναι ικανά να αποτελέσουν σπουδαίο λόγο, όταν καθιστούν αδύνατη τη συνέχιση της απασχόλησης του εργαζομένου και η εξακολούθηση της καταβολής του μισθού για μεγάλο χρονικό διάστημα μέχρι την λήξη της σύμβασης, χωρίς ο εργοδότης να είναι σε θέση να αποδέχεται την εργασία, θέτουν σε κίνδυνο την οικονομική του υπόσταση. Βέβαια σε αυτή την περίπτωση σημασία έχει και αν τα γεγονότα που τον έφεραν σε αυτή την θέση τα προκάλεσε δολίως ο εργοδότης. Σε αυτή την περίπτωση δεν μπορούν να αποτελέσουν σπουδαίο λόγο της πρόωρης λύσης της σύμβασης. Επίσης σε όσες περιπτώσεις αυτά τα περιστατικά είναι δυνατόν να αντιμετωπιστούν με ηπιότερα από την καταγγελία μέσα, τότε δεν αποτελούν σπουδαίο λόγο π.χ. η δυνατότητα μετάθεσης του εργαζομένου από το τμήμα που έκλεισε σε άλλο τμήμα της επιχείρησης

9.5.2 Σπουδαίοι λόγοι για τον εργαζόμενο

Η συμφωνία για την ορισμένη διάρκεια δεσμεύει όχι μόνο τον εργοδότη, αλλά και τον εργαζόμενο. Επομένως και αυτός δεν μπορεί να λύσει μονομερώς τη σύμβαση πριν από την πάροδο της ορισμένης διάρκειας, εκτός βέβαια αν συντρέχει σπουδαίος λόγος.

Σπουδαίο λόγο υπέρ του εργαζομένου μπορεί να αποτελέσει η παράβαση από τον εργοδότη τόσο της κύριας υποχρέωσής του (καταβολή μισθού) όσο και των παρεπόμενων υποχρεώσεών του. Έτσι μπορεί να δικαιολογήσει την έκτακτη καταγγελία της σύμβασης η για μεγάλο σχετικά χρονικό διάστημα καθυστέρηση στην καταβολή του μισθού ή οι τυχόν μικρές καθυστερήσεις, εφόσον επαναλαμβάνονται συχνά, η μη τήρηση των επιβαλλόμενων από την ειδική νομοθεσία ή από τη γενικότερη υποχρέωση πρόνοιας του εργοδότη μέτρων για την ασφάλεια και την προστασία της ζωής και της υγείας του εργαζομένου κ.α.

Εάν η αθέτηση των συμβατικών υποχρεώσεων οφείλεται σε υπαιτιότητα του εργοδότη, ο εργαζόμενος δικαιούται να αξιώσει και αποζημίωση, σύμφωνα με το άρθρο 673 του Α.Κ.

Σπουδαίο λόγο μπορεί να αποτελέσει και η υβριστική συμπεριφορά του εργοδότη ή των εκπροσώπων του εις βάρος του εργαζόμενου. Αμφίβολης όμως ορθότητας είναι η άποψη ότι στην περίπτωση αυτή ο εργαζόμενος δεν έχει και αξίωση αποζημίωσης, σύμφωνα με το άρθρο 673 του Α.Κ., με το επιχείρημα ότι η υβριστική συμπεριφορά δεν συνιστά αθέτηση της σύμβασης κατά την έννοια του άρθρου αυτού.

Όπως στην περίπτωση της καταγγελίας από την πλευρά του εργοδότη, έτσι και εδώ ο σπουδαίος λόγος μπορεί να αφορά αυτό καθαυτό το πρόσωπο του καταγγέλλοντος εργαζομένου. Όταν π.χ. ο εργαζόμενος, λόγω ασθένειας δεν είναι σε θέση να παρέχει στο μέλλον την εργασία του, δικαιούται να καταγγείλει εκτάκτως τη σύμβαση.

Η επιθυμία του εργαζομένου να προσληφθεί σε άλλον εργοδότη, με ενδεχομένως καλύτερους όρους ή να ασκήσει ανεξάρτητη επαγγελματική δραστηριότητα δεν αποτελεί σπουδαίο λόγο για την πρόωρη λύση της σύμβασης.



ΚΕΦΑΛΑΙΟ 10^ο : ΑΚΥΡΗ ΑΠΟΛΥΣΗ – ΥΠΕΡΗΜΕΡΙΑ ΕΡΓΟΔΟΤΗ

Για να θεωρηθεί έγκυρη η καταγγελία της συμβάσεως εργασίας αορίστου χρόνου απαιτείται να γίνει εγγράφως, να καταβληθεί στον απολυόμενο μισθωτό η νόμιμη αποζημίωσή του και να έχει ασφαλιστεί. Στην περίπτωση που δεν τηρηθεί ώστε μία από τις παραπάνω διατυπώσεις, η γενόμενη απόλυση θεωρείται άκυρη. Επίσης αυτό το αποτέλεσμα, επιφέρει και τυχόν καθυστέρηση καταβολής μια από τις τριμηνιαίες δόσεις αποζημίωσης, όταν πρόκειται για υπαλλήλους που απολύθηκαν με προειδοποίηση καθώς και η μη αποδοχή από το μισθωτό της βλαπτικής μεταβολής των όρων της εργασίας.

Επομένως σε όλες τις παραπάνω περιπτώσεις η σύμβαση εργασίας θεωρείται ότι εξακολουθεί να συνεχίζεται όπως πρωτύτερα και για αυτό ο οικείος εργοδότης θεωρείται υπερήμερος, ως προς την μη αποδοχή της εργασίας του μισθωτού που απολύθηκε άκυρα (άρθρο 349-350 Α.Κ.). Οπότε είναι πλέον υποχρεωμένος να του καταβάλει τις αποδοχές από την ημέρα της άκυρης απόλυσης μέχρι ότου αρθεί η υπερημερία του κατά νόμιμο τρόπο.

Όπως έγινε δεκτό από τη δικαστηριακή νομολογία, η ακυρότητα της απόλυσης που προκύπτει από τους παραπάνω λόγους, δεν είναι απόλυτη αλλά σχετική, γιατί αποβλέπει στην προάσπιση των συμφερόντων των μισθωτών. Επομένως την ακυρότητα δικαιούται να επικαλεσθεί μόνο ο μισθωτός, ο οποίος έχει το εκλεκτικό δικαίωμα: α) είτε να παραιτηθεί από το δικαίωμά του να προσβάλλει αυτή σαν άκυρη και να αποδεχτεί την απόλυσή του ως έγκυρη, θεωρώντας ότι έληξε η σύμβαση εργασίας και να αξιώνει τη νόμιμη αποζημίωσή του και β) είτε να προσβάλλει αυτή ως άκυρη μέσα στην τρίμηνη προθεσμία που ορίζει ο νόμος και να ζητήσει την πληρωμή των αποδοχών του όπως ορίζουν τα άρθρα 349-350 και 656 Α.Κ.

Η αποδοχή από τον μισθωτό 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 συνάγεται σαφώς η δήλωσή του περί παραίτησης. Πάντως η επιλογή από τον μισθωτό 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 εργαζομένου σύμφωνα με την οποία δέχεται την γενόμενη απόλυσή του ως έγκυρη και ότι παραιτείται από το δικαίωμα να την προσβάλλει για οποιοδήποτε λόγο, είναι ισχυρή. Κατά συνέπειά του αποκλείει το δικαίωμα να την προσβάλλει εκ των υστέρων ως άκυρη, έστω και αν διατύπωσε επιφύλαξη στην υπογραφή της εξοφλητικής απόδειξης, η οποία δεν μπορεί να αναιρέσει την ρητή παραίτησή του από το δικαίωμα προσβολής της απόλυσης.

Πάντως η είσπραξη επιδόματος ανεργίας από τον απολυθέντα μισθωτό δεν υποδηλώνει αναγνώριση της εγκυρότητας της απόλυσής του.

10.1 Καταβολή μισθού. Έκπτωση κερδηθέντων αλλού.

Εάν ο εργοδότης περιέλθει σε υπερημερία γιατί απέλυσε άκυρα μισθωτό του, δικαιούται ο τελευταίος να απαιτήσει την καταβολή των αποδοχών του (μισθούς, ημερομίσθια) σύμφωνα με το άρθρο 656 Α.Κ. Στην περίπτωση αυτή σαν μισθός

οφείλεται το ποσό που θα λάμβανε συνήθως, εάν ο εργοδότης δεν αρνιόταν να αποδεχτεί την εργασία του.

Εννοείται βέβαια ότι εκτός από το βασικό μισθό, δικαιούται να λάβει επίσης τις προσαυξήσεις και τα επιδόματα. Δεν περιλαμβάνεται όμως στις αποδοχές υπερημερίας, η αμοιβή που πληρώνεται επιπλέον, για άλλη τυχόν πρόσθετη εργασία που προσφέρει μέσα στο νόμιμο ωράριό του, κατόπιν συμφωνίας με τον εργοδότη.

Παράλληλα όμως ο εργοδότης δικαιούται να εκπέσει από τον μισθό που οφείλει να καταβάλλει στο μισθωτό, ότι ο τελευταίος ωφελήθηκε από τη ματαίωση της εργασίας του ή από την παροχή αυτής αλλού, εφόσον όμως αυτή έχει παρασχεθεί μέσα στον ίδιο χρόνο που θα παρείχε την εργασία του, η οποία αποκρούστηκε από τον εργοδότη.

Διευκρινίζεται ότι η παραπάνω έκπτωση των κερδηθέντων αλλού είναι δυνατή, μόνο όταν ο μισθωτός χρησιμοποίησε αποδοτικά τον ελεύθερό του χρόνο. Δηλαδή απαιτείται η ωφέλεια να είναι πραγματική και να προέρχεται από την παροχή εργασίας αυτού του είδους και μέσα στον ίδιο χρόνο σε άλλο εργοδότη, ή από επαγγελματική του απασχόληση για δικό του λογαριασμό και συμφέρον. Όχι όμως όταν ο μισθωτός απασχολήθηκε σε άλλο ελεύθερο χρόνο, ή πρόκειται για ωφέλεια από παροχή εργασίας περισσότερο βαριά και κουραστικής από τη συμφωνημένη που όφειλε να παρέχει στον εργοδότη του.

Επίσης δεν συμψηφίζονται στους μισθούς υπερημερίας και ότι παίρνει ο μισθωτός από παράλληλη πρόσθετη εργασία του, την οποία όμως πρόσφερε και προηγουμένως εν γνώση του εργοδότη.

Πάντως ο εργοδότης που κατέστη υπερήμερος δικαιούται να εκπέσει από τον οφειλόμενο μισθό, μόνο ότι ο μισθωτός του ωφελήθηκε από την παροχή της εργασίας του σε άλλον ή εργαζόμενος για δικό του λογαριασμό. Πρέπει να σημειωθεί ότι ο μισθωτός στη διάρκεια της υπερημερίας του εργοδότη δεν έχει καταρχάς υποχρέωση να ζητήσει άλλη εργασία, προκειμένου να απαλλαγεί ο εργοδότης από την υποχρέωση πληρωμής των μισθών υπερημερίας. Αν όμως αποδεικνύεται ότι ηθελημένα παρέμεινε για μεγάλο χρονικό διάστημα άνεργος, από οκνηρία και κακοβουλία, αποφεύγοντας αδικαιολόγητα να επιδιώξει να βρει άλλη εργασία ανάλογη με τις γνώσεις και την εμπειρία του, η αξίωσή του να πληρωθεί αποδοχές υπερημερίας θεωρείται ότι είναι καταχρηστική και απαράδεκτη.

Επίσης από τα δικαστήρια έχει κριθεί ως καταχρηστική η αξίωση καταβολής μισθών υπερημερίας, κατά εργοδότη ο οποίος διέλυσε την επιχείρησή του λόγω οικονομική δυσπραγίας. Δεν υπάρχει όμως κατάχρηση δικαιώματος, όταν ο μισθωτός δεν δέχεται να απασχοληθεί με δυσμενείς συνθήκες εργασίας. Το αντίθετο

συμβαίνει όταν αποδεικνύεται ότι υπήρχαν συγκεκριμένες θέσεις εργασίας, οι οποίες προσφέρθηκαν στον εργαζόμενο και εκείνος τις απέρριψε.

Σαν εκπεστέα ωφέλεια λαμβάνετε υπόψη ότι έλαβε ο μισθωτός από κάθε απασχόλησή του. Αντίθετα τα επιδόματα ανεργίας καθώς και οι συντάξεις γήρατος ή αναπηρίας που απονέμονται από το ΙΚΑ ή άλλους ασφαλιστικούς οργανισμούς δεν εκπίπτουν από τους μισθούς υπερημερίας, επειδή πρόκειται για παροχές που δεν τελούν σε συνάφεια προς την υπερημερία του εργοδότη.

Ενδέχεται κατά τη διάρκεια της υπερημερίας του εργοδότη να περιέλθει ο μισθωτός σε αδυναμία να προσφέρει εργασίας από υπαιτιότητά του, η οποία οφείλεται στο δόλο ή βαριά αμέλειά του. Στην περίπτωση αυτή εννοείται ότι απαλλάσσεται ο εργοδότης από την υποχρέωσή του να του καταβάλλει τον μισθό του

Απεργία: Επίσης δεν δικαιούται να λάβει αποδοχές υπερημερίας ο μισθωτός που απολύθηκε άκυρα για το χρονικό διάστημα που συμμετείχε σε νόμιμη ή παράνομη απεργία

Αποδοχές άδειας: στις αποδοχές υπερημερίας που οφείλει να καταβάλλει ο εργοδότης περιλαμβάνονται και οι αποδοχές της κανονικής άδειας, καθώς και το επίδομα άδειας με την προϋπόθεση βέβαια ότι έχει ο μισθωτός έχει συμπληρώσει τον απαιτούμενο χρόνο απασχόλησης και έτσι δικαιούται ετήσια άδεια.

Εκτός έδρας: ως γνωστό η αποζημίωση που καταβάλλεται για εκτός έδρας διανυκτέρευση του εργαζομένου, έχει ως σκοπό την αντιμετώπιση των αυξημένων δαπανών του και επομένως δεν αποτελεί τακτικές αποδοχές. Έτσι λοιπόν η παραπάνω αποζημίωση δεν περιλαμβάνεται στις αποδοχές υπερημερίας. Αυτό ισχύει και για τα έξοδα κίνησης.

10.2 Συμψηφισμός αποζημίωσης, ασφαλιστικές εισφορές

Με ρητή διάταξη του νόμου προβλέπεται ότι σε περίπτωση που ακυρωθεί η απόλυση η αποζημίωση που καταβλήθηκε στο μισθωτό 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.

10.3 Άρση υπερημερίας εργοδότη

Πλέον η δικαστηριακή νομολογία δέχεται ότι, η υποχρέωση του εργοδότη να καταβάλλει τις αποδοχές στον μισθωτό του 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.

Η 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 σύμβασης εργασίας.

Επίσης η αδυναμία του μισθωτού να προσφέρει την εργασία 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 ασθένεια του μισθωτού 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.

10.4 Κράτηση επιδομάτων ανεργίας

Επίσης από τον νόμο επιβάλλεται η υποχρέωση στους εργοδότες να παρακρατούν κατά την πληρωμή των αποδοχών υπερημερίας στους μισθωτούς τους τα ποσά που τυχόν εισέπραξαν οι τελευταίοι σαν επίδομα ανεργίας. Ο εργοδότης δικαιούται να αρνηθεί την πληρωμή των αποδοχών υπερημερίας, εάν ο μισθωτός δεν του προσκομίσει βεβαίωση του οικείου ασφαλιστικού οργανισμού (ΟΑΕΔ) , σχετικά με το ποσό του επιδόματος ανεργίας που έχει εισπράξει. Στη συνέχεια το ποσό που παρακράτησε ο εργοδότης οφείλει να το αποδώσει στον ασφαλιστικό οργανισμό, μέσα σε προθεσμία δεκαπέντε ημερών.

Εάν τυχόν ο εργοδότης παραλείψει να παρακρατήσει το επίδομα ανεργίας, υποχρεούται ο ίδιος να καταβάλλει αυτό το ποσό στον ασφαλιστικό οργανισμό σαν να το παρακράτησε.



ΚΕΦΑΛΑΙΟ 11° : Η ΤΡΟΠΟΠΟΙΗΤΙΚΗ ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΑ

Η τροποποιητική καταγγελία είναι μια καταγγελία που γίνεται με την αίρεση της απόκρουσης ή της αποδοχής, από τον μισθωτό, της τροποποιητικής συμφωνίας που του προτείνει ο εργοδότης σχετικά με τους όρους εργασίας.

Η δυνατότητα αυτή προκύπτει από την σύμβαση αορίστου χρόνου που μπορεί να τερματιστεί οποτεδήποτε με καταγγελία. Από την στιγμή που ένας εργοδότης μπορεί, σε μια σχέση εργασίας αορίστου χρόνου, να απολύσει τον μισθωτό του μπορεί για ένα λόγο παραπάνω να εξαρτήσει την παραμονή αυτού του μισθωτού στην θέση του από

την αποδοχή νέων όρων εργασίας. Και αν δεν επιθυμεί ο μισθωτός να συνεχίσει την εργασία του με τους νέους αυτούς όρους, τότε θα ισχύει η καταγγελία με όλα τα δικαιώματα που πηγάζουν από αυτή.

Αλλά στα ίδια αποτελέσματα μπορεί να φθάσει ο εργοδότης προβαίνοντας σε καθαρή πρόταση και σε δεύτερη φάση μετά την άρνηση αποδοχής να προβεί σε καταγγελία που είναι συνηθέστερο σε εμάς. Στην τροποποιητική καταγγελία ο μισθωτός έχει τρεις δυνατότητες : α) να αποδεχτεί την τροποποίηση και να συνεχίσει την σύμβαση με νέους όρους β) να τη αποκρούσει και να ζητήσει αποζημίωση και γ) να θεωρήσει την καταγγελία καταχρηστική. Δυνατότητα να δεχτεί την τροποποίηση με επιφύλαξη δεν έχει γιατί η αποδοχή πρότασης με επιφύλαξη συνιστά άρνηση της πρότασης , οπότε θα ισχύσει η καταγγελία.

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 νομιμότητά 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 προταθέντων όρων είτε από την παραβίαση των όρων απόλυσης είτε από τους λόγους που την επέβαλαν.

Η τροποποιητική καταγγελία είναι παράνομη, αν το περιεχόμενο των προταθέντων όρων είναι αντίθετο στους κανόνες δημόσιας τάξης, όπως για παράδειγμα είναι η πρόταση παράνομου ωραρίου ή μισθού κατώτερο από τον νόμο. Τέτοιοι παράνομοι όροι είναι 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 της τροποποίησης από τον μισθωτό και άκυρη την καταγγελία που ακολουθεί είτε πρόκειται για καθαρή καταγγελία είτε για ηρτημένη συνέπεια της τιθέμενης αίρεσης. Πρόκειται για άμεση ακυρότητα που συνδέεται με παράβαση συγκεκριμένων διατάξεων και όχι για ακυρότητα που προκύπτει από τον έλεγχο των αποφάσεων του εργοδότη για απολύσεις. Τέτοια άμεση ακυρότητα μπορεί να προκύψει από την παραβίαση των διατυπώσεων που ισχύουν για την καταγγελία.

Πάντως η τροποποιητική καταγγελία είναι ωφέλιμη και για τον εργοδότη, γιατί αποκλείει τις αμφισβητήσεις σχετικά με το αν κάποια τροποποίηση των όρων εργασίας είναι ή όχι μονομερής, είναι η μόνη που σχεδόν δεν χρησιμοποιείται στην πράξη, προκειμένου να επιχειρηθεί μια τέτοια τροποποίηση. Παρατηρείται το φαινόμενο, οι

εργοδότες να προσπαθούν να επιβάλουν τις τροποποιήσεις που επιθυμούν με την χρήση του διευθυντικού δικαιώματος, ακόμα και όταν η συγκεκριμένη τροποποίηση ξεπερνά τα όρια αυτού του δικαιώματος. Το αποτέλεσμα είναι, να δημιουργούνται πολλές δίκες, που αν ακολουθούνταν η σωστή μέθοδος, θα μπορούσαν να είχαν αποφευχθεί.

11.1 Το τεκμήριο της εξομοίωσης της μονομερούς βλαπτικής μεταβολής με καταγγελία

Στην περίπτωση που ο εργοδότης προσπαθεί να επιβάλει μια τροποποίηση στους όρους εργασίας χρησιμοποιώντας το διευθυντικό του δικαίωμα, χωρίς ωστόσο το δικαίωμα αυτό να του παρέχει την δυνατότητα να το κάνει, τότε με αυτό τον τρόπο παραβιάζει την σύμβαση. Σε αυτή την περίπτωση ο μισθωτός έχει βέβαια τα δικαιώματα που δίνουν στον δανειστεί εναντίον του οφειλέτη οι γενικοί κανόνες που ισχύουν για την μη εκπλήρωση των ενοχικών συμβάσεων και ειδικότερα, για την υπερημερία του οφειλέτη. Έτσι μπορεί να ζητήσει εκτός από τους μισθούς υπερημερίας, την καταδίκη του εργοδότη να τον επαναπασχολεί στην προηγούμενη θέση. Ακόμη αν η μεταβολή συνιστά προσβολή προσωπικότητας, δικαιούται να απαιτήσει χρηματική ικανοποίηση.

Παράλληλα με αυτά τα δικαιώματα, ο νόμος (άρθρ. 7ν. 2112/1920) δίνει στο μισθωτό και το δικαίωμα, να θεωρήσει , αν το προτιμά την μονομερή και αυθαίρετη αυτή τροποποίηση εφόσον είναι βλαπτική για αυτόν, και να ζητήσει την αποζημίωση. Το τελευταίο αυτό δικαίωμα όμως θα το είχε ενδεχομένως ο μισθωτός και χωρίς αυτή την πρόβλεψη του από τον νόμο, αφού η εμμονή του εργοδότη στους νέους όρους θα μπορούσε να εξομοιωθεί με σιωπηρή καταγγελία. Ωστόσο, αυτό δεν θα ήταν πάντοτε ξεκάθαρο και θα έπρεπε ο μισθωτός να ασχοληθεί με την απόδειξη της σιωπηρής καταγγελίας. Με το τεκμήριο τα πράγματα γίνονται απλούστερα και ο μισθωτός διεκδικεί απευθείας την αποζημίωση. Αυτή είναι η λειτουργία του τεκμηρίου στο ν 2112 , στο οποίο άλλωστε δεν προβλέπεται η ακυρότητα της καταγγελίας για την περίπτωση που δεν καταβαλλόταν η αποζημίωση. Ο μισθωτός μπορεί εφόσον θα προτιμήσει την θεώρηση της μονομερούς τροποποίησης ως καταγγελίας, ή να θεωρήσει πως η καταγγελία αυτή είναι άκυρη, αφού η μονομερής τροποποίηση που την εκφράζει γίνεται συνήθως στην πράξη προφορικά με όλες τις συνέπειες που μια τέτοια ακυρότητα συνεπάγεται ή να θεωρήσει την μονομερή αυτή τροποποίηση ως έγκυρη καταγγελία και να ζητήσει την νόμιμη αποζημίωσή του. Στην τελευταία περίπτωση η εξάμηνη προθεσμία αρχίζει από το χρονικό σημείο που ο μισθωτός απέκρουσε την τροποποίηση αρκεί ο χρόνος που μεσολάβησε ανάμεσα στο σημείο αυτό και το χρονικό σημείο της

τροποποίησης να είναι εύλογος. Αφετηρία της προθεσμίας είναι η απόκρουση της μεταβολής..

Σύμφωνα με την πιο σωστή άποψη το άρθρ. 7 του ν. 2112/20 δεν καθιερώνει πλάσμα δικαίου αλλά καθιερώνει τεκμήριο για χάρη του μισθωτού. Αν δεν δεχόμασταν αυτή την άποψη, αυτού του άρθρου θα κατέληγε σε βάρος του μισθωτού, γιατί η μονομερής βλαπτική αυτή μεταβολή θα μετατρεπόταν απευθείας με καταγγελία. Πράγματι, η νομολογία αυτή δέχεται ότι από το άρθρο 7 ν. 2112 παρέχεται το παραπάνω διαζευκτικό δικαίωμα του μισθωτού.

Ακόμη με την άποψη αυτή διευκολύνεται και μια ενδιάμεση λύση, που είναι η συνέχιση της εργασίας από τον μισθωτό με τους νέους όρους αλλά με επιφύλαξη την αναγνώριση της ακυρότητας της μεταβολής.

Η απόκρουση της μονομερούς τροποποίησης με την άσκηση του δικαιώματος του μισθωτού να υπερασπιστεί την σύμβασή του γίνεται κατά πρώτο λόγο με την άρνηση προσφοράς εργασίας με τους νέους όρους και την θέση του εργοδότη σε υπερημερία. Μπορεί όμως να γίνει και με λιγότερο δραστικό τρόπο, που είναι η ρηματική αμφισβήτηση της νομιμότητας της μεταβολής με άσκηση αγωγής και συνέχιση της σύμβασης με τους νέους όρους. Αυτή έχει ιδιαίτερο πρακτικό ενδιαφέρον γιατί αποτρέπει τον μισθωτό να εγκαταλείψει την θέση του, που σε περίπτωση απώλειας της δίκης θα ισοδυναμούσε με καταγγελία της σύμβασης εκ μέρους του. Μια τέτοια επιφύλαξη δεν είναι αντίθετη στα πράγματα, διότι γίνεται ενόψει της αβεβαιότητας περί την νομιμότητα της μεταβολής που επιχειρεί με εξουσιαστικό τρόπο ο εργοδότης. Η επιβολή της μονομερούς μεταβολής δεν συνιστά πρόταση για κατάρτιση νέα σύμβασης, οπότε η αποδοχή με επιφύλαξη δεν έχει νόημα. Την σωστή αυτή άποψη την ακολουθεί και ο Αρειός πάγος. Θα πρέπει όμως να εγερθεί η αγωγή μέσα σε εύλογο χρόνο για να μην θεωρηθεί ως αντιφατική η συμπεριφορά του μισθωτού προς τα πράγματα.

Η μέθοδος αυτή εφαρμόζεται και σε άλλες περιπτώσεις, όπως στην ανάθεση πρόσθετης εργασίας ή στην είσπραξη μισθού με επιφύλαξη. Ακόμη και ο εργοδότης που έχει απορίες για τα όρια του διευθυντικού του δικαιώματος μπορεί να ασκήσει αναγνωριστική αγωγή για την νομιμοποίηση μιας μεταβολής. Τέλος θα πρέπει να σημειωθεί ότι, όταν ο μισθωτός δεν κάνει χρήση των δικαιωμάτων του για να θεωρήσει την τροποποίηση ως καταγγελία, ο εργοδότης έχει το δικαίωμα να ανακαλέσει την απόφαση του και να άρει έτσι την υπερημερία του ή γενικότερα την έριδα περί την νομιμότητα της τροποποίησης, πράγμα που αποκλείεται αν ο μισθωτός την θεωρήσει ως καταγγελία.

Όταν η μεταβολή γίνεται στα όρια που επιτρέπει η σύμβαση, τότε αυτή η μεταβολή δεν είναι μονομερής αλλά συμβατική μεταβολή, που είναι νόμιμη. Συνεπώς το τεκμήριο του άρθρου 7 ν 2112/20 δεν ισχύει. Η άσκηση όμως του διευθυντικού δικαιώματος για

επιβολή της μεταβολής πρέπει να μην γίνεται με υπέρβαση των ορίων του 281 Α.Κ. Σε αυτή την περίπτωση η καταρχήν νόμιμη μεταβολή καθιστάτε παράνομη και άκυρη. Παρόλο που σε αυτό το άρθρο δεν αναφέρεται ευθέως και σε αυτή την περίπτωση, ο μισθωτός μπορεί να ζητήσει την εφαρμογή του, γιατί η κατά κατάχρηση γενομένη μεταβολή σε βάρος του μισθωτού δεν μπορεί να χαρακτηριστεί συμβατική τροποποίηση. Στην περίπτωση αυτή ο μισθωτός μπορεί να ζητήσει εμμονή στους όρους της σύμβαση και να θέσει τον εργοδότη σε υπερημερία.

11.2 Ο ουσιαστικός έλεγχος από τα δικαστήρια των απολύσεων σε περίπτωση τροποποιητικής καταγγελίας.

Όταν υπάρχει τροποποιητική καταγγελία και ο μισθωτός την αποδέχεται, συνεχίζεται η μεταβολή με τους νέους όρους χωρίς να υπάρξει κάποιο περαιτέρω πρόβλημα. Αν ο μισθωτός την αποκρούσει ακολουθεί η καταγγελία, την οποία ρητά εκφράζει ο εργοδότης. Δεν τίθεται λοιπόν πρόβλημα για το αν είναι ή όχι μονομερής τροποποίηση. Για αυτό τον λόγο δεν μπορεί να χρησιμοποιηθεί το τεκμήριο του άρθρου 7 ν 2112/1920. Το ερώτημα που τίθεται εδώ, όπως σε κάθε καταγγελία, είναι αν ο εργοδότης μπορεί ελεύθερα να προβεί σε μια τέτοια απόλυση ή αν ελέγχεται η καταγγελία. Η απάντηση λοιπόν είναι απλή. Όποιο νομικό καθεστώς ισχύει για την άμεση καταγγελία, θα πρέπει να ισχύσει και για την καταγγελία που ακολουθεί την άρνηση του μισθωτού να αρνηθεί την τροποποίηση. Ο δικαστικός έλεγχος μιας τέτοιας απόλυσης γίνεται με τους ίδιους όρους που γίνεται και ο αντίστοιχος έλεγχος και για τις απευθείας απολύσεις γιατί διαφορετικά το σύστημα προστασίας που ισχύει για αυτές θα καταρρεύσει. Ο εργοδότης εύκολα θα μπορούσε να επωφεληθεί από τους ευνοϊκότερους κανόνες που θα ίσχυαν στην μια περίπτωση για να προβεί σε απολύσεις με την άλλη μέθοδο. Έτσι στις χώρες που η καταγγελία θα πρέπει να είναι αιτιολογημένη, εξίσου θα πρέπει να είναι αιτιολογημένη και η τροποποιητική καταγγελία.

Στο δικό μας δίκαιο, όπου ο έλεγχος της άμεσης καταγγελίας γίνεται με βάση το άρθρο 281 Α.Κ, ο έλεγχος της τροποποιητικής καταγγελίας θα πρέπει να γίνεται με το ίδιο άρθρο. Σε όσες περιπτώσεις υπάρχει ειδική προστασία, οι κανόνες που την διέπουν θα εφαρμοστούν αντιστοίχως. Αυτή είναι η βασική θέση. Υπάρχουν όμως ορισμένα προβλήματα εξαιτίας της παρεμβολής της ενδιάμεσης πρότασης, που είναι η πρόταση τροποποίησης.

Πρώτα πρώτα, θα πρέπει να διευκρινιστεί ότι η καταγγελία που ακολουθεί την άρνηση του μισθωτού δεν είναι καταχρηστική από μόνο το γεγονός αυτό γιατί όπως γνωρίζουμε και από τα παραπάνω η τροποποιητική καταγγελία είναι νόμιμο μέσο

τροποποίησης της σύμβασης. Η καταγγελία που ακολουθεί δεν γίνεται για λόγους εκδίκησης αλλά αποτελεί άσκηση νόμιμου δικαιώματος. Οι ορισμένες αποφάσεις με αντίθετη λύση στο σημείο αυτό οφείλονται σε κάποια παρανόηση, γιατί με αυτό τον τρόπο τον εξαναγκάζουν σε παραίτηση που είναι άλλο θέμα και για το οποίο θα μιλήσουμε αμέσως παρακάτω.

Προβλήματα δημιουργούνται κατά την έρευνα των λόγων που υπαγόρευαν την τροποποιητική καταγγελία και που μπορούν όπως και στην άμεση καταγγελία, να συνδέονται με το πρόσωπο του εργαζομένου ή να αφορούν τον εργοδότη. Η τροποποιητική καταγγελία όπως και η άμεση πρέπει να δικαιολογείται από το συμφέρον της επιχείρησης. Στην πρώτη περίπτωση ερευνάται αν η τροποποιητική καταγγελία οφείλεται σε κάποιο αντικειμενικό λόγο ή γίνεται από λόγους εκδίκησης οπότε σε αυτή την περίπτωση είναι άκυρη.

Ο έλεγχος της τροποποιητικής καταγγελίας είναι κατά βάση έλεγχος των λόγων που την υπαγόρευαν. Ωστόσο δεν μένει χωρίς επιρροή το γεγονός ότι μεσολάβησε μια πρόταση που συνιστά ηπιότερο μέσο. Έτσι η τροποποιητική καταγγελία εμπλέκεται με την θεωρία της *ultima ratio*. Κατά κάποιο τρόπο που η αρχή αυτή γίνεται δεκτή η παραβίασή της όμως καθιστά άκυρη την άμεση καταγγελία. Η τροποποιητική όμως καταγγελία με βάση την θεωρία αυτή εμφανίζεται πιο ισχυρή γιατί ο εργοδότης εφάρμοσε οικειοθελώς αυτό που του επιβάλει η καλή πίστη. Αυτό όμως οδηγεί στον έλεγχο της απόλυσης μέσα από τον έλεγχο του περιεχομένου της τροποποίησης, γιατί δεν είναι αρκετό να επικαλεστεί ο εργοδότης ότι εφάρμοσε το ηπιότερο μέσο καλόπιστα. Το σημείο αυτό είναι λεπτό.

Δεν ελέγχεται καταρχήν το δικαίωμα του εργοδότη να προτείνει νέους όρους. Ελέγχεται αν οι προταθέντες όροι ήταν αναγκαίοι για να αποφευχθεί η απόλυση και κυρίως αν μέσα από το περιεχόμενο των όρων αυτών κρύβεται απόλυση που δεν δικαιολογείται από το συμφέρον της επιχείρησης. Ουσιαστικά ο έλεγχος του περιεχομένου αποτελεί μέσο για την διερεύνηση των αιτιών. Αυτό ισχύει όταν προτείνεται ο όρος για να εξαναγκαστεί ο μισθωτός να εγκαταλείψει την θέση του. Τότε αναμφίβολα η καταγγελία που θα ακολουθήσει είναι καταχρηστική.

Άμεσος έλεγχος του περιεχομένου των όρων που προτάθηκαν γίνεται μόνο όταν αυτοί προσκρούουν σε κανόνες δημόσιας τάξης διότι τότε είναι αδύνατη η αποδοχή τους.

Όσον αφορά την τροποποιητική καταγγελία που γίνεται για οικονομοτεχνικούς λόγους, το κριτήριο σωστής επιλογής που ισχύει για την άμεση καταγγελία, ισχύει και για αυτήν. Αν τέλος έχουν τον χαρακτήρα των ομαδικών τροποποιήσεων οι απολύσεις εμπίπτουν στην διαδικασία των ομαδικών απολύσεων. Στην περίπτωση που τις

αποδέχονται θεωρούνται συμφωνημένες καταγγελίες και εφαρμόζονται με τα όσα αναπτύξαμε παραπάνω.



ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ

Στην πτυχιακή αυτή αναλύσαμε τα περισσότερα είδη καταγγελίας και μπορέσαμε να καταλήξουμε σε διάφορα συμπεράσματα. Κατ' αρχάς ο νομοθέτης σωστά όρισε κάποιες διατυπώσεις που πρέπει να τηρήσει ο εργοδότης σε μια σύμβαση αορίστου χρόνου για να απολύσει κάποιον μισθωτό του. Έτσι π.χ. η προϋπόθεση καταβολής αποζημίωσης στον μισθωτό σε περίπτωση απόλυσης με τακτική καταγγελία προστατεύει τον μισθωτό, αφού με τα χρήματα της αποζημίωσης μπορεί να επιβιώσει μέχρι να βρει άλλη δουλειά. Βέβαια θεωρούμε ότι είναι αδικία η διαφορετική μεταχείριση

σε αυτή την περίπτωση των υπαλλήλων από τους εργατοτεχνίτες. Η διαφορά στο ύψος της αποζημίωσης είναι μεγάλη με τους εργατοτεχνίτες να δικαιούνται πολύ μικρότερη αποζημίωση. Επίσης η μη υποχρέωση του εργοδότη να ενημερώσει προηγουμένως την απόλυση των εργατοτεχνιτών αποτελεί ένα ακόμα άδικο σημείο αφού η απόλυση των εργατοτεχνιτών είναι συνήθως εντελώς ξαφνική και με μικρό ύψος αποζημίωσης, με αποτέλεσμα να του φέρνει πολλές φορές σε πολύ δύσκολη θέση. Επίσης η προϋπόθεση να έχει ασφαλίσει τον εργαζόμενο του που απασχολεί στο Ί.Κ.Α προστατεύει τον εργαζόμενο αφού περιορίζει τον εργοδότη στο να τον απασχολεί χωρίς να του πληρώνει τις ασφαλιστικές εισφορές.

Ακόμα βλέπουμε ότι σωστά ο νομοθέτης όρισε κάποιες συγκεκριμένες περιπτώσεις που μπορεί ο εργοδότης να απολύσει κάποιον εργαζόμενο σε μια σύμβαση αορίστου χρόνου με έκτακτη καταγγελία χωρίς να υποχρεούται να τηρήσει όλες τις διατυπώσεις της τακτικής καταγγελίας. Γιατί πρέπει να δούμε και από την πλευρά του εργοδότη που πολλές φορές αδικείται από τις διατυπώσεις της τακτικής καταγγελίας. Έτσι σωστά π.χ. στην περίπτωση που ο εργοδότης δεν ήταν ασφαλισμένος για ένα περιστατικό ανωτέρας βίας όπως η πυρκαγιά δεν υποχρεούται στην καταβολή αποζημίωσης στους εργαζόμενους που δικαιούται να απολύσει με έκτακτη καταγγελία.

Η εισαγωγή των συμβάσεων εργασίας ορισμένου χρόνου δημιούργησε πολλά προβλήματα. Οι περιορισμένης διάρκειας συμβάσεις ορισμένου χρόνου δημιουργούν ένα κλίμα ανασφάλειας στους εργαζόμενους που πολύ σύντομα βρίσκονται στην θέση της εξεύρεσης νέας εργασίας. Θεωρούμε ότι πολύ σωστά ο νομοθέτης όρισε ότι μια σύμβαση ορισμένου χρόνου μπορεί να λυθεί πρόωρα μόνο με έκτακτη καταγγελία της με την ύπαρξη σπουδαίου λόγου και όχι οποτεδήποτε όπως στις τακτικές καταγγελίες των συμβάσεων εργασίας αορίστου χρόνου. Έτσι προστατεύεται περισσότερο στις συμβάσεις ορισμένου χρόνου όσον αφορά την απόλυσή του. Σίγουρα το να μπορούσε ο εργοδότης να καταγγείλει με τακτική καταγγελία μια σύμβαση ορισμένου χρόνου θα δημιουργούσε ακόμα περισσότερη ανασφάλεια στον εργαζόμενο σε μια σχέση εργασίας ορισμένου χρόνου που ήδη λόγω του περιορισμένου χρόνου διάρκειάς της δημιουργεί πολλές ανασφάλειες και δυσκολίες στον εργαζόμενο όσον αφορά το μέλλον του.

Γενικά βλέπουμε ότι η νομοθεσία έχει αντιμετωπίσει λογικά τους τρόπους με τους οποίους μπορεί να λυθεί πρόωρα μια σύμβαση αορίστου ή ορισμένου χρόνου με κύριο και μοναδικό μελανό σημείο την άνισα διαφορετική μεταχείριση όσον αφορά την αποζημίωση των απολυόμενων εργατοτεχνιτών σε σχέση με τους υπαλλήλους.



ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

ΙΣΤΟΣΕΛΙΔΕΣ

1. <http://www.kepea.gr/>
2. <http://www.taxheaven.gr/>
3. <http://www.elinyae.gr/>
4. <http://www.paske.gr/>

5. <http://www.power-tax.gr/>
6. <http://www.e-taxis.gr/>
7. <http://irakliowebradio2.blogspot.com/>
8. <http://nomothesia.ependyseis.gr/>
9. <http://www.fle.gr/>
10. <http://www.hadjimichalis.gr/>

BIBΛΙΑ

1. Δημήτρης Ζερδελής, Το δίκαιο της καταγγελίας της σύμβασης εξαρτημένης εργασίας, Αθήνα 2002
2. Γ.Δ. Κουκιάδης, Εργατικό Δίκαιο ατομικές εργασιακές σχέσεις και η κοινωνική πολιτική, Θεσσαλονίκη 1995
3. Κων. Δ. Λανάρα, Νομοθεσία εργατική και ασφαλιστική εφαρμογή-νομολογία-ερμηνία, Αθήνα 2007
4. Βικτώρια Φασουλάκη, Βασικές αρχές της εργασιακής νομοθεσίας & εργατικά δικαιώματα, Αθήνα 2002
5. Χρήστος Θ. Καράτζας, Πρακτικός Οδηγός για τις ατομικές συμβάσεις εργασίας, Αθήνα 2005