



ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ
ΠΑΤΡΩΝ
UNIVERSITY OF PATRAS

ΣΧΟΛΗ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΩΝ ΕΠΙΣΤΗΜΩΝ ΚΑΙ ΔΙΟΙΚΗΣΗ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ
ΤΜΗΜΑ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΗΣ ΕΠΙΣΤΗΜΗΣ ΚΑΙ ΤΕΧΝΟΛΟΓΙΑΣ

ΠΤΥΧΙΑΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ

Η ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΑ ΤΗΣ ΣΥΜΒΑΣΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΑΟΡΙΣΤΟΥ ΧΡΟΝΟΥ. Η ΠΕΡΙΠΤΩΣΗ ΤΩΝ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΟΤΕΧΝΙΚΩΝ ΛΟΓΩΝ

ΤΩΝ :

ΓΚΙΑΤΑ ΚΑΣΣΙΑΝΗ

ΚΑΡΑΚΩΣΤΑ ΕΛΕΝΗ-ΜΑΡΙΑ

ΠΩΧΟΥ ΧΡΥΣΑΝΘΗ-ΜΑΡΙΑ

ΕΠΙΒΛΕΠΟΥΣΑ ΚΑΘΗΓΗΤΡΙΑ : ΓΕΩΡΓΙΑΔΟΥ ΝΙΚΗ

ΠΑΤΡΑ, 2022

Πανεπιστήμιο Πατρών, Τμήμα Διοικητικής Επιστήμης και Τεχνολογίας

[Γκιάτα Κασσιανή]

[Καρακώστα Μαρία – Ελένη]

[Πώγου Χρυσάνθη – Μαρία]

© [2022] – Με την επιφύλαξη παντός δικαιώματος

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

ΣΥΝΤΟΜΟΓΡΑΦΙΕΣ.....	5
ΕΙΣΑΓΩΓΗ	6
ΠΕΡΙΛΗΨΗ	7
ΓΕΝΙΚΟΤΕΡΗ ΘΕΩΡΗΤΙΚΗ ΠΡΟΣΕΓΓΙΣΗ	8
Εισαγωγή στα ανθρώπινα δικαιώματα.....	8
Η Οικουμενική Διακήρυξη των Ανθρώπινων Δικαιωμάτων (1948).....	9
Διεθνές Σύμφωνο για τα Οικονομικά, Κοινωνικά και Πολιτιστικά Δικαιώματα (ΟΗΕ, 1966).....	10
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1 ΘΕΩΡΗΤΙΚΗ ΠΡΟΣΕΓΓΙΣΗ.....	11
1.1 Η έννοια της εργασιακής σχέσης	11
1.2 Το κοινωνικό δικαίωμα της εργασίας	12
1.3 Το κοινωνικό δικαίωμα της εργασίας - Ιστορική αναδρομή πριν το 1975 σε χώρες του εξωτερικού	14
1.3.1. Η απαγόρευση της αναγκαστικής εργασίας κατά το Σύνταγμα	15
1.4 Οι εργασιακές σχέσεις στην Ελλάδα.....	16
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2 ΣΥΜΒΑΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΚΑΙ ΕΙΔΗ	18
2.1 Η έννοια της σύμβασης εργασίας.....	18
2.2 Η έννοια της σύμβασης εξαρτημένης εργασίας	19
2.3 Είδη σύμβασης εργασίας.....	21
2.3.1 Σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου	21
2.3.2 Σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου	22
2.3.3 Άλλες ευέλικτες μορφές σύμβασης εργασίας	22
2.4 Περιορισμοί και υποχρεώσεις σύμβασης εργασίας.....	24
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3 Η ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΑ ΩΣ ΤΡΟΠΟΣ ΛΗΞΗΣ ΤΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΑΟΡΙΣΤΟΥ ΧΡΟΝΟΥ	26
3.1 Λύση σύμβασης εργασίας αορίστου χρόνου.....	26
3.1.1 Εκ μέρους του εργοδότη.....	26
3.1.2 Εκ μέρους του μισθωτού	27
3.1.3 Οικειοθελής αποχώρηση με συγκατάθεση εργοδότη	28
3.2 Κοινοί τρόποι λύσης της σύμβασης εργασίας αορίστου χρόνου	29
3.3 Συνέπειες της άκυρης καταγγελίας	29
3.3.1 Σταθερότητα στην σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου	30
3.3.2 Επιχειρηματική ελευθερία.....	32

3.3.3 Περιορισμοί και Προϋποθέσεις κύρους της εργοδοτικής καταγγελίας.....	33
3.4 Καταγγελία στη σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου.....	40
3.4.1 Η τακτική καταγγελία στη σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου και οι περιορισμοί που υπόκειται.	40
3.4.2 Η άτακτη καταγγελία στη σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου	41
3.4.3 Καταχρηστική καταγγελία σύμβασης εργασίας αορίστου χρόνου εκ μέρους του εργοδότη	41
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4 : ΟΙ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΟ-ΤΕΧΝΙΚΟΙ ΛΟΓΟΙ ΩΣ ΛΟΓΟΣ ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΑΣ ΤΗΣ ΣΥΜΒΑΣΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΕΝ ΓΕΝΕΙ.....	44
4.1 Έννοια των οικονομικό- τεχνικών λόγων	44
4.2 Οι οικονομοτεχνικοί λόγοι στη σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου	45
4.3 Μεταξύ ποιων εργαζομένων θα γίνει η επιλογή του απολυόμενου	46
4.4 Τα κριτήρια βάσει των οποίων γίνεται η επιλογή του απολυόμενου	47
4.5 Δικαστικός έλεγχος στις απολύσεις για οικονομικό- τεχνικούς λόγους.	49
4.6 Στάδια Δικαστικού Ελέγχου.....	50
4.7 Η απόλυση ως ultima ratio	51
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 5 : ΠΕΡΙΠΤΩΣΕΙΣ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΟ-ΤΕΧΝΙΚΩΝ ΛΟΓΩΝ.....	52
5.1 Η πτώχευση του εργοδότη ως αιτία της καταγγελίας της σύμβασης εργασίας.....	52
5.2 Απόλυση λόγω παύσεως της λειτουργίας της επιχείρησης ένεκα ανωτέρας βίας.....	53
5.3 Ειδική εκκαθάριση επιχειρήσεων.....	54
5.4 Περιπτωσιολογία βάσιμων λόγων που σχετίζονται με την ικανότητα και τη συμπεριφορά των εργαζομένων.....	55
5.5 Περιπτωσιολογία βάσιμων λόγων που σχετίζονται με τις λειτουργικές ανάγκες της επιχείρησης	57
5.6 Η ειδική περίπτωση των ομαδικών απολύσεων	58
5.6.1 Εθνικό δίκαιο για τις ομαδικές απολύσεις/ Διαδικασία	59
5.6.2. Περιπτώσεις που δεν θεωρούνται ομαδικές απολύσεις.....	62
5.6.3. Υπολογισμός ποσοστού απολυόμενων.....	64
5.7 Το βάρος απόδειξης για το κύρος της καταγγελίας.....	65
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 6 : ΕΠΕΞΕΡΓΑΣΙΑ ΔΙΚΑΣΤΙΚΩΝ ΑΠΟΦΑΣΕΩΝ	68
6.1 Μελέτη περίπτωσης 1 - 19/2020 ΕΦ ΠΕΙΡ (ΜΟΝ) (789850)	68
6.2 Μελέτη περίπτωσης 2- 1267/2019 ΑΠ (761201).....	69
6.3 Μελέτη περίπτωσης 3- 295/2019 ΕΦ ΘΕΣΣΑΛ (ΜΟΝ) (785877).....	70
6.4 Μελέτη περίπτωσης 4- 15/2019 ΕΦ ΘΕΣΣΑΛ (ΜΟΝ) (782815).....	72
6.5 Μελέτη περίπτωσης 5- 510/2019 ΑΠ (754546).....	73
6.6 Μελέτη περίπτωσης 6- 539/2018 ΑΠ (732833).....	74
6.7 Μελέτη περίπτωσης 7- 1435/2018 ΑΠ (745451).....	75
6.8 Μελέτη περίπτωσης 8- 1435/2018 ΑΠ (745451).....	76

6.9	Μελέτη περίπτωσης 9-1481/2018 ΑΠ (742512).....	78
6.10	Μελέτη περίπτωσης 10-1257/2018 ΜΠΡ ΑΘ (737048).....	80
6.11	Μελέτη περίπτωσης 11-606/2017 ΑΠ (703837).....	80
	ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ.....	82
	ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ	83

ΣΥΝΤΟΜΟΓΡΑΦΙΕΣ

Α.Α : Αριθμός Απόφασης

Α.Ε : Ανώνυμη Εταιρία

Α.Κ : Αστικός Κώδικας

Α.Π : Άρειος Πάγος

Άρθ. : Άρθρο

Β.Δ : Βασιλικά Διατάγματα

Δ.Α.Π : Διοίκηση Ανθρωπίνων Πόρων

Δ.Ε : Διοικητικής Επιστήμης

Δ.Σ : Διοικητικό Συμβούλιο

Ε.Γ.Σ.Σ.Ε : Εθνική Γενική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας

Η.Ε : Ηνωμένων Εθνών

Ι.Κ.Α : Ίδρυμα Κοινωνικών Ασφαλίσεων

κ.α. : Και άλλα

Κ.Χ : Καταστατικός Χάρτης

ν. : Νόμος

ν.δ : Νομοθετικά Διατάγματα

Ν.Π.Ι.Δ : Νομικό Πρόσωπο Ιδιωτικού Δικαίου

Ο.Α.Ε.Δ : Οργανισμός Απασχόλησης Εργατικού Δυναμικού

Ο.Η.Ε : Οργανισμός Ηνωμένων Εθνών

Παρ. : Παράγραφος

Π.Δ : Προεδρικά Διατάγματα

π.χ. : Παραδείγματος χάριν

ΣΥΝΤ. : Σύνταγμα

Φ.Ε.Κ : Φύλλα Εφημερίδας της Κυβέρνησης

ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Η απασχόληση διαδραματίζει κυρίαρχο ρόλο στη ζωή και την προσωπικότητα των ανθρώπων, καθώς και στην ποιότητα της ζωής που απολαμβάνουν. Πέρα από το γεγονός ότι η απασχόληση κρίνεται σημαντική για βιοποριστικούς λόγους, συμβάλλει στην κοινωνικοποίηση του ατόμου και τη συμμετοχή στην κοινωνία ως ενεργό μέλος της. Λόγω της σπουδαιότητας που διακατέχει η εργασία στη ζωή ενός ατόμου, έχει αναγνωριστεί σε όλες σχεδόν τις κοινωνίες, η αξίωση του ατόμου για τη διατήρηση ενός καλού επιπέδου εργατικού βίου. Προς αυτήν την κατεύθυνση έχουν αναπτυχθεί και θεσμοθετηθεί αρκετά μέτρα για τη διασφάλιση της εργασιακής ζωής των ανθρώπων. Όλα τα μέτρα που έχουν ληφθεί κατά καιρούς από τις κοινωνίες, περιλαμβάνονται στον κλάδο των εργασιακών σχέσεων (Ελευθερίου, 2020).

Οι εργασιακές σχέσεις αποτελούν σήμερα βασική προϋπόθεση για την αποτελεσματική λειτουργία των οργανισμών. Όπως οι κοινωνικές σχέσεις καθορίζουν τη συμβίωση των ανθρώπων σε ένα κοινωνικό πλαίσιο, έτσι και στην περίπτωση των επιχειρήσεων, οι εργασιακές σχέσεις καθορίζουν τη συμβίωση μέσα σε αυτές. Ο ανθρώπινος παράγοντας αποτελεί καθοριστικό στοιχείο για την επιτυχημένη λειτουργία μιας επιχείρησης και επομένως, είναι ιδιαίτερα σημαντικό να υπάρχει αποτελεσματική αλληλεπίδραση τόσο μεταξύ των εργαζομένων, όσο και μεταξύ εργαζομένων και εργοδοτών. Προς αυτήν την κατεύθυνση συμβάλλει ο κλάδος των εργασιακών σχέσεων, ο οποίος μεριμνά για τους παράγοντες που μπορεί να συμβάλλουν θετικά προς την ύπαρξη ενός ποιοτικού εργασιακού βίου (Σοϊλεμεζίδης, 2015).

ΠΕΡΙΛΗΨΗ

Σκοπός της παρούσας πτυχιακής εργασίας είναι η μελέτη της καταγγελίας αορίστου χρόνου και η περίπτωση των οικονομικοτεχνικών λόγων. Η δομή της πτυχιακής εργασίας αποτελείται από έξι κεφάλαια. Η παρούσα πτυχιακή πραγματοποιήθηκε για την ανάλυση των συμβάσεων που ήδη υπάρχουν, κάνοντας μια θεωρητική προσέγγιση ενώ ανατρέχει και σε παλαιότερα χρόνια για να επισημανθούν τα τότε δικαιώματα εργασίας και το πώς, γιατί και που εξελίχθηκαν. Αναφέρονται κάποιες βασικές έννοιες για την εργασιακή σχέση, τη σύμβαση εργασίας, ενημέρωση για την καταγγελία ως τρόπος λήξης μιας σύμβασης με διάφορους τρόπους, για την κατανόηση του αντικειμένου όπως υπάρχουν και αναφορές στους οικονομικοτεχνικούς λόγους και παρακάτω αναλύεται το κάθε κεφάλαιο.

Το πρώτο κεφάλαιο περιλαμβάνει μια πολύ γενική και θεωρητική προσέγγιση του θέματος. Ειδικότερα, προσδιορίζεται η έννοια της εργασιακής σχέσης ενώ παράλληλα γίνεται μια ιστορική αναδρομή για το πώς και από που ξεκίνησε η εργασία. Υπάρχει μια μικρή εισαγωγή στα ανθρώπινα δικαιώματα ενώ σημειώνονται και οι εργασιακές σχέσεις στην Ελλάδα.

Στο δεύτερο κεφάλαιο αναλύεται η έννοια της σύμβασης εργασίας, η σύμβαση εργασίας στην Ελλάδα σε όλες τις μορφές της (αορίστου, ορισμένου, εξαρτημένης), ενώ παράλληλα αναφέρονται οι περιορισμοί και οι υποχρεώσεις μιας σύμβασης. Περιορισμοί και υποχρεώσεις που έχουν και ο εργοδότης και ο εργαζόμενος πριν τη σύμβαση εργασίας οποιασδήποτε μορφής και με την λύση της σύμβασης οι υποχρεώσεις που έχει ο εργοδότης ή ο εργαζόμενος αντίστοιχα.

Στο τρίτο κεφάλαιο αναλύεται η καταγγελία της σύμβασης εργασίας αορίστου χρόνου. Αρχικά, παρουσιάζονται οι τρόποι λύσης μιας σύμβασης, οι περιορισμοί στη λύση σύμβασης

εργασίας από τον εργοδότη, η έννοια και νομική φύση της καταγγελίας, καθώς και τα είδη καταγγελίας της σύμβασης εργασίας αορίστου χρόνου.

Στόχος του τέταρτου κεφαλαίου είναι να αναλυθούν οι οικονομοτεχνικοί λόγοι που μπορεί να συμβάλλουν στη λήξη μιας σύμβασης αορίστου χρόνου. Στο παρόν κεφάλαιο προσδιορίζονται οι έννοιες των οικονομοτεχνικών λόγων και της επιχειρηματικής απόφασης, οι οικονομοτεχνικοί λόγοι σε μια σύμβαση εργασίας, τα κριτήρια επιλογής του ατόμου που θα προβεί σε λήξη της σύμβασης, καθώς και ο δικαστικός έλεγχος και τα στάδια που περιλαμβάνει.

Στο πέμπτο κεφάλαιο, παρουσιάζονται οι περιπτώσεις λήξης μια σύμβασης εργασίας αορίστου χρόνου εξαιτίας των οικονομοτεχνικών λόγων, όπως είναι η πτώχευση του εργοδότη, η παύση λειτουργίας της επιχείρησης, η ειδική εκκαθάριση και η ύπαρξη βάσιμων λόγων που σχετίζονται με τη συμπεριφορά του ατόμου ή και τις ανάγκες της επιχείρησης, ακόμη και το βάρος απόδειξης της καταγγελίας

Στο έκτο κεφάλαιο γίνεται επεξεργασία κάποιων δικαστικών αποφάσεων σύμφωνα με συγκεκριμένες μελέτες περιπτώσεων. Σκοπός είναι να συμπεράνουμε μέσα από διάφορες προσεγγίσεις του θέματος και αναλύσεις, μελέτες-υποθέσεις, πώς μπορούμε να καταλήξουμε σε μια ορθή και σωστή απόφαση βάσει όλων των προηγούμενων, έτσι προκύπτουν τα απαραίτητα συμπεράσματα για την πτυχιακή εργασία.

ΓΕΝΙΚΟΤΕΡΗ ΘΕΩΡΗΤΙΚΗ ΠΡΟΣΕΓΓΙΣΗ

Εισαγωγή στα ανθρώπινα δικαιώματα

Τα ανθρώπινα δικαιώματα βασίζονται πρώτα από όλα στο σεβασμό του ατόμου. Η βασική θεωρία είναι ότι κάθε άτομο είναι μια ηθική και λογική οντότητα που πρέπει να του φέρονται με αξιοπρέπεια και αποκαλούνται ανθρώπινα δικαιώματα γιατί είναι οικουμενικά. Ενώ κάποιες χώρες ή κάποιες ειδικές ομάδες απολαμβάνουν δικαιώματα που ισχύουν μόνο για αυτές, τα ανθρώπινα δικαιώματα είναι τα δικαιώματα που πρέπει να δικαιούνται όλοι ανεξάρτητα από το ποιοι είναι και το που ζούνε. Το πλήρες εύρος ανθρωπίνων δικαιωμάτων είναι πολύ μεγάλο, εμπεριέχουν επιλογές και ευκαιρίες. Όλα αυτά τα δικαιώματα

περιλαμβάνουν ότι κάποιος έχει το δικαίωμα να αποκτήσει όποια δουλειά θέλει, να πιστεύει σε όποια θρησκεία επιθυμεί, να επιλέξει τον κατάλληλο σύντροφο για αυτόν, να έχει ελεύθερο χρόνο, να μπορεί να εργαστεί χωρίς τον φόβο της απόλυσης και να έχει ίσα δικαιώματα και ευκαιρίες με όλη την υπόλοιπη κοινωνία. Σε παλαιότερες εποχές δεν υπήρχαν ανθρώπινα δικαιώματα, μετά εμφανίστηκε η ιδέα ότι πρέπει να έχουν οι άνθρωποι κάποιες ελευθερίες. Αυτή η ιδέα, ωστόσο, στον απόηχο του Β Παγκοσμίου Πολέμου, αποτυπώθηκε σε ένα έγγραφο ως η Οικουμενική Διακήρυξη Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων και περιλαμβάνει τα τριάντα δικαιώματα που δικαιούνται όλοι οι άνθρωποι.

Ο Β Παγκόσμιος Πόλεμος διήρκησε από το 1939 έως το 1945 και στο τέλος του οι πόλεις σε όλη την Ευρώπη και την Ασία ήταν κατεστραμμένες. Εκατομμύρια άνθρωποι έχασαν την ζωή τους, δεν είχαν στέγη και τροφή. Τον Απρίλιο του 1945, εκπρόσωποι από πενήντα χώρες συναντήθηκαν στο Σαν Φρανσίσκο για ένα καλύτερο μέλλον. Ο στόχος της Διάσκεψης των Ηνωμένων Εθνών σχετικά με την Διεθνή Οργάνωση ήταν να δημιουργήσει ένα διεθνές σώμα για την προώθηση της ειρήνης και την αποτροπή μελλοντικών πολέμων. Τα ιδανικά του οργανισμού διατυπώθηκαν σε έναν καταστατικό χάρτη, ο Καταστατικός Χάρτης του νέου Οργανισμού των Ηνωμένων Εθνών τέθηκε σε ισχύ στις 24 Οκτωβρίου 1945, είναι μια ημερομηνία η οποία γιορτάζεται κάθε χρόνο από τότε ως η Ημέρα των Ηνωμένων Εθνών. (AEQUITAS- Human rights.org ,2021)

Η Οικουμενική Διακήρυξη των Ανθρώπινων Δικαιωμάτων (1948)

Μέχρι το 1948, η νέα Επιτροπή Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων των Ηνωμένων Εθνών είχε τραβήξει από πολλούς την προσοχή, σχεδόν ολόκληρου του κόσμου. Με την δυναμική προεδρία της Ελέανor Ρούσβελτ, η οποία ήταν υπέρμαχος των ανθρωπίνων δικαιωμάτων και εκπρόσωπος των ΗΠΑ στον ΟΗΕ, η επιτροπή ξεκίνησε τον σχεδιασμό του εγγράφου που θα γινόταν η Οικουμενική Διακήρυξη των Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων. Η έμπνευση του αποδόθηκε στην Ελέανor Ρούσβελτ, η οποία αποκάλεσε την Διακήρυξη ως διεθνή Μάγκνα Κάρτα για όλη την ανθρωπότητα και υιοθετήθηκε από τον ΟΗΕ στις 10 Δεκεμβρίου του 1948. Στο προοίμιο της, και στο άρθρο 1, η Διακήρυξη δηλώνει κατηγορηματικά τα εγγενή δικαιώματα όλων των ανθρώπων όντων λέγοντας πως όλοι οι άνθρωποι γεννήθηκαν

ελεύθεροι και ότι έχουν ίσα δικαιώματα και αξιοπρέπεια. Τα Κράτη Μέλη του ΟΗΕ αποφάσισαν να συνεργαστούν για την προώθηση των τριάντα Άρθρων για τα ανθρώπινα δικαιώματα που, για πρώτη φορά στην ιστορία συγκεντρώθηκαν και κωδικοποιήθηκαν σε ένα και μόνο έγγραφο. Έτσι πολλά από αυτά τα δικαιώματα, που έχουν διάφορες μορφές, αποτελούν σήμερα μέρος του συντάγματος των δημοκρατικών χωρών.

Στα δύο πρώτα άρθρα της Οικουμενικής Διακήρυξης αναφέρεται ότι όλοι οι άνθρωποι χωρίς διάκριση γεννιούνται ελεύθεροι και παραθέτει τις βασικές αρχές της ισότητας και μη διάκριση στην απόλαυση ανθρωπίνων δικαιωμάτων και θεμελιωδών ελευθεριών. Τα υπόλοιπα 19 άρθρα ασχολούνται με τα αστικά και πολιτικά δικαιώματα όπως για τα δικαιώματα εργασίας, θρησκείας, ελεύθερης σκέψης, προστασίας από τον νόμο. Τα άρθρα 22 έως 28 αναφέρονται στα οικονομικά, κοινωνικά και πολιτιστικά δικαιώματα και αφορούν τους εργαζομένους. Κάποια από αυτά τα δικαιώματα είναι η ασφάλιση, ίση αμοιβή για ίση εργασία, ασφάλιση σε περίπτωση ανεργίας, αρρώστιας, ξεκούραση και ελεύθερος χρόνος, ικανοποιητική αμοιβή που να καλύπτει τις ανάγκες του ανθρώπου. Στην οικουμενική διακήρυξη ανθρωπίνων δικαιωμάτων σχετικά με την εργασία είναι ότι ο καθένας έχει το δικαίωμα να επιλέξει το επάγγελμα που επιθυμεί, να υπάρχουν ικανοποιητικές συνθήκες και να προστατεύεται από την ανεργία.

Διεθνές Σύμφωνο για τα Οικονομικά, Κοινωνικά και Πολιτιστικά Δικαιώματα (ΟΗΕ, 1966)

Το Διεθνές Σύμφωνο για τα Οικονομικά, Κοινωνικά και Πολιτιστικά Δικαιώματα υπογράφηκε στην Νέα Υόρκη στις 19 Δεκεμβρίου 1966 με τον ΟΗΕ. Με βάση το Σύμφωνο, όλοι οι άνθρωποι έχουν το δικαίωμα να καθορίσουν το πολιτικό τους καθεστώς και να ασκήσουν ελεύθερα την οικονομική, κοινωνική και πολιτιστική τους ανάπτυξη. Το Σύμφωνο περιλαμβάνει ότι όλες οι χώρες θα διασφαλίζουν σε όλα τα άτομα, χωρίς κάποια διάκριση, τα δικαιώματα που περιέχονται στο Σύμφωνο. Τα δικαιώματα που αναγνωρίζονται από το Σύμφωνο είναι το δικαίωμα της εργασίας, της ελεύθερης επιλογής επαγγέλματος, προστασία της μητρότητας, προστασία των παιδιών, το δικαίωμα στην εκπαίδευση και την μόρφωση, καθώς και ένα ικανοποιητικό επίπεδο ζωής.

Το 1985, το Οικονομικό και Κοινωνικό Συμβούλιο της Γενικής Γραμματείας των ΗΕ, εγκαθίδρυσε επιτροπή για τα Οικονομικά, Κοινωνικά και Πολιτιστικά Δικαιώματα, 18 ατόμων, για να συζητούν τις εκθέσεις που έστελναν οι χώρες και να κάνουν εισηγήσεις στο Συμβούλιο. Η επιτροπή έκανε την πρώτη της σύνοδο το 1987 και το συγκεκριμένο σύμφωνο δηλώνει ότι τα δικαιώματα μπορούν να περιοριστούν μόνο από τον νόμο και σε περίπτωση που διαταράσσουν την γενική ευημερία της κοινωνίας. (unric.org,2021)

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1 ΘΕΩΡΗΤΙΚΗ ΠΡΟΣΕΓΓΙΣΗ

1.1 Η έννοια της εργασιακής σχέσης

Η έννοια της εργασιακής σχέσης προσδιορίζεται από τη σχέση εργασίας μεταξύ ενός εργαζομένου και του εργοδότη (Ευρωπαϊκή Επιτροπή, 2017). Ο όρος εργασιακές σχέσεις χρησιμοποιήθηκε για πρώτη φορά στη δεκαετία του 1920, στις χώρες της Μεγάλης Βρετανίας και τη Βόρεια Αμερική. Οι εργασιακές σχέσεις αναπτύχθηκαν ιδιαίτερα μετά το Β' Παγκόσμιο Πόλεμο. Μέχρι το 1980 είχαν σημειωθεί μερικές σημαντικές διορθωτικές αλλαγές στις εργασιακές σχέσεις. Από το 1980 και έπειτα, οι εργασιακές σχέσεις απέκτησαν μεγαλύτερη βαρύτητα στην κοινωνία, μιας και σημειώθηκαν οι πρώτες νομικές μεταρρυθμίσεις σε χώρες όπως η Βρετανία, η Σουηδία, η Γαλλία και η Αυστραλία.

Σημειώνεται ότι, μέχρι σήμερα δεν υπάρχει ένας ακριβής ορισμός που να προσδιορίζει την έννοια των εργασιακών σχέσεων. Ο εννοιολογικός προσδιορισμός προέρχεται από το αντικείμενο των εργασιακών σχέσεων, που είναι η μελέτη των σχέσεων μεταξύ μισθωτών και εργοδοτών ή του κράτους. Στον όρο εργασιακές σχέσεις περιλαμβάνεται κάθε μορφή επίσημης και ανεπίσημης σχέσης εργασίας μεταξύ εργαζόμενου και εργοδότη.

Η έννοια των εργασιακών σχέσεων από πλευράς Διοικητικής Επιστήμης ταυτίστηκε με τις έννοιες της Διοίκησης Ανθρώπινων Πόρων και Διοίκησης Προσωπικού, δεδομένου ότι τόσο στη λειτουργία της διοίκησης, όσο και στην έννοια της εργασιακής σχέσης, ο ανθρώπινος παράγοντας εξέχει ιδιαίτερη θέση σε μια επιχείρηση. Κάτι τέτοιο οφείλεται στο γεγονός ότι πρόκειται για ένα από τα σημαντικότερα περιουσιακά στοιχεία που έχει στη διάθεσή της.

Σε πρώτη φάση, οι εργασιακές σχέσεις είχαν επικεντρωθεί σε ορισμένα τμήματα της οικονομίας και στη συνέχεια επεκτάθηκαν προς το δημόσιο και ιδιωτικό τομέα. Στον πυρήνα των εργασιακών σχέσεων βρίσκεται η απασχόληση και η παραδοχή ότι σε όλες τις μορφές οικονομικής δραστηριότητας όπου ένας εργοδότης εποπτεύει έναν εργαζόμενο, θα πρέπει ως αντάλλαγμα να παρέχεται μια αμοιβή.

Οι εργασιακές σχέσεις αποτελούν κλάδο των κοινωνικών και οικονομικών επιστημών, το αντικείμενο των οποίων σχετίζεται με την εργασιακή συμπεριφορά των ατόμων που βρίσκονται σε σχέση εξαρτημένης εργασίας, καθώς και με τους παράγοντες που την επηρεάζουν. Στους παράγοντες που μπορεί να καθορίζουν μια σχέση εργασίας και αποτελούν αντικείμενο μελέτης τους, περιλαμβάνονται, οι μισθοί, η απασχόληση, ο τρόπος εργασίας, τα ημερομίσθια, η ανεργία, οι συλλογικές συμβάσεις εργασίας, οι απεργίες, η παραγωγικότητα της εργασίας, η εφαρμογή των νέων τεχνολογιών στην παραγωγική διαδικασία, κ.λπ. (Σοϊλεμεζίδης, 2015).

1.2 Το κοινωνικό δικαίωμα της εργασίας

Το κοινωνικό δικαίωμα της εργασίας καθιερώνεται στο Σύνταγμα του 1975 αρθ. 22 παρ. 1 όπου και ορίζεται ότι << η εργασία αποτελεί δικαίωμα και προστατεύεται από το Κράτος, που μεριμνά για τη δημιουργία συνθηκών απασχόλησης όλων των πολιτών και για την ηθική και υλική εξύψωση του εργαζόμενου αγροτικού και αστικού πληθυσμού >>. Για τον παραπάνω λόγο κρίνεται το δικαίωμα της εργασίας ως το βασικότερο για την ανάπτυξη της προσωπικότητας, καθώς επίσης και ο βασικός, ίσως μοναδικός τρόπος εισοδήματος. Συνοπτικά, οι αξιώσεις που περικλείονται στο δικαίωμα αυτό είναι :

- ❖ **Αρχή του βιοπορισμού ή κοινωνικής ασφάλειας**, η εξασφάλιση μιας αμειβόμενης θέσης σε κάθε άτομο ικανό να εργασθεί.
- ❖ **Αρχή εξατομίκευσης**, είναι η αρχή για εξασφάλιση θέσης ανάλογα με τις ικανότητες του ατόμου.
- ❖ **Αρχή εξειδίκευσης**, απασχόληση με συνθήκες και όρους που διασφαλίζουν την αξιοπρέπεια του εργαζόμενου.
- ❖ **Τριτενέργεια**, ο φορέας είναι υπεύθυνος για την προστασία του δικαιώματος εργασίας από προσβολή τρίτων

Όλες οι παραπάνω αξιώσεις έχουν ως σκοπό τη διασφάλιση στους εργαζομένους για την αξιοποίηση της εργασίας τους. Το δικαίωμα της εργασίας ανάλογα με τις περιστάσεις χρησιμεύει ως μέσο προώθησης της κοινωνικής προόδου σε επίπεδο μακροοικονομίας, ως μέσο περιορισμού της εργοδοτικής εξουσίας και ως νόμιμο μέσο διατήρησης κεκτημένων καταστάσεων. Το κοινωνικό δικαίωμα της εργασίας αφορά τους εργαζόμενους-μισθωτούς που παρέχουν εξαρτημένη εργασία και είναι εκείνοι που έχουν ανάγκη μιας ιδιαίτερης κοινωνικής προστασίας, η οποία τους επιτρέπει την πραγματική απόλαυση της επαγγελματικής ελευθερίας τους. Επιπρόσθετα το κοινωνικό δικαίωμα και η ελευθερία της εργασίας και του επαγγέλματος, ως ατομικού δικαιώματος, δεν είναι ανταγωνιστικά αλλά συμπληρώνουν το ένα το άλλο. Το δικαίωμα της εργασίας εκφράζει ένα σύνολο επιμέρους κοινωνικών δικαιωμάτων. Η κυριότερη αξίωση είναι εκείνη για την εξασφάλιση μιας αμειβόμενης θέσης, για την εξεύρεση και διατήρησή της. Κατά την κρατούσα άποψη, το δικαίωμα της εργασίας συνιστά την κατευθυντήρια γραμμή και εντολή προς τον νομοθέτη, ο οποίος υποχρεούται να ακολουθήσει μια πολιτική, η οποία θα δημιουργεί και θα διατηρεί συνθήκες που θα επιτρέπουν την σταθερή απασχόληση όλων των πολιτών. Αναφερόμαστε, λοιπόν, στην υποχρέωση του κράτους να λάβει μέτρα για την ομαλή λειτουργία της αγοράς εργασίας που μπορούν να αποτελούν θεμιτούς συνταγματικούς περιορισμούς στο αντίπαλο δικαίωμα της ιδιοκτησίας και στο δικαίωμα επιχειρηματικής δράσης. Η άποψη αυτή δεν βρήκε σύμφωνη την νομολογία του Άρειου Πάγου, ο οποίος πιστεύει ότι το δικαίωμα στην εργασία είναι διάταξη χωρίς κανονιστικό περιεχόμενο, που αποτελεί απλή πολιτική διακήρυξη, στερούμενη νομικού αποτελέσματος «η διάταξη του άρθρ. 22 παρ. 1 του Συντάγματος κατά την οποία το κράτος μεριμνά για τη δημιουργία συνθηκών απασχολήσεως όλων των πολιτών έχει τον χαρακτήρα αφενός μεν διακηρύξεως ότι στους σκοπούς του κράτους περιλαμβάνεται και η εξασφάλιση συνθηκών απασχολήσεως των πολιτών και αφετέρου δε κατευθυντήριας γραμμής προς την νομοθετική εξουσίαν όπως κατά την άσκηση αυτής αποσκοπεί στην πραγμάτωση της διακηρύξεως». Σύμφωνα με τον χαρακτήρα της διάταξης του άρθρ. 22 παρ. 1 του Συντάγματος, ο Άρειος Πάγος καταλήγει στο συμπέρασμα πως το δικαίωμα της εργασίας στερείται κανονιστικού περιεχομένου και δεν παράγει κανένα νομικό αποτέλεσμα «Έτσι η παραπάνω διάταξη του Συντάγματος δεν είναι κανόνας δικαίου και η εφαρμογή των μη συμπορευομένων προς τις κατευθύνσεις αυτής διατάξεων του νόμου δεν καθιδρύνουν τον εκ του άρθρου 559 αρ.1 ΚΠολΔ λόγον αναιρέσεως». Επειδή κάθε διάταξη του Συντάγματος περιέχει κανόνες δικαίου που δεσμεύουν δικαστή και νομοθέτη, αναγνωρίζουμε ότι η αυτή η παραπάνω θέση του ακυρωτικού δεν είναι ορθή. Κάθε Συνταγματική διάταξη έχει διαφορετική μορφή, εμβέλεια και ισχύ. Στην ουσία τους είναι

κατευθυντήριες γενικές αρχές, όπου εμπεριέχουν επιταγές και δεσμεύουν τα υποκείμενα που απευθύνονται. Επομένως ο νομοθέτη υποχρεούται και δικαιούται να προβεί σε ρυθμίσεις ώστε να υλοποιηθεί το δικαίωμα της εργασίας. Σύμφωνα με το Συμβούλιο της Επικρατείας 1133/1983, το άρθρ. 22 παρ. 1 του Συντάγματος «θεμελιώνει την υποχρέωση του κράτους προς δημιουργία συνθηκών εξασφάλισης εργασίας και γενικότερα επαγγελματικής απασχολήσεως στα άτομα που επιθυμούν και είναι σε θέση να εργασθούν μέσα στα πλαίσια της οικονομικής οργανώσεως και του πολιτικού συστήματος που διασφαλίζουν οι λοιπές διατάξεις του Συντάγματος».

1.3 Το κοινωνικό δικαίωμα της εργασίας - Ιστορική αναδρομή πριν το 1975 σε χώρες του εξωτερικού

Έως το 1789, την χρονιά που το ωράριο του βιομηχανικού εργάτη ήταν 15-16 ώρες και οι μισθοί δεν έφταναν παρά μόνο για ενοίκιο και είδη πρώτης ανάγκης, - γεγονός που οδήγησε στην Γαλλική Επανάσταση και την καρατόμηση των ευγενών - η εργασία ήταν αντιληπτή από τους ίδιους τους αγράμματους εργάτες ως χρήσιμη αλλά καταδυναστευτική, επομένως ασύμβατη με την ανθρώπινη φύση. Για αυτόν το λόγο το Σύνταγμα του 1793 της Γαλλίας, δηλαδή το όπλο που απέκτησαν οι εργάτες με τον κόπο τους εναντίον της καταπίεσης και της εκμετάλλευσης τους από τους πλούσιους, αναφέρει απλώς πως η Δημόσια πρόνοια είναι χρέος ιερό.

Από τότε έως το 1848 που η βιομηχανική επανάσταση βρισκόταν πια σε πλήρη άνθηση, που τα συνδικάτα και οι επαγγελματίες συνδικαλιστές κι αυτοί άνηθιζαν, κι ενώ το ωράριο είχε πέσει στις 12 ώρες, ενώ η εργασία στα άτομα κάτω των 12 ετών είχε απαγορευτεί, η ζωή και η ευτυχία των ανθρώπων είχε συνδεθεί τόσο πολύ με την δουλειά, τον φόβο της ανεργίας, τον φόβο της έλλειψης στέγης και τροφής όπου μια μέρα και συγκεκριμένα στις 11/09/1848 ακούστηκε από τον Ledru Rollin η φράση <<Κάποιος είπε πως το ΔΙΚΑΙΩΜΑ στην εργασία είναι σοσιαλισμός. Όχι, το ΔΙΚΑΙΩΜΑ στην εργασία είναι η ίδια η Δημοκρατία εφαρμοσμένη>>.

Το 1948 ενώ ο πόλεμος έχει τελειώσει και η χώρα ξαναχτίζεται, κι ενώ το ωράριο έχει πέσει στις 8 ώρες, πλην όμως χρειάζεται όχι μόνο το εισόδημα του πατέρα αλλά και της μητέρας

διότι η ζωή έχει γίνει πιο ακριβή και απαιτητική δεδομένου ότι σε εκείνη την εποχή είχαν εφευρεθεί αυτοκίνητα, κινητά και ηλεκτρικές συσκευές. Το τελευταίο Σύνταγμα της Γαλλίας το οποίο ισχύει ακόμη είναι ότι << Κάθε πολίτης έχει υποχρέωση να εργάζεται και το δικαίωμα να αποκτήσει μια απασχόληση>>. Τον δρόμο της Γαλλίας ακολούθησαν αργά ή γρήγορα και όλες οι υπόλοιπες χώρες και κυρίως στην Δύση. (Μεταφρασμένο κείμενο Melusine)

1.3.1. Η απαγόρευση της αναγκαστικής εργασίας κατά το Σύνταγμα

Τα Ελληνικά Συντάγματα πριν το 1975 δεν περιλάμβαναν ρητή απαγόρευση της αναγκαστικής εργασίας, χωρίς όμως αυτό να σημαίνει ότι θεωρούνταν συνταγματικά επιτρεπτή. Φυσικά θα πρέπει να αναφερθεί ότι κατά τον 19ο αιώνα, αλλά και καθ' όλη την διάρκεια πριν από αυτόν, μια περίπτωση επιβολής αναγκαστικής εργασίας, ήταν η δουλεία, και απαγορευόταν ρητά από όλα τα επαναστατικά Συντάγματα. Σύμφωνα με το άρθρο 4 των Συντ. 1844 και 1864/1911 καθιέρωνε το απαραβίαστο της προσωπικής ελευθερίας, συνέπεια της οποίας μεταξύ άλλων, ήταν κατά την άποψη του συνταγματικού δικαίου, η ελευθερία της εργασίας.

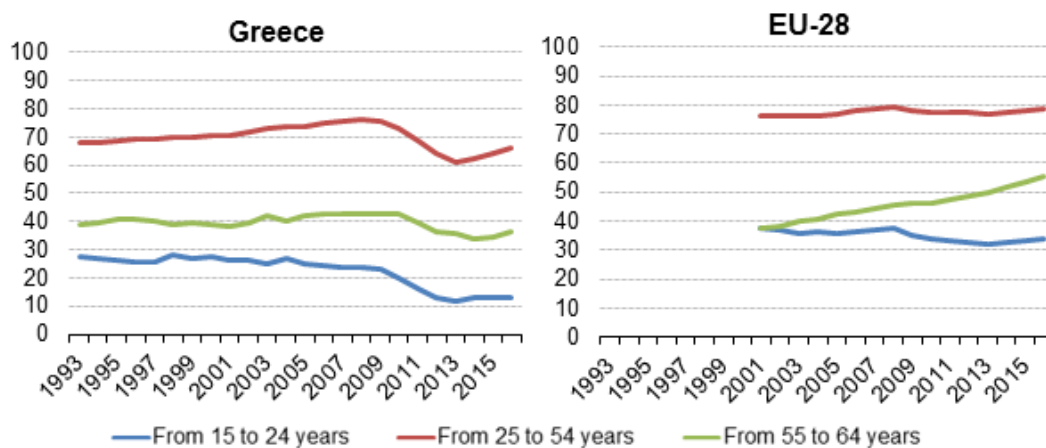
Το Σύνταγμα του 1927 δεν επανέλαβε τη διάταξη του άρθρου 13 του Συντάγματος 1864/1911, καθώς θεωρήθηκε πως η διατύπωση του ήταν πια απαρχαιωμένη, λόγω της γενικής κατάργησης της δουλείας σε όλον σχεδόν τις χώρες, και ότι θα ήταν προτιμότερη μια γενικότερη διατύπωση, πιο εναρμονισμένη στις σύγχρονες συνθήκες(άρθρο 7, του Νέου Συντάγματος).

Μετά το 1952 η Ελλάδα κύρωσε με νόμους διεθνείς συμβάσεις που απαγόρευαν την αναγκαστική εργασία. Πρόκειται ειδικότερα για τις διεθνείς συμβάσεις εργασίας υπ' αριθμό 29/1930 και 105/1957, καθώς και την διεθνή σύμβαση της Ρώμης του 1950 για την προάσπιση των δικαιωμάτων του ανθρώπου η οποία κυρώθηκε με τον ν. 2329/195. (Κάραλης, Εργατικό Δίκαιο, 1985)

1.4 Οι εργασιακές σχέσεις στην Ελλάδα

Όπως ήδη αναφέρθηκε, οι εργασιακές σχέσεις αποτελούν ένα κλάδο ο οποίος ασχολείται όχι μόνο με τη σχέση μεταξύ ενός εργαζόμενου και εργοδότη, αλλά και με τους παράγοντες που την καθορίζουν. Η ανεργία, το επίπεδο και το είδος της απασχόλησης, επηρεάζουν σημαντικά τις εργασιακές σχέσεις. Για παράδειγμα, η υψηλή ανεργία μπορεί να συμβάλλει στην μείωση του επιπέδου των μισθών λόγω αύξησης της προσφερόμενης εργασίας, με αποτέλεσμα την υποβάθμιση των εργασιακών σχέσεων.

Στον πίνακα που ακολουθεί παρουσιάζεται η εξέλιξη της απασχόλησης στην Ελλάδα, καθώς και ο μέσος όρος στις χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης, για τα έτη 1996-2016. Μάλιστα, η εξέλιξη της απασχόλησης γίνεται με βάση τις ηλικιακές ομάδες του εργατικού δυναμικού. Η παρουσίαση του παρακάτω πίνακα, οφείλεται στο γεγονός ότι η απασχόληση είναι άρρηκτα συνδεδεμένη με το επίπεδο των εργασιακών σχέσεων.



Ποσοστό απασχόλησης ανά ηλικιακή ομάδα, 1993-2016 (%)

(Eurostat, 2017)

Από τον συγκεκριμένο πίνακα διαπιστώνεται ότι το ποσοστό απασχόλησης στη Ελλάδα είναι μικρότερο από το μέσο όρο των χωρών της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Συγκριτικά μεταξύ της Ελλάδας και των υπόλοιπων χωρών, παρατηρείται ότι στην ΕΕ κατά τα τέλη της δεκαετίας του 2000 η απασχόληση μειώθηκε, ωστόσο στις ηλικιακές ομάδες 25-54 και 55-64 αυξήθηκε άμεσα, ενώ σταθερή πορεία παρουσιάζει και η ηλικιακή ομάδα 15-24 ετών. Από την άλλη πλευρά, στην Ελλάδα, από το 1993 έως το 2007 υπήρχε μια ανοδική πορεία, έκτοτε σημειώθηκε μείωση της απασχόλησης, σε ιδιαίτερα χαμηλά ποσοστά. Η ανάκαμψη ξεκίνησε από το 2013 και έπειτα, με την ηλικιακή ομάδα 25-54 ετών να παρουσιάζει την υψηλότερη μεταβολή της απασχόλησης. Επιπλέον, αναφέρεται ότι το υψηλότερο ποσοστό απασχόλησης στην ελληνική οικονομία κατέχει η ηλικιακή ομάδα 25-54 ετών, ενώ ακολουθούν εργαζόμενοι ηλικίας 55-64 και άτομα 15-24 ετών αντίστοιχα. Τέλος, σημειώνεται ότι, το ποσοστό της απασχόλησης, παρόλο που από το 2013 και έπειτα έχει παρουσιάσει ανοδική πορεία, δεν επανήλθε σε επίπεδα προ οικονομικής κρίσης (έτος 2008) (Eurostat, 2017).

Σε μια εκτενέστερη ανάλυση, πέρα από τις ηλικιακές ομάδες, η πτώση της απασχόλησης, έπληξε ιδιαίτερα ευπαθείς ομάδες του πληθυσμού, όπως είναι οι νέοι, οι γυναίκες, οι μετανάστες από τρίτες χώρες και τα άτομα με χαμηλή ειδίκευση. Αξιοσημείωτο είναι το γεγονός ότι η Ελλάδα συγκαταλέγεται σε μια από τις χώρες που έχουν παρουσιάσει τα υψηλότερα ποσοστά ανεργίας, κατά τα προηγούμενα έτη (Κουζής, Γεωργιάδου, Καψάλης, Κούστα, Λαμπουράκη, & Σταμάτη, 2012).

Κατά τη διάρκεια της οικονομικής κρίσης, στην Ελλάδα εφαρμόζεται ένα παραγωγικό μοντέλο το οποίο στηρίζεται στο χαμηλό κόστος εργασίας το οποίο συνδέεται με τις χαμηλές αμοιβές. Κάτι τέτοιο έχει αρνητικό αντίκτυπο στις εργασιακές σχέσεις, οι οποίες έχουν υποβαθμιστεί (Σοϊλεμεζίδης, 2015). Μάλιστα, τόσο σε εθνικό όσο και διεθνές επίπεδο, για την αντιμετώπιση της ανεργίας και την αύξηση του ανταγωνισμού των επιχειρήσεων, προάγονται νέες και ευέλικτες μορφές απασχόλησης οι οποίες μεταβάλλουν όχι μόνο τον χρόνο και τρόπο εργασίας, αλλά και το επίπεδο των αμοιβών. Η χρήση των ευέλικτων μορφών απασχόλησης έχει αρνητικές συνέπειες στις εργασιακές σχέσεις, καθώς σημειώνεται κατάτμηση της εργασίας, δημιουργία εργαζομένων διαφορετικών ταχυτήτων και αποδυνάμωση της συνδικαλιστικής δράσης (Κουζής, 2008). Αρκετοί μελετητές έχουν συγκλίνει προς την άποψη ότι, από τα τέλη της δεκαετίας του '80 ξεκίνησε μια προσπάθεια σταδιακής απορρύθμισης των εργασιακών σχέσεων, η οποία δεν περιοριζόταν μόνο στην μεταβολή των όρων εργασίας, αλλά και σε μια μεταβολή της έννοιας, η οποία θα

προσαρμόζεται στις ανάγκες και ιδιαιτερότητες των επιχειρήσεων (Καρακιουλάφη & Μοσχονάς, 2006).

Γενικότερα, η οικονομική κρίση που έχει πλήξει την Ελλάδα, έχει υποβαθμίσει σημαντικά τις εργασιακές σχέσεις μιας και παρατηρούνται έντονα φαινόμενα ανεργίας, εργασιακής ανασφάλειας και συρρίκνωσης της επιχειρηματικής δραστηριότητας. Σε επίπεδο συμβάσεων εργασίας, έχουν μεταβληθεί αρκετοί όροι σε σχέση με πριν την οικονομική κρίση, όπως χαρακτηριστικά είναι η μείωση της καταβολής των αποζημιώσεων απόλυσης, η αύξηση του ορίου για τις ομαδικές απολύσεις και η ύπαρξη ανώτατου χρόνου συμβάσεων ορισμένου χρόνου (Σοϊλεμεζίδης, 2015). Επιπρόσθετα, παρατηρείται εκτεταμένη παραβίαση των εργασιακών δικαιωμάτων σε όλο το φάσμα της εργατικής νομοθεσίας (ύψος μισθού, καταβολή δεδουλευμένων, ωράρια, πληρωμή υπερωριών, χορήγηση αδειών, υγιεινή ασφάλεια κ.λπ.) (Κουζής, 2008).

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2 ΣΥΜΒΑΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΚΑΙ ΕΙΔΗ

2.1 Η έννοια της σύμβασης εργασίας

Η σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου εξασφαλίζει στον εργοδότη τη διαρκή <<επ' αόριστον>> του εργαζομένου. Πρακτικά αυτό σημαίνει πως με την καταγγελία ο εργοδότης έχει το δικαίωμα ανάλογα με το πώς κινείται η αγορά να αυξομειώνει το προσωπικό του χωρίς καμία δέσμευση. Όπως χαρακτηριστικά επισημαίνεται στο εργατικό δίκαιο(Nipperdey/Hueck, Arbeitsrechts I,σελ 533,DB 1985)η σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου αποτελεί τον κανόνα ενώ η σύμβαση ορισμένου χρόνου την εξαίρεση. (Κουκιάδη ΕΕργΔ 1986, 643)

Μια σύμβαση εργασίας είναι μια υπογεγραμμένη συμφωνία μεταξύ ενός εργαζομένου και ενός εργοδότη. Καθορίζει τόσο τα δικαιώματα και τις ευθύνες των δύο μερών, δηλαδή τον εργαζόμενο και την εταιρεία. Μια σύμβαση εργασίας περιλαμβάνει τον μισθό του εργαζομένου, το πρόγραμμα, συγκεκριμένα τις ημέρες και ώρες που πρέπει να εργαστεί ο

εργαζόμενος αλλά και την διάρκεια απασχόλησής του. Η σύμβαση εργασίας καθορίζει το χρονικό διάστημα που ο εργαζόμενος συμφωνεί να εργαστεί για την εταιρεία. Ορισμένες φορές αυτό το χρονικό διάστημα δεν είναι συγκεκριμένο και για αυτό η σύμβαση ονομάζεται αορίστου χρόνου. Σε κάποιες άλλες περιπτώσεις το χρονικό διάστημα είναι ακριβές στο οποίο ο εργαζόμενος θα απασχολείται από την επιχείρηση και η σύμβαση ονομάζεται ορισμένου χρόνου και μετά από την λήξη αυτή ο εργοδότης έχει το δικαίωμα εάν το επιθυμεί να ανανεώσει την σύμβαση του εργαζομένου. Στην σύμβαση περιλαμβάνονται επίσης οι γενικές ευθύνες του απασχολούμενου, οι επικοινωνίες εάν υπάρχουν και το απαιτεί η επιχείρηση, τα οφέλη και ο μελλοντικός ανταγωνισμός, αυτή η συγκεκριμένη αναφορά είναι σε περίπτωση που ο εργαζόμενος φύγει από την εταιρία δεν θα μπορεί να εισέλθει σε θέσεις εργασίας που θα τον θέσουν σε ανταγωνισμό με την εταιρία.

Μια γραπτή σύμβαση εργασίας έχει οφέλη διότι ο εργαζόμενος είναι σε θέση να καθορίσει σαφώς την δουλειά του και τις ευθύνες του αλλά και η αποτροπή οποιασδήποτε σύγχυσης κατά την διάρκεια της εργασίας του. Υπάρχουν όμως και μειονεκτήματα όπως το να μην γίνει παραβίαση της σύμβασης διότι θα υπάρχουν νομικές συνέπειες για αυτό ο εργαζόμενος πριν υπογράψει θα πρέπει να γνωρίζει εάν είναι σε θέση να υποστηρίξει κάθε μέρος της γραπτής συμφωνίας. Επίσης θα πρέπει να είναι σίγουρος εάν συμφωνεί να εργαστεί για ένα συγκεκριμένο διάστημα όπως θα αναφέρει η συμφωνία ή εάν αναφέρονται στην σύμβαση όρια για την απασχόληση του αργότερα σε κάποια άλλη ανταγωνιστική εταιρία.

Κάτι ακόμη που αξίζει να σημειωθεί είναι η σιωπηρή σύμβαση εργασίας, αυτή μπορεί να συναχθεί από πράξεις, δηλώσεις ή ιστορικό απασχόλησης του εργοδότη στο παρελθόν. Αν και οι σιωπηρές συμβάσεις είναι δύσκολο να αποδειχθούν, είναι δεσμευτικές. Οι εργαζόμενοι μπορούν να αποδείξουν ότι μια σιωπηρή σύμβαση καθορίστηκε επισημαίνοντας τις ενέργειες, τις δηλώσεις, τις πολιτικές και τις πρακτικές της εταιρίας που τους οδήγησαν να πιστεύουν με εύλογη αιτία ότι η υπόσχεση θα έρθει.

2.2 Η έννοια της σύμβασης εξαρτημένης εργασίας

Η σύμβαση εξαρτημένης εργασίας αποτελεί τη συμφωνία που επέρχεται μεταξύ δύο πλευρών για την εκτέλεση της εργασίας. Η μια πλευρά είναι ο εργοδότης και από την άλλη

πλευρά είναι ο εργαζόμενος. Στη συμφωνία μεταξύ των δύο, ο εργαζόμενος αναλαμβάνει κάποιες υποχρεώσεις στα πλαίσια της εργασίας του και ο εργοδότης είναι υπόχρεος καταβολής του συμφωνημένου μισθού. Ο εργοδότης είναι υποχρεωμένος να αναγγείλει την πρόσληψη του εργαζόμενου στον ΟΑΕΔ, μέσα σε ένα διάστημα 8 ή 30 ημερών ανάλογα με το εάν είναι ήδη υπάρχουσα ή νέα η επιχείρηση, αντίστοιχα. Επίσης, ο εργοδότης θα πρέπει να κοινοποιήσει στον εργαζόμενο τους όρους της σύμβασης εργασίας, καθώς και να περιγράψει το είδος της σχέσης εργασίας. Σημειώνεται βέβαια ότι, πέρα από τις κύριες υποχρεώσεις τους, η σύμβαση εργασίας μπορεί να περιλαμβάνει και άλλους όρους.

Στο σημείο αυτό, αξίζει να αναφέρουμε ότι ο εργαζόμενος μπορεί να χαρακτηριστεί είτε ως υπάλληλος, είτε ως εργάτης. Ως υπάλληλος χαρακτηρίζεται ο εργαζόμενος του οποίου η εργασία απαιτεί κατά κύριο λόγο πνευματική εργασία, ενώ ως εργάτης χαρακτηρίζεται ο εργαζόμενος που παρέχει κατά κύριο λόγο σωματική εργασία (Κέντρο Πληροφόρησης Εργαζομένων & Ανέργων, χ.η.).

Πέρα από τη σύμβαση εξαρτημένης εργασίας, η οποία παρουσιάζεται αναλυτικά στην παρούσα πτυχιακή εργασία, θεωρείται σκόπιμο να γίνει μια σύντομη αναφορά σε δύο άλλες μορφές εργασίας. Πρόκειται για τη σύμβαση έργου και τη σύμβαση παροχής ανεξάρτητων υπηρεσιών. Η σύμβαση έργου σημαίνει ότι ένα άτομο – εργολάβος αναλαμβάνει την εκτέλεση ενός ορισμένου έργου στο οποίο υπάρχει αμοιβή, έναντι ενός άλλου προσώπου – εργοδότη. Το βασικό χαρακτηριστικό της σύμβασης έργου είναι ότι αυτό που ενδιαφέρει και τις δύο πλευρές είναι το αποτέλεσμα της εκτέλεσης του έργου, σε αντίθεση με τη σύμβαση εξαρτημένης εργασίας, όπου αυτό που ενδιαφέρει είναι η παροχή εργασίας, ανεξαρτήτως αποτελέσματος.

Η σύμβαση παροχής ανεξάρτητων υπηρεσιών υπάρχει όταν το άτομο που παρέχει ανεξάρτητες υπηρεσίες, αναλαμβάνει την εκτέλεση των εργασιών έναντι ενός προσώπου, χωρίς το άτομο αυτό να μπορεί να ελέγξει τον τρόπο εργασίας του πρώτου ατόμου. Το βασικό χαρακτηριστικό της σύμβασης παροχής ανεξάρτητων υπηρεσιών είναι ότι, υπάρχει ανεξαρτησία ως προς τον τόπο, το χρόνο και τον τρόπο παροχής των υπηρεσιών, γεγονός που διαφέρει πλήρως από τη σχέση εργασίας με εξαρτημένη μορφή (Κέντρο Πληροφόρησης Εργαζομένων & Ανέργων, χ.η.).

2.3 Είδη σύμβασης εργασίας

Μια σύμβαση εργασίας μπορεί να συμφωνηθεί για συγκεκριμένο χρονικό διάστημα ή χωρίς χρονικούς περιορισμούς. Ο καθορισμός της χρονικής διάρκειας μια σύμβασης εργασίας έχει ιδιαίτερη σημασία ως προς τον τρόπο λύσης της συνεργασίας μεταξύ εργαζόμενου και εργοδότη (Ελευθερίου, 2020). Στην πρώτη περίπτωση, αναφερόμαστε σε σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου, ενώ στη δεύτερη περίπτωση η σύμβαση εργασίας χαρακτηρίζεται ως σύμβαση αορίστου χρόνου. Τόσο η σύμβαση αορίστου, όσο η σύμβαση ορισμένου χρόνου, μπορεί να είναι είτε πλήρους είτε μερικής απασχόλησης. Ως πλήρης απασχόληση χαρακτηρίζεται η απασχόληση όπου συμφωνείται παροχή εργασίας που να καλύπτει το ωράριο πλήρους απασχόλησης που ισχύει στην επιχείρηση και μπορεί να προκύπτει από τη Συλλογική Σύμβαση Εργασίας, τις ατομικές συμβάσεις εργασίας, τον κανονισμό εργασίας, κ.λπ. Από την άλλη πλευρά, η μερική απασχόληση προκύπτει όταν ο εργοδότης και ο εργαζόμενος συμφωνήσουν ημερήσια, εβδομαδιαία, μηνιαία, ή ακόμη και αορίστου χρόνου εργασία, η οποία θα είναι μικρότερης διάρκειας από την κανονική.

Στις υπεονότητες που ακολουθούν, παρουσιάζονται τα είδη σύμβασης εργασίας, σύμφωνα με την εργατική νομοθεσία.

2.3.1 Σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου

Η σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου υφίσταται όταν η διάρκεια της εργασίας δεν είναι καθορισμένη από τη συμφωνία μεταξύ εργοδότη και εργαζομένου. Στην ουσία, η χρονική διάρκεια της σύμβασης δεν καθορίζεται, ούτε συνάγεται από το είδος και το σκοπό της της απασχόλησης. Πρόκειται για συμβάσεις εργασίας που δεν προβλέπουν τη λήξη της σχέσης εργασίας μέσα σε ορισμένο χρόνο, ή ύστερα από κάποιο συγκεκριμένο γεγονός.

Στις συμβάσεις εργασίας αορίστου χρόνου, η σχέση εργασίας παραμένει ενεργή σε αόριστο χρόνο και έτσι, ο εργαζόμενος προστατεύεται από τις ρυθμίσεις της εργατικής νομοθεσίας σε ότι αφορά τη συνέχιση της εργασίας του, ενώ από την άλλη πλευρά, ο εργοδότης που

επιθυμεί τη λήξη μιας σύμβασης αορίστου χρόνου, θα πρέπει να καταβάλλει την αντίστοιχη αποζημίωση προς τον εργαζόμενο, όπως προβλέπεται από τον Νόμο (Παπαβασιλείου, 2021).

2.3.2 Σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου

Η σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου είναι η σύμβαση της οποίας η διάρκεια είναι σαφώς καθορισμένη, δηλαδή ο εργαζόμενος γνωρίζει από την αρχή τη διάρκεια της απασχόλησής του σε μια επιχείρηση. Όταν ο εργαζόμενος φτάσει στο συγκεκριμένο χρονικό σημείο, τότε η σύμβαση εργασίας επιλύεται αυτοδικαίως. Σημειώνεται ότι, η σύμβαση ορισμένου χρόνου δεν χάνει το χαρακτήρα της, ακόμα και όταν η διάρκειά της δεν ορίστηκε ρητά, αλλά προκύπτει από το είδος και το σκοπό της (π.χ. εκτέλεση ενός ορισμένου έργου), οπότε διαρκεί μέχρι την ολοκλήρωση του σκοπού της (Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων, 2021).

Η βασική διαφορά μεταξύ σύμβασης εργασίας αορίστου χρόνου και ορισμένου χρόνου είναι ότι, η σύμβαση αορίστου χρόνου λήγει μόνο με καταγγελία από τον εργοδότη ή το μισθωτό και αφού βέβαια καταβληθεί η νόμιμη αποζημίωση, ενώ η σύμβαση ορισμένου χρόνου παύει αυτοδικαίως όταν λήξει ο χρόνος ή τελειώσει η εκτέλεση του έργου, χωρίς να απαιτείται καταγγελία της και καταβολή αποζημίωσης (Παπαβασιλείου, 2021).

Στις σχέσεις εξαρτημένης εργασίας κυριαρχεί ο τύπος της σύμβασης αορίστου χρόνου. Η σύμβαση ορισμένου χρόνου επιτρέπεται μόνο όταν η ορισμένη διάρκεια δικαιολογείται αντικειμενικά από τη φύση και το σκοπό της εργασίας ή από τις ανάγκες της επιχείρησης. Εάν η ορισμένη διάρκεια είναι κάτω από τις συγκεκριμένες περιστάσεις αδικαιολόγητη, τότε η σύμβαση ορισμένου χρόνου εξομοιώνεται με σύμβαση αορίστου χρόνου (Γεωργιάδου, 2021).

2.3.3 Άλλες ευέλικτες μορφές σύμβασης εργασίας

Πέρα από τη σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου, υπάρχουν και ευέλικτες μορφές απασχόλησης. Μια από τις ευέλικτες μορφές απασχόλησης, η οποία αναπτύχθηκε σε προηγούμενη ενότητα είναι η σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου. Ωστόσο, στις εργασιακές σχέσεις περιλαμβάνονται και άλλες μορφές απασχόλησης, όπως η σύμβαση μερικής - εκ περιτροπής απασχόλησης, η σύμβαση προσωρινής απασχόλησης, η σύμβαση τηλεργασίας, οι συμβάσεις δανεισμού και οι συμβάσεις ετοιμότητας για εργασία.

Στις συμβάσεις εργασίας μερικής απασχόλησης, η χρονική διάρκεια της παροχής έργου από τον εργαζόμενο είναι μικρότερη από την κανονική διάρκεια (πλήρη απασχόληση). Στη σύμβαση εργασίας καθορίζεται το χρονικό διάστημα, π.χ. ημερήσια, εβδομαδιαία, μηνιαία εργασία, είτε για συγκεκριμένη χρονική περίοδο, είτε σε αόριστο χρόνο. Ως εκ περιτροπής απασχόληση, θεωρείται η απασχόληση κατά λιγότερες ημέρες την εβδομάδα από το πλήρες ωράριο εργασίας, ή κατά λιγότερες εβδομάδες το μήνα, ή κατά λιγότερους μήνες το έτος. Η σύμβαση εργασίας με εκ περιτροπής απασχόληση δεν μπορεί να υπερβαίνει τους 9 μήνες εργασίας ανά έτος. Η εκ περιτροπής απασχόληση, έχει αναπτυχθεί με στόχο την αποφυγή απολύσεων, την αντιμετώπιση της αύξησης της ανεργίας, καθώς και τη δυνατότητα διατήρησης του προσωπικού με ευνοϊκούς όρους.

Μέσω των συμβάσεων προσωρινής απασχόλησης, μια επιχείρηση έχει τη δυνατότητα να αυξομειώνει το προσωπικό της, με βάση τις περιοδικές ανάγκες της. Το βασικό χαρακτηριστικό της σύμβασης προσωρινής απασχόλησης είναι ότι πρόκειται για μια τριμερή σχέση εργασίας, όπου ο προσωρινά απασχολούμενος προσλαμβάνεται από έναν αρχικό εργοδότη και μπορεί να προσφέρει υπηρεσίες σε τρίτους, μέσω μιας μορφής δανεισμού.

Οι συμβάσεις τηλεργασίας αποτελούν μια μορφή οργάνωσης και εκτέλεσης της εργασίας, σε απομακρυσμένο χώρο από τις εγκαταστάσεις της επιχείρησης. Η τηλεργασία θεσμοθετήθηκε στην Ελλάδα το 2010. Στους όρους της συγκεκριμένης σύμβασης θα πρέπει να παρέχονται όλες οι πληροφορίες προς τον εργαζόμενο, για το τρόπο εκτέλεσης των καθηκόντων του, τον τρόπο υπολογισμού του ωραρίου, της αμοιβής, καθώς και της αποκατάστασης του κόστους που προκαλείται από την χρησιμοποίηση του εξοπλισμού, των τηλεπικοινωνιών, την αποκατάσταση βλαβών, κ.λπ. Την τηλεργασία ρύθμισε ο πρόσφατος νόμος 4808/2021, ο οποίος διαμόρφωσε ένα αυστηρό πλαίσιο πληροφόρησης και προστασίας του εργαζομένου σε επίπεδο ωραρίου, ιδιωτικής ζωής και συνθηκών εργασίας, ενώ καθιέρωσε το πολύ σημαντικό δικαίωμα αποσύνδεσης (Γεωργιάδου, 2021).

Στις συμβάσεις δανεισμού, παρατηρείται εξίσου μια τριμερής σχέση, όπως στην περίπτωση των επιχειρήσεων προσωρινής απασχόλησης. Στη συγκεκριμένη περίπτωση, ο εργαζόμενος παραχωρείται από τον εργοδότη σε έναν άλλο εργοδότη, για ένα συγκεκριμένο χρονικό διάστημα με σκοπό να ικανοποιήσει τις ανάγκες της επιχείρησης. Στη σύμβαση δανεισμού, την ευθύνη του εργαζόμενου φέρει ο εργοδότης στον οποίο παραχωρείται, ωστόσο η σχέση του με τον εργοδότη που τον παραχώρησε δεν διακόπτεται.

Τέλος, στις συμβάσεις ετοιμότητας για εργασία, υπάρχει παροχή εξαρτημένης εργασίας ενώ υπάρχει και δέσμευση από πλευράς εργαζόμενου για παραμονή στην εργασία σε περίπτωση που παραστεί ανάγκη. Ανάλογα με το βαθμό ετοιμότητας, η σχέση ετοιμότητας για εργασία διακρίνεται σε γνήσια ετοιμότητα για εργασία και απλή ετοιμότητα για εργασία. Η γνήσια ετοιμότητα για εργασία, ή αλλιώς ετοιμότητα εγρήγορσης όπως αποκαλείται, υφίσταται όταν ο μισθωτός υποχρεούται να τηρεί σε εγρήγορση τις σωματικές και πνευματικές του δυνάμεις, παραμένοντας είτε στο χώρο της επιχείρησης είτε σε ορισμένο άλλο χώρο, για τη χρησιμοποίησή του από τον εργοδότη του στις καθορισμένες, ώρες. Στην προκειμένη περίπτωση θεωρείται ότι υπάρχει πλήρης απασχόληση, ανεξάρτητα από το αν θα παρουσιαστούν περιστατικά για την παροχή εργασίας και έτσι η ετοιμότητα αυτή εξομοιώνεται πλήρως με την κανονική εργασία. Η απλή ετοιμότητα για εργασία, ή ετοιμότητα κλήσης, υφίσταται όταν ο μισθωτός, ύστερα από συμφωνία με τον εργοδότη του, υποχρεούται να περιορίσει την προσωπική του ελευθερία, παραμένοντας σε ορισμένο τόπο και χρόνο, χωρίς όμως να είναι υποχρεωμένος να τελεί «σε εγρήγορση» διατηρώντας τις σωματικές και πνευματικές του δυνάμεις σε ένταση ώστε να είναι στη διάθεση του εργοδότη σε κάθε στιγμή (Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων, 2021).

2.4 Περιορισμοί και υποχρεώσεις σύμβασης εργασίας

Η σύμβαση εργασίας διακρίνεται τόσο από περιορισμούς, όσο και από υποχρεώσεις. Ως προς τους περιορισμούς που έχει μια σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου, αναφέρεται ότι, δεν είναι δυνατή η άσκηση του δικαιώματος καταγγελίας της σύμβασης σε περιπτώσεις όπως:

- ❖ Η απόλυση κατά την περίοδο της εγκυμοσύνης και για χρονικό διάστημα 18 μηνών μετά τον τοκετό.

- ❖ Η απόλυση συνδικαλιστικών στελεχών, πέρα από ορισμένες εξαιρέσεις.
- ❖ Η απόλυση εργαζομένων που έχουν λάβει ετήσια κανονική άδεια.
- ❖ Η απόλυση στρατευμένων μισθωτών.
- ❖ Η απόλυση ενός μισθωτού όταν αρνηθεί τη μεταβολή των όρων της σύμβασης εργασίας, από πλήρη σε μερική απασχόληση.
- ❖ Η καταγγελία μιας σύμβασης εργασίας αορίστου χρόνου δεν δύναται να πραγματοποιηθεί χωρίς προηγούμενη έγγραφη προειδοποίηση του εργοδότη προς τον εργαζόμενο. Μάλιστα, ανάλογα με τα έτη υπηρεσίας του εργαζόμενου, καθορίζεται και το χρονικό διάστημα από τη στιγμή της προειδοποίησης μέχρι την απόλυση (ΦΕΚ Α' 67/1920).

Επιπρόσθετα, ο εργοδότης είναι υποχρεωμένος να κοινοποιεί στον εργαζόμενο τους όρους και τις υποχρεώσεις που περιλαμβάνει μια σύμβαση εργασίας, όπως αναγράφεται στο άρθρο 2 παρ. 2 του Π.Δ. 156/1994.

1. Τα στοιχεία ταυτότητας των συμβαλλομένων (εργοδότη, εργαζόμενου).
2. Τον τόπο παροχής της εργασίας, την έδρα της επιχείρησης ή/και τη διεύθυνση κατοικίας του εργοδότη.
3. Τη θέση ή την ειδικότητα του εργαζόμενου, το βαθμό του, την κατηγορία της απασχόλησής του καθώς και το αντικείμενο της εργασίας του.
4. Την ημερομηνία έναρξης της σύμβασης ή της σχέσης εργασίας και τη διάρκεια αυτής, σε περίπτωση που η σύμβαση εργασίας καταρτίζεται με ορισμένο χρονικό διάστημα.
5. Τη διάρκεια της άδειας με αποδοχές που δικαιούται ο εργαζόμενος, καθώς και τον τρόπο και χρόνο χορήγησής της.
6. Το ύψος της αποζημίωσης που οφείλεται και τις προθεσμίες που πρέπει να τηρούν εργοδότης και εργαζόμενος, σύμφωνα με την ισχύουσα νομοθεσία, σε περίπτωση λύσης της σύμβασης ή της σχέσης εργασίας με καταγγελία.
7. Κάθε είδος αποδοχών που δικαιούται ο εργαζόμενος και την περιοδικότητα καταβολής τους.
8. Τη διάρκεια της κανονικής ημερήσιας και εβδομαδιαίας απασχόλησης του εργαζόμενου.
9. Αναφορά της συλλογικής ρύθμισης που έχει εφαρμογή και καθορίζει τους ελάχιστους όρους αμοιβής και εργασίας του εργαζόμενου (ΦΕΚ Α' 102/1994).

Οι παραπάνω όροι θα πρέπει να γνωστοποιούνται από τον εργοδότη, εντός προθεσμίας δύο μηνών από την έναρξη της εργασίας και μέσω της παράδοσης σε αυτόν, αντίγραφο της σύμβασης εργασίας. Σημειώνεται επίσης ότι, στις υποχρεώσεις μιας σύμβασης εργασίας έγκειται και η γνωστοποίηση προς τον εργαζόμενο της μεταβολής ουσιωδών όρων της σύμβασης. Στην προκειμένη περίπτωση, ο εργοδότης θα πρέπει να παραδώσει εγγράφως στον εργαζόμενο, όλες τις μεταβολές στους όρους της σύμβασης, με πλήρη σαφήνεια, εντός διαστήματος ενός μήνα από το χρονικό σημείο που πραγματοποιήθηκε η μεταβολή (Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων, 2021).

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3 Η ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΑ ΩΣ ΤΡΟΠΟΣ ΛΗΞΗΣ ΤΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΑΟΡΙΣΤΟΥ ΧΡΟΝΟΥ

3.1 Λύση σύμβασης εργασίας αορίστου χρόνου

Από τα πιο κρίσιμα ζητήματα του εργατικού δικαίου είναι εκείνο της λύσης της εργασιακής σχέσης. Κάθε εργασιακή σχέση ορίζεται από την προστασία και ασφάλεια της θέσης εργασίας των μισθωτών, καθώς και από την ελευθερία της επιχειρηματικής δράσης. Πιο συγκεκριμένα, η σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου λύνεται με καταγγελίας εκ μέρους του εργοδότη είτε εκ μέρους του εργαζόμενου οποτεδήποτε.

3.1.1 Εκ μέρους του εργοδότη

Η λύση της σύμβασης εργασίας αορίστου χρόνου από την πλευρά του εργαζόμενου γίνεται με καταγγελία της συμβάσεως και ορίζεται ως απόλυση. Η απόλυση γίνεται με δύο τρόπους είτε με προειδοποίηση, είτε με έκτακτη καταγγελία σύμβασης εργασίας (δηλαδή χωρίς προειδοποίηση). Στην πρώτη περίπτωση ο εργοδότης να γνωστοποιεί με έγγραφο στον μισθωτό τη λήξη της σύμβασης με ορισμένη την ημερομηνία απόλυσης και έχει υποχρέωση

κατά την ημέρα που ορίστηκε ως λύση της σύμβασης εργασίας (ημέρα απόλυσης), να καταβάλει το μισό (1/2) μόνο της νόμιμης αποζημίωσης. Στην δεύτερη περίπτωση υποχρεούται να καταβάλει αποζημίωση όπως καθορίζει ο Ν.2112/1920.(Ληξουριώτης Ι. 2011)

3.1.2 Εκ μέρους του μισθωτού

Η λύση της σύμβασης εργασίας αορίστου χρόνου από την πλευρά του εργαζόμενου γίνεται με καταγγελία της συμβάσεως και ορίζεται ως παραίτηση ή οικειοθελής αποχώρηση και προβλέπονται από τα άρθρα 4 Ν 2112/1920 και 7 ΒΔ 16/18.7.1920.

Η καταγγελία του μισθωτού ως προς τον εργοδότη δεν απαιτείται να είναι έγγραφη, αρκεί και προφορική ή να συνάγεται σιωπηρά από την συμπεριφορά του μισθωτού με την απόχη του από την εργασία υποδηλώνοντας παραίτηση. Η έγκυρη αποχή του εργαζόμενου από τα καθήκοντα του, κρίνεται από δικαστή κατά αντικειμενική κρίση σύμφωνα με τα άρθρα 200 και 288 ΑΚ. Η αποχή του μισθωτού από την εργασία κρίνεται με βάση τις αρχές της καλής πίστης και λαμβάνοντας υπόψη την αιτία, την διάρκεια της αποχής του μισθωτού αλλά και τις συνθήκες υπό τις οποίες έγινε η αποχή. Κατά το άρθρο 4 Ν 2112/1920 και ο μισθωτός έχει την υποχρέωση να προειδοποιήσει τον εργοδότη προ χρόνου ίσου προς το μισό χρόνο που ορίζεται για τον εργοδότη. Σε αντίθετη περίπτωση, οφείλει αποζημίωση ανεξαρτήτως ζημιάς του εργοδότη. Εάν ,ωστόσο, δεν καταβληθεί το ποσό αποζημίωσης από τον μισθωτό στον εργοδότη η καταγγελία δεν χάνει το κύρος της. (Ληξουριώτης Ι. 2011).

Σ' αυτό το σημείο, πρέπει να υπενθυμίσουμε ότι ο εργοδότης υποχρεούται να αναγγέλλει, με ηλεκτρονική υποβολή των σχετικών εντύπων που προβλέπονται στην υπουργική απόφαση 32143/18 (ΦΕΚ 2401Β') στο πληροφοριακό σύστημα του Υπουργείου Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης και Κοινωνικής Αλληλεγγύης «ΕΡΓΑΝΗ», κάθε περίπτωση οικειοθελούς αποχώρησης μισθωτού (όπως κάθε περίπτωση καταγγελίας σύμβασης εργασίας αορίστου

χρόνου ή λήξης σύμβασης εργασίας ορισμένου χρόνου ή έργου) το αργότερο τέσσερις (4) εργάσιμες ημέρες από την ημέρα αποχώρησης του μισθωτού (ή καταγγελίας της σύμβασης εργασίας αορίστου χρόνου ή λήξης της σύμβασης εργασίας ορισμένου χρόνου ή έργου αντίστοιχα).

Η αναγγελία οικειοθελούς αποχώρησης του μισθωτού θα πρέπει να συνοδεύεται υποχρεωτικά είτε από ηλεκτρονικά σαρωμένο έντυπο υπογεγραμμένο από τον εργοδότη και τον εργαζόμενο είτε από εξώδικη δήλωση του εργοδότη προς τον εργαζόμενο, με την οποία τον ενημερώνει ότι έχει προχωρήσει οικειοθελής αποχώρησή του και ότι αυτή θα αναγγελθεί στο πληροφοριακό σύστημα «ΕΡΓΑΝΗ», καθώς και από την έκθεση επίδοσης του δικαστικού επιμελητή. Στην τελευταία περίπτωση, η εξώδικη δήλωση του εργοδότη επιδίδεται στον εργαζόμενο το αργότερο τέσσερις (4) εργάσιμες ημέρες από την οικειοθελή του αποχώρηση και η αναγγελία γίνεται την επόμενη εργάσιμη ημέρα από την επίδοση της εξώδικης δήλωσης. Αν ο εργοδότης δεν τηρήσει εμπρόθεσμα τις υποχρεώσεις αναγγελίας οικειοθελούς αποχώρησης (άρθρο 38 Ν. 4488/2017), συμπεριλαμβανομένης της υποβολής των συνοδευτικών εγγράφων της παρούσας, η σύμβαση εργασίας θεωρείται ότι λύθηκε με άτακτη καταγγελία του εργοδότη (Γεωργιάδου, 2021).

3.1.3 Οικειοθελής αποχώρηση με συγκατάθεση εργοδότη

Η περίπτωση αυτή είναι μια μορφή παραίτησης, κατά την οποία ιδρύεται δικαίωμα του μισθωτού για λήψη αποζημίωσης από τον εργοδότη, παρότι η σύμβαση δεν καταγγέλλεται από τον τελευταίο αλλά ο μισθωτός αποχωρεί οικειοθελώς από την εργασία του με συγκατάθεση εργοδότη, εάν και εφόσον τηρούνται οι προϋποθέσεις που ορίζονται στο πρώτο εδάφιο του άρθρου 8 Ν 3198/1955. Η διάταξη αυτή αποσκοπεί στη διευκόλυνση της πρόωρης συνταξιοδότησης (για δημιουργία νέων θέσεων εργασίας) αλλά η συγκατάθεση του εργοδότη πρέπει να παρέχεται πριν από την αποχώρηση είτε γραπτώς είτε προφορικώς αρκεί να είναι σαφή και αναμφίβολη.

3.2 Κοινοί τρόποι λύσης της σύμβασης εργασίας αορίστου χρόνου

Υπάρχουν γενικοί ή κοινοί τρόποι λύσης κάθε εξαρτημένης εργασιακής σχέσης και αναλύονται παρακάτω.

1. Θάνατος του μισθωτού. Η σύμβαση εργασίας λύνεται με το θάνατο του εργαζόμενου.
2. Θάνατος του εργοδότη. Η σύμβαση εργασίας λύνεται μετά το θάνατο του εργοδότη μόνο όταν τα μέρη απέβλεψαν στο πρόσωπο του και σε αυτή την περίπτωση το δικαστήριο δίνει με δική του κρίση, αποζημίωση στον εργαζόμενο.
3. Καταγγελία της σύμβασης εργασίας από τον μισθωτό ή τον εργοδότη. Η εργασιακή σχέση λύνεται με καταγγελία από οποιοδήποτε μέλος, σύμφωνα με προϋποθέσεις και όρους.
4. Αντίθετη κοινή συμφωνία εργοδότη-εργαζόμενου(συμβατική λύση). Η εργασιακή σχέση μπορεί να λυθεί με μεταγενέστερη αντίθετη συμφωνία μεταξύ των 2 μελών αρκεί να γίνει αμοιβαία δεκτό να λυθεί η σχέση αυτή.
5. Σύγχυση των ιδιοτήτων των δυο συμβαλλόμενων. Είναι η περίπτωση κατά την οποία συνενώνονται στο ίδιο πρόσωπο οι ιδιότητες του προσώπου του εργαζόμενου με αυτό του εργοδότη.
6. Αυτοδίκαιη λύση ή καταγγελία της εργασιακής σχέσης. Εδώ ανήκουν περιπτώσεις όπου η επιχείρηση βρίσκεται σε θέση εκκαθάριση κατά όρους που ορίζει το άρθρο 46. Ν. 1892/1990 ή άλλες περιπτώσεις που έχουν οριστεί νομοθετικά.

3.3 Συνέπειες της άκυρης καταγγελίας

Η άκυρη καταγγελία υπέρ του μισθωτού θεωρείται ως μη γενομένη και έτσι δεν επιφέρει ως αποτέλεσμα τη λύση της σύμβασης εργασίας αλλά τη συνέχιση της εργασίας του μισθωτού . Στη περίπτωση που ο εργοδότης δεν αποδεχτεί την εργασία του μισθωτού τότε γίνεται υπερήμερος και οφείλει στον εργαζόμενο μισθούς υπερημερίας (349,350,351,656 ΑΚ) . Η άκυρη καταγγελία, είτε επειδή είναι καταχρηστική ή για άλλους λόγους είναι σχετική διότι μπορεί να την επικαλεσθεί ο μόνο ο μισθωτός για τον οποίο έχουν θεσπιστεί προστατευτικές διατάξεις οι οποίες είναι υπέρ του. Άρα, ο εργαζόμενος έχει δικαίωμα είτε να θεωρήσει την καταγγελία άκυρη και να καταβάλει τις αποδοχές ευημερίας, είτε να παραιτηθεί

από το δικαίωμα προσβολής του κύρους της καταγγελίας δηλαδή να αποδεχθεί την εγκυρότητα της καταγγελίας και να διεκδικήσει απλώς το δικαίωμα στη συμπλήρωση ή τη καταβολή της αποζημίωσης. Από τη στιγμή που μια καταγγελία κρίνεται άκυρη ο εργοδότης γίνεται αυτόματα υπερήμερος από την ημέρα της καταγγελίας ως προς την αποδοχή της εργασίας, χωρίς να απαιτείται πραγματική παρουσία του εργαζομένου στην εργασία (350 ΑΚ) και για όσο διάστημα ο εργοδότης είναι υπερήμερος είναι υποχρεωμένος να καταβάλλει τον νόμιμο ή συμφωνημένο μισθό στον εργαζόμενο (656 ΑΚ). Ο εργοδότης μπορεί να διακόψει την υπερημερία είτε με αποδοχή της εργασίας του μισθωτού με τους ίδιους όρους εργασίας που ίσχυαν και πριν την απόλυση καταθέτοντας τις απαραίτητες δηλώσεις είτε με νέα έγκυρη καταγγελία. Συνεπώς, η νέα καταγγελία πρέπει να γίνει με την επιφύλαξη κάθε δικαιώματος από τη προηγούμενη καταγγελία και υπό τον όρο ότι η πρώτη καταγγελία θα κριθεί άκυρη. Η δεύτερη καταγγελία έχει σκοπό την άρση της υπερημερίας και είναι νόμιμη επιφέροντας έτσι της λύση της σύμβασης. Επιπλέον, θεωρείται άξιο προστασίας το συμφέρον του εργοδότη για διακοπή της υπερημερίας προκειμένου να απαλλαγεί από τη πληρωμή μισθών λόγω καταχρηστικότητας της πρώτης καταγγελίας. Με τη δεύτερη καταγγελία ο εργοδότης αποσκοπεί στην άρση της υπερημερίας και τη λύση της σύμβασης. Ανάλογα με την νομική κατάσταση, αν η πρώτη καταγγελία είναι έγκυρη η δεύτερη δεν έχει νόμιμη επιρροή, αν όμως η πρώτη καταγγελία είναι άκυρη τότε η δεύτερη φέρει ως αποτέλεσμα την λύση της σύμβασης εργασίας. Το κύρος της δεύτερης καταγγελίας κρίνεται ανεξάρτητα δηλαδή με βάση τα γεγονότα και τις συνθήκες που έχουν δημιουργηθεί κατά το χρόνο που αυτή πραγματοποιήθηκε δηλαδή κρίνεται με βάση τα περιστατικά μετά το πέρας της πρώτης καταγγελίας. Η δεύτερη καταγγελία δεν αποκλείεται να κριθεί μη καταχρηστική, αλλά όπως έχουμε πει και παραπάνω, η νομολογία αποδίδει ιδιαίτερη βαρύτητα στις σχέσεις μεταξύ εργοδότη και μισθωτού. Η δεύτερη καταγγελία θα κριθεί καταχρηστική εάν γίνεται για εκδίκηση από μέρος του μισθωτού προς τον εργοδότη επειδή διεκδίκησε το νόμιμο δικαίωμα του, εκτός και αν αποδειχθεί κακοβουλία και κακή συμπεριφορά του εργαζομένου. (Γ.Λεβέντη &Κ.Δ. Παπαδημητρίου, Ατομικό Εργατικό Δίκαιο)

3.3.1 Σταθερότητα στην σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου

Από τις βασικές αρχές του Εργατικού Δικαίου είναι η εξασφάλιση σταθερότητας στην απασχόληση των εργαζομένων. Σε όλες τις έννομες τάξεις, το αίτημα των εργαζομένων για μια σχετική σταθερότητα στη απασχόληση συνδέθηκε με την επιβολή περιορισμών στη μονομερή λύση της σύμβασης αορίστου χρόνου. Οι περιορισμοί αυτοί εξυπηρετούν κυρίως τον θιγόμενο από την καταγγελία εργαζόμενο για την διατήρηση της εργασιακή σχέσης και αποτελούν τη βάση της κοινωνικής και οικονομικής του ύπαρξης. Επισημαίνεται ότι οι εργασιακές σχέσεις του συνόλου κινδυνεύουν να διαταραχθούν από αυθαίρετες αποφάσεις του εργοδότη. Πλέον υπάρχει ειδική μέριμνα και έλεγχος στις ομαδικές απολύσεις μιας επιχείρησης. Η θέσπιση όμως περιορισμών στην ελευθερία της καταγγελίας είχε ως συνέπεια να στρέψει την εργοδοτική πλευρά να καταρτίζει συμβάσεις ορισμένου χρόνου. Πρακτικά αυτό σημαίνει πως ο εργοδότης είχε το δικαίωμα να συνάπτει διαδοχικές συμβάσεις ορισμένου χρόνου μικρού διαστήματος (τριών μηνών), εξασφαλίζοντας έτσι τα πλεονεκτήματα της σύμβασης και να τις ανανεώνει ή όχι ανάλογα με την αγορά, αποφεύγοντας έτσι τους περιορισμούς που η εργατική νομοθεσία έθεσε στην μονομερή λύση της σύμβασης αορίστου χρόνου. Οφείλουμε να αναφέρουμε πως στόχος των περιορισμών δεν είναι να αφαιρέσει την δυνατότητα του εργοδότη να αναπροσαρμόζει το προσωπικό του ανάλογα με τις ανάγκες αλλά να διασφαλίσει τους λόγους και να αποτρέψει περιπτώσεις κατάχρησης της εξουσίας του ή συμφέροντα του εργοδότη. Στην χώρα μας, η προστασία του συμφέροντος του εργαζόμενου στη διατήρηση της εργασιακής σχέσης δεν έχει ακόμη μια γενική και ολοκληρωμένη νομοθετική ρύθμιση. Τη σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου έχει τη δυνατότητα να τη διαλύσει οποιοσδήποτε από τους συμβαλλόμενους, ανακοινώνοντας απλώς στο άλλο μέρος τη σχετική βούληση. Το δικαίωμα αυτό ο Αστικός Κώδικας δεν το περιορίζει αλλά έθεσε ορισμένο χρονικό περιθώριο για την τήρηση της συμφωνίας (ΑΚ 669 παρ 2). Την προθεσμία οφείλουν και οι δύο να τηρήσουν και το δικαίωμα της καταγγελίας παρέχεται στον εργοδότη και εργαζόμενο με τους ίδιους ακριβώς όρους. Σύμφωνα με το Σύνταγμα του 1975, άρθρο 22 παρ. 1, ορίζεται ότι <<η εργασία αποτελεί δικαίωμα και προστατεύεται από το Κράτος, που μεριμνά για τη δημιουργία συνθηκών απασχόλησης όλων των πολιτών και την ηθική και υλική εξύψωση του εργαζομένου αγροτικού και αστικού πληθυσμού>>. Σκοπός της προστασίας αυτής είναι η εξασφάλιση μιας σταθερότητας στην απασχόληση του εργαζομένου και βασική προϋπόθεση για την ελεύθερη ανάπτυξη της προσωπικότητας του. Για την συντριπτική πλειοψηφία των πολιτών η εργασία αποτελεί την κυριότερη, αν όχι την αποκλειστική, πηγή εισοδήματος. Το δικαίωμα στην εργασία, θεωρείται ως το σπουδαιότερο κοινωνικό δικαίωμα, η αρχή του κοινωνικού κράτους. Σύμφωνα με τα κοινωνικά δεδομένα, για ένα όχι ασήμαντο ποσοστό πολιτών, η

επαγγελματική ελευθερία έχει χάσει το νόημα και την αξία της και η συνέπεια της ανεργίας κάνει επιτακτικότερη την ανάγκη για αναγνώριση του δικαιώματος στην εργασία. Στο άρθρο 5 παρ. 1 κατοχυρώνεται η επαγγελματική ελευθερία ως ατομικό δικαίωμα τόσο για τους ανεξάρτητους επαγγελματίες, όσο και για τους εργαζόμενους-μισθωτούς. Η συνταγματική προστασία της επαγγελματικής ελευθερίας καλύπτει κάθε μορφή άσκησης της εργασίας εξαρτημένης ή ανεξάρτητης. Αντιθέτως, σύμφωνα με την παρ. 1 του άρθρου 22 το κοινωνικό δικαίωμα της εργασίας αφορά του εργαζομένους-μισθωτούς της εξαρτημένης εργασίας και είναι εκείνοι που έχουν ανάγκη μια ιδιαίτερη κοινωνική προστασία. Για να αντιμετωπιστούν τα νέα κοινωνικά δεδομένα, θα πρέπει τα κοινωνικά δικαιώματα να συμπληρώνουν και να μην αντιδιαστέλλονται των ατομικών δικαιωμάτων. Στον σύγχρονο κόσμο, το ατομικό δικαίωμα της εργασίας, για το μεγαλύτερο τμήμα του πληθυσμού, χαρακτηρίζεται από την εξαρτημένη εργασία και συνεπώς πρέπει να διασφαλιστούν οι συνθήκες πλήρους απασχόλησης. Στο άρθρο 23 παρ. 1 αναφέρεται πως το δικαίωμα της εργασίας εκφράζει ένα σύνολο επιμέρους κοινωνικών δικαιωμάτων όπου σε αυτό ανήκουν, το δικαίωμα για δίκαιους όρους εργασίας, για υγιείς και ασφαλείς συνθήκες εργασίας και το συνδικαλιστικό δικαίωμα, όπου αναγνωρίζεται και προστατεύεται σαν αυτοτελές δικαίωμα. Οφείλουμε να αναφέρουμε πως το δικαίωμα εξεύρεση και διατήρησης μιας αμειβόμενης θέσης εργασίας είναι το κύριο και βασικό δικαίωμα.

3.3.2 Επιχειρηματική ελευθερία

Στα πλαίσια της επαγγελματικής ελευθερίας, ανήκει και η **επιχειρηματική ελευθερία** με την έννοια της ελευθερίας για ίδρυση, λειτουργία και κλείσιμο μιας επιχείρησης, ακόμα και η ελευθερία του εργοδότη για πρόσληψη ή απόλυση του εργαζόμενου. Στο ελληνικό Σύνταγμα η επαγγελματική ελευθερία δεν εξασφαλίζεται με ρητή διάταξη, η **συνταγματική της εγγύηση** προκύπτει από τη διάταξη του άρθ. 5 παρ. 1, μέσω της οποίας κατοχυρώνεται η ελεύθερη ανάπτυξη προσωπικότητας και η οικονομική ελευθερία. Τη διάταξη αυτή επομένως μπορούν να επικαλούνται όχι μόνο οι εργαζόμενοι (για προστασία από απόλυση), αλλά και οι εργοδότες, με σκοπό να αποτρέψουν τη λήψη αποφάσεων του νομοθέτη προς την κατεύθυνση αυτή. Η κοινωνική δέσμευση της επιχειρηματικής ελευθερίας του εργοδότη περιλαμβάνει και μια **υποχρέωση** του εργοδότη να λαμβάνει υπόψη το συμφέρον του

εργαζόμενου για τη διατήρηση της εργασιακής σχέσης. Σύμφωνα με το Σύνταγμα προκύπτει ότι τόσο η οικονομική ελευθερία, όσο και το δικαίωμα της ιδιοκτησίας, που θεμελιώνουν την επιχειρηματική ελευθερία υπόκεινται (όπως όλες οι ατομικές ελευθερίες) σε κάποιους περιορισμούς και συνεπώς δεν ορίζονται από απόλυτη προστασία. Το Σύνταγμα του 1975 έχει ένα ανθρωποκεντρικό και κοινωνικό προσανατολισμό, δηλαδή προστατεύει ρητά την αξία του ανθρώπου και έναντι του κράτους αλλά ταυτόχρονα ορίζει την κοινωνική δέσμευση των ατομικών δικαιωμάτων και κυριότερα της ιδιοκτησίας και οικονομικής ελευθερίας. Στο άρθρ. 25 παρ. 1 και 2 ο νομοθέτης διακηρύσσει ότι τα δικαιώματα αναφέρονται στον άνθρωπο **όχι μόνο ως άτομο αλλά και ως μέλος του κοινωνικού συνόλου** και η δε αναγνώριση και προστασία τους <<αποβλέπει στην πραγμάτωση της κοινωνικής προόδου μέσα σε ελευθερία και δικαιοσύνη>>.

3.3.3 Περιορισμοί και Προϋποθέσεις κύρους της εργοδοτικής καταγγελίας

Τυπικοί περιορισμοί

Για να θεωρείται ότι μια καταγγελία έχει κύρος πρέπει να πληρούνται κάποιες προϋποθέσεις σύμφωνα με το άρθρο 5 .N 3198/1955. Ο νόμος αυτός εξαρτά το κύρος της καταγγελίας από την τήρηση ορισμένων τυπικών περιορισμών. Έτσι ,λοιπόν, μια καταγγελία της εργασιακής σχέσης θεωρείται έγκυρη εφόσον έχει γίνει εγγράφως, έχει καταβληθεί η οφειλόμενη αποζημίωση και έχει καταχωρηθεί η απασχόληση του απολυόμενου στο τηρούμενο για το ΙΚΑ μισθολόγιο ή έχει ασφαλιστεί ο απολυόμενος. Βασική προϋπόθεση είναι να μην γίνει η καταγγελία καταχρηστικά.

Έγγραφος τύπος

Η καταγγελία της συμβάσεως αορίστου χρόνου είναι τυπική δικαιοπραξία και πρέπει να γίνει εγγράφως η ακυρότητα της. Ο εργοδότης δημιουργεί δήλωση περί καταγγελίας της εργασιακής συμβάσεως και γνωστοποιεί το περιεχόμενο στον μισθωτό με οποιοδήποτε μέσο (ομολογία ή μάρτυρες). Δεν είναι υποχρεωτική η γνωστοποίηση της δήλωσης μέσω δικαστικού επιμελητή στον απολυόμενο. Ο έγγραφος τύπος έχει αξία για τον κύρος της καταγγελίας, ωστόσο ο εργοδότης δεν είναι υποχρεωμένος να επεξηγεί στο έγγραφο τους

λόγους που τον ώθησαν σε καταγγελία. Το έγγραφο της καταγγελίας υπογράφεται από τον εργοδότη ή από πρόσωπο που είναι νόμιμα εξουσιοδοτημένο και επιδίδεται προσωπικά στον εργαζόμενο που απολύεται. Εάν ο εργαζόμενος αρνείται να παραλάβει το έγγραφο, αυτό επιδίδεται στη διεύθυνση της κατοικίας του με δικαστικό επιμελητή. (Γεωργιάδου, 2021).(Ληξουριώτης Ι. 2011).

Ο Ν. 4808/2021 πρόβλεψε τη δυνατότητα του εργοδότη να καλύψει τυπικές παραλείψεις ως προς τον έγγραφο τύπο. Έτσι, εάν κατά την καταγγελία της σύμβασης εξαρτημένης εργασίας δεν τηρήθηκαν οι προϋποθέσεις της παρ. 3 του άρθρου 5 του ν. 3198/1955 (Α' 98) και με εξαίρεση την καταβολή της αποζημίωσης απολύσεως, το κύρος της καταγγελίας ισχυροποιείται, εφόσον ο εργοδότης καλύψει την τυπική παράλειψη εντός προθεσμίας ενός (1) μηνός από την επίδοση της σχετικής αγωγής ή από την υποβολή αιτήματος επίλυσης εργατικής διαφοράς. Στην περίπτωση που η πλήρωση των συγκεκριμένων προϋποθέσεων γίνει μετά την ως άνω προθεσμία, η πλήρωση αυτή λογίζεται ως νέα καταγγελία και η προηγούμενη ως ανυπόστατη (άρθρο 66 Ν. 4808/2021). Δηλαδή, η νέα διάταξη παρέχει – για πρώτη φορά στα χρονικά του δικαίου της απόλυσης – στον εργοδότη τη δυνατότητα να διορθώσει το τυπικό ελάττωμα της καταγγελίας (πχ. όσον αφορά το έγγραφο της καταγγελίας) εντός προθεσμίας ενός (1) μηνός από την επίδοση της σχετικής αγωγής ή από την υποβολή αιτήματος επίλυσης εργατικής διαφοράς. Αλλά και σε περίπτωση διόρθωσης των τυπικών ελαττωμάτων μετά την ανωτέρω προθεσμία, πάλι ωφελείται ο εργοδότης, αφού η πλήρωση του τυπικού ελαττώματος λογίζεται ως νέα καταγγελία και η προηγούμενη ως ανυπόστατη (όπως δεχόταν η σχετική πάγια νομολογία). (Γεωργιάδου, 2021)

Καταβολή της νομικής αποζημίωσης

Δεύτερη βασική προϋπόθεση κύρους της καταγγελίας εκ μέρους του εργοδότη είναι η καταβολή αποζημίωσης. Ο εργαζόμενος έχει την ευχέρεια ,αντί να θεωρήσει άκυρη την καταγγελία και να ζητήσει καταβολή μισθών υπερημερίας, να παραιτηθεί ρητώς ή σιωπηρώς από το δικαίωμα προσβολής του κύρους της λαμβάνοντας την οφειλόμενη αποζημίωση και κατατάσσοντας την ως έγκυρη.

Κατ' εξαίρεση δεν είναι άκυρη η καταγγελία, εάν η αποζημίωση που καταβλήθηκε είναι λίγο μικρότερη από την κανονική ή εάν κριθεί ότι ο εργοδότης δικαιολογημένα είχε αμφιβολίες ή πλανήθηκε ως προς το ποσό που έπρεπε να καταβάλει (επειδή π.χ. δεν γνώριζε εάν ο

απολυόμενος είναι εργάτης ή υπάλληλος, ή εάν έπρεπε να συνυπολογίσει μία πρόσθετη παροχή κ.α.). Στην περίπτωση αυτή ο εργαζόμενος μπορεί να ζητήσει τη συμπλήρωση της αποζημίωσης και όχι μισθούς υπερημερίας. Δεν δικαιολογείται πάντως εύλογη αμφιβολία ή συγγνωστή πλάνη για το ύψος της αποζημίωσης, όταν στην εργοδοτική επιχείρηση υπάρχει οργανωμένο λογιστήριο (ΑΠ 999/1982, ΔΕΝ 1982, 1099).

Η ως άνω πάγια θέση της νομολογίας μας αποτυπώθηκε στο νέο Ν. 4808/2021 (άρθρο 66 παρ. 5), όπου ρητά ορίστηκε ότι, όταν το ποσό της αποζημίωσης υπολείπεται του ποσού της νόμιμης αποζημίωσης, λόγω προφανούς σφάλματος ή εύλογης αμφιβολίας ως προς τη βάση υπολογισμού αυτής, δεν αναγνωρίζεται η ακυρότητα της καταγγελίας, αλλά διατάσσεται η συμπλήρωση της αποζημίωσης καταγγελίας. Υπό τη νέα ρύθμιση παραμένει στο δικαστήριο η εξουσία να ελέγξει αν πράγματι η καταβολή μειωμένης αποζημίωσης είναι δικαιολογημένη ή όχι. (Γεωργιάδου, 2021).

ΑΠΟΖΗΜΙΩΣΕΙΣ

Για να θεωρηθεί μια καταγγελία έγκυρη, πρέπει να καταβληθεί και η οφειλόμενη αποζημίωση. Αποτελεί βασική προϋπόθεση του κύρους της καταγγελίας και πρέπει να καταβάλλεται την ίδια κιόλας ημέρα της λύσης της σύμβασης ή μέσα στο χρονικό περιθώριο της προθεσμίας που δίνει η καταγγελία. Σε περίπτωση που ο εργοδότης καθυστερήσει να καταβάλλει την αποζημίωση έστω και μια ημέρα η καταγγελία θεωρείται άκυρη και δεν ανακαλείτε με την μεταγενέστερη καταβολή της αποζημίωσης. Δηλαδή, δεν φτάνει μόνο η εικονική προσφορά της αποζημίωσης, πρέπει να γίνει πραγματική καταβολή της αποζημίωσης. Επίσης, η καταβολή της αποζημίωσης πρέπει να γίνεται στο τόπο κατοικίας του εργαζομένου ή σύμφωνα με το σκοπό και τη φύση της εργασιακής σχέσης με συμφωνία μεταξύ των μερών τόπος πληρωμής των μισθωτών θεωρείται το γραφείο του εργοδότη.

Σύμφωνα με τον Νόμο 3863/2010 επιτρέπεται η **τμηματική καταβολή** της αποζημίωσης όταν αυτή υπερβαίνει τις αποδοχές δύο μηνών. Δηλαδή, όταν η αποζημίωση της καταγγελίας είναι μεγαλύτερη από τις αποδοχές δύο μηνών ο εργοδότης υποχρεούται να καταβάλλει αποζημίωση που αντιστοιχεί σε αποδοχές δύο μηνών και έπειτα καταβάλλεται και το υπόλοιπο ποσό σε διμηνιαίες δόσεις με το αντίστοιχο ποσό και όχι λιγότερο εκτός αν το υπόλοιπο ποσό που απομένει είναι μικρότερο. Αυτό συμβαίνει κυρίως για τη διευκόλυνση των επιχειρήσεων και όπως προ είπαμε η κάθε δόση δεν μπορεί να είναι μικρότερη των αποδοχών δύο μηνών. Επίσης, αυτό ισχύει και για τους εργαζόμενους που απολύθηκαν λόγω συνταξιοδότησης (αρθρ. 5 Ν. 435/1976).

Ως προς τη **νομική φύση** της αποζημίωσης υποστηρίζεται μεταξύ άλλων ότι αποτελεί ποινή για τον εργοδότη αλλά ο λόγος είναι άλλος. Αρχικά ο σκοπός της αποζημίωσης είναι η αντιμετώπιση και η διασφάλιση της επιβίωσης του εργαζομένου το χρονικό διάστημα μέχρι να βρει νέα εργασία. Παράλληλα όμως η αποζημίωση δεν έχει μόνο αποζημιωτικό σκοπό δηλαδή δεν αποτελεί μισθό αλλά ο σκοπός της αποζημίωσης είναι η επιστροφή ωφέλειας που έμεινε στην επιχείρηση από την παροχή εργασίας του εργαζομένου.

Όσον αφορά τον υπολογισμό της αποζημίωσης ενός υπαλλήλου έχει να κάνει με α) τη διάρκεια της απασχόλησης του μισθωτού στην επιχείρηση και β) με το αν η καταγγελία έγινε με προειδοποίηση ή χωρίς προειδοποίηση. Για απασχόληση έως 12 μήνες ο εργοδότης κάνει καταγγελία χωρίς προειδοποίηση και χωρίς αποζημίωση (Ν.3899/10).

ΧΡΟΝΟΣ ΥΠΗΡΕΣΙΑΣ ΣΤΟΝ ΙΔΙΟ ΕΡΓΟΔΟΤΗ	ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΑ ΜΕΤΑ ΑΠΟ ΠΡΟΕΙΔΟΠΟΙΗΣΗ		ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΑ ΧΩΡΙΣ ΠΡΟΕΙΔΟΠΟΙΗΣΗ	
	ΧΡΟΝΟΣ ΠΡΟΕΙΔΟΠΟΙΗΣΕΩΣ	ΠΟΣΟΝ ΑΠΟΖΗΜΙΩΣΗΣ/ ΤΑΚΤΙΚΕΣ ΑΠΟΔΟΧΕΣ	ΠΟΣΟΝ ΑΠΟΖΗΜΙΩΣΗΣ/ ΤΑΚΤΙΚΕΣ ΑΠΟΔΟΧΕΣ	
A) Άνω των 12 μηνών έως 2 έτη	1 μήνας	1 μηνός	2 μηνών	
B) Από 2 έως 4 έτη	2 μήνες	1 μηνός	2 μηνών	
	Από 4 έως 5 έτη		1,5 μήνας	3 μηνών
Γ) Από 5 έως 6 έτη	3 μήνες	1,5 μήνας	3 μηνών	
	Από 6 έως 8 έτη		2 μηνών	4 μηνών
	Από 8 έως 10		2,5 μηνών	5 μηνών

	έτη			
Δ)	10 έτη συμπληρωμένα	4 μήνες	3 μηνών	6 μηνών
	11 έτη συμπληρωμένα		3,5 μηνών	7 μηνών
	12 έτη συμπληρωμένα		4 μηνών	8 μηνών
	13 έτη συμπληρωμένα		4,5 μηνών	9 μηνών
	14 έτη συμπληρωμένα		5 μηνών	10 μηνών
Ε)	15 έτη συμπληρωμένα	5 μήνες	5,5 μηνών	11 μηνών
	16 έτη συμπληρωμένα		6 μηνών	12 μηνών
	17 έτη συμπληρωμένα		6,5 μηνών	13 μηνών
	18 έτη συμπληρωμένα		7 μηνών	14 μηνών
	19 έτη συμπληρωμένα		7,5 μηνών	15 μηνών
Στ)	20 έτη συμπληρωμένα	6 μήνες	8 μηνών	16 μηνών
	21 έτη συμπληρωμένα		8,5 μηνών	17 μηνών
	22 έτη συμπληρωμένα		9 μηνών	1 μηνών
	23 έτη συμπληρωμένα		9,5 μηνών	19 μηνών
	24 έτη συμπληρωμένα		10 μηνών	20 μηνών
	25 έτη συμπληρωμένα		10,5 μηνών	21 μηνών

26	έτη συμπληρωμένα		11 μηνών	22 μηνών
27	έτη συμπληρωμένα		11,5 μηνών	23 μηνών
28	έτη συμπληρωμένα		12 μηνών	24 μηνών

Καταχώρηση της απασχόλησης στο μισθολόγιο του ΙΚΑ ή ασφάλιση μισθωτού

Με νεότερες διατάξεις έχει προστεθεί και ακόμη μια προϋπόθεση. Στην συγκεκριμένη περίπτωση, η καταχώρηση της απασχόλησης δεν σχετίζεται τόσο με την καταγγελία αλλά θεωρείται βασική υποχρέωση του εργοδότη σε προηγούμενο διάστημα.

Ουσιαστικοί περιορισμοί σύμφωνα με την ΑΚ 281

Θετική ουσιαστική προστασία παρείχε στον εργαζόμενο το ν.δ. 424/1941 όπου σύμφωνα με αυτό έγινε η πρώτη νομοθετική ρύθμιση για την προστασία του συμφέροντος του εργαζομένου και το δικαίωμα να διατηρήσει τη θέση του. Σύμφωνα με αυτό επιτρεπόταν η απόλυση για ορισμένους λόγους που αφορούσαν την επιχείρηση, το πρόσωπο ή την συμπεριφορά του εργαζόμενου. Οποιαδήποτε οικονομική δυσχέρεια της εταιρίας δεν αποτελούσε αιτία απόλυσης, παρά μόνο αν ελεγχόταν από το Υπουργείο Εργασίας και αν εκείνο όριζε ότι είναι αδύνατη η συνέχιση εργασιών της επιχείρησης, σύμφωνα με το άρθρο 9 το διατάγματος μόνο τότε είχε το δικαίωμα να απολύσει μέρος ή όλο το προσωπικό. Επίσης σύμφωνα με το άρθρο 10 ο εργοδότης μπορούσε να απολύσει τον εργαζόμενο για ανικανότητα, ακαταλληλότητα ή ανάρμοστη συμπεριφορά, με την προϋπόθεση όμως ότι στη

θέση του θα προσλάμβανε έναν άλλον εργαζόμενο ίδιας ειδικότητας και με τις ίδιες απολαβές. Το ν.δ 424/1941 καταργήθηκε το 1946 διότι το χαρακτήριζαν υπερβολές και ατέλειες. Αυτό είχε ως συνέπεια την επαναφορά της ελευθερίας της καταγγελίας ως βασικής αρχής του δικαίου της καταγγελίας. Το αναιτιώδες της καταγγελίας καθιερώθηκε από το νομοθέτη του ΑΚ. (Αγραφιώτη)

Κακόβουλη καταγγελία

Η καταγγελία ως αναιτιώδης δικαιοπραξία λαμβάνει υπόσταση και παράγει έννομα αποτελέσματα ανεξάρτητα από τα αίτια που οδήγησαν τον εργοδότη στην καταγγελία και συνεπώς δεν είναι υποχρεωμένος να αναφέρει τα πραγματικά αίτια, ούτε τίγεται το κύρος της αν οι λόγοι που επικαλέστηκε για να δικαιολογήσει την καταγγελία αποδειχθεί αληθής. Η καταγγελία δεν επιφέρει την σκοπούμενη λύση της σύμβασης, εάν ο εργαζόμενος επικαλεστεί και αποδείξει ότι η νόμιμη συνδικαλιστική του δράση αποτέλεσε την αιτία της απόλυσης του. Η νομολογία, έχοντας ως νομοθετική βάση την ΑΚ 281, παρέχει στον εργαζόμενο προστασία απέναντι σε κάθε είδους επιλήψιμα κίνητρα του εργοδότη. Κάθε είδος κακόβουλης καταγγελίας του εργοδότη όπως για εκδίκηση ή τιμωρία προς τον εργαζόμενο καθιστά την καταγγελία άκυρη.

Η αντικειμενικά αδικαιολόγητη καταγγελία

Αντικειμενικά αδικαιολόγητη καταγγελία θεωρείται εκείνη η οποία, χωρίς να είναι κατ' ανάγκη χρωματισμένη από μια επιλήψιμη πρόθεση του εργοδότη, δεν στοχεύει στην ικανοποίηση δικαιολογημένων και άξιων προστασίας συμφερόντων του εργοδότη. Έτσι το οικονομικό συμφέρον του εργοδότη, δηλαδή να απολύσει τον εργαζόμενο για να προσλάβει έναν με λιγότερες αποδοχές, δεν αρκεί για να δικαιολογήσει τη λύση της εργασιακής σχέσης. Πολλές φορές μια αδικαιολόγητη καταγγελία έχει χαρακτηριστεί ως καταχρηστική άσκηση του δικαιώματος της καταγγελίας από τον εργοδότη και πιθανώς να κρύβει λόγους που δεν πληρούν το *καλώς εννοούμενο συμφέρον της επιχείρησης*, και συνεπώς θεωρείται άκυρη. Ωστόσο αυτό που ενδιαφέρει τη δικαστική έρευνα σε αυτές τις περιπτώσεις δεν είναι τόσο η αναζήτηση μιας επιλήψιμης πρόθεσης στο πρόσωπο του εργοδότη, όσο η διαπίστωση των αντικειμενικών λόγων, ικανών να δικαιολογήσουν ένα άξιο προστασίας συμφέρον του εργοδότη για τη λύση της σύμβασης. Βέβαια, στις περισσότερες δικαστικές αποφάσεις δεν παραλείπεται να χαρακτηριστεί καταχρηστική η καταγγελία για επιλήψιμα κίνητρα που οφείλονται σε εκφοβισμό για συνδικαλιστικές πράξεις ή λόγοι εκδίκησης του εργοδότη. Συνοπτικά, η καταγγελία κρίθηκε αντικειμενικά δικαιολογημένη και μη καταχρηστική, σε

περιπτώσεις όπου η αιτία είναι οικονομικοτεχνικοί λόγοι, για παράδειγμα αναδιοργάνωση τομέα της επιχείρησης, κατάργηση της θέσης του εργαζομένου κ.α.. Επιπρόσθετα, αντικειμενικοί λόγοι και συνεπώς μη καταχρηστικοί κρίθηκαν περιπτώσεις απόλυσης που οφείλονταν στην ανεπάρκεια ή ακαταλληλότητα του εργαζομένου, στην αντισυμβατική συμπεριφορά του ή τη μη συμμόρφωση του σε οδηγίες του εργοδότη. Σε όλες τις παραπάνω περιπτώσεις η καταγγελία δικαιολογείται από το καλώς εννοούμενο επαγγελματικό συμφέρον του εργοδότη, μπροστά στο οποίο το συμφέρον του εργαζόμενου για τη διατήρηση της θέσης του υποχωρεί. (Κουκιάδης)

3.4 Καταγγελία στη σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου

Καταγγελία σύμβασης θεωρείται η λύση της εργασιακής σχέσης είτε από την πλευρά του εργοδότη (απόλυση) είτε από την πλευρά του εργαζόμενου (παραίτηση/οικειοθελής αποχώρηση). Η καταγγελία της σύμβασης εργασίας αορίστου χρόνου από την πλευρά του εργοδότη διακρίνεται σε **τακτική** και σε **άτακτη**. (Ληξουριώτης Ι. 2011).

3.4.1 Η τακτική καταγγελία στη σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου και οι περιορισμοί που υπόκειται.

Η λύση της σύμβασης μετά από ένα ορισμένο χρονικό διάστημα ονομάζεται τακτική καταγγελία. Στην περίπτωση αυτή

- ❖ Το χρονικό διάστημα προειδοποίησης και η διάρκεια του αλλάζει ανάλογα με την προϋπηρεσία του εργαζόμενου.
- ❖ Η αποζημίωση μειώνεται στο ½ από αυτή που θα οφειλόταν αν δεν υπήρχε προειδοποίηση.

(Ληξουριώτης Ι. 2011).

3.4.2 Η άτακτη καταγγελία στη σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου

Στην άτακτη καταγγελία η λύση της σύμβασης επέρχεται άμεσα δηλαδή την στιγμή που το έγγραφο δοθεί στον εργαζόμενο. Η αποζημίωση δίνεται ολόκληρη προκειμένου να θεωρηθεί έγκυρη η καταγγελία και ορίζεται ως εναλλακτική της τακτικής στην οποία η προθεσμία έχει εξαγοραστεί μέσω της αυξημένης αποζημίωσης.

Με το άρθρο 64 του Ν. 4808/2021 επήλθε τέλος σε αυτή την ανισότητα 100 ετών, αφού ρητά καταργήθηκε κάθε διάκριση μεταξύ υπαλλήλων και εργατοτεχνιτών αναφορικά με την προθεσμία προμήνυσης και την καταγγελία των συμβάσεων εξαρτημένης εργασίας. Ο ν. 2112/1920 (Α' 67), ο ν. 3198/1955 (Α' 98) και κάθε άλλη διάταξη που διέπει την καταγγελία της σύμβασης ή σχέσης εργασίας των υπαλλήλων, εφαρμόζονται πλέον και επί των εργατοτεχνιτών. (Γεωργιάδου, 2021)

Υπάρχει και η μορφή της έκτακτης καταγγελίας όπου αν και απρόθεσμη δεν θεωρείται άτακτη καθώς σε αυτή υπάρχει *σπουδαίος λόγος*.

3.4.3 Καταχρηστική καταγγελία σύμβασης εργασίας αορίστου χρόνου εκ μέρους του εργοδότη

Η καταγγελία της συμβάσεως εργασίας αορίστου χρόνου είναι μονομερής αναιτιώδης δικαιοπραξία και, συνεπώς, το κύρος αυτής δεν εξαρτάται από την ύπαρξη ή την ελαττωματικότητα της αιτίας, για την οποία έγινε, αλλά αποτελεί δικαίωμα του εργοδότη και του εργαζομένου. Η άσκηση, όμως, του δικαιώματος αυτού, όπως και κάθε δικαιώματος, υπόκειται στον περιορισμό του άρθρου 281 Α.Κ., δηλαδή της μη υπερβάσεως των ορίων, που επιβάλλουν η καλή πίστη ή τα χρηστά ήθη ή ο κοινωνικός ή οικονομικός σκοπός του δικαιώματος, η υπέρβαση δε των ορίων αυτών καθιστά άκυρη την καταγγελία, σύμφωνα με τα άρθρα 174 και 180 του Α.Κ. Επομένως, η καταγγελία σύμβασης εργασίας αορίστου χρόνου από τον εργοδότη

μπορεί να προσβληθεί από τον εργαζόμενο ως καταχρηστική, εφόσον, πληροί μεν τις προϋποθέσεις της τυπικής νομιμότητας της καταγγελίας, αλλά συνιστά υπέρβαση των ορίων, που επιβάλλουν η καλή πίστη ή τα χρηστά ήθη ή ο κοινωνικός ή οικονομικός σκοπός του δικαιώματος. Είναι, οπότε, σκόπιμο να διακρίνουμε την καταγγελία, που δεν πληροί τις προϋποθέσεις του νόμου, από την καταχρηστική καταγγελία, παρόλο που συνέπεια και των δύο αυτών ελαττωμάτων είναι, εν τέλει, η ακυρότητα της καταγγελίας. (Κουκιάδης, Ι. 2013)

Κατά τη νομολογία η καταγγελία σύμβασης εργασίας από τον εργοδότη είναι **καταχρηστική**, εφόσον:

- ❖ οφείλεται σε επιλήψιμα κίνητρα του εργοδότη,
- ❖ οφείλεται σε ασθένεια του μισθωτού,
- ❖ οφείλεται στη διάθεση του εργοδότη να προσλάβει άλλο μισθωτό,
- ❖ οφείλεται σε οικονομοτεχνικούς λόγους, οι οποίοι είναι στην πραγματικότητα προσχηματικοί,
- ❖ οφείλεται σε οικονομοτεχνικούς λόγους, αλλά όχι στην επιλογή των απολυόμενων με αντικειμενικά κριτήρια

Συνέπειες

Σε περίπτωση που η γενόμενη από τον εργοδότη καταγγελία ασκείται καταχρηστικά, σύμφωνα με τα παραπάνω, είναι άκυρη, με συνέπεια, αφενός τη μη λύση της υφιστάμενης σύμβασης εργασίας, και αφετέρου τη διατήρηση ακεραίων των απορρεόντων από αυτή δικαιωμάτων και υποχρεώσεων των μερών.

Μια μορφή καταχρηστικής και αντικειμενικά αδικαιολόγητης καταγγελίας είναι και εκείνη της απόλυσης εργαζομένων λόγω ασθένειας. Η ασθένεια του εργαζομένου δικαιολογεί την καταγγελία της σύμβασης εργασίας, υπό ορισμένες συνθήκες, η οποία δεν μπορεί να αποκρουστεί με τον ισχυρισμό ότι γίνεται κατά κατάχρηση δικαιώματος του εργοδότη.

Όσο σοβαρή και εάν είναι η ασθένεια του εργαζομένου και όσο μακροχρόνια η απουσία του από την εργασία λόγω ασθένειας, δεν είναι ικανές να δικαιολογήσουν τη λύση της σύμβασης εργασίας με καταγγελία του εργοδότη, αν κατά το χρόνο που αυτή γίνεται ο εργαζόμενος έχει θεραπευτεί ή αναμένει την θεραπεία του, οπότε τυχόν καταγγελία που γίνεται υπό αυτές τις συνθήκες είναι καταχρηστική. Η κρίση περί νόμιμης ή καταχρηστικής απόλυσης λόγω ασθένειας, εξαρτάται από την διάρκεια απουσίας του ασθενούς μισθωτού, η μειωμένη απόδοσή του, τα προσόντα του και ο κίνδυνος μετάδοσης του νοσήματος στους υπόλοιπους εργαζόμενους της επιχείρησης. Όσον αφορά για τις υποχρεώσεις του εργοδότη θα πρέπει να προσκομίσει άμεσα στην εργασία του γνωμάτευση χορήγησης αναρρωτικής άδειας από ειδικευμένο ιατρό που θα αναφέρει ακριβώς το πρόβλημα υγείας του ασθενούς και εργαζομένου και το ακριβές χρονικό διάστημα όπου ο εργαζόμενος θα χρειαστεί να απουσιάσει από την εργασία του για να αναρρώσει πλήρως. Ο εργαζόμενος από την στιγμή που παραχωρήσει αυτό το χαρτί στον εργοδότη δεν έχει κυρώσεις, η σύμβαση εργασίας συνεχίζεται κανονικά και ο μισθός του καταβάλλεται κανονικά. Η απουσία του εργαζόμενου λόγω βραχείας διάρκειας ασθένεια δεν θεωρείται ως λύση σύμβασης εργασίας από την μεριά του εργαζομένου (άρθ. 5 του Ν. 2112/1920), για αυτόν τον λόγο ο εργαζόμενος έχει το δικαίωμα να απουσιάσει από την εργασία του χωρίς να θεωρηθεί οικειοθελής αποχώρηση και ο εργοδότης είναι υποχρεωμένος να τον περιμένει να επιστρέψει στην εργασία του μετά την ανάρρωση του. (Ε.ΦΟΤΟΠΟΥΛΟΥ, 2022)

- ❖ Ως <<βραχεία διάρκειας>> ασθένεια, βάσει του Ν. 4558/30 θεωρείται αυτή που διαρκεί πάντα στον ίδιο εργοδότη από :
- ❖ Ένα μήνα για όσους υπηρετούν μέχρι 4 χρόνια
- ❖ Τρεις μήνες για όσους υπηρετούν 4 μέχρι 10 χρόνια
- ❖ Τέσσερις μήνες για όσους υπηρετούν 10 μέχρι 15 χρόνια
- ❖ Έξι μήνες για όσους υπηρετούν από 15 χρόνια και πάνω

Δεν απαγορεύεται η καταγγελία της σύμβασης εργασίας εκ μέρους του εργοδότη κατά την διάρκεια ασθένειας του εργαζομένου, εκτός εάν ορίζεται διαφορετικά από ειδικές διατάξεις ή από ατομική σύμβαση εργασίας , αρκεί να τηρηθούν οι νόμιμες διατυπώσεις και να καταβληθεί η οφειλόμενη αποζημίωση ή να μη γίνεται αυτή κατά κατάχρηση δικαιώματος (ΑΚ 281). (Κ.Π.Ε.Α./Γ.Σ.Ε.Ε, 2022)

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4 : ΟΙ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΟ-ΤΕΧΝΙΚΟΙ ΛΟΓΟΙ ΩΣ ΛΟΓΟΣ ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΑΣ ΤΗΣ ΣΥΜΒΑΣΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΕΝ ΓΕΝΕΙ

4.1 Έννοια των οικονομικό- τεχνικών λόγων

Οι οικονομικό- τεχνικοί λόγοι δεν συνδέονται με τον μισθωτό αλλά με τον εργοδότη. Είναι αποφάσεις που παίρνει ο εργοδότης για τη καλύτερη λειτουργία της επιχείρησης. Οι αποφάσεις αυτές συχνά επηρεάζουν τις θέσεις εργασίας με αποτέλεσμα την μείωση αυτών(απολύσεις) ή τους όρους εργασίας με αποτέλεσμα την μεταβολή τους.

(Γ.Λεβέντη &Κ.Δ. Παπαδημητρίου, Ατομικό Εργατικό Δίκαιο)

Οικονομικό- τεχνικοί θεωρούνται οι παρακάτω λόγοι:

- ❖ Κατάργηση παραγωγικών τμημάτων
- ❖ Κατάργηση κλάδων
- ❖ Αναδιοργάνωση των μεθόδων παραγωγής
- ❖ Αλλαγές στον τεχνολογικό εξοπλισμό
- ❖ Αναδιοργάνωση υπηρεσιών της επιχείρησης
- ❖ Περιστολή δαπανών
- ❖ Μείωση των εργασιών της επιχείρησης
- ❖ Ανανέωση τεχνολογικού εξοπλισμού
- ❖ Ανανέωση των μεθόδων εργασίας

- ❖ Αναδιοργάνωση της επιχείρησης στο σύνολο ή σε ορισμένα τμήματα
- ❖ Μείωση προσωπικού λόγω οικονομικών συνθηκών
- ❖ Απόλυση λόγω διαφωνίας του απολυόμενου και του εργοδότη σχετικά με την εξέλιξη και την εκτέλεση κάποιας εντολής ή υπηρεσίας που σχετίζεται με την επιχείρηση

(Δικηγόρος Εργατολόγος, Καρούζος, 2021) & (Ληξουριώτης I 2011)

4.2 Οι οικονομοτεχνικοί λόγοι στη σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου

Το οικονομικό περιβάλλον μιας επιχείρησης, αλλά και οι οικονομικές συνθήκες σε ολόκληρη την αγορά, δύναται να επηρεάσουν την αποτελεσματική λειτουργία της επιχείρησης. Προς αυτήν την κατεύθυνση, ένας εργοδότης θα πρέπει να λάβει ορισμένες αποφάσεις προκειμένου να ανταπεξέλθει στις εκάστοτε συνθήκες που επικρατούν, όπως χαρακτηριστικά είναι μια διαφαινόμενη οικονομική κρίση. Σε πολλές περιπτώσεις, για την αντιμετώπιση του προβλήματος, ως λύση θεωρείται η απόλυση ενός ή περισσότερων εργαζομένων. Οι λόγοι που καθορίζουν την απόφαση ενός εργοδότη για καταγγελία μιας σύμβασης εργασίας και συνδέονται με την οικονομική λειτουργία της, προσδιορίζονται ως οικονομοτεχνικοί λόγοι. Στην προκειμένη περίπτωση, η καταγγελία της σύμβασης εργασίας για οικονομοτεχνικούς λόγους, αποσκοπεί στη διασφάλιση της βιωσιμότητάς της (Στράτου, 2015).

Ως οικονομοτεχνικοί λόγοι σε μια σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου, ορίζονται οι εξής:

- ❖ ο κύκλος εργασιών της επιχείρησης,
- ❖ η πορεία των κερδών της - ζημιές,
- ❖ η ανάγκη αναδιοργάνωσης ενός ή περισσότερων τμημάτων της επιχείρησης,
- ❖ η ανανέωση του εξοπλισμού της επιχείρησης,
- ❖ ο τρόπος λειτουργίας της και οι παρεχόμενες υπηρεσίες της επιχείρησης,
- ❖ οι μέθοδοι εργασίας του προσωπικού.

Διαπιστώνεται λοιπόν ότι, η εργασία σχετίζεται με την επιχειρηματική πολιτική και μάλιστα, εξαρτάται σε μεγάλο ποσοστό από τον τρόπο με τον οποίο ασκείται από την επιχείρηση.

Δεδομένου ότι οι επιχειρήσεις λειτουργούν σε ένα εύρος ελεύθερης αγοράς, οι απολύσεις που οφείλονται σε τέτοιους λόγους είναι αναπόφευκτες, προκειμένου αυτές να επιτύχουν τους στόχους τους. Άλλωστε, ο σκοπός της καταγγελίας για οικονομοτεχνικούς λόγους είναι η προσαρμογή του μεγέθους του προσωπικού στις πραγματικές ανάγκες της επιχείρησης, οι οποίες μεταβάλλονται διαρκώς. Η καταγγελία μιας σύμβασης εργασίας αποτελεί απόφαση του ίδιου του εργοδότη, μιας και υπάρχει ελευθερία εκτίμησης των μέτρων που θα συμβάλλουν στις αποδοτικότερες οικονομοτεχνικές αποφάσεις. Παρόλα αυτά, το ζήτημα που προκύπτει είναι κατά πόσο μια καταγγελία σύμβασης εργασίας για οικονομοτεχνικούς λόγους, μπορεί να καταστεί έγκυρη ή όχι.

Για να διαπιστωθεί η εγκυρότητα μιας καταγγελίας σύμβασης αορίστου χρόνου για οικονομοτεχνικούς λόγους, πραγματοποιείται δικαστικός έλεγχος ο οποίος παρουσιάζεται σε επόμενη ενότητα του παρόντος κεφαλαίου (Καρούζος, 2021).

4.3 Μεταξύ ποιων εργαζομένων θα γίνει η επιλογή του απολυόμενου

Η επιλογή του μισθωτού που θα απολυθεί πρέπει να γίνει μεταξύ των εργαζομένων που ανήκουν στη ίδια εκμετάλλευση ,στο ίδιο ανθρώπινο δυναμικό ή οργανωμένο σύνολο το οποίο συνδέει τους εργαζομένους. Ωστόσο, η επιλογή δεν γίνεται μεταξύ όλων των μισθωτών που απασχολούνται στην εκμετάλλευση, αλλά μεταξύ των εργαζομένων που ανήκουν στην ίδια επαγγελματική ειδικότητα ή κατηγορία. Στη κατηγορία ή ειδικότητα αυτή ανήκουν εργαζόμενοι οι οποίοι είναι συγκρίσιμοι, δηλαδή όλοι εκείνοι οι εργαζόμενοι τους οποίους ο εργοδότης θα μπορούσε να αντικαταστήσει χωρίς να απαιτείται τροποποίηση της σύμβασης εργασίας τους. Σε άλλες όμως περιπτώσεις δεν πρόκειται για ειδικότητα με την παραπάνω έννοια αλλά για διαφορετικό είδος απασχόλησης των εργαζομένων που ανήκουν σε μια πιο γενική κατηγορία στην οποία κάθε εργαζόμενος μπορεί να εκτελέσει οποιοδήποτε είδος εργασίας της γενικής κατηγορίας. Σε αυτή τη περίπτωση η επιλογή του απολυτέου θα γίνει μεταξύ όλων των μισθωτών της γενικής κατηγορίας, αφού οι εργαζόμενοι που θα

παραμείνουν μπορούν να καλύψουν τις ανάγκες της επιχείρησης σε οποιαδήποτε εργασία της ίδιας γενικής κατηγορίας. Αυτό σημαίνει ότι οι υποψήφιοι προς απόλυση δεν μπορεί να είναι εργαζόμενοι οι οποίοι ασκούν διαφορετικά καθήκοντα στην επιχείρηση και ο εργοδότης πρέπει να επιλέγει μεταξύ εργαζομένων με τα ίδια προσόντα ,ικανότητες και υπηρεσιακή απόδοση. (Ληξουριώτης I 2011, Ατομικές Εργασιακές σχέσεις) & (Ergasiaka-gr.net, Αλεξία Στράτου, 2021)

4.4 Τα κριτήρια βάσει των οποίων γίνεται η επιλογή του απολυόμενου

Για να θεωρηθεί αξιόπιστη και να διατηρήσει το νόμιμο χαρακτήρα της μια οικονομικό-τεχνική απόλυση πρέπει η επιλογή του απολυτέου μεταξύ των εργαζομένων που ανήκουν στην ίδια επαγγελματική κατηγορία ή ειδικότητα, θα πρέπει να ληφθούν υπόψη και τα εξής κριτήρια:

1. Αποδοτικότητα
2. Αρχαιότητα
3. Ηλικία
4. Οικογενειακή κατάσταση μισθωτού
5. Οικονομική κατάσταση μισθωτού
6. Δυνατότητα εξεύρεσης άλλης εργασίας

(Γ.Λεβέντη &Κ.Δ. Παπαδημητρίου, Ατομικό Εργατικό Δίκαιο)

Η νομολογία κατατάσσει τα κριτήρια αυτά μέσα από μια πιο ειδική κατηγορία σε κοινωνικά και υπηρεσιακά κριτήρια, από τα οποία τα κοινωνικά έχουν να κάνουν με την οικονομική και οικογενειακή κατάσταση του εργαζομένου και τα υπηρεσιακά έχουν να κάνουν με την αρχαιότητα και την αποδοτικότητα . Ο εργοδότης πρέπει να συνεκτιμήσει τα κοινωνικά και οικονομικά κριτήρια μαζί με τα κριτήρια της αρχαιότητας, της ηλικίας και της οικογενειακής και οικονομικής κατάστασης του μισθωτού. Συνεπώς να διατηρήσει στις υπηρεσίες του τον αποδοτικότερο , τον αρχαιότερο και αυτούς που έχουν περισσότερες κοινωνικές και οικονομικές υποχρεώσεις καθώς και αυτούς που λόγω ηλικίας θα δυσκολευτούν να βρουν εργασία σε άλλον εργοδότη με σκοπό οι εργαζόμενοι που

απολούνται να πλήττονται λιγότερο από την απώλεια της θέσης εργασίας. (Ληξουριώτης Ι 2011, Ατομικές Εργασιακές σχέσεις)

Όσον αφορά τη **βαρύτητα των κριτηρίων**, η νομολογία κατά την ιεράρχηση τους αποδίδει το μεγαλύτερο προβάδισμα στο κριτήριο της αποδοτικότητας. Εάν μεταξύ των μισθωτών προς απόλυση υπάρχει μεγάλη διαφορά ως προς την απόδοση τότε είναι θεμιτή η διατήρηση του αποδοτικότερου μισθωτού στη θέση εργασίας. Η διατήρηση στην εργασία του αρχαιότερου, μεγαλύτερου κατά ηλικία και έχοντος μεγαλύτερα οικογενειακά βάρη προϋποθέτει ίση υπηρεσιακή απόδοση μεταξύ του διατηρούμενου και του απολυθέντος. Επομένως, εκτός από το οικονομικό και το κριτήριο της αρχαιότητας που έχουν το προβάδισμα, προϋποθέτει εργαζόμενους του ίδιου επιπέδου από άποψη προσόντων, ικανοτήτων και υπηρεσιακής απόδοσης. (Ergasiaka-gr.net, Αλεξία Στράτου, 2021)

ΠΕΡΙΠΤΩΣΕΙΣ ΟΠΟΥ ΤΑ ΚΡΙΤΗΡΙΑ ΘΕΩΡΟΥΝΤΑΙ ΜΗ ΑΝΤΙΚΕΙΜΕΝΙΚΑ

- ❖ Αν απολυθεί εργαζόμενος με ανήλικα παιδιά και διατηρηθεί εργαζόμενος χωρίς οικογενειακά βάρη
- ❖ Αν απολυθεί κάποιος που είναι να βγει στη σύνταξη σε λίγα χρόνια και να διατηρηθεί εργαζόμενος που είναι πολύ νεότερος (πχ 25 ετών)
- ❖ Αν απολυθεί εργαζόμενος που δεν έχει άλλο εισόδημα και διατηρηθεί κάποιος που έχει κι άλλα εισοδήματα
- ❖ Αν απολυθεί εργαζόμενος λόγω έλλειψης συνεργασίας με τους προϊσταμένους του ,τους συναδέλφους του και τους υφισταμένους του και λόγω εριστικότητας ή απουσίας από την εργασία.
- ❖ Αν απολυθεί εργαζόμενος με μακροχρόνια και επιτυχή υπηρεσία προκειμένου να προσληφθεί άλλος, χωρίς ιδιαίτερα σοβαρό λόγο αντικατάστασης.
- ❖ Αν η απόλυση έγινε για λόγους εκδικητικότητας, για δυνατότητα πρόσληψης ατόμου που θα παίρνει μικρότερο μισθό ή πρόσληψη άνεργου συγγενικού προσώπου. (Πήττας ,2016)

4.5 Δικαστικός έλεγχος στις απολύσεις για οικονομικό- τεχνικούς λόγους.

Στα πλαίσια του δικαστικού ελέγχου εξετάζονται οι λόγοι για τους οποίους έγινε η καταγγελία. Οι απολύσεις που οφείλονται σε οικονομικό- τεχνικούς λόγους δεν θεωρούνται καταχρηστικές αφού ο εργοδότης έχει την εξουσία να λαμβάνει οποιοδήποτε μέτρο το οποίο είναι κατά τη κρίση του αναγκαίο για τη καλύτερη λειτουργία της επιχείρησης. Πιο συγκεκριμένα, η επιλογή του εργοδότη να πάρει μέτρα ενόψει οικονομικής κρίσης δεν μπορεί να ελεγχθεί από τα δικαστήρια. Ο δικαστικός έλεγχος δεν είναι δυνατόν να εξετάσει την σκοπιμότητα των εργοδοτικών αποφάσεων, δηλαδή ο δικαστής δεν μπορεί να εξετάσει σε ποιο βαθμό τα μέτρα που παίρνει ο εργοδότης είναι βοηθητικά για την επιτυχία του επιχειρηματικού σκοπού του. Επίσης, η νομολογιακή θέση υποστηρίζει ότι ο δικαστής πρέπει να περιορίζει την έρευνα του στο αν η καταγγελία οφείλεται πράγματι σε οικονομικό-τεχνικούς ή άλλους λόγους χωρίς όμως να μπορεί να εξετάσει αν οι αποφάσεις που έλαβε ο εργοδότης η οποία επέφερε απόλυση ήταν πρόσφορα και ικανά για να πετύχουν τον επιδιωκόμενο σκοπό της επιχείρησης (nb.org, Ιωάννα Αργυράκη, 2014) & (Γ.Λεβέντη &Κ.Δ. Παπαδημητρίου, Ατομικό Εργατικό Δίκαιο)

Ειδικότερα ο εργοδότης έχει το δικαίωμα και την εξουσία να:

- ❖ Αποφασίζει τι, που και πως θα παραχθεί στην επιχείρηση του
- ❖ Αποφασίζει τη διακοπή της λειτουργίας της επιχείρησης ή τμήματος της , τη μεταβίβαση της κλπ.
- ❖ Να αποφασίζει ποια είναι τα καταλληλότερα μέσα για την εκπλήρωση του επιχειρηματικού σκοπού
- ❖ Να προσλάβει το προσωπικό της επιχείρησης και να αποφασίζει τη λύση των σχέσεων εργασίας του(καταγγελία)

Όλα τα παραπάνω αποτελούν αποφάσεις που δεν μπορούν να ελεγχθούν από το δικαστήριο ως προς τη σκοπιμότητα τους. (Δικηγόρος Εργατολόγος, Καρούζος, 2021)

4.6 Στάδια Δικαστικού Ελέγχου

Αρχικά τα δικαστήρια ελέγχουν εάν οι λόγοι που επικαλείται ο εργοδότης στη καταγγελία είναι υπαρκτοί ή προσχηματικοί. Δηλαδή όπως είπαμε και παραπάνω, τα δικαστήρια δεν ελέγχουν τη σκοπιμότητα των αποφάσεων του εργοδότη αλλά ελέγχουν εάν οι αποφάσεις αυτές είναι υπαρκτές και είναι όντως η αιτία της καταγγελίας. Σύμφωνα με το Γερμανικό Δίκαιο οι οικονομικό- τεχνικοί λόγοι πρέπει να είναι συγκεκριμένοι και ξεκάθαροι έτσι ώστε να μπορούν να αμφισβητηθούν με αντίθετα στοιχεία από τον εργαζόμενο και να καθίσταται δυνατός ο δικαστικός έλεγχος.

Επίσης τα δικαστήρια ελέγχουν εάν η καταγγελία ήταν αναπόφευκτη, δηλαδή αν η καταγγελία ήταν αναγκαία συνέπεια των οικονομικό- τεχνικών λόγων ή μπορούσαν να αντιμετωπιστούν και με ηπιότερα μέσα όπως για παράδειγμα τη μετάθεση του μισθωτού ή τοποθέτηση του σε υποδεέστερη θέση. Η καταγγελία της εργασιακής σχέσης ελέγχεται δικαστικά από την άποψη της καταχρηστικής ασκήσεως του δικαιώματος του εργοδότη. Ελέγχεται λοιπόν εάν ήταν αναγκαία η καταγγελία ή αν θα μπορούσε να αποφευχθεί με τη χρήση άλλων ηπιότερων μέσων όπως τροποποίηση παραγγελίας για μερική απασχόληση ή για μεταβολή των όρων εργασίας. (Γ.Λεβέντη &Κ.Δ. Παπαδημητρίου, Ατομικό Εργατικό Δίκαιο) &(Ληξουριώτης Ι 2011, Ατομικές Εργασιακές σχέσεις)

Το γεγονός ότι οι οικονομικό- τεχνικές αποφάσεις έχουν ως αποτέλεσμα την κατάργηση θέσεων εργασίας δεν σημαίνει απαραίτητα ότι οι καταγγελίες της σύμβασης που είχαν ως αποτέλεσμα απολύσεις είναι μη καταχρηστικές. Πρέπει να αποδειχθεί ότι οι απολύσεις ήταν η έσχατη λύση και δεν υπήρχαν άλλες ηπιότερες λύσεις ώστε να γίνει αποφυγή της κατάργησης θέσεων εργασίας. Για παράδειγμα αν αποδειχθεί ότι υπήρχαν έσχατα μέσα αποφυγής της απόλυσης, δηλαδή ότι υπήρχαν σε οποιοδήποτε από τα τμήματα της επιχείρησης κενές θέσεις εργασίας και ο απολυόμενος έχει τα προσόντα για αυτές τις θέσεις τότε η απόλυση θεωρείται καταχρηστική. Ο εργοδότης πριν προχωρήσει σε απόλυση πρέπει να κάνει έρευνα για το αν η απόλυση είναι το μόνο μέσο επίτευξης της επιχειρηματικής του πολιτικής, η ηπιότερη λύση είναι η τροποποιητική καταγγελία, η οποία αφορά τη μεταβολή των όρων εργασίας όπως έχουμε πει και παραπάνω. Αν ο εργαζόμενος αρνηθεί τη πρόταση για τροποποίηση των όρων εργασίας τότε ενεργοποιείται αυτόματα η καταγγελία σύμβασης εργασίας. Όπως προ είπαμε η καταγγελία σύμβασης εργασίας για οικονομικό- τεχνικούς λόγους πρέπει να χρησιμοποιείται ως έσχατο μέσο για την αντιμετώπιση των αναγκών της επιχείρησης και ότι

ο εργοδότης υποχρεούται να εξαντλήσει το αν υπάρχουν άλλα ηπιότερα μέσα επίτευξης των στόχων της επιχείρησης. Τα δικαστήρια ελέγχουν αν οι απολύσεις υπήρξαν όντως το έσχατο μέσο. Επιπλέον, ο δικαστικός έλεγχος περιλαμβάνει εάν η απόλυση έγινε σωστά από την άποψη επιλογής του απολυτέου μισθωτού. (Δικηγόρος Εργατολόγος, Καρούζος, 2021)

4.7 Η απόλυση ως *ultima ratio*

Σύμφωνα με την αρχή της *ultima ratio*: η απόλυση είναι το *έσχατο μέσο* για την ικανοποίηση των εργοδοτικών συμφερόντων και η προσφυγή είναι νόμιμη, μόνο όταν ο εργοδότης δεν έχει άλλες ηπιότερες εναλλακτικές λύσεις. Σε αρκετές δικαστικές αποφάσεις, προκειμένου να διασφαλιστεί η θέση εργασίας που παρείχε η νομολογία μέσω της ΑΚ 281, εφαρμόστηκε αυτή η «προστασία», μέσω της οποίας εξετάζεται αν είναι όντως αναγκαία η απόλυση. Σύμφωνα με την απόφαση, δεν αρκεί η καταγγελία να έχει ως αιτία έναν αντικειμενικό λόγο, που σχετίζεται με την οικονομικοτεχνική κατάσταση της επιχείρησης, το πρόσωπο ή τη συμπεριφορά του εργαζομένου, ώστε να μην θεωρηθεί καταχρηστική. Αντίθετα, ο λόγος πρέπει να καθιστά την *καταγγελία αναγκαία*. Γίνεται συνεπώς έλεγχος αν στις περιπτώσεις και τους λόγους καταγγελίας από τον εργοδότη, δεν υπάρχει τρόπος και μέσο για ηπιότερη αντιμετώπιση της συνθήκης. Όταν λοιπόν κρίνεται ότι οι συνέπειες μιας αντισυμβατικής συμπεριφοράς του εργαζομένου μπορούν να αντιμετωπιστούν με διαφορετικά, ηπιότερα μέτρα, τότε η προσφυγή στο έσχατο μέσο, την απόλυση, απορρίπτεται από τα δικαστήρια και θεωρείται ότι υπερβαίνει τα όρια της καλής πίστης και καταλήγει να είναι καταχρηστική.

Εξειδικεύοντας την ΑΚ 281, η νομολογία διατυπώνει και εκφράζει μια γενική αρχή του δικαίου, την *αρχή της αναλογικότητας*, η οποία λειτουργεί σαν κανόνας ελέγχου των περιορισμών που επιβάλλουν τα κρατικά όργανα στην άσκηση ατομικών ελευθεριών. Στο δίκαιο της καταγγελίας η *αρχή της αναλογικότητας* χρησιμοποιείται ως το κριτήριο για μια δίκαιη στάθμιση των συγκρουόμενων συμφερόντων μεταξύ εργοδότη και εργαζόμενου. Συγκεκριμένα, όταν τα δικαιολογημένα συμφέροντα του εργοδότη μπορούν να ικανοποιηθούν με ηπιότερα μέτρα τότε η καταγγελία μπορεί να ανατραπεί και να δοθεί δίκαιο στην πλευρά του εργαζόμενου ώστε να διατηρήσει τη θέση του. Σε πολλές περιπτώσεις

κρίθηκε καταχρηστική η απόλυση του εργαζομένου, που οφείλονταν σε πλημμελή άσκηση των καθηκόντων του, με αιτιολογία ότι η αντισυμβατική συμπεριφορά του θα μπορούσε να αντιμετωπισθεί με ηπιότερα μέτρα και σε αυτές τις περιπτώσεις τίθεται ως μέσο αντιμετώπισης η ‘μετάθεση’ του εργαζομένου σε άλλο τομέα ή σε μια άλλη θέση.

Η νομολογία στην αρχή ήταν διστακτική με την αρχή της ultima ratio και σε ορισμένες αποφάσεις γινόταν απλή αναφορά ως έσχατο μέσο αντιμετώπισης χωρίς να συνδέεται και να επηρεάζει την τελική απόφαση. Η νομολογία την αρνούνταν καθώς φαινόταν την εξομοιώνει με τον έλεγχο και την σκοπιμότητα των οικονομικοτεχνικών αποφάσεων καθώς και γιατί προϋπόθετε τροποποιητική σύμβαση για την οποία δεν μπορούσαν να υποχρεώσουν τον εργοδότη.

Κατά τον ΑΠ η απαγόρευση της καταχρηστικής άσκησης του δικαιώματος της καταγγελίας (σύμφωνα με τον ΑΚ 281) δεν υποχρεώνει τον εργοδότη να επιλέγει και να προτείνει στον εργαζόμενο άλλα ηπιότερα μέτρα γιατί δεν είναι σύμφωνο με τις αρχές της καλής πίστεως και της ελευθερίας των συμβάσεων (σύμφωνα με τον ΑΚ 361). Σε άλλες περιπτώσεις ο ΑΠ έκρινε ότι η καταγγελία είναι καταχρηστική όταν ή λύση της σύμβασης εργασίας επιβάλλεται για τις ανάγκες εκμετάλλευσης και η κατάσταση μπορεί να αντιμετωπιστεί με άλλα μέσα π.χ. με την αφαίρεση καθηκόντων από τον συγκεκριμένο εργαζόμενο.

Πλέον ο ΑΠ έχει αποδεχτεί την αρχή αυτή και θεωρεί την καταγγελία ως έσχατο μέσο, το οποίο μπορεί να χρησιμοποιηθεί μετά την άρνηση του μισθωτού να δεχθεί τροποποιήσεις στους όρους εργασίας του. (Καρακατσάνης/Κουκιάδη)

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 5 : ΠΕΡΙΠΤΩΣΕΙΣ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΟ-ΤΕΧΝΙΚΩΝ ΛΟΓΩΝ

5.1 Η πτώχευση του εργοδότη ως αιτία της καταγγελίας της σύμβασης εργασίας

Η πτώχευση, και όταν ακόμη οδηγεί στη διακοπή των εργασιών της επιχείρησης, δε συνιστά λόγο ανωτέρας βίας ούτε για την αναστολή των συμβάσεων εργασίας ούτε για τη λύση τους. Δηλαδή με την κήρυξη της πτώχευσης δεν λύεται η σύμβαση εργασίας, δεν αποτελεί δηλαδή η πτώχευση λόγο αυτοδίκαιης λύσης της σύμβασης, αλλά απαιτείται και στην περίπτωση αυτή να ακολουθηθεί η νόμιμη διαδικασία για την καταγγελία των συμβάσεων εργασίας των υπαλλήλων της εταιρείας. Η σύμβαση εργασίας, ανεξάρτητα από το αν πρόκειται για υπάλληλο ή εργάτη, καταγγέλλεται με τακτική καταγγελία, πράγμα που σημαίνει ότι πρέπει να τηρηθεί ο έγγραφος τύπος και ότι οφείλεται πλήρης αποζημίωση. Υπάρχει ωστόσο μια μικρή διαφοροποίηση. Σε περίπτωση πτώχευσης της εταιρείας, όταν η άμεση καταβολή της αποζημίωσης δεν είναι δυνατή, τότε όπως έχει κριθεί και από τον Άρειο Πάγο, η καταγγελία είναι έγκυρη ακόμη και χωρίς την καταβολή της αποζημίωσης.

Στην περίπτωση αυτή, οι εργαζόμενοι θα πρέπει –προκειμένου να διεκδικήσουν την καταβολή σε αυτούς της νόμιμης αποζημίωσης να ακολουθήσουν την πτωχευτική διαδικασία και να αναγγείλουν την απαίτηση τους στον σύνδικο της πτώχευσης, στο διάστημα της προβλεπόμενης εξάμηνης προθεσμίας. Η παραπάνω λύση ισχύει σύμφωνα με την ολομέλεια του Αρείου Πάγου, έστω και αν ο μισθωτός απασχοληθεί προσωρινά μετά τη διακοπή των εργασιών της επιχείρησης για τις ανάγκες μόνο της διαχείρισης της πτωχευτικής περιουσίας. Οι απαιτήσεις των εργαζομένων ικανοποιούνται προνομιακά κατά την διάρκεια της ολοκλήρωσης της διαδικασίας της πτώχευσης

5.2 Απόλυση λόγω παύσεως της λειτουργίας της επιχείρησης ένεκα ανωτέρας βίας

Εξαιρέση από την υποχρέωση πλήρους καταβολής της αποζημίωσης απολύσεως και αφετέρου από το αναιτιώδες της καταγγελίας της σύμβασης εργασίας δικαιολογούν γεγονότα ανωτέρας βίας, τα οποία διακόπτουν οριστικά και ολικά τη λειτουργία της επιχείρησης. Ειδικότερα, στο άρθρο 6 του Ν. 2112/1920 ορίζεται ότι υπάλληλος απολυόμενος ένεκα διακοπής της εργασίας λόγω πυρκαγιάς ή άλλου περιστατικού ανωτέρας βίας για τα οποία

τυγχάνει ασφαλισμένος ο εργοδότης, δικαιούται τα 2/3 της αποζημίωσης ίσης προς το σύνολο των τακτικών αποδοχών τις οποίες θα ελάμβανε κατά το χρόνο της καταγγελίας, εκτός αν από συμβάσεως ή εθίμου οφείλεται μεγαλύτερη αποζημίωση. Εξ αντιδιαστολής προκύπτει ότι όταν ο εργοδότης δεν είναι ασφαλισμένος για το συγκεκριμένο περιστατικό βίας που προκάλεσε την παύση των εργασιών της επιχείρησης απαλλάσσεται εντελώς από την υποχρέωση καταβολής της αποζημίωσης. Και στις δύο ανωτέρω περιπτώσεις, όμως, υποχρεούται να τηρήσει τον έγγραφο τύπο της καταγγελίας της εργασιακής σύμβασης καθώς και να αναφέρει στο έγγραφο αυτής την αιτία της απόλυσης.

Συνοψίζοντας, όταν ο λόγος καταγγελίας της σύμβασης εργασίας αορίστου χρόνου στηρίζεται σε περιστατικό ανωτέρας βίας, εφόσον συντρέξουν οι προβλεπόμενες από το νομοθέτη προϋποθέσεις (ανωτέρα βία, οριστική και ολική παύση εργασιών, μη ασφαλισμένος για το περιστατικό αυτό) ο εργοδότης μπορεί να απολύσει τον εργαζόμενο καταγγέλλοντας τη σύμβαση εργασίας του με έγγραφο τύπο και χωρίς αποζημίωση.

5.3 Ειδική εκκαθάριση επιχειρήσεων

Προκειμένου μια επιχείρηση να χαρακτηριστεί ως οφειλέτης και να κηρυχθεί σε πτώχευση, θα πρέπει να πληρούνται οι αντικειμενικές προϋποθέσεις, όπως αναγράφονται στο άρθρο 3 του Ν. 3588/2007 (Καραγιάννης, 2015). Μεταξύ των κριτηρίων, στην πρώτη παράγραφο αναφέρεται ότι, σε πτώχευση κηρύσσεται ο οφειλέτης που αδυνατεί να εκπληρώνει τις ληξιπρόθεσμες χρηματικές υποχρεώσεις του κατά τρόπο γενικό και μόνιμο (παύση πληρωμών). Σε περιπτώσεις που πληρούνται τα κριτήρια του εν λόγω άρθρου, μια επιχείρηση μπορεί να υπαχθεί σε καθεστώς ειδικής εκκαθάρισης (ΦΕΚ Α' 153/2007).

Σύμφωνα με την παράγραφο 6, του άρθρου 106ΙΑ, η θέση της επιχείρησης σε καθεστώς ειδικής εκκαθάρισης σε λειτουργία δεν συνιστά από μόνη της σπουδαίο λόγο για την καταγγελία εκκρεμών συμβάσεων, ούτε αποτελεί λόγο ανάκλησης διοικητικών αδειών (Καραγιάννης, 2015).

5.4 Περιπτώσιολογία βάσιμων λόγων που σχετίζονται με την ικανότητα και τη συμπεριφορά των εργαζομένων

Η διαδικασία της απόλυσης είναι ένα πολύ λεπτό ζήτημα .Παρακάτω θα εξετάσουμε μερικούς από τους λόγους απόλυσης οι οποίοι έχουν να κάνουν με τη συμπεριφορά και την ικανότητα του εργαζομένου:

1) Ικανότητα- Απόδοση

Η κακή ή μη ικανοποιητική απόδοση, δηλαδή η διαρκής αδυναμία εκτέλεσης των καθηκόντων ενός εργαζομένου ή η κακή ανταπόκριση στα προκαθορισμένα πρότυπα, είναι ένας από τους κυριότερους λόγους απόλυσης ενός εργαζομένου. Για παράδειγμα, εάν ένας υπάλληλος παρόλο που έχει λάβει τη κατάλληλη καθοδήγηση και εκπαίδευση για το περιεχόμενο της εργασίας του αλλά και τη βελτίωση του , αλλά παραμένει ακόμα χαμηλή ή κακή η απόδοσή του τότε ο εργοδότης έχει κάθε νομικό δικαίωμα να προβεί σε απόλυση.

2) Ανάρμοστη Συμπεριφορά

Η ανάρμοστη ή λάθος συμπεριφορά περιλαμβάνει πολλές πτυχές , που οι περισσότερες έχουν να κάνουν με τη συνειδητή παραβίαση των κανόνων που έχει θέσει η επιχείρηση. Γενικά, υπάρχει ένα ευρύ φάσμα «κακών» συμπεριφορών κάποιες από αυτές είναι :

- ❖ Η παραβίαση της πολιτικής της εταιρίας. Οι πολιτικές εφαρμόζονται για να διατηρείται το ανθρώπινο δυναμικό σε ένα επίπεδο έτσι ώστε να διασφαλίζεται ότι βρίσκεται στο πιο παραγωγικό περιβάλλον. Εάν ένας υπάλληλος παραβιάζει τη πολιτική της επιχείρησης σε σταθερή βάση τότε ο εργοδότης έχει δικαίωμα να προβεί σε απόλυση.
- ❖ Κλοπή. Είναι πολύ σοβαρό ζήτημα, θεωρείται αδίκημα.
- ❖ Ζημία σε περιουσία εταιρίας.
- ❖ Κατοχή ναρκωτικών ή αλκοόλ.

(ΚΕΜΕΛ, Δημήτρης Γρέβιας, 2022) & (Career Addict, 2021)

3) Έλλειψη απαραίτητων προσόντων

Σε θέσεις εργασίας οι οποίες απαιτούν υψηλό επίπεδο ικανότητας και προσόντων, μερικοί εργαζόμενοι δυσκολεύονται να ανταποκριθούν. Ο λόγος που γίνεται αυτό είναι ότι οι εργαζόμενοι δεν έχουν τις απαραίτητες δεξιότητες να διαχειριστούν τη τεχνολογία και την πληροφορική οι οποίες αναπτύσσονται όλο και περισσότερο. Ένα ακόμα εργασιακό προσόν που καθιστά την απόλυση μονόδρομο είναι η κακή συνεργασία και η μη συνθετική ικανότητα εργασίας, δηλαδή να μη μπορεί ο εργαζόμενος να δουλέψει ομαδικά. Επιπλέον, η έλλειψη «βασικών» γνώσεων όπως η ξένη γλώσσα και η χρήση του Η/Υ είναι σοβαρός λόγος απόλυσης. (Career Addict, 2021)

4) Ανυπακοή/ Απειθεία /Ασυνέπεια

Η άρνηση υπακοής ενός εργαζομένου στις εντολές του προϊσταμένου του, δηλαδή η αμφισβήτηση της εξουσίας του, ιδιαίτερα μπροστά σε άλλους μπορεί να αποτελέσει έναν σοβαρό λόγο για να απολυθεί κάποιος. Δηλαδή, εάν ένας εργαζόμενος αρνείται να υπακούσει στις εντολές του ανωτέρου του και δεν έχει καλές διαπροσωπικές σχέσεις με το υπόλοιπο προσωπικό της επιχείρησης τότε ο εργοδότης μπορεί να προβεί σε απόλυση.

Επίσης, η ασυνέπεια αποτελεί συνηθισμένο λόγο απόλυσης ενός εργαζομένου. \

Αν ένας εργαζόμενος δεν είναι συνεπής και σταθερός στο προκαθορισμένο χρόνο και τη παραγωγικότητα της επιχείρησης με αποτέλεσμα να γίνονται λάθη και ζημιές τότε ο εργοδότης έχει νομικό δικαίωμα να τερματίσει την σύμβαση του εργαζόμενου.

5) Αναληθές Βιογραφικό

Ένας από τους βασικότερους λόγους απόλυσης. Ο εργοδότης έχει κάθε νομικό δικαίωμα να απολύσει κάποιον εάν διαπιστώσει πως οι ικανότητες του στη θέση που απασχολείται με τις πληροφορίες που αναγράφονται στο βιογραφικό δεν συνάδουν μεταξύ τους. (Career Addict, 2021)

5.5 Περιπτώσιολογία βάσιμων λόγων που σχετίζονται με τις λειτουργικές ανάγκες της επιχείρησης

Η απόλυση με βάση τις λειτουργικές απαιτήσεις της επιχείρησης βασίζεται στις κυρίως **τεχνολογικές** , **οικονομικές** ή **διαρθρωτικές** ή **παρόμοιες** ανάγκες. Συνήθως, οι απολύσεις που έχουν να κάνουν με τις λειτουργικές απαιτήσεις της επιχείρησης δεν έχουν να κάνουν με κάποιο σφάλμα του εργαζόμενου. Η συγκεκριμένη λύση εργασίας θεωρείται λύση χωρίς υπαιτιότητα του υπαλλήλου. Κατά ένα γενικό κανόνα οι λειτουργικές ανάγκες ή απαιτήσεις της επιχείρησης θα μπορούσαν να καθοριστούν ως εξής: (Work Law, 2021)

❖ Μεταβολές απαιτήσεων θέσης

Εδώ συνήθως έχουμε να κάνουμε με την εισαγωγή νέας τεχνολογίας στην επιχείρηση, η οποία μπορεί να επηρεάσει είτε τις θέσεις εργασίας δηλαδή τον αριθμό των απαιτούμενων εργαζομένων, είτε τις απαιτήσεις που έχει η επιχείρηση με βάση τη νέα τεχνολογία που εισάγεται . Με αποτέλεσμα οι εργαζόμενοι να αδυνατούν να προσαρμοστούν στα νέα προγράμματα τεχνολογίας ή η θέση ή ο τομέας ο οποίος εργάζονταν να είναι πλέον περιττός. (ΚΕΜΕΛ, Δημήτρης Γρέβιας,2022)

❖ Πλεονασμός- Επιχειρηματικοί λόγοι

Αρχικά, ο πλεονασμός σημαίνει ότι η επιχείρηση απαιτεί λιγότερους ή ακόμα και κανέναν εργαζόμενο , για αυτό και σε κάποιες περιπτώσεις θα μπορούσαμε να το συνδέσουμε και με τις τεχνολογικές αλλά και με τις οικονομικές απαιτήσεις της επιχείρησης. Υπάρχουν πολλοί λόγοι οι οποίοι μπορούν να καταστήσουν έναν εργαζόμενο πλεονάζον : α) Όταν μια επιχείρηση κλείνει ,β) όταν μια επιχείρηση αλλάζει τοποθεσία, γ) Ένα μια συγκεκριμένη λειτουργία ή ο ρόλος του δεν απαιτείται πλέον (εισαγωγή νέας τεχνολογίας), ε) Όταν η επιχείρηση αντιμετωπίζει οικονομικές δυσκολίες , ζ) Όταν η επιχείρηση πωλείται ή συγχωνεύεται με άλλη επιχείρηση και η) Όταν η εταιρία πωλείται ή χρεοκοπεί. (MLR Attorneys, 2020)

❖ Λόγοι ανωτέρας βίας

Οι λόγοι ανωτέρας βίας έχουν να κάνουν με γεγονότα τα οποία δεν μπορούν να προβλεφθούν από τον εργοδότη, δηλαδή είναι έξω από τη σφαίρα επιρροής του και δεν μπορούν να αποτραπούν με κάποιο τρόπο(π.χ. ασθένεια , φυσική καταστροφή , πράξεις εθνικής κυριαρχίας , απεργία χωρίς προειδοποίηση)

❖ Συμπλήρωση συντάξιμης ηλικίας

Εδώ δεν μιλάμε ακριβώς για απόλυση αλλά για συνταξιοδότηση

5.6 Η ειδική περίπτωση των ομαδικών απολύσεων

Οι ομαδικές απολύσεις θεωρούνται αυτές που γίνονται από μια εκμετάλλευση ή μια επιχείρηση που απασχολεί περισσότερους από 20 εργαζομένους. Δηλαδή δεν αφορούν μόνο τους εργαζόμενους που απολύονται, είναι κυρίως οικονομικοτεχνικοί λόγοι της επιχείρησης. (κατάργηση θέσεων εργασίας, μείωση εργασιών, κατάργηση τμημάτων, νέοι μέθοδοι παραγωγής κ.α.) . Γι' αυτό το ελληνικό δίκαιο έχει πάρει μέτρα προστασίας των εργαζομένων από τις ομαδικές απολύσεις.

Τη «Χρυσή Πενταετία» (1975-1980) , το τότε συμβούλιο της ΕΟΚ και νυν Ε.Ε κοινοποίησε τρεις σημαντικές οδηγίες για τη προσέγγιση των νομοθεσιών που αφορούν τις ομαδικές απολύσεις (Οδηγία 75/129, Οδηγία 92/56 και την Οδηγία 98/59). Στόχος τους είναι η ενδυνάμωση των εργαζομένων και η προστασία τους σε περίπτωση ομαδικών απολύσεων. Οι οδηγίες για τις ομαδικές απολύσεις είναι προπαντός κανόνες της διαδικασίας ή οι υποχρεώσεις του εργοδότη πριν προχωρήσει σε ομαδικές απολύσεις, ουσιαστικά καθιερώνουν τις ενέργειες που είναι υποχρεωμένος ο εργοδότης να κάνει ώστε να μπορέσει να προβεί σε ομαδικές απολύσεις οι οποίες είναι:

1. Να ενημερώσει τους εργαζόμενους για τις προθέσεις του, και τους εκπρόσωπους των εργαζομένων εγγράφως για τις ομαδικές απολύσεις για να ακολουθήσουν οι διαβουλεύσεις.

2. Να παρέχει όλες τις απαραίτητες πληροφορίες για τις ομαδικές απολύσεις όπως είναι οι λόγοι της απόλυσης, ο αριθμός των εργαζομένων που πρόκειται να απολυθούν, το σύνολο των εργαζομένων που απασχολούνται στην επιχείρηση, τη χρονική περίοδο μέσα στην οποία θα γίνουν οι απολύσεις, το φύλο των εργαζομένων που θα απολυθούν, την ηλικία τους και την ειδικότητα τους.
3. Να γίνει έγγραφη κοινοποίηση στη Δημόσια Αρχή. Η έγγραφη αυτή κοινοποίηση εκτός από τη Δημόσια Αρχή πρέπει να διαβιβαστεί και στον Επιθεωρητή Εργασίας, τον Νομάρχη και σε περίπτωση που η επιχείρηση έχει παραπάνω από ένα υποκαταστήματα ή εκμεταλλεύσεις σε διαφορετικούς νομούς κοινοποιείται αντίγραφο και στον Νομάρχη του νομού και το υποκατάστημα. Επιπλέον ο εργοδότης δεν μπορεί να πραγματοποιήσει τις απολύσεις σε λιγότερο από 30 μέρες από την κοινοποίηση των εγγράφων.

Σύμφωνα με τις Οδηγίες ο ρόλος της Δημόσιας Αρχής είναι να ενημερώνεται για τις ομαδικές απολύσεις και να χρησιμοποιεί τη προθεσμία προκειμένου να βρει λύσεις, δεν έχει δικαίωμα παρέμβασης στην απόφαση για τις ομαδικές απολύσεις. Επιπλέον, τα κράτη-μέλη μπορούν να παρέχουν στη Δημόσια Αρχή το δικαίωμα παράτασης της αρχικής προθεσμίας έως και 60 ημέρες από την έγγραφη κοινοποίηση του εργοδότη για το σχεδιασμό των ομαδικών απολύσεων. Η οδηγία λοιπόν, δεν περιορίζει ούτε απαγορεύει τις ομαδικές απολύσεις, δεν προβλέπει μέτρα για τη μείωση ή τη πρόληψη τους ούτε προσδιορίζει τα κριτήρια επιλογής των εργαζόμενων που θα απολυθούν. Αφορά κυρίως διαδικαστικούς κανόνες, δεν μπορεί να λάβει ουσιαστική θέση σε ζητήματα ομαδικών απολύσεων. Καθοριστικό ρόλο στις ομαδικές απολύσεις έχουν οι διαβουλεύσεις μεταξύ εργοδότη και εργαζόμενου. (Γ.Λεβέντη &Κ.Δ. Παπαδημητρίου, Ατομικό Εργατικό Δίκαιο)

5.6.1 Εθνικό δίκαιο για τις ομαδικές απολύσεις/ Διαδικασία

Στην Ελλάδα στο θέμα των ομαδικών απολύσεων πριν θεσπιστεί ο Ν.1987/1983, ίσχυαν οι ΑΝ 173/1967, το ΝΔ 206/1974 και το Ν.334/1976 σύμφωνα με τις οποίες οι ομαδικές απολύσεις θεωρούνται άκυρες εάν δεν εγκριθούν από τον Υπουργό Εργασίας μέσα στο διάστημα των 30 ημερών από την αναγγελία των απολύσεων στον ΟΑΕΔ. Σήμερα ισχύει ο Ν.1387/1983, σύμφωνα με τον οποίο στη διαδικασία των ομαδικών απολύσεων

περιλαμβάνονται δύο φάσεις :1) η διαβούλευση με τους εκπροσώπους των εργαζομένων και 2) η παρέμβαση της διοίκησης.

ΕΚΠΡΟΣΩΠΟΙ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ

Σύμφωνα με το άρθρο 3§1 του Ν.1387/1983 ο εργοδότης είναι υποχρεωμένος να προσέλθει σε διαβουλεύσεις με τους **εκπρόσωπους των εργαζομένων**, για να ερευνηθεί η πιθανότητα μείωσης ή αποφυγής των απολύσεων και των συνεπειών που θα επιφέρουν. Εκπρόσωποι των εργαζομένων θεωρούνται οι εκπρόσωποι του σωματείου των εργαζομένων δηλαδή το ΔΣ του σωματείου που τα μέλη της αποτελούν το 70% των εργαζομένων της επιχείρησης καθώς και τη πλειοψηφία των εργαζόμενων που θα απολυθούν. Σε περίπτωση που υπάρχουν περισσότερα από ένα σωματεία στην εκμετάλλευση ή την επιχείρηση, τότε γίνεται αναλογική εκπροσώπηση υποδεικνύοντας εκπρόσωπο από το κάθε σωματείο (η υπόδειξη έχει προθεσμία τριών ημερών από την έγγραφη γνωστοποίηση των ομαδικών απολύσεων). Ενώ αν δεν υπάρχει σωματείο τότε εκλέγεται τριμελής ή πενταμελής επιτροπή, με μυστική ψηφοφορία και σε περίπτωση που δεν επέλθει αποτέλεσμα από τη ψηφοφορία τότε οι υποψήφιοι προς απόλυση εργαζόμενοι εκπροσωπούνται από τους εργαζόμενους που έχουν περισσότερο χρόνο υπηρεσίας στην επιχείρηση ή την εκμετάλλευση.

ΔΙΑΒΟΥΛΕΥΣΕΙΣ

Ακολουθεί η διαδικασία των διαβουλεύσεων, οι οποίες θεωρούνται οι σημαντικότερες ρυθμίσεις στη διαδικασία των ομαδικών απολύσεων. Σκοπό έχουν να εξαντλήσουν και να αξιοποιήσουν όλες τις πληροφορίες και να ληφθούν μέτρα για την αποφυγή ή τη μείωση των απολύσεων ή για τη μείωση των συνεπειών όπως είναι η τοποθέτηση των υποψήφιων εργαζομένων προς απόλυση σε άλλες θέσεις εργασίας, η επανεκπαίδευση των εργαζομένων, η καταβολή μεγαλύτερης αποζημίωσης κ.α. Σύμφωνα με το άρθρο 5§1 του Ν.1387/1983 ο χρόνος των διαβουλεύσεων είναι 20 μέρες από την έγγραφη κοινοποίηση του εργοδότη για τις ομαδικές απολύσεις, ο οποίος μπορεί να παραταθεί έως και 10 μέρες ακόμα μετά από συμφωνία μεταξύ των μελών ή να συντομεύσει αν οι διαβουλεύσεις καταλήξουν σε συμφωνία νωρίτερα από το χρονικό διάστημα των 20 μερών. Αν το αποτέλεσμα των διαβουλεύσεων είναι η πραγματοποίηση των ομαδικών απολύσεων αυτό μπορεί να γίνει μετά το πέρας 10 ημερών από τη στιγμή που κατατέθηκε το πρακτικό στον Νομάρχη και τον

Υπουργό Εργασίας. Αν πάλι δεν υπάρξει συμφωνία μετά το πέρας των διαβουλεύσεων, αφού ο ΑΣΕ διαπιστώσει ότι ο εργοδότης έχει τηρήσει όλες τις υποχρεώσεις του προς ενημέρωση και διαβούλευση αλλά και κοινοποίηση των σχετικών εγγράφων, τότε οι απολύσεις μπορούν να πραγματοποιηθούν 20 μέρες αφού εκδοθεί η απόφαση ή μπορεί να παρατείνει τις διαβουλεύσεις ώστε ο εργοδότης να εκπληρώσει τις υποχρεώσεις του. Ωστόσο, στη περίπτωση που ένα από τα μέρη των διαβουλεύσεων δεν υπογράφει το πρακτικό τότε γίνεται διοικητική παρέμβαση είτε από τον αρμόδιο Νομάρχη είτε από τον Υπουργό Εργασίας. Στη φάση αυτή μπορούν να παραταθούν οι διαβουλεύσεις για 20 ακόμα μέρες ή το πρακτικό υπογράφεται κατ' ανάγκη από το ένα μόνο μέρος και γίνεται μνεία για άρνηση υπογραφής (ΣτΕ 2355/1989, ΕΕργΔ 1990,60) . Είναι επίσης σημαντικό να πούμε πως η απόφαση του Υπουργού Εργασίας ή του Νομάρχη πρέπει να είναι αιτιολογημένη, επιπλέον σε περίπτωση που δεν εκδοθεί απόφαση στο χρονικό διάστημα που ορίζει η προθεσμία ο εργοδότης μπορεί να προχωρήσει στις ομαδικές απολύσεις. Σε κάθε περίπτωση οι ομαδικές απολύσεις μπορούν να γίνουν εξήντα μέρες από την έγγραφη κοινοποίηση του πρακτικού διαβούλευσης.

(Γ.Λεβέντη &Κ.Δ. Παπαδημητρίου, Ατομικό Εργατικό Δίκαιο)

ΣΚΟΠΟΣ των διαβουλεύσεων όπως είπαμε και παραπάνω, είναι η αποφυγή ή η μείωση των ομαδικών απολύσεων γι' αυτό και δεν θεωρούνται μια απλή τυπική διαδικασία. Στα πλαίσια των διαβουλεύσεων διεξάγονται απόψεις μεταξύ των μερών και εξετάζονται όλες οι εναλλακτικές λύσεις για την αποφυγή ή τη μείωση των ομαδικών απολύσεων, μπορούν ακόμα να ζητηθούν πρόσθετες πληροφορίες από τους εκπρόσωπους για να αποδειχθεί ότι οι εναλλακτικές που συζητιούνται είναι εφικτό να εφαρμοστούν. Μερικές εναλλακτικές λύσεις για την αποφυγή ή τη μείωση των ομαδικών απολύσεων είναι οι εξής :

1. Κλιμάκωση ή αναβολή των απολύσεων
2. Τοποθέτηση του εργαζομένου σε άλλη θέση ή σε άλλη εκμετάλλευση της επιχείρησης
3. Αναδιοργάνωση του χρόνου εργασίας
4. Τροποποίηση της σύμβασης του εργαζομένου
5. Κατάργηση υπερωριών και υπερεργασίας
6. Κατάργηση επιδομάτων ή ακόμα και πάγωμα μισθοδοσίας
7. Τοποθέτηση εργαζομένων σε διαθεσιμότητα
8. Καταβολή μεγαλύτερης αποζημίωσης από αυτή που ορίζει ο νόμος
9. Οικονομική διευκόλυνση για αυτοαπασχόληση εργαζομένων

10. Μέτρα για πρόωρη συνταξιοδότηση (εθελούσια έξοδος)
11. Σύνδεση με προγράμματα απασχόλησης απολυμένων
12. Συμβουλές επανένταξης στην αγορά εργασίας
13. Ποσά για κάλυψη μέσω εταιρικής κοινωνικής ευθύνης
14. Αυτασφάλιση εργαζομένων

Σύμφωνα με τις προηγούμενες διατάξεις συνάγεται ότι η συμφωνία που επέρχεται μετά το πέρας των διαβουλεύσεων είναι δεσμευτική και δεν μπορεί να αλλάξει ή να παραβιαστεί διότι οι συνέπειες αυτού θα ήταν η ακυρότητα των απολύσεων. Επίσης, σύμφωνα με το άρθρο 5§2 του Ν.1387/1983 από τη στιγμή που υπάρχει συμφωνία μεταξύ των μερών οι ομαδικές απολύσεις πραγματοποιούνται με το πέρας 10 ημερών από την αρχική υποβολή του πρακτικού στον Υπουργό Εργασίας ή το Νομάρχη ,και σύμφωνα με το άρθρο 5§1 του Ν.1387/1983 οι ομαδικές απολύσεις που παραβαίνουν οποιαδήποτε διάταξη αυτού του νόμου θεωρούνται άκυρες.

5.6.2. Περιπτώσεις που δεν θεωρούνται ομαδικές απολύσεις

Ο Ν.1387/83 δεν εφαρμόζεται στις εξής περιπτώσεις

1. Σε περίπτωση που ο εργαζόμενος έχει σύμβαση ορισμένου χρόνου που λήγει, αφού η διακοπή συνεργασίας είναι προδιαγεγραμμένη. (Μόνο σε περίπτωση που η σύμβασή λήξει πριν το πέρας του ορισμένου χρόνου).
2. Σε περίπτωση που η επιχείρηση διακόπτει τις εργασίες της κατόπιν δικαστικής απόφασης.
3. Σε περίπτωση που οι μισθωτοί αποτελούν πλήρωμα πλοίου
4. Σε περίπτωση που οι απολύσεις αφορούν το πρόσωπο του εργαζομένου, όπως αγένεια και αντισυμβατική συμπεριφορά, ακαταλληλότητα του εργαζομένου να ανταπεξέλθει στις εργασίες του, συνταξιοδότηση κ.α.

5. Σε περίπτωση ασθένειας ή αναίτιας αδυναμίας παροχής υπηρεσιών.
6. Σε περίπτωση που ο εργαζόμενος αποχωρεί οικειοθελώς δεχόμενος την αποζημίωση κατόπιν συνεννόησης με τον εργοδότη.

Εδώ τίθεται και το μεγάλο ερώτημα για το αν η λύση της σύμβασης που είναι αποτέλεσμα συμφωνίας μεταξύ του εργοδότη κι του εργαζόμενου ,η εθελούσια έξοδος από μεριάς εργαζομένου (οικειοθελή αποχώρηση με αποδοχή αποζημίωσης) αλλά και απολύσεις που ναι μεν έχουν επέλθει με καταγγελία αλλά είναι αποτέλεσμα συμφωνίας με τον εργαζόμενο συνήθως έναντι ανταλλαγμάτων όπως η καταβολή μεγαλύτερης από το προκαθορισμένο αποζημίωσης. Κατά τη γνώμη μας (σύμφωνα με τον Γ. Λεβέντη και Δ. Παπαγεωργίου) οι συμφωνημένες απολύσεις δεν υπάγονται στον Ν.1387/1983 περί ομαδικών απολύσεων, μια καταγγελία που επέρχεται με συμφωνία μεταξύ των μερών δεν έχει αποκλειστική αιτία την επιχείρηση και τον εργοδότη αλλά και τον εργαζόμενο που συμφωνεί. Η ελληνική νομοθεσία ανέκαθεν θεωρούσε ότι οι απολύσεις που είναι αποτέλεσμα συμφωνίας μεταξύ εργοδότη και εργαζόμενου ή επέρχονται έπειτα από δήλωση του εργαζόμενου ότι δέχεται την έξοδο του από την επιχείρηση (εθελούσια αποχώρηση), θεωρείται καταγγελία που αφορά τον εργοδότη μόνο στη περίπτωση που η απόλυση είναι προαποφασισμένη δηλαδή ανεξάρτητα από την συμφωνία των μερών θα πραγματοποιούταν έτσι κι αλλιώς τη συγκεκριμένη χρονική στιγμή. Επομένως, δεν είναι δυνατόν κάθε συμφωνημένη απόλυση να θεωρηθεί καταγγελία που δεν έχει σχέση με το πρόσωπο του εργαζομένου, πολλές φορές ο εργαζόμενος διαπραγματεύεται τη λήξη της σύμβασης του ζητώντας ανταλλάγματα, άλλοτε ο εργοδότης δαλεάζει τους μισθωτούς με κίνητρα αποχώρησης χωρίς να γνωστοποιήσει καταγγελία για τη διακοπή της συνεργασίας τους τότε δεν είναι δυνατόν να θεωρηθεί καταγγελία που αφορά το πρόσωπο του εργοδότη. Σύμφωνα με τη νομολογία του Γερμανικού Εργατικού Ακυρωτικού, ο εργαζόμενος μπορεί να πεισθεί από τον εργοδότη λόγω αποφασισμένης αναδιάρθρωσης της επιχείρησης από τον δεύτερο με σκοπό να μην βγει η καταγγελία εκ μέρους του.

Σύμφωνα λοιπόν με το άρθρο 1§3 του Ν.1387/1983 στο οποίο προστέθηκε και το άρθρο 21 του Ν.3488/2006 ταυτίζονται με τις ομαδικές απολύσεις οποιοσδήποτε τρόπος λήξης της σύμβασης εργασίας (απόλυση με αποδοχή ανταλλαγμάτων, συμφωνημένη απόλυση κ.α.) από τη στιγμή που γίνονται έπειτα από πρωτοβουλία του εργοδότη και είναι προαποφασισμένες . Μπορούν να συναριθμηθούν στις ομαδικές απολύσεις με το όρο όμως ότι τον ίδιο ημερολογιακό μήνα θα υπάρξουν πέντε τουλάχιστον γνήσιες απολύσεις. Προϋπόθεση λοιπόν για να υπολογισθεί μια συμφωνημένη απόλυση ως ομαδική καταγγελία

που αφορά το πρόσωπο του εργοδότη πρέπει να γίνουν στο σύνολο το λιγότερο πέντε αναμφισβήτητες απολύσεις τον ίδιο μήνα της ίδιας χρονιάς

Κατά το ΔΕΚ στις ομαδικές απολύσεις εξομοιώνονται κάθε λήξη σύμβασης εργασίας που δεν οφείλεται στο πρόσωπο του εργαζομένου. Επίσης, το ΔΕΚ θεωρεί Ομαδικές απολύσεις ακόμα και αυτές που δεν οφείλονται στο πρόσωπο του εργοδότη, όπως είναι η πτώχευση, πυρκαγιά, καταστροφή της επιχείρησης και άλλα περιστατικά ανωτέρας βίας. (Γ.Λεβέντη &Κ.Δ. Παπαδημητρίου, Ατομικό Εργατικό Δίκαιο)

5.6.3. Υπολογισμός ποσοστού απολυόμενων

Όπως είπαμε και παραπάνω για να θεωρηθούν οι απολύσεις ομαδικές πρέπει η επιχείρηση ή εκμετάλλευση να απασχολεί περισσότερους από 20 εργαζομένους, κρίσιμο είναι το ερώτημα για το πώς υπολογίζεται το ποσοστό των απολυόμενων όταν η επιχείρηση αποτελείται από περισσότερες εκμεταλλεύσεις. Σύμφωνα με τον Ν.1387/1983 όταν οι απολύσεις πραγματοποιούνται σε παραπάνω από μια εκμεταλλεύσεις τότε το ποσοστό υπολογίζεται επί του συνόλου των μισθωτών που απασχολούνται στην επιχείρηση(δηλαδή σε όλες τις εκμεταλλεύσεις), όταν όμως οι απολύσεις εντοπίζονται μόνο σε μια εκμετάλλευση τότε το ποσοστό υπολογίζεται με βάση τους εργαζόμενους που απασχολούνται στη συγκεκριμένη εκμετάλλευση. Οπότε τα ποσοστά διαμορφώνονται ως εξής:

- ❖ 6^2 εργαζόμενοι για επιχειρήσεις ή εκμεταλλεύσεις που απασχολούν από 20 έως 150 εργαζόμενους.
- ❖ 5% ή έως 30 εργαζόμενους για επιχειρήσεις ή εκμεταλλεύσεις που απασχολούν πάνω από 150³ εργαζόμενους.

Αν οι απολύσεις δεν υπερβαίνουν το παραπάνω ποσοστό ή αριθμό τον ίδιο ημερολογιακό μήνα τότε δεν θεωρούνται ομαδικές απολύσεις και ο Ν.1387/1983 δεν έχει εφαρμογή. Ωστόσο σε πολλές περιπτώσεις, το ποσοστό των ομαδικών απολύσεων δεν βγαίνει ακέραιος αριθμός με αποτέλεσμα να δημιουργείται ένα ερώτημα. Για το αν πρέπει το κλάσμα να στρογγυλοποιηθεί στον αμέσως επόμενο ακέραιο αριθμό, δηλαδή αν το κλάσμα υπερβαίνει τη μισή μονάδα ή η στρογγυλοποίηση του κλάσματος στον αμέσως επόμενο αριθμό παραλείπεται ακόμα κι αν υπερβαίνει το 0,5 . Η δεύτερη άποψη υποστηρίζεται περισσότερο από τη νομολογία διότι είναι περισσότερο σύμφωνη με την αρχή της προστασίας των

εργαζομένων που αποπνέει το εργατικό δίκαιο. (Γ. Λεβέντη &Κ.Δ. Παπαδημητρίου, Ατομικό Εργατικό Δίκαιο)

5.7 Το βάρος απόδειξης για το κύρος της καταγγελίας

Σύμφωνα με το άρθρο 5 παρ. 3 του ν. 3198/1955 (όπως αντικαταστάθηκε με το άρθρο 2 παρ. 4 του ν. 2556/1997), η καταγγελία της σύμβασης αορίστου χρόνου, που πραγματοποιείται σύμφωνα με τις διατάξεις του νόμου αυτού και των άρθρων 1 και 3 του ν. 2112/1920 και 669 παρ. 2 ΑΚ, θεωρείται έγκυρη εφόσον έχει γίνει εγγράφως, έχει καταβληθεί η οφειλόμενη αποζημίωση και έχει καταχωρηθεί η απασχόληση του απολυόμενου στα τηρούμενα για το ΙΚΑ μισθολόγια. Ακόμη, όμως, και εάν έχει τηρηθεί ο έγγραφος τύπος (ΑΚ 159 παρ. 1) η καταγγελία ως μονομερή δήλωση του εργοδότη που απευθύνεται στον εργαζόμενο και άγει στη λύση της συμβάσεως εργασίας, επάγει τα επιδιωκόμενα αποτελέσματα μόνο μετά την περιέλευση της στο πρόσωπο, στο οποίο απευθύνεται(ΑΚ 167). Και εφόσον πρόκειται για τυπική δήλωση, για την περιέλευση απαιτείται και αρκεί η εγχείρηση του εγγράφου, που την περιέχει, στο πρόσωπο, στο οποίο αφορά. Η πραγματική γνώση του περιεχομένου του εγγράφου είναι νομικώς αδιάφορη. Ως εκ τούτου, ο εργοδότης, που επικαλείται το κύρος της καταγγελίας της συμβάσεως εργασίας, φέρει το βάρος της απόδειξης όχι μόνο της τήρησης του έγγραφου τύπου, αλλά και της παράδοσης του εγγράφου, που συνέταξε στα χέρια του εργαζομένου. Οπότε η τυχόν αμφιβολία ως προς την εγχείρηση του εγγράφου θα πλήξει αυτόν τον ίδιο και δεν μπορεί να αρθεί από την εξ άλλων αποδεικτικών στοιχείων συναγωγή του συμπεράσματος ότι, ακόμη και εάν δεν εγχειρίσθηκε το έγγραφο της καταγγελίας στον εργαζόμενο, αυτός έλαβε γνώση του με άλλο τρόπο(Εφημερίδα Καθημερινή, 2018).

Η καταγγελία της συμβάσεως εργασίας αορίστου χρόνου είναι μονομερής αναιτιώδης δικαιοπραξία και, συνεπώς το κύρος αυτής δεν εξαρτάται από την ύπαρξη ή την ελαττωματικότητα της αιτίας, για την οποία έγινε, αλλά αποτελεί δικαίωμα του εργοδότη και του εργαζόμενου. Η άσκηση όμως αυτού του δικαιώματος, όπως και κάθε δικαιώματος, υπόκειται στον περιορισμό του άρθρου 281 ΑΚ, δηλαδή της μη υπερβάσεως των ορίων, που επιβάλλουν η καλή πίστη, τα χρηστά ήθη και ο κοινωνικός ή ο οικονομικός σκοπός του

δικαιώματος, η υπέρβαση δε των ορίων αυτών καθιστά άκυρη την καταγγελία, σύμφωνα με τα άρθρα 174 και 180 του ΑΚ. Επομένως, η καταγγελία σύμβασης εργασίας αορίστου χρόνου από τον εργοδότη μπορεί να προσβληθεί από τον εργαζόμενο ως καταχρηστική, εφόσον, πληροί μεν τις προϋποθέσεις της τυπικής νομιμότητας της καταγγελίας.

Έτσι λοιπόν και οι δυο πλευρές, ο εργαζόμενος αλλά και ο εργοδότης από την μεριά του θα πρέπει να αποδείξουν με στοιχεία για την καταχρηστικότητα και την ακυρότητα της καταγγελίας. Ο εργοδότης θα πρέπει να έχει στην κατοχή του στοιχεία ότι γνώριζε για την καταγγελία σύμβασης εργασίας, ενώ ο εργαζόμενος θα πρέπει να υποδείξει τους λόγους ακυρότητας της καταγγελίας (Διπλωματική Εργασία Νομική Σχολή, Δεκέμβριος 2017, Το αναιτιώδες της καταγγελίας της σύμβασης εργασίας αορίστου χρόνου μετά τον αναθεωρημένο ευρωπαϊκό και κοινωνικό χάρτη). Σε μια άλλη περίπτωση όπως είναι η σύμβαση εξαρτημένης εργασίας, κατά την καταγγελία δεν τηρήθηκε ο έγγραφος τύπος, το κύρος της καταγγελίας ισχυροποιείται, εφόσον ο εργοδότης καλύψει την τυπική παράλειψη εντός προθεσμίας 1 μηνός από την επίδοση της σχετικής αγωγής ή από την υποβολή αιτήματος επίλυσης εργατικής διαφοράς. Όταν το ποσό της αποζημίωσης υπολείπεται του ποσού της νόμιμης αποζημίωσης, λόγω προφανούς σφάλματος ή εύλογης αμφιβολίας ως προς τη βάση υπολογισμού αυτής, δεν αναγνωρίζεται η ακυρότητα της καταγγελίας, αλλά διατάσσεται η συμπλήρωση της αποζημίωσης καταγγελίας. (www.ey.com)

Σε περίπτωση άκυρης καταγγελίας, η καταγγελία της σύμβασης εργασίας δεν λύνεται και συνεπώς οι υποχρεώσεις και τα δικαιώματα των μερών (εργοδότη και εργαζόμενου) που απορρέουν από την σύμβαση εργασίας εξακολουθούν να υφίστανται. Έτσι, ο εργαζόμενος που απολύεται από την εργασία του με άκυρη καταγγελία, έχει την αξίωση, για όσο καιρό ο εργοδότης αρνείται να αποδεχθεί τις υπηρεσίες του, να του καταβάλλονται οι συμφωνημένες ή νόμιμες αποδοχές (μισθοί υπερημερίας). Ο εργοδότης από την μέρα της απόλυσης περιέχεται αυτόματα σε υπερημερία δανειστή ως προς την αποδοχή της εργασίας, χωρίς να απαιτείται πραγματική προσφορά των εργασιών από την πλευρά του εργαζομένου (άρθρο 656 ΑΚ).

Εάν η απόλυση πάσχει για λόγο διαφορετικό από τους λόγους της παρ. 1 του άρθρου 66 Ν. 4808/2021, όπως π.χ. παράβαση του έγγραφου τύπου, μη καταβολή της αποζημίωσης απόλυσης, καταχρηστική άσκηση δικαιώματος λόγω ανυπαρξίας οικονομοτεχνικών λόγων κτλ., το δικαστήριο, αντί οποιασδήποτε άλλης συνέπειας, μετά από αίτημα είτε του εργαζομένου είτε του εργοδότη, επιδικάζει υπέρ του εργαζομένου ποσό πρόσθετης αποζημίω-

σης, το οποίο δεν μπορεί να είναι μικρότερο των τακτικών αποδοχών τριών (3) μηνών ούτε μεγαλύτερο του διπλάσιου της κατά νόμο αποζημίωσης, λόγω καταγγελίας κατά τον χρόνο απόλυσης. Το αίτημα υποβάλλεται από τον εργαζόμενο ή από τον εργοδότη σε οποιοδήποτε στάδιο της δίκης, σε πρώτο ή δεύτερο βαθμό δικαιοδοσίας. Κατά τον καθορισμό του ποσού της πρόσθετης αποζημίωσης, το δικαστήριο λαμβάνει υπόψη του ιδίως, την ένταση του πταίσματος του εργοδότη και την περιουσιακή και οικονομική κατάσταση του εργαζομένου και του εργοδότη.

Το ενδιαφέρον σ' αυτή τη ρύθμιση, η οποία εισήχθη με το Ν. 4808/2021, εστιάζεται στην περίπτωση κατά την οποία το σχετικό αίτημα υποβάλλεται από τον εργοδότη. Και αυτό διότι ο εργοδότης, με δική του πρωτοβουλία, απαλλάσσεται από τη βασική συνέπεια της υπερημερίας του, δηλαδή την υποχρέωση πληρωμής μισθών υπερημερίας, η οποία αντικαθίσταται από την πληρωμή πρόσθετης αποζημίωσης (η οποία δεν μπορεί να είναι μικρότερη από τις αποδοχές 3 μηνών, ούτε μεγαλύτερη από το διπλάσιο της νόμιμης αποζημίωσης). Εάν μάλιστα ληφθεί υπόψη το γεγονός ότι το σχετικό αίτημα υποβάλλεται σε οποιοδήποτε στάδιο της δίκης, σε πρώτο ή δεύτερο βαθμό δικαιοδοσίας και το γεγονός ότι το ποσό της πρόσθετης αποζημίωσης εκτιμάται από το δικαστήριο, το οποίο λαμβάνει υπόψη ιδίως την ένταση του πταίσματος του εργοδότη και την περιουσιακή και οικονομική κατάσταση του εργαζομένου και του εργοδότη, τότε μπορεί ο ενάγων – εργαζόμενος να βρεθεί, σε προχωρημένο χρονικά στάδιο της δικαστικής διαμάχης, προ της εκπλήξεως μιας μικρής μόνο πρόσθετης αποζημίωσης αντί των μισθών υπερημερίας. Το μέτρο έχει επίπτωση και στην ασφαλιστική κάλυψη του εργαζομένου, αφού, αντίθετα με ό, τι συμβαίνει στους μισθούς υπερημερίας, που ο χρόνος υπερημερίας του εργοδότη συνιστά χρόνο εργασίας με όλες τις κοινωνικοασφαλιστικές συνέπειες, η αποζημίωση απόλυσης δεν υπόκειται σε ασφαλιστικές εισφορές παρά μόνο φορολογικές κρατήσεις (Γεωργιάδου, 2021).

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 6 : ΕΠΕΞΕΡΓΑΣΙΑ ΔΙΚΑΣΤΙΚΩΝ ΑΠΟΦΑΣΕΩΝ

6.1 Μελέτη περίπτωσης 1 - 19/2020 ΕΦ ΠΕΙΡ (ΜΟΝ) (789850)

Υπόθεση

Η εργαζόμενη κατέδειξε πώς είχε προσληφθεί από ίδρυμα έχοντας υπογράψει σύμβαση αορίστου χρόνου εξαρτημένης εργασίας λαμβάνοντας την ιδιότητα της γραμματέα. Μετέπειτα μετακινήθηκε σε άλλο τμήμα, συγκεκριμένα στη διεύθυνση επικοινωνίας και εκδηλώσεων του ιδρύματος. Ο ρόλος της εκεί ήταν βοηθός διεύθυνσεως με πλήρες ωράριο πενθήμερο, με μηνιαίες απολαβές 2117.15 ευρώ. Λόγω κατάργησης της θέσης εργασίας που είχε απασχοληθεί, τα καθήκοντα της μειώθηκαν το 2013. Το 2014 εργάστηκε στη διεύθυνση παιδικής προστασίας του ιδρύματος εκτελώντας περισσότερες εργασίες πέραν των αρμοδιοτήτων της κατόπιν συνεννόησης. Το 2014 όμως ανακοινώθηκε μείωση των απολαβών της κατά 21% κι εν συνεχεία το ίδρυμα κατάγγειλε τη σύμβαση εργασίας αποζημιώνοντας την. Η εργαζόμενη από την πλευρά της καταγγέλλει πως η μείωση που της υπεβλήθη ήταν πέρα από τα συμφωνηθέντα, αλλά και ότι προσελήφθη κι άλλο προσωπικό στο τμήμα που εργαζόταν. Ακόμη υποστήριξε, ότι δέχτηκε επίπληξη λόγω απουσίας της παρά το γεγονός ότι είχε ενημερώσει. Με τη λήξη της εργασίας της απέστειλαν επιστολή όπου παρουσιάζονταν ακαταλόγιστες ευθύνες και παραβλέψεις. Η καταγγέλλουσα θεωρεί πως ο λόγος της απόλυσης της ήταν η προσφυγή της στην Επιθεώρηση Εργασίας και όχι η οικονομική δυσπραγία της εταιρείας. Συνεπώς αιτήθηκε ακύρωση της καταγγελίας σύμβασης, επιστροφή στα καθήκοντά της, ετήσιο μισθό 19.054,35 ευρώ και 2000 για ηθική ζημία.

Απόφαση

Ορισμένοι λόγοι για τους οποίους μια καταγγελία σύμβασης θεωρείται άκυρη είναι όταν υλοποιείται για αθέμιτους λόγους, όπως για παράδειγμα η αντιπάθεια από τον εργοδότη προς τον εργαζόμενο, όταν παρουσιάζονται οικονομοτεχνικοί λόγοι με στόχο την παραπλάνηση και την ώθηση σε αποδοχή της καταγγελίας. Η έφεση στην προκειμένη περίπτωση απορρίπτεται, καθώς αποδείχθηκε πως ο λόγος της απόλυσης ήταν αποκλειστικά οικονομικός

με στόχο την αναδιάρθρωση των υπηρεσιών και της εταιρείας. Η μισθολογική μείωση ήταν ορθή. Δεν υπήρχε ζήτημα έχθρας από την μεριά του ιδρύματος λόγω του ότι υπήρχε πρόταση για μετακίνηση σε άλλο τμήμα. Ακόμη το νέο προσωπικό που προσελήφθη δεν λάμβανε τις ίδιες μισθολογικές απολαβές. Η λήξη της εξαρτημένης σύμβασης εργασίας ήταν η μοναδική λύση, δεν υπήρχε πρόθεση προσβολής της προσωπικότητάς της καταγγέλλουσας. Η έφεση ήταν αβάσιμη.

6.2 Μελέτη περίπτωσης 2- 1267/2019 ΑΠ (761201)

Υπόθεση

Στην προκειμένη περίπτωση η εργαζόμενη απασχολούνταν από το 2005 από την εταιρεία, με σύμβαση αορίστου χρόνου, ως υπάλληλος γραφείου έως και το 2013 που διεκόπη η σύμβασή της. Το Πρωτοδικείο Κορίνθου αναγνώρισε ως άκυρη την καταγγελία της σύμβασης με αποτέλεσμα η εταιρεία να δέχεται συνεργασία της υπαλλήλου, έως και το 2015. Η νέα καταγγελία είναι επίσης άκυρη καθώς υποστηρίχθηκε, ότι υλοποιήθηκε λόγω συναισθημάτων αντιπαράθεσης του αδερφού της εργαζόμενης και του συζύγου της προς την εταιρεία. Η εργαζόμενη αιτήθηκε την αναγνώριση της ακυρότητας της καταγγελίας και την καταβολή χρηματικής αποζημίωσης για ηθική βλάβη. Το πρωτοβάθμιο δικαστήριο αναγνώρισε την ακυρότητα και υποχρέωσε την εταιρεία να καταβάλει χρηματικές αποζημιώσεις.

Από την άλλη η εταιρεία άσκησε αίτηση στο μονομελές Εφετείο Ναυπλίου όπου και έγινε δεκτή. Διευκρινίστηκε πως η υπάλληλος είχε σύμβαση αορίστου χρόνου κι έγινε καταγγελία της σύμβασης με τη νόμιμη αποζημίωση. Ακόμη, πως σύμφωνα με το Μονομελές Πρωτοδικείο Κορίνθου υποχρεώθηκε η εταιρεία να αποδέχεται τις υπηρεσίες της υπαλλήλου. Η καταγγελία της σύμβασης δεν σχετίζεται με συγγενικά πρόσωπα της υπαλλήλου που την κατηγορούν. Τόνισε πως βρίσκονταν σε μειονεκτική θέση ώστε να καλύψει την οικονομική πτώση της εταιρείας. Υλοποιήθηκαν πολλές απολύσεις του προσωπικού, ανάμεσα σε όλες τις κατηγορίες. Πραγματοποιήθηκε μελέτη για τα οικονομικά ζητήματα, το κόστος της μισθοδοσίας και των εξόδων. Συνολικά απολύθηκαν 14 άτομα και δεν προσλήφθηκε κάποιος άλλος.

Απόφαση

Αρχικά, σημειώνεται ότι, το Πρωτοδικείο Κορίνθου δεν συμπεριέλαβε αποδεικτικά στοιχεία (αντίγραφο ισολογισμού, αντίγραφο βεβαίωσης Συλλόγου Υπαλλήλων) για να κάνει δεκτή την έφεση. Από την άλλη πλευρά, το μονομελές εφετείο Ναυπλίου παρέθεσε με πληρότητα, σαφήνεια και χωρίς αντιφάσεις τα πραγματικά περιστατικά και ως εκ τούτου αποφάνθηκε ότι η καταγγελία ήταν ορθή και είχε ως αιτία την οικονομική ανικανότητα της επιχείρησης.

Αυτό είχε ως αποτέλεσμα η ενάγουσα να καταδικαστεί σε πληρωμή 1.800 ευρώ για τα δικαστικά έξοδα της εναγόμενης.

6.3 Μελέτη περίπτωσης 3- 295/2019 ΕΦ ΘΕΣΣΑΛ (ΜΟΝ) (785877)

Υπόθεση

Στην παρακάτω υπόθεση έχουμε την καταγγελία των εργαζόμενων μιας εταιρείας που συστάθηκε ως νομικό πρόσωπο ιδιωτικού δικαίου (Ν.Π.Ι.Δ) και στη συνέχεια μετεξελίχθηκε σε ανώνυμη εταιρεία με την ειδικότητα των εισπρακτόρων. Η παρούσα υπόθεση αφορά την καταγγελία σύμβασης από την εταιρεία προς τους συγκεκριμένους υπαλλήλους που αποτελούσαν στελέχη του Δ.Σ του σωματείου εργαζομένων. Η δράση των στελεχών περιείχε καταγγελίες του σωματείου για τις αυθαιρεσίες της εταιρείας ως προς τα δικαιώματα των εργαζόμενων και διεκδικήσεις, κάνοντας διαμαρτυρίες και απεργίες, γεγονότα που οδήγησαν την εταιρεία σε μηνύσεις στα μέλη του Δ.Σ του σωματείου. Έπειτα η Α.Ε προχώρησε σε διαπραγματεύσεις με το σωματείο σχετικά με τις συμβάσεις των υπαλλήλων με την πρόφαση ότι δεν συντρέχουν λόγοι αντικειμενικής απασχόλησης κάποιων υπαλλήλων προτείνοντας είτε την αλλαγή της σύμβασης σε σύμβαση εποχιακών υπαλλήλων είτε σε ημιαπασχολούμενο προσωπικό. Το σωματείο αρνήθηκε οποιαδήποτε πρόταση και ο Πρόεδρος Διοίκησης της εταιρείας τους απείλησε ότι θα διαλύσει το σωματείο. Το 2011 η επιχείρηση εγκατέστησε παντού μηχανήματα έκδοσης εισιτηρίων με αποτέλεσμα να μην χρειάζεται η άσκηση των

καθηκόντων των εισπρακτόρων γεγονός που οδήγησε στην μείωση του προσωπικού πλην τεσσάρων, για συγκεκριμένα δρομολόγια που είχαν αυξημένη εργασία. Η παραπάνω ενέργεια της Α.Ε επέφερε αύξηση της κερδοφορίας και μείωση των εξόδων της εταιρείας. Αξιοσημείωτο είναι πως η εταιρεία δεν είχε πτώση του κύκλου εργασίας και των κερδών το προηγούμενο διάστημα. Τέλος ανέθεσε σε πράκτορες την περίοδο που υπήρχε αύξηση του κύκλου εργασίας να αναλάβουν με δικούς τους εισπράκτορες το πέρας των εργασιών με σκοπό τη αποκόμιση μεγάλου κέρδους.

Απόφαση

Το Μονομελές Πρωτοδικείο εκδίκασε την υπόθεση και έκρινε αβάσιμη και άκυρη την καταγγελία σύμβασης και επανήλθαν στις εργασιακές τους θέσεις οι υπάλληλοι. Η εταιρεία προσήλθε στον Εφετείο ώστε να ακυρωθεί η απόφαση του Μονομελούς Πρωτοδικείου όπου κρίθηκε αβάσιμη η αγωγή της για ακύρωση της απόφασης του Μονομελούς Πρωτοδικείου. Τέλος, η Α.Ε κατέθεσε έφεση της απόφασης 3994/18.8.2017 του Εφετείου στον Άρειο Πάγο.

Η απόφαση του Άρειου Πάγου σχετικά με την αίτηση αναίρεσης της σχετικής απόφασης του Μονομελούς Εφετείου λήφθηκε με βάση τα παρακάτω στοιχεία:

- α) Την μη αποδοχή των υπαλλήλων της πρότασης της Α.Ε για μείωση απασχόλησης που είχε σκοπό να προστατέψει και την εργασία τους αλλά και την οικονομική κατάσταση της εταιρείας τη συγκεκριμένη περίοδο,
- β) Την ύπαρξη οικονομοτεχνικών αλλαγών που χρειαζόταν επιτακτικά η εταιρεία,
- γ) Αναγνωρίζοντας ως μη μεμπτό την ανάθεση σε πράκτορες των εργασιών που ευνόησαν την εταιρεία,
- δ) Ότι δεν συντρέχουν λόγοι εμπάθειας της εταιρείας προς τους απολυμένους υπαλλήλους αφού δεν υπήρχε και με κανέναν άλλον υπάλληλο της,
- ε) Πως το Δευτεροβάθμιο δεν ερεύνησε κατ' ουσία την υπόθεση και διαστρέβλωσε τα οικονομικά στοιχεία της επιχείρησης με αποτέλεσμα να κριθεί λάθος η υπόθεση. Ο Άρειος Πάγος αποφάνθηκε την ακύρωση της απόφασης του Εφετείου, παραπέμπει την υπόθεση για εκ νέου εκδίκαση στο ίδιο Εφετείο, το οποίο θα συγκροτηθεί από άλλο δικαστή, πλην αυτού

που εξέδωσε την αναιρουμένη απόφαση και καταδικάζει τους αναιρεσίβλητους στην πληρωμή των δικαστικών εξόδων της αναιρεσείουσας εταιρείας, τα οποία ορίζει στο ποσό των δύο χιλιάδων τριακοσίων (2.300) ευρώ.

6.4 Μελέτη περίπτωσης 4- 15/2019 ΕΦ ΘΕΣΣΑΛ (ΜΟΝ) (782815)

Υπόθεση

Στη συγκεκριμένη περίπτωση υπήρχαν συμβάσεις εξαρτημένης εργασίας αορίστου χρόνου μεταξύ των υπαλλήλων και της εταιρείας, η οποία πραγματευόταν εμπόριο σε είδη πρώτης ανάγκης και πιο συγκεκριμένα τυποποιημένων προϊόντων. Συνολικά 7 εργαζόμενοι, 5 εκ των οποίων εργαζόταν ως οδηγοί φορτηγών αυτοκινήτων και οι 2 ως εργάτριες. Οι αμφότερες σχέσεις κύλησαν ομαλά κατά τη διάρκεια της συνεργασίας έως το 2012, όπου η εναγόμενη, λόγω και των δυσμενών οικονομικών συνθηκών που είχαν πλήξει και την χώρα απαίτησε να αποδεχτούν την μείωση των αποδοχών τους. Μεταγενέστερα η επιχείρηση επικαλέστηκε τροποποιητική σύμβαση εργασίας με αξιοσημείωτη μείωση μισθού από 25% έως 40%. Οι εργαζόμενοι επισήμαναν πως οι μειώσεις μισθών αποτέλεσαν κίνηση της εταιρείας άνευ προειδοποίησης. Τόνισαν επίσης πως η εταιρεία δεν είχε οικονομικά ζητήματα κι απαιτήθηκε να εξεταστεί με αντικειμενικά κριτήρια η αντικειμενικότητα της ενέργειας ως προς τα οικονομικά θέματα που έθεσε. Πιθανότατα, η οικονομική κρίση, η οποία έπληξε την Ελλάδα και η ένταξη της χώρας σε μηχανισμούς στήριξης συνεπαγόταν την πτωτική πορεία όλων των εταιρειών. Βάσει μελέτης αποδείχθηκε πως η μείωση των κερδών της εταιρείας πραγματοποιήθηκε λόγω λειτουργικών δαπανών που είχαν αυξηθεί εν συγκρίσει με προηγούμενα έτη. Το 2012 τα έξοδα της εταιρείας λόγω των απολύσεων ήταν μειωμένα κατά 5%, ενώ τα κέρδη αυξημένα κατά 48%. Συνεπώς βάσει στατιστικών δεν ευσταθεί ο λόγος καταγγελίας που τέθηκε.

Απόφαση

Το δικαστήριο ενώ έλαβε υπόψη την οικονομική εξέλιξη της εταιρείας στα χρόνια της κρίσης και διαπίστωσε:

α) Πως δεν ήταν σωστή η πρόταση περί μείωσης του μισθού των υπαλλήλων σύμφωνα με την εργασία που έκαναν και σύμφωνα με την οικονομική κατάσταση της εταιρείας,

β) Πως η μείωση των κερδών δεν οφείλονταν στα εργατικά κόστη της εταιρείας αλλά ούτε στη πτώση του τζίρου της εταιρείας αλλά σε άλλους λόγους,

γ) Πως η εταιρεία θα έπρεπε να πάρει άλλα μέτρα για την αντιμετώπιση του ανταγωνισμού από άλλες εταιρείες όπως οι πιο προσιτές τιμές των εμπορευμάτων τους.

Για τους παραπάνω λόγους αποφασίστηκε η ακυρότητα της καταγγελίας σύμβασης εργασίας και η απόδοση των αποδοχών υπερημερίας στους υπαλλήλους για το διάστημα από την επομένη ημέρα των καταγγελιών μέχρι τη συζήτηση της αγωγής.

6.5 Μελέτη περίπτωσης 5- 510/2019 ΑΠ (754546)

Υπόθεση

Στην συγκεκριμένη υπόθεση έχουμε την καταγγελία σύμβασης της εργασίας τεσσάρων υπαλλήλων (δύο οδηγών και δύο φυλάκων) που έλαβε χώρα λόγω οικονομοτεχνικών λόγων σύμφωνα με τον εργοδότη. Στην υπόθεση παρουσιάζονται τα κριτήρια με βάση τα οποία θα έπρεπε να είναι σωστή η καταγγελία σχετικά με τα συγκριτικά χαρακτηριστικά των υπαλλήλων, καθώς και αν στα πλαίσια της αρχής της αναλογικότητας ήταν δυνατή η συνέχιση της εργασίας των απολυμένων υπαλλήλων. Οι υπάλληλοι έχασαν την αγωγή στο Πρωτοδικείο και άσκησαν έφεση στο Εφετείο. Το αποτέλεσμα της εκδίκασης στο Εφετείο ήταν η ακύρωση της καταγγελίας εφόσον δέχτηκε ότι η εναγόμενη επέλεξε λανθασμένα το μέσο της καταγγελίας της σύμβασης. Η υπόθεση οδηγήθηκε στον Άρειο Πάγο αφού η εναγόμενη άσκησε έφεση της απόφασης του Εφετείου.

Απόφαση

Το δικαστήριο του Άρειου Πάγου ενώ ανέλυσε τα οικονομικά στοιχεία και δεδομένα της λειτουργίας της επιχείρησης, καθώς και την καταχρηστικότητα της καταγγελίας και τα γεγονότα, που βασίστηκε στην απόφαση του το Εφετείο, αποφάσισε να αναιρέσει την 95/2017 απόφαση του Μονομελούς Εφετείου Αθηνών και να παραπέμψει την υπόθεση στο ίδιο δικαστήριο, συγκροτούμενο από άλλο δικαστή καθώς και να καταδικάσει τους αναιρεσίβλητους να πληρώσουν στην αναιρεσείουσα δύο χιλιάδες τριακόσια (2.300) ευρώ, για τα δικαστικά έξοδα. Η απόφαση του Άρειου Πάγου προέκυψε γιατί με τον τρόπο που έκρινε το Εφετείο, παραβίασε ευθέως, με εσφαλμένη λογική, διάταξη του άρθρου 281 Α.Κ. αναφορικά με το ουσιώδες ζήτημα της ακυρότητας ή μη ως καταχρηστικών των καταγγελιών των ως άνω συμβάσεων εργασίας για οικονομοτεχνικούς λόγους.

6.6 Μελέτη περίπτωσης 6- 539/2018 ΑΠ (732833)

Υπόθεση

Στη παρακάτω υπόθεση παρατηρούμε την καταγγελία σύμβασης που έχει γίνει από μια εταιρεία σε δύο υπαλλήλους που είχαν προσληφθεί με σύμβαση αορίστου χρόνου ως ηκολήπτες. Η εταιρεία πίεσε τους εργαζόμενους για μείωση αποδοχών σε ύψος 20%, γεγονός το οποίο δεν δέχτηκαν. Αποτέλεσμα αυτού ήταν να επέλθει η απόλυση τους. Οι υπάλληλοι κατέφυγαν στο Πρωτοδικείο Αθηνών όπου εκεί κρίθηκε καταχρηστική η απόλυση τους και η καταγγελία σύμβασης τους όπου και δικαιώθηκαν. Επιπλέον τους δόθηκε το δικαίωμα να πάρουν τις νόμιμες υπερωρίες που είχαν κάνει μιας και η εναγόμενη αποδέχτηκε τις υπερωρίες και την εργασία σε αργίες. Έπειτα η εναγόμενη κατέφυγε με έφεση κατά της πρώτης απόφασης του Πρωτοδικείου στο Μονομελές Εφετείο Αθηνών όπου το Εφετείο απέρριψε την έφεση της εναγόμενης αφού δεν αποδέχτηκε τον λόγο της καταγγελίας, πως η απόλυση οφειλόταν σε οικονομοτεχνικούς λόγους όπως υπαινίχτηκε η εναγόμενη αλλά πως υπερέβη τα όρια καλής πίστης και τα χρηστά ήθη.

Απόφαση

Η εναγόμενη με έφεση της προς την απόφαση του Μονομελούς Εφετείου Αθηνών κατέφυγε στον Άρειο Πάγο όπου ζητούσε την άρση της απόφασης. Η εταιρεία επικαλέστηκε δύο λόγους αναίρεσης της απόφασης του Εφετείου, έτσι όμως όπως έκρινε το εφετείο δεν παραβίασε με εσφαλμένη ερμηνεία ή εφαρμογή την ουσιαστικού δικαίου διάταξη του άρθρου 281 Α.Κ., ούτε στέρησε την προσβαλλόμενη απόφασή του, αφού παρείχε σε αυτήν επαρκείς αιτιολογίες ως προς το κρίσιμο ζήτημα της καταχρηστικής καταγγελίας εκ μέρους των αρμοδίων οργάνων της εναγόμενης του δικαιώματος καταγγελίας των συμβάσεων εργασίας των εναγόντων. Επομένως, ο πρώτος λόγος αναίρεσης περί μη καταχρηστικής καταγγελίας σύμβασης που επικαλείται η εναγόμενη είναι αβάσιμος.

Επιπλέον, αβάσιμη είναι και η δεύτερη περίπτωση αναίρεσης ότι το Εφετείο δεν έλαβε υπόψη του ένορκες βεβαιώσεις, γεγονός που είναι ψευδές αφού το δικαστήριο στην απόφασή του γίνεται σαφές ότι λήφθηκαν υπόψη τις ένορκες βεβαιώσεις. Επομένως ο Άρειος Πάγος λαμβάνοντας όλα τα παραπάνω υπόψη του απορρίπτει την αίτηση για αναίρεση της 3052/2015 αποφάσεως του Μονομελούς Εφετείου Αθηνών και καταδικάζει την αναιρεσείουσα στη δικαστική δαπάνη των αναιρεσίβλητων, την οποία ορίζει σε χίλια εκατό (1.100) ευρώ.

6.7 Μελέτη περίπτωσης 7- 1435/2018 ΑΠ (745451)

Υπόθεση

Η εν λόγω υπόθεση αφορά την καταγγελία σύμβασης από ένα Σωματείο Κυνηγών σε έναν υπάλληλο του σωματείου που προσλήφθηκε με σύμβαση εξαρτημένης εργασίας αορίστου χρόνου με ειδικότητα υπαλλήλου γραφείου – ειδικού γραμματέα με δωρη απασχόληση. Όπως αποδείχτηκε και από τις μαρτυρίες στη δίκη, ο υπάλληλος ασκούσε και τα καθήκοντα του λογιστή. Στην συνέχεια όταν το σωματείο άρχισε να διαπιστώνει μείωση των εσόδων του

αποφάσισε να προτείνει αλλαγή της σύμβασης με το συγκεκριμένο υπάλληλο και ακολούθησαν αντιπροτάσεις από τον υπάλληλο αλλά και από το σωματείο ξανά. Κατόπιν, ακολούθησε η καταγγελία της σύμβασης εργασίας από το σωματείο και η απόλυση του υπαλλήλου. Έτσι θα ελεγχθεί από το δικαστήριο αν είναι καταχρηστική ή όχι, κατά πόσο θεωρείται μονομερής και κατά πόσο η εταιρεία αντιμετώπιζε πρόβλημα εσόδων. Το Μονομελές Πρωτοδικείο Αθηνών δικαίωσε τον υπάλληλο στις 12/2/2013 με την απόφαση 95/2016 και το Σωματείο Κυνηγών στις 17/10/2016 άσκησε έφεση επί της απόφασης του Πρωτοδικείου. Το Εφετείο έκρινε άκυρη την αγωγή του υπαλλήλου και αναίρεσε την απόφαση του Πρωτοδικείου, έτσι ο υπάλληλος άσκησε έφεση επί του πορίσματος του Εφετείου στον Άρειο Πάγο.

Απόφαση

Ο Άρειος Πάγος ενώ ανέλυσε τη διαδικασία κατά την οποία έλαβε χώρα η απόφαση του Σωματείου να καταγγείλει τη σύμβαση, αποφάσισε πως η καταγγελία σύμβασης ήταν έγκυρη εφόσον η εταιρεία προσπάθησε με κάθε μέσο να διευκολύνει τη συνεργασία και των δύο πλευρών αφού εξάντλησε τα περιθώρια προσφορών προς τον υπάλληλο για να συνεχίσει να εργάζεται αλλά με τρόπο που θα μπορούσε το σωματείο να ανταπεξέλθει στις οικονομικές υποχρεώσεις του που ήταν βεβαρημένες λόγω της μείωσης των εσόδων που είχε. Για το λόγο αυτό, κρίθηκε αναγκαστική η μείωση των αποδοχών του, και επομένως κρίθηκαν αβάσιμες οι αιτίες αγωγής από τον υπάλληλο προς την εταιρεία. Έτσι ο Άρειος Πάγος αναγνώρισε ότι οι λόγοι καταγγελίας της σύμβασης εργασίας ήταν οικονομοτεχνικοί και απέρριψε την από 13.12.2016 αίτηση για αναίρεση της υπ' αριθμό. 95/2016 απόφασης του Μονομελούς Πρωτοδικείου Καρδίτσας, ειδικής διαδικασίας εργατικών διαφορών και τέλος καταδίκασε τον αναιρεσείοντα στην πληρωμή των δικαστικών εξόδων του αναιρεσίβλητου, τα οποία ορίζει σε δυο χιλιάδες τριακόσια (2.300) ευρώ.

6.8 Μελέτη περίπτωσης 8- 1435/2018 ΑΠ (745451)

Υπόθεση

Ο εργαζόμενος κατέθεσε αγωγή στο κληρονομικό σωματείο που εργαζόταν δηλώνοντας πως προσελήφθη το 1997 με σύμβαση εξαρτημένης εργασίας αορίστου χρόνου ως υπάλληλος γραφείου. Είχε αναλάβει και την λογιστική επιμέλεια και εργαζόταν κατά μέσο όρο 13 ώρες την ημέρα. Οι απολαβές του δεν ανταποκρίνονταν στις υπηρεσίες που παρείχε, παρά μόνο στη θέση του γραμματέως. Το 2013 έγινε καταγγελία της σύμβασης του, καθώς υποστηρίζει πως είναι άκυρη λόγω του ότι δεν προέβη το σωματείο σε ηπιότερα μέτρα, παρά το γεγονός πως ο ίδιος ήταν πρόθυμος για συνεργασία. Ακόμη αναφέρει πως δεν έλαβε νόμιμη αποζημίωση. Επομένως ζητά να αναγνωριστούν τα νόμιμα δικαιώματά του και οι απολαβές ως προς τα δώρα εορτών, τις άδειες, τις υπερωρίες και αργίες. Χαρακτηρίζει πως το εναγόμενο σωματείο πλούτισε αδικαιολόγητα εις βάρος του. Σύμφωνα με τα παραπάνω η αγωγή έγινε εν μέρει δεκτή, αλλά δεν αναγνωρίστηκε πως η αγωγή ήταν άκυρη, πώς θα έπρεπε δηλαδή να καταβληθούν οι μισθοί υπερημερίας και ηθικής βλάβης, παρά το γεγονός πως το Μονομελές Πρωτοδικείο Καρδίτσας είχε δεχτεί στην πρώτη αγωγή τα αιτήματά του. Η εναγόμενη εταιρεία προτού προβεί σε καταγγελία της σύμβασης είχε προτείνει επιπρόσθετο μισθό για τα λογιστικά του καθήκοντα. Ακόμη, σύμφωνα με γενική συνέλευση που είχε πραγματοποιηθεί στο σωματείο διαφαίνεται πως ο ενάγων δημιουργούσε προβλήματα κατά την εκτέλεση των εργασιών του. Από το 2010 το σωματείο είχε μεγάλη πτώση ως προς τις αιτήσεις για νέες άδειες Θήρας και συνεπώς και στα έσοδα του σωματείου από το 2009 στο 2013 υπήρχε αισθητή μείωση εσόδων. Έτσι το 2012 έγινε πρόταση στον εργαζόμενο να μειωθούν οι αποδοχές του κατά 22%, ενώ ο ίδιος αντιπροτείνει 5%. Μετέπειτα του πρότειναν να μετατραπεί η σύμβαση σε 4ωρη, κάτι το οποίο δεν έγινε δεκτό λόγω όπως υποστήριξε υποχρεώσεων. Τέλος του πρότειναν νέα σύμβαση πλήρους εργασίας με αποδοχές 920,51, αλλά αντιπροτείνει το ποσό των 1150. Πραγματοποιήθηκε πληθώρα διαπραγματεύσεων, οι οποίες ήταν άκαρπες. Έτσι έγινε καταγγελία της σύμβασης και ορίστηκε η καταβολή αποζημίωσης σε έξι μηνιαίες δόσεις.

Απόφαση

Συνεπώς η σύμβαση δεν ήταν άκυρη λόγω του ότι είχαν προηγηθεί προτάσεις όπως ορίζει και ο νόμος. Επίσης, αξίζει να σημειωθεί πως προσελήφθη νέα υπάλληλος με μερική απασχόληση. Το σωματείο παρουσίασε επίσημα τα έγγραφα τα οποία είχε αποστείλει στον ενάγων. Λόγω του ότι δεν τίθεται θέμα εμπάθειας, είχαν γίνει απόπειρες διαπραγματεύσεις που δεν απέδωσαν δεν υπήρχε λόγος να θεωρηθεί άκυρη η καταγγελία. Αντιθέτως ο ενάγων θα καταβάλει 2300 ευρώ δικαστικά έξοδα.

6.9 Μελέτη περίπτωσης 9-1481/2018 ΑΠ (742512)

Υπόθεση

Στη συγκεκριμένη υπόθεση διερευνάται η καταγγελία σύμβασης από μια εταιρεία με νομικό πρόσωπο ιδιωτικού δικαίου (Ν.Π.Ι.Δ) σε μια υπάλληλο που προσλήφθηκε με σύμβαση εξαρτημένης εργασίας αορίστου χρόνου ως ρεπόρτερ-δημοσιογράφος με αντικείμενο εργασίας τη προετοιμασία-ευθύνη των ειδήσεων της ραδιοφωνικής ζώνης του Σαββατοκύριακου. Η εταιρεία λόγω της πτωτικής οικονομικής πορείας που είχε επέλθει, με στόχο την μείωση του μισθολογικού κόστους ώστε να εξασφαλίσει τη βιωσιμότητα της προσπάθησε να περιορίσει τα έξοδα της και πρότεινε μειώσεις στους εργαζομένους της. Κάποιοι από τους εργαζόμενους τις αποδέχτηκαν, ενώ άλλοι όπως η συγκεκριμένη υπάλληλος δεν τη δέχτηκε και επήλθε η καταγγελία της σύμβασης εργασίας της και η απόλυση της. Η υπάλληλος έτσι διεκδίκησε τα δικαιώματά της στο Μονομελές Πρωτοδικείο Αθηνών με πόρισμα την απόφαση 2811/2014, η εναγόμενη πλευρά προχώρησε σε έφεση στο Μονομελές Εφετείο Αθηνών όπου και δεν έγινε αναίρεση της πρωτόδικης απόφασης με την 2355/2016 απόφαση Εφετείου και τέλος ασκήθηκε έφεση στον Άρειο Πάγο .

Απόφαση

Ο Άρειος Πάγος αποφάνθηκε να αναιρέσει την 2355/2016 απόφαση του Μονομελούς Εφετείου Αθηνών. Παραπέμπει την υπόθεση κατά το αναιρεθέν μέρος προς περαιτέρω εκδίκαση στο ίδιο δικαστήριο, με διαφορετική σύνθεση δικαστή και καταδικάζει την αναιρεσίβλητη στην πληρωμή δύο χιλιάδων τριακοσίων (2.300) ευρώ, για τα δικαστικά έξοδα του αναιρεσειόντος στηριζόμενος:

α) στο ότι η καταγγελία της σύμβασης εξαρτημένης εργασίας αορίστου χρόνου έχει το χαρακτήρα μονομερούς, αναιτιώδους δικαιοπραξίας, εκτός αν περιοριστεί με συμφωνία των μερών ή με διάταξη νόμου,

β) ότι ο εργοδότης οφείλει κατά την επιλογή του απολυτέου μεταξύ εργαζομένων που ανήκουν στην ίδια κατηγορία και ειδικότητα και είναι του ίδιου επιπέδου, από απόψεως ικανότητας, προσόντων και απόδοσης, να λάβει υπόψη του και να συνεκτιμήσει τα κοινωνικά και οικονομικά κριτήρια, όπου αποδεικνύεται ότι έπρεπε να απολυθεί άλλος εργαζόμενος με βάση τα παραπάνω κριτήρια,

γ) η καταγγελία της συμβάσεως εργασίας της ενάγουσας έγινε κατά προφανή υπέρβαση των ορίων της καλής πίστεως και των συναλλακτικών ηθών,

δ) στον ισχυρισμό της εταιρείας για αναδιάρθρωση εργασιών λόγω οικονομοτεχνικών λόγων με κατά προφανή υπέρβαση των ορίων της καλής πίστεως και των συναλλακτικών ηθών το Εφετείο παραβίασε την ουσιαστικού δικαίου διάταξη του άρθρου 281 ΑΚ,

ε) ότι το εφετείο λανθασμένα απέρριψε ως απαράδεκτη την εν λόγω ένσταση συμψηφισμού. Από τα παραπάνω προκύπτουν βάσιμοι λόγοι αναίρεσης της προηγούμενης απόφασης.

6.10 Μελέτη περίπτωσης 10-1257/2018 ΜΠΡ ΑΘ (737048)

Υπόθεση

Η εργαζόμενη επιδιώκει να χαρακτηριστεί η καταγγελία της σύμβασης της που έγινε το 2015, ως άκυρη, καθώς και να λάβει το ποσό των 300 ευρώ για κάθε ημέρα που δεν απασχολείται από την εταιρεία. Ακόμη ζητά τις υπερωρίες της νυχτερινής εργασίας και της ηθικής βλάβης για την απόλυσή της αλλά και τα δικαστικά έξοδα. Συγκεκριμένα, είχε σύμβαση εξαρτημένης εργασίας ως διορθώτρια κειμένων από το 2006 σε εκδοτικό όμιλο μαζί με άλλα έξι άτομα. Είχε συνάψει προφορική συμφωνία με την εταιρεία με τον τίτλο οικειοθελής παροχή κάτι το οποίο δεν αποδεικνύεται εγγράφως. Η πολυετής εμπειρία της, την κατατάσσει σε σειρά αρχαιότητας ανάμεσα στις υπόλοιπες εργάτριες. Ωστόσο λόγω και της έντονης οικονομικής κρίσης που ξέσπασε στην Ελλάδα με κορύφωση του 2010 και την ραγδαία εξέλιξη της τεχνολογίας ο εκδοτικός οίκος αντιμετωπίζει οικονομικά προβλήματα. Το 2015 προέβη σε καταγγελία της σύμβασης χωρίς ωστόσο να προσληφθεί στη θέση της νέος εργαζόμενος ούτε να υπάρχει εμπάθεια προς την εργαζόμενη.

Απόφαση

Η ενάγουσα δεν παρέθεσε συγκεκριμένα στοιχεία μέσα για τους ισχυρισμούς της για να χαρακτηριστούν οι ενέργειες ως απορριπτέες. Το δικαστήριο δεν έχει τη δικαιοδοσία να προβεί στο χαρακτηρισμό μιας καταγγελίας σύμβασης ως καταχρηστική. Παρά το γεγονός ότι έχει ανήλικα τέκνα και υψηλή ηλικία, δεδομένου ότι η καταγγελία συμβάσης δεν προκύπτει από προσβολή των χρηστών ηθών ήταν νόμιμη. Ακόμη τα έξοδα θα πρέπει να τα αναλάβει η ενάγουσα και τα οποία ανήλθαν στα 800 ευρώ.

6.11 Μελέτη περίπτωσης 11-606/2017 ΑΠ (703837)

Υπόθεση

Στην συγκεκριμένη περίπτωση αναλύεται η υπόθεση για μια καταγγελία σύμβασης εξαρτημένης εργασίας αορίστου χρόνου από μια υπάλληλο η οποία είχε προσληφθεί από ένα ξενοδοχείο ως καμαριέρα. Η καμαριέρα εργαζόταν για αρκετά χρόνια στο ξενοδοχείο και η εναγόμενη στις 30.11.2010, λόγω της οικονομικής κρίσης που ξέσπασε τότε, απέλυσε πέντε καμαριέρες μαζί και την ενάγουσα. Η εν λόγω καμαριέρα ήταν η αρχαιότερη σε σειρά, 53 ετών, χήρα, με δύο τέκνα εκ των οποίων το ένα μάλιστα ήταν ανήλικο και απολύθηκε. Οι υπάλληλοι που παρέμειναν ήταν μικρότεροι σε ηλικία, χωρίς παιδιά και σχετικά πιο πρόσφατοι στην εργασία. Με βάση αυτά η καταγγελία σύμβασης ήταν καταχρηστική διότι ο εργοδότης δεν επέλεξε με σωστά κριτήρια την απόλυση. Η ενάγουσα για αυτόν τον λόγο αποφάσισε να προβεί σε καταγγελία της σύμβασης για να διεκδικήσει την νόμιμη αποζημίωσή της. Η εναγόμενη δικαιολόγησε την απόλυση και η ευθύνη ήταν οικονομικοτεχνικοί λόγοι. Το δικαστήριο ανακάλυψε πως δεν υπήρχε κανένας οικονομικοτεχνικός λόγος για αυτό τον λόγο η καταγγελία από την μεριά της εναγόμενης θεωρήθηκε άκυρη και η ενάγουσα είχε κάθε δικαίωμα να ζητήσει την νόμιμη αποζημίωση της. Η εναγόμενη επικαλέστηκε και έναν ακόμη λόγο για την απόλυση της ενάγουσας και αυτός ήταν οι καθυστερήσεις στην εργασία της. Το δικαστήριο ζήτησε από την εναγόμενη συγκεκριμένα περιστατικά και γεγονότα όπου η εργαζόμενη καθυστέρουσε αλλά αναφερόταν πολύ γενικά και αόριστα και στην ουσία ο λόγος θεωρήθηκε αβάσιμος. Η καταγγελία θα ήταν έγκυρη μόνο στην περίπτωση που η εναγόμενη απέλυε έναν εργαζόμενο ο οποίος ήταν μικρό χρονικό διάστημα στο ξενοδοχείο, μικρός σε ηλικία και χωρίς παιδιά. Η απόλυση που ακολούθησε η εναγόμενη δεν συμβάδιζε με τα χρηστά ήθη, την καλή πίστη και τους νόμους που θεσπίζει το κράτος.

Απόφαση

Το Εφετείο δέχτηκε την αγωγή της ενάγουσας για μισθούς υπερημερίας ύψους 10.762 ευρώ από την ημέρα απόλυσης της 1.12.2010 έως και 30.9.2011 αλλά και φυσικά η εναγόμενη να δεχθεί τις υπηρεσίες της ενάγουσας. Η αναιρεσίβλητη έκανε έφεση και το Εφετείο την δέχτηκε ως εξής : α) αναγνώρισε την ακυρότητα από 30.11.2010 της καταγγελίας σύμβασης, β) υποχρέωσε την αναιρεύουσα να δέχεται τις υπηρεσίες της ανιρεσίβλητης και γ) καταδίκασε την αναιρεύουσα να καταβάλλει στην αναιρεσίβλητη εντόκως το ποσό των 10.762 ευρώ. Έτσι το Μονομελές Εφετείο Αθηνών απορρίπτει την από

27.7.2015, περί ανερέσεως υπ' αριθμ. 1722/2015 και καταδικάζει την αναιρείουσα στην πληρωμή των 1.800 ευρώ για τα δικαστικά έξοδα της αναιρεσίβλητης.

ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ

Όπως διαβάσαμε και παραπάνω, τα δικαστήρια εξετάζουν κατ' ανάγκη τους λόγους απόλυσης, αφού ο εργοδότης έχει την εξουσία να παίρνει αποφάσεις για τη καλύτερη λειτουργία της επιχείρησης. Το δικαστήριο μπορεί να ελέγξει εάν οι οικονομικοτεχνικοί λόγοι είναι υπαρκτοί ή προσχηματικοί, εάν υπήρχαν ηπιότερα μέσα και αν έγινε σωστή επιλογή απολυτέου.

Παραπάνω βλέπουμε πως από τις 10 καταγγελίες της επιχείρησης προς τον υπάλληλο οι 5 απορρίφθηκαν με αποτέλεσμα την αποζημίωση και την επιστροφή του εργαζόμενου στη θέση του. Αλλά, όπως βλέπουμε σε άλλες περιπτώσεις η απόλυση επήλθε έπειτα από προσπάθειες διαπραγματεύσεων είτε για μείωση ωραρίου ή μισθού αλλά και καταγγελίες που θεωρήθηκαν καταχρηστικές επειδή η άμεση λύση δεν ήταν η απόλυση. Επιπλέον, βλέπουμε πως για να γίνει μια απόλυση λόγω οικονομικοτεχνικών λόγων πρέπει να παρουσιάζονται και τα ανάλογα στοιχεία από την επιχείρηση, εάν τα στοιχεία δεν επαρκούν τότε η καταγγελία απορρίπτεται. Επίσης, υπάρχουν και περιπτώσεις στις οποίες τα κριτήρια επιλογής απολυτέου δεν είναι αντικειμενικά, τότε και πάλι η καταγγελία θεωρείται καταχρηστική.

Τα συμπεράσματα που μπορούμε να βγάλουμε, από τις παραπάνω δικαστικές αποφάσεις, είναι ότι τα δικαστήρια ακυρώνουν τις προσφυγές των εργαζόμενων και δικαιώνουν τις επιχειρήσεις, στις περιπτώσεις που αποδεικνύεται ότι η απόλυση/ καταγγελία, οφείλεται σε οικονομικοτεχνικούς λόγους.

Αντίθετα, δικαιώνουν τις προσφυγές των εργαζόμενων, στις περιπτώσεις όπου η καταγγελία, αποδεδειγμένα οφείλεται σε μη οικονομικοτεχνικούς λόγους. Επίσης, επισημαίνεται σε αρκετές περιπτώσεις, η μη ύπαρξη εμπάθειας και πρόθεση μείωσης του εργαζόμενου, από την πλευρά της επιχείρησης.

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

Γεωργιάδου, Ν. (2021). *Εισαγωγή στο Εργατικό Δίκαιο*. Εκδόσεις Δελτίου Εργατικής Νομοθεσίας.

Ελευθερίου, Ζ. (2020). *Η καταγγελία της συμβάσεως εργασίας αορίστου χρόνου και η επίδραση των διατάξεων του αναθεωρημένου Ευρωπαϊκού κοινωνικού χάρτη*. Διπλωματική Εργασία. Διϊδρυματικό Πρόγραμμα Μεταπτυχιακών Σπουδών Δίκαιο και Οικονομικά. Πανεπιστήμιο Μακεδονίας – Αριστοτέλειο Πανεπιστήμιο Θεσσαλονίκης.

Eurostat. (2017). *Στατιστικές απασχόλησης*. Ανακτήθηκε από, https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Archive:Employment_statistics/el&oldid=359062

Ευρωπαϊκή Επιτροπή. (2017). *Πρόταση οδηγία του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου για διαφανείς και προβλέψιμους όρους εργασίας στην Ευρωπαϊκή Ένωση*. Βρυξέλλες: Ευρωπαϊκή Επιτροπή.

Καρακιουλάφη, Χ., & Μοσχονάς, Α. (2006). Εργασιακές σχέσεις στην Ελλάδα: μεταξύ «συγκεντρωτισμού» και «αποκέντρωσης». *Κοινωνική Συνοχή και Ανάπτυξη*, 1(1), 37-48.

Κέντρο Πληροφόρησης Εργαζομένων & Ανέργων (χ.η.). *Γνωρίζω & διεκδικώ τα δικαιώματά μου. Συμμετέχω στο συνδικάτο μου*. Γενική Συνομοσπονδία Εργατών Ελλάδος.

Κουζής, Γ. (2008). *Οι εργασιακές σχέσεις στην Ελλάδα και προτάσεις για την αναβάθμισή τους*. Ενημέρωση ΙΝΕ/ΓΣΣΕ.

Κουζής, Γ., Γεωργιάδου, Π., Καψάλης, Α., Κούστα, Ε., Λαμπουσακή, Σ., & Σταμάτη, Α. (2012). *Οι εργασιακές σχέσεις στην Ευρώπη και στην Ελλάδα. Ετήσια έκθεση 2012*. Αθήνα: Παρατηρητήριο Οικονομικών και Κοινωνικών Εξελίξεων.

Παπαβασιλείου, Β. (2021). *Η μετατροπή των συμβάσεων εργασίας ορισμένου χρόνου σε αορίστου*. Ανακτήθηκε από, <https://www.e-forologia.gr/cms/viewContents.aspx?id=221275>

Σοϊλεμεζίδης, Ν. (2015). *Οι εργασιακές σχέσεις στις μικρομεσαίες επιχειρήσεις στην Ελλάδα*. Διπλωματική Εργασία. Διατμηματικό Πρόγραμμα Μεταπτυχιακών Σπουδών στη Διοίκηση Επιχειρήσεων. Πανεπιστήμιο Μακεδονίας.

Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων. (2021). *Σύμβαση εξαρτημένης εργασίας*. Ανακτήθηκε από, <https://ypergasias.gov.gr/ergasiakes-scheseis/atomikes-rythmiseis/symvasi-exartimenis-ergasias/>

ΦΕΚ Α' 102/5.7.1994. *Προεδρικό Διάταγμα υπ' αριθ. 156. Υποχρέωση του εργοδότη να ενημερώνει τον εργαζόμενο για τους όρους που διέπουν τη σύμβαση ή τη σχέση εργασίας*. Εφημερίς της Κυβερνήσεως της Ελληνικής Δημοκρατίας.

ΦΕΚ Α' 67/1920. *Περί υποχρεωτικής καταγγελίας της συμβάσεως εργασίας ιδιωτικών υπαλλήλων*. Εφημερίς της Κυβερνήσεως της Ελληνικής Δημοκρατίας.

Ληξουριώτης Ι. (2011). *Ατομικές εργασιακές σχέσεις*. Αθήνα. Νομική Βιβλιοθήκη.

Εργασιακές Σχέσεις. (2021). *Ατομικές σχέσεις εργασίας*. Ανακτήθηκε από, <https://ypergasias.gov.gr/ergasiakes-scheseis/atomikes-rythmiseis/atomikes-symvaseis/lysi-symvasis-ergasias>

Κουκιάδης, Ι. (2013). *Εργατικό Δίκαιο*, Αθήνα: Εκδόσεις Σάκκουλα.

Γ. Λεβέντη / Κ. Παπαδημητρίου (2011), *Ατομικό Εργατικό Δίκαιο*, Αθήνα: Εκδόσεις Δ.Ε.Ν.

ΑΠ 1759/2002, ΑΠ 1155/1999, ΑΠ 1124/2007, ΑΠ 573/2007, ΑΠ 1679/2007, Μον. Πρωτ. Αθ. 5/2014

Εφημερίδα ΚΑΘΗΜΕΡΙΝΗ(2018), άρθρο *Τί αλλάζει στις συμβάσεις εργασίας*

Διπλωματική Εργασία Νομική Σχολή Αθηνών, (2017), *Το αναιτιώδες της καταγγελίας της σύμβασης εργασίας αορίστου χρόνου μετά τον αναθεωρημένο ευρωπαϊκό κοινωνικό χάρτη*

Μεταφρασμένο κείμενο Melusine.

Κώστας Χ. Χρυσόγονος, (2021), *Η απαγόρευση της αναγκαστικής εργασίας και η επίταξη προσωπικών υπηρεσιών (1992)*

Κάραλης, *Εργατικό Δίκαιο* (1985)

Αγραφιώτη,(2022), *Η καταγγελία*

Καρακατσάνης, (1995), *Ατομικό Εργατικό Δίκαιο*

Γ. Λεβέντη / Κ. Παπαδημητρίου (2011), *Ατομικό Εργατικό Δίκαιο*, Αθήνα: Εκδόσεις Δ.Ε.Ν.

Αλεξία Στράτου (2021), *Απόλυση για οικονομοτεχνικούς λόγους – Κριτήρια επιλογής απολυτέου*, ανακτήθηκε 17-07-2021 από <https://www.ergasiaka-gr.net/2015/05/apolysi-gia-oikonomotexnikoys-logoys-kritiria-epilogis-apolyteoy/>

MLR Attorneys (2021), *Απόλυση με βάση τις λειτουργικές απαιτήσεις*, ανακτήθηκε από Maartens & Le Roux Attorneys (2020) . Dismissal based on Operational Requirements. Ανακτήθηκε 25-06-2021 από <https://www.mlratorneys.co.za/dismissal-operational-requirements?fbclid=IwAR1EQeUcO-hQU05IXA--HDzfhE8cTACmnV2jhSYxKngZ6cdQ2Vb9vRXITfeQ>

Κέντρο πληροφόρησης εργαζομένων & ανέργων, (2021), *Ανωτέρα Βία*, ανακτήθηκε από <https://www.kepea.gr/aarticle.php?id=2006#>

Δικηγόρος Εργατολόγος- Γιάννης Καρούζος Δικηγορικό Γραφείο, (2021) , *Απόλυση για οικονομοτεχνικούς λόγους*, ανακτήθηκε 04-05-2021 από <https://dikigorosergatologos.gr/newsfeed/item/37-apolisi-gia-oikonomotexnikous-logous/37-apolisi-gia-oikonomotexnikous-logous.html>

Pittas Vasileios Law (Πηττάς Βασίλειος- Δικηγορικό Γραφείο) ,*Καταγγελία σύμβασης για οικονομοτεχνικούς λόγους*, ανακτήθηκε 03-01-2022 από <https://pittasvasileioslawfirm.com/%CE%AC%CF%81%CE%B8%CF%81%CE%B1-%CF%85%CF%80%CE%B7%CF%81%CE%B5%CF%83%CE%AF%CE%B5%CF%82/%CE%BA%CE%B1%CF%84%CE%B1%CE%B3%CE%B3%CE%B5%CE%BB%CE%B9%CE%B1-%CF%83%CF%85%CE%BC%CE%B2%CE%B1%CF%83%CE%B7%CF%82-%CE%B3%CE%B9%CE%B1-%CE%BF%CE%B9%CE%BA%CE%BF%CE%BD%CE%BF%CE%BC%CE%BF%CF%84%CE%B5%CF%87%CE%BD%CE%B9%CE%BA%CE%BF%CF%85%CF%82-%CE%BB%CE%BF%CE%B3%CE%BF%CF%85%CF%82>

Ιωάννα-Χρυσή Αργυράκη, Νομική Βιβλιοθήκη, (2021), *Απόλυση για οικονομικοτεχνικούς λόγους*, ανακτήθηκε 25-03-2021 από https://www.nb.org/blog/post/Apolusi_gia_oikonomotechnikous_logous

Δημήτρης Γρέβιας, ΚΕΜΕΛ(Κέντρο εθελοντών μάναζερ Ελλάδος),(2021), *Διαχείριση απόλυσης εργαζομένου*, ανακτήθηκε 03-01-2022 από [https://www.kemel.gr/library/diacheirisi-apolysis-ergazomenou?fbclid=iwAR2zoZz6QTELMRO6w1Yf9QKLYZsNjuvHcnXOySfqxXgygLybzYHJ83_O1M\)&](https://www.kemel.gr/library/diacheirisi-apolysis-ergazomenou?fbclid=iwAR2zoZz6QTELMRO6w1Yf9QKLYZsNjuvHcnXOySfqxXgygLybzYHJ83_O1M)&)

WorkLaw, (2021), *ΚΩΔΙΚΟΣ ΚΑΛΗΣ ΠΡΑΚΤΙΚΗΣ- ΑΠΟΛΥΣΗ ΒΑΣΗ ΤΙΣ ΛΕΙΤΟΥΡΓΙΚΕΣ ΑΠΑΙΤΗΣΕΙΣ*, ανακτήθηκε 10-05-2021 από https://www.worklaw.co.za/SearchDirectory/Codes_Of_Good_Practice/dismissalbasedonoperationalrequeiments.asp?fbclid=IwAR1Y87163a-YWAhHPUVtAxdKDFCBKmsm8uo7qfOrAceD9iCT8eC_K2luxE

Career Addict (2021), *25 λόγοι να απολυθεί ένας υπάλληλος*, ανακτήθηκε 05-10-2021 από https://www.careeraddict.com/fire-employee-reasons?fbclid=IwAR2RqnaVo9MXarV5152Gbp7kfNrRPzQ-2R_U-BKx9tIfa1-s4KB24g05IBo

AEQUITAS, (2021), *Σύντομη εισαγωγή στα ανθρώπινα δικαιώματα*, ανακτήθηκε 12-05-2021 από <https://www.aequitas-humanrights.org/el/ekpaideusi-sta-anthropina-dikaiwmata/syntomi-isagwgi/>

Περιφερειακό Κέντρο Πληροφόρησης του ΟΗΕ Ηνωμένα Έθνη, (2021), *Διεθνές Σύμφωνο για τα οικονομικά, κοινωνικά και μορφωτικά δικαιώματα*, ανακτήθηκε από <https://unric.org/el/%CE%B4%CE%B9%CE%B5%CE%B8%CE%BD%CE%AD%CF%82-%CF%83%CF%8D%CE%BC%CF%86%CF%89%CE%BD%CE%BF-%CE%B3%CE%B9%CE%B1-%CF%84%CE%B1-%CE%BF%CE%B9%CE%BA%CE%BF%CE%BD%CE%BF%CE%BC%CE%B9%CE%BA%CE%AC-%CE%BA%CE%BF%CE%B9-2/>

Ε.ΦΟΤΟΠΟΥΛΟΥ, (2022) *Απόλυση κατά τη διάρκεια αναρρωτικής άδειας*, ανακτήθηκε 26-02-2022 από <https://efotopoulou.gr/apolisi-kata-ti-diarkia-anarrotikis-adias/>