



**ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΔΗΜΟΚΡΑΤΙΑ
ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΚΑΙ
ΚΟΙΝΩΝΙΚΩΝ ΥΠΟΘΕΣΕΩΝ
ΥΠΗΡΕΣΙΑ ΣΥΝΤΟΝΙΣΜΟΥ
ΓΡΑΦΕΙΟ ΝΟΜΙΚΩΝ ΚΑΙ
ΚΟΙΝΟΒΟΥΛΕΥΤΙΚΩΝ ΘΕΜΑΤΩΝ**

Ταχ. Δ/ση: Σταδίου 29
Ταχ. Κώδικας: 101 10 - Αθήνα
TELEFAX: 210 5203872
Πληροφορίες: Π.Παναγιωτακοπούλου
Τηλέφωνο: 2131516475
e-mail: ypertns@ypakp.gr

Αθήνα, 16 Σεπτεμβρίου 2020
Αριθ. Πρωτ.:1691

ΠΡΟΣ: Τη Βουλή των Ελλήνων
Δ/ση Κοιν/κού Ελέγχου
Τμήμα Ερωτήσεων
Αθήνα

ΘΕΜΑ: Προβλήματα εργαζομένου στην εταιρεία «Βιοϊατρική» Αθηνών.
ΣΧΕΤ.: Η με αρ. πρωτ. 8960/26.08.2020 Ερώτηση .

Σε απάντηση του ανωτέρω σχετικού που κατατέθηκε στη Βουλή από τη Βουλευτή, κα. Φωτεινή Μπακαδήμα , σας πληροφορούμε τα εξής:

Α. Αναφορικά με το νομοθετικό πλαίσιο που διέπει τις συμβάσεις των εργαζομένων:

Από τις διατάξεις του άρθρ. 1 του Ν. 2112/20 «Περί υποχρεωτικής καταγγελίας συμβάσεως εργασίας ιδιωτικών υπαλλήλων» (ΦΕΚ 67/Α΄/18-3-1920), των άρθρ. 1 και 5 του Ν. 3198/55 «Περί τροποποίησης και συμπληρώσεως των περί καταγγελίας της σχέσεως εργασίας διατάξεων» (ΦΕΚ 98/Α΄/23-4-1955), του άρθρου 669 παρ. 2 του Α.Κ. και των άρθρων 167 και 168 του Α.Κ. προκύπτει ότι η καταγγελία της σύμβασης εργασίας αορίστου χρόνου έχει το χαρακτήρα μονομερούς αναιτιώδους δικαιοπραξίας¹ και πραγματοποιείται ελεύθερα εκτός αν περιορισθεί με συμφωνία των μερών ή με διάταξη νόμου. Γνωστοποιείται σε αυτόν προς τον οποίο απευθύνεται, δε χρήζει αποδοχής εκ μέρους του, παράγει δε τα έννομα αποτελέσματά της δηλαδή τη λύση της σύμβασης εργασίας, από τότε που η σχετική σαφής περί καταγγελίας δήλωση περιέλθει κατά νόμιμο τρόπο σε αυτόν προς τον οποίο απευθύνεται, ανεξαρτήτως γνώσεως αυτού, αρκεί μόνον να ήταν δυνατό υπό κανονικές συνθήκες αυτός να λάβει γνώση της καταγγελίας, τηρουμένων των τυπικών -από τις ως άνω διατάξεις προβλεπόμενων-προϋποθέσεων (Α.Π. 162/1983).

Η καταγγελία της αορίστου χρόνου συμβάσεως εργασίας υπαλλήλου μπορεί να γίνει είτε άμεσα (άτακτη καταγγελία) είτε με προειδοποίηση (τακτική καταγγελία). Τακτική καταγγελία είναι εκείνη που γίνεται ορισμένο διάστημα πριν από την ημερομηνία κατά την οποία, και βάσει του νόμου, επιθυμεί ο καταγγέλλων να λήξει η σχέση και επιφέρει τη λήξη αυτής μετά την πάροδο του εν λόγω διαστήματος. Από του χρόνου της προειδοποίησης καταγγέλλεται η σχέση και προκαλείται, μέσω αυτής (δηλαδή της καταγγελίας) η λύση της, εφ' όσον συντρέχουν και οι υπόλοιπες προϋποθέσεις που τάσσει ο νόμος. Η μόνη διαφορά εδώ είναι ότι, το αποτέλεσμα της

¹ Με την παρ. 2 (α) του άρθρου 117 του Ν. 4623/2019 (Α΄134) καταργήθηκε το άρθρο 48 του Ν. 4611/2019 (Α΄73, αφότου ίσχυσε. Κατά συνέπεια, από την έναρξη ισχύος του άρθρου 117 παρ. 2(α) του Ν. 4623/2019, θεωρείται ότι από τις 17-05-2019 (ημερομηνία δημοσίευσης της καταργούμενης διάταξης) η καταγγελία της εργασιακής σχέσης είναι έγκυρη εφόσον έχει γίνει εγγράφως, έχει καταβληθεί η οφειλόμενη αποζημίωση και έχει καταχωρηθεί η απασχόληση του απολυόμενου στα τηρούμενα για τον ΕΦΚΑ (τ. ΙΚΑ) μισθολόγια ή έχει ασφαλιστεί ο απολυόμενος.

λύσης της εργασιακής σχέσης δεν επέρχεται με την πραγματοποίηση της καταγγελίας, με την περιέλευση δηλαδή της σχετικής δήλωσης του καταγγέλλοντα στον αντισυμβαλλόμενο του, αλλά μετά την πάροδο του χρονικού διαστήματος της προμήνυσης, που μεσολαβεί μεταξύ της καταγγελίας και της οριστικής λύσης της σχέσης (Α.Π. 323/38, Μον. Πρωτ. Ιωαννίνων 265/82, Α.Π. 2064/86 κ.λ.π.).

Συγκεκριμένα, από το συνδυασμό των διατάξεων των άρθρων 1 και 3 του Ν. 2112/20 όπως τροποποιήθηκαν και συμπληρώθηκαν με τον Ν. 4558/30 (ΦΕΚ 124/Α'/1930) και του άρθρου 5 παράγραφος 3 του Ν. 3198/55, όπως συμπληρώθηκε από το άρθρο 2 παρ. 3 του Ν. 2556/97 (ΦΕΚ 270/Α'/1997), συνάγεται ότι η εκ μέρους του εργοδότη καταγγελία της σχέσεως εργασίας αορίστου χρόνου, θεωρείται έγκυρη, εφόσον γίνεται εγγράφως, έχει καταβληθεί η οφειλόμενη αποζημίωση και έχει καταχωρηθεί η απασχόληση του απολυόμενου στα τηρούμενα για τον ΕΦΚΑ (τ. ΙΚΑ) μισθολόγια ή έχει ασφαλιστεί ο απολυόμενος.

Η καταβολή της νόμιμης αποζημίωσης πρέπει να γίνεται ταυτόχρονα με την καταγγελία της σύμβασης, εκτός της περίπτωσης της τακτικής καταγγελίας, όπου η καταβολή της γίνεται κατά τη λήξη του χρόνου προειδοποίησης. Αλλιώς η καταγγελία είναι άκυρη και γεννά υποχρέωση του εργοδότη για καταβολή μισθών υπερημερίας, σύμφωνα με τη συνδυασμένη ερμηνεία των διατάξεων των άρθρων 1 και 3 του Ν. 2112/20, 5 του Ν. 3198/55 και 656 ΑΚ² (Ολ. ΑΠ 35/88, Α.Π. 701/91, Εφ. Αθηνών 4277/92, Α.Π. 105/2020, Εφ. Αθηνών 29/2020).

Η καταγγελία της σύμβασης εργασίας αποτελεί όμως άσκηση δικαιώματος και κατά συνέπεια υπόκειται στον περιορισμό του άρθρου 281 Α.Κ. Δηλαδή δεν πρέπει να ασκείται καθ' υπέρβαση των ορίων που επιβάλλονται από την καλή πίστη ή τα χρηστά ήθη ή από τον κοινωνικό ή οικονομικό σκοπό του δικαιώματος, διότι διαφορετικά η άσκηση του δικαιώματος για την καταγγελία της συμβάσεως εργασίας, κατά παράβαση του άρθρου 281 Α.Κ., επάγεται ακυρότητα της καταγγελίας, λογιζόμενης ως μη γενόμενης σύμφωνα με τα άρθρα 174 και 180 Α.Κ. Σύμφωνα με τα παραπάνω ο εργοδότης μπορεί να προχωρήσει σε καταγγελία της σύμβασης εργασίας μονομερώς και χωρίς να αιτιολογήσει τη συγκεκριμένη δικαιοπραξία περιοριζόμενος από το άρθρο 281 Α.Κ. και σε περίπτωση αμφισβήτησεως αρμόδια να κρίνουν την καταχρηστικότητα ή μη της καταγγελίας της σύμβασης εργασίας τυγχάνουν τα τακτικά δικαστήρια.

Η καταγγελία της σύμβασης εργασίας από τον εργοδότη είναι άκυρη και θεωρείται σαν να μην έγινε (3, 174, 180 ΑΚ), ως καταχρηστική, όταν υπαγορεύεται από ταπεινά ελατήρια που δεν εξυπηρετούν τον σκοπό του δικαιώματος, όπως συμβαίνει στις περιπτώσεις που η καταγγελία οφείλεται σε εμπάθεια, μίσος ή έχθρα ή σε λόγους εκδίκησης, συνεπεία προηγηθείσας νόμιμης, αλλά μη αρεστής στον εργοδότη, συμπεριφοράς του εργαζόμενου ή συνεπεία της συνδικαλιστικής δράσης του εργαζόμενου (Α.Π. 283/2009, Α.Π.625/2008, Α.Π. 704/2006, Α.Π. 655/2005, Α.Π. 958/2007, Α.Π. 105/2020, Εφ. Αθηνών 29/2020, Α.Π. 1193/2019, Α.Π. 1512/2018), όπως είναι η διεκδίκηση των εκ της εργασιακής του σχέσεως δικαιωμάτων του και η αξίωσή του κατά του εργοδότη προς τήρηση των συμφωνηθέντων όρων εργασίας (Α.Π.

² Το άρθρο 656 Α.Κ. όπως αυτό αντικαταστάθηκε με το άρθρο 61 του Ν. 4139/2013 «Νόμος περί εξαρτησιογόνων ουσιών και άλλες διατάξεις» (Α'74) προβλέπει ότι: «Αν ο εργοδότης έγινε υπερήμερος ως προς την αποδοχή της εργασίας ο εργαζόμενος έχει δικαίωμα να απαιτήσει την πραγματική απασχόλησή του, καθώς και το μισθό για το διάστημα που δεν απασχολήθηκε. Δικαίωμα να απαιτήσει το μισθό έχει ο εργαζόμενος και στην περίπτωση που η αποδοχή της εργασίας είναι αδύνατη από λόγους που αφορούν στον εργοδότη και δεν οφείλονται σε ανώτερη βία.

Στις ανωτέρω περιπτώσεις ο εργαζόμενος δεν είναι υποχρεωμένος να παράσχει την εργασία σε άλλο χρόνο. Ο εργοδότης, όμως, έχει δικαίωμα να αφαιρέσει από το μισθό καθετί που ο εργαζόμενος ωφελήθηκε από τη ματαίωση της εργασίας ή από την παροχή της αλλού.»

1117/2005, Α.Π. 1107/2000, Α.Π. 380/2000, Εφ. Θεσ/κης 1341/2000, Α.Π. 671/2018), ή όταν γίνεται για οικονομοτεχνικούς λόγους, δηλαδή για την αναδιοργάνωση της επιχείρησης του εργοδότη που καθιστά αναγκαία τη μείωση του προσωπικού, εφόσον οι λόγοι αυτοί είναι προσχηματικοί και υποκρύπτουν πράγματι μίσος, εμπάθεια ή κακοβουλία ή όταν είναι πραγματικοί, αλλά δεν έγινε επιλογή των απολυομένων με αντικειμενικά κριτήρια, υπηρεσιακά ή κοινωνικά (Μον. Πρωτ. Πειραιώς 1993/2011, Α.Π. 101/2009, Εφ. Θεσσ. 540/2008, Α.Π. 1124/2007, Α.Π. 573/2007, Α.Π. 397/2004, Α.Π. 351/2004, Α.Π. 31/2013, Α.Π. 143/2020). Επίσης άκυρη είναι η καταγγελία εάν δεν καταβληθεί η νόμιμη αποζημίωση ή η αντίστοιχη δόση (Α.Π. 1822/2011, Α.Π. 723/2011, Εφ. Αθηνών 58/2011, Α.Π. 1254/2009, Α.Π. 1160/2007, Εφ. Αθηνών 8925/2006, Εφ. Αθηνών 10562/1991), κατά περίπτωση, την ίδια ημέρα με την επίδοση της έγγραφης καταγγελίας στον απολυόμενο μισθωτό και η ακυρότητα δεν θεραπεύεται από τη μεταγενέστερη καταβολή της αποζημίωσης (Α.Π. 71/2010, Α.Π. 93/2008, Α.Π. 918/2006). Σε περίπτωση άκυρης καταγγελίας, ο εργοδότης καθίσταται υπερέμμερος (άρθρα 349, 350 ΑΚ) ως προς την αποδοχή των υπηρεσιών του μισθωτού από την κοινοποίηση της καταγγελίας και εντεύθεν, με αποτέλεσμα να υποχρεούται να καταβάλει στο μισθωτό ότι με ομαλή εκτέλεση της σύμβασης θα ήταν υποχρεωμένος να καταβάλει (Α.Π. 282/2009, Α.Π. 2260/2009, Μον. Πρωτ. Αθηνών 1991/2008). Ο μισθωτός αντίστοιχα δικαιούται είτε να εμμένει στην ακυρότητα της καταγγελίας και να αξιώσει, κατά το άρθρο 656 ΑΚ όπως ισχύει, τις αποδοχές του είτε, ενόψει του ότι η ακυρότητα της καταγγελίας τάσσεται υπέρ αυτού και είναι επομένως σχετική, να θεωρήσει την καταγγελία έγκυρη και να ζητήσει την προβλεπόμενη από τις οικείες διατάξεις αποζημίωση ή τη συμπλήρωση αυτής (Μον. Πρωτ. Θεσ/κης 11526/2003). Ακόμη προφανής υπέρβαση των ορίων του άρθρου 281 Α.Κ. υπάρχει και εάν ο εργοδότης καταφεύγει στην καταγγελία μολονότι είναι δυνατή η αντιμετώπιση της αποδοκιμαστέας συμπεριφοράς του μισθωτού με άλλα ηπιότερα μέσα, οπότε η προσφυγή στο επαχθέστερο για τον μισθωτό μέτρο, δηλαδή στην απόλυση, δεν είναι θεμιτή, σύμφωνα με την αρχή της αναλογικότητας, που εκφράζει μια γενική αρχή του εργατικού δικαίου -εκείνη της *ultima ratio*- βασιζόμενη και στην αρχή της καλής πίστης του άρθρου 281 Α.Κ., κατά την οποία η καταγγελία ασκείται νόμιμα όταν χρησιμοποιείται ως έσχατο μέσο για την επιδίωξη των σκοπών του εργοδότη, ο οποίος επιβάλλεται να επιλέξει, μεταξύ περισσότερων και εξίσου αποτελεσματικών μέσων για την ικανοποίηση των επιδιωκόμενων με την καταγγελία σκοπών, το λιγότερο επαχθές για τον εργαζόμενο (Α.Π. 279/1996, Α.Π. 1388/2019).

Συνεπώς, η ακυρότητα της καταγγελίας μπορεί να οφείλεται είτε στη μη τήρηση των ως άνω προϋποθέσεων (έγγραφος τύπος, καταβολή νόμιμης αποζημίωσης και καταχώριση του απασχολούμενου στα τηρούμενα για το ΕΦΚΑ (τ. ΙΚΑ) μισθολόγια ή ασφάλιση του μισθωτού) είτε στο ότι έγινε με καταχρηστική άσκηση του δικαιώματος του εργοδότη να καταγγείλει τη σύμβαση, δηλαδή καθ' υπέρβαση των ορίων του άρθρου 281 ΑΚ.).

Κατά το άρθρο 6 παρ. 2 εδαφ. α' του Ν. 3198/1955 "Πάσα αξίωσις μισθωτού επί καταβολής ή συμπληρώσεως της κατά τον νόμον 2112/1920, ως ετροποποιήθη μεταγενεστέρως, ή το Β.Δ. της 16/18.7. 1920 αποζημιώσεως τυγχάνει απαράδεκτος εφόσον η σχετική αγωγή δεν κοινοποιήθη εντός εξαμήνου αφ' ης κατέστη απαιτητή". Με τη διάταξη αυτή προβλέπεται εξαμηνιαία αποσβεστική προθεσμία για την άσκηση της αξίωσης προς καταβολή της οφειλομένης αποζημίωσης λόγω καταγγελίας της συμβάσεως παροχής εξαρτημένης εργασίας αορίστου χρόνου. Αφετηρία για την έναρξη της προθεσμίας αυτής αποτελεί η ημέρα κατά την οποία η αξίωση κατέστη απαιτητή (Εφ. Αθηνών 1928/2009, Α.Π. 1247/2008, Α.Π. 105/2020).

Επίσης, κατά το άρθρο 6 παρ. 1 του Ν.3198/1955 "πάσα αξιώσις μισθωτού πηγάζουσα εξ ακύρου καταγγελίας της σχέσεως εργασίας τυγχάνει απαράδεκτος, εφ' όσον η σχετική αγωγή δεν κοινοποιήθη εντός τριμήνου ανατρεπτικής προθεσμίας από της λύσεως της σχέσεως εργασίας". Στην ανωτέρω διάταξη προστέθηκε με το άρθρο 19 του Ν.435/1976 δεύτερο εδάφιο, το οποίο έχει ως εξής: "Η διάταξις της παρούσης εφαρμόζεται μόνον επί καταγγελίας σχέσεων εξηρημένης εργασίας" (Α.Π. 1/1994, Α.Π. 31/2013). Οι αξιώσεις, συνεπώς, του εργαζομένου που πηγάζουν από την άκυρη καταγγελία πρέπει να ασκούνται εντός τριμήνου από τη λύση της εργασιακής σύμβασης. Σε περίπτωση καταβολής της αποζημίωσης σε δόσεις η έναρξη της τρίμηνης προθεσμίας είναι από τότε που έγινε απαιτητή κάθε δόση. Η καθυστέρηση δόσης συνεπάγεται ακυρότητα της καταγγελίας, μη αρκούσης μεταγενέστερης καταβολής. Αν ο εργαζόμενος αρνείται να εισπράξει την αποζημίωση, ο εργοδότης υποχρεούται σε δημόσια κατάθεση εντός ευλόγου χρόνου (Εφ. Αθηνών 58/2011, Α.Π. 105/2020).

Οι ανωτέρω διατάξεις για την καταγγελία της εργασιακής σχέσης αορίστου χρόνου, λόγω του κοινωνικού σκοπού που εξυπηρετούν έχουν αναγκαστικό χαρακτήρα, πράγμα που σημαίνει ότι δεν μπορούν να καταργηθούν με αντίθετη συμφωνία. Τούτο ορίζεται σαφώς από το άρθρο 8 του Ν. 2112/20, όπως συμπληρώθηκε με τη διάταξη του άρθρου 11 του Ν. 547/37, σύμφωνα με το οποίο : « 1.Είναι άκυρος οιαδήποτε σύμβασις αντικείμενης εις τον παρόντα νόμον, πλην αν είναι μάλλον ευνοϊκή δια τον υπάλληλον. Το αυτό ισχύει και περί εθίμου. 2. Η αληθής έννοια της προηγούμενης παραγράφου είναι ότι οιαδήποτε σύμβασις, συναπτόμενη προ ή μετά τη λύσιν της μισθώσεως εργασίας, είναι αυτοδικαίως άκυρος, πλην αν αυτή περιέχει αναγνώρισιν ή εξόφλησιν ειδικώς των εκ του νόμου τούτου αξιώσεων του υπαλλήλου ή είναι μάλλον ευνοϊκή δια τον υπάλληλον».

Β. Όσον αφορά την αναφερόμενη, στη σχετική ερώτηση, αναίτια απόλυση - στο τέλος Ιουλίου - βιολόγου που εργαζόταν στη Βιοϊατρική Αθηνών, σημειώνεται ότι, σύμφωνα με το αρμόδιο Τμήμα Επιθ/σης Εργασιακών Σχέσεων του ΣΕΠΕ Αν. Τομέα Αθηνών, για το έτος 2020 δεν έχουν γίνει καταγγελία/ες από εργαζόμενο/ους από τη συγκεκριμένη εταιρεία, για διενέργεια ελέγχου και δεν υπάρχουν προσφυγές εργαζομένων με υποβολή αιτημάτων για τη διενέργεια εργατικών διαφορών και ειδικά με αντικείμενο εκδικητική απόλυση μισθωτού.

Ο ΥΠΟΥΡΓΟΣ

Ι. ΒΡΟΥΤΣΗΣ