



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

Αθήνα, 8 Δεκεμβρίου 2020
Αριθ. Πρωτ.: 1849

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

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

ΘΕΜΑ: Υπόμνημα Πανελληνίου Συλλόγου Εργαζομένων ΟΤΕ για εργασιακά θέματα.

ΣΧΕΤ: Η με αρ. πρωτ. 2754/16-9-2020 Αναφορά.

Σε απάντηση της παραπάνω αναφοράς που κατατέθηκε στη Βουλή από τους βουλευτές κ.κ.Κεγκέρογλου Β., Μουλκιώτη Γ. και Γκόκα Χρ., σχετικά με τα θιγόμενα εργασιακά θέματα που περιλαμβάνονται στο Υπόμνημα του Πανελληνίου Συλλόγου Εργαζομένων ΟΤΕ, σας πληροφορούμε τα εξής:

1.- Κατά τη διάταξη του άρθρου 7 του Ν. 2112/20 «Περί υποχρεωτικής καταγγελίας συμβάσεως εργασίας ιδιωτικών υπαλλήλων» (Α'67), όπως ισχύει : «Πάσα μονομερής μεταβολή των όρων της υπαλληλικής συμβάσεως βλάπτουσα τον υπάλληλον, θεωρείται ως καταγγελία ταύτης, δι' ήν ισχύουσιν αι διατάξεις του παρόντος νόμου. Ως μια τοιαύτη θεωρείται εν πάση περιπτώσει η μετάθεσις του υπαλλήλου εις γραφείον λειτουργούν εν τη αλλοδαπή, εφόσον δεν αποδέχεται την μετάθεσιν ο μετατιθέμενος υπάλληλος.

Επίσης, θεωρείται μονομερής βλαπτική μεταβολή των όρων εργασίας η πέραν των δύο (2) μηνών καθυστέρηση καταβολής των δεδουλευμένων αποδοχών του εργαζομένου από τον εργοδότη, ανεξαρτήτως της αιτίας της καθυστέρησης.»

2.- Από την ανωτέρω διάταξη σαφώς προκύπτει ότι: α) μονομερής μεν μεταβολή των όρων της εργασιακής συμβάσεως είναι η άνευ της συγκαταθέσεως του μισθωτού επιχειρουμένη από μόνο τον εργοδότη, χωρίς να παρέχεται σ' αυτόν σχετικό δικαίωμα από διάταξη νόμου, σ.σ.ε., κανονισμού εργασίας ή όρου ατομικής συμβάσεως εργασίας και β) βλαπτική δε μεταβολή των όρων της εργασιακής συμβάσεως είναι η επιφέρουσα άμεση ή έμμεση οικονομική (υλική) ή ηθική βλάβη του μισθωτού, ενόψει μάλιστα και του κατ' εξοχήν προσωπικού χαρακτήρος της σχέσεως εργασίας (ΑΠ 351/90 – ΑΠ 224/90 – ΑΠ 449/89 – ΑΠ 1875/88 – ΑΠ 589/88 – ΑΠ 1953/87 – ΑΠ. ΟΛΟΜ. 13/87 – ΑΠ 1532/80 – ΑΠ 1332/84 κλπ).

4.-Ο τρόπος με τον οποίο ο εργοδότης μπορεί να επιχειρήσει μονομερώς την βλαπτική για τον εργαζόμενο τροποποίηση των όρων εργασίας του, μπορεί να εκδηλωθεί με πολλούς τρόπους, μεταξύ αυτών και η μονομερής εργοδοτική συμπεριφορά, μέσω της οποίας προκαλείται προσβολή της προσωπικότητας του εργαζομένου, -δεδομένου ότι οι εκδηλώσεις εκείνες της προσωπικότητας του εργαζομένου που διασφαλίζουν την φυσική του υπόσταση, δηλαδή τη ζωή, την υγεία και τη σωματική του ακεραιότητα δεν μπορούν να αποτελέσουν αντικείμενο συμβατικού περιορισμού- όπως λ.χ. με την ειρωνική και καταφρονητική συμπεριφορά του εργοδότη προς αυτόν (Α.Π. 967/91, Α.Π. 675/91, Α.Π.67/91 κ.α.). Σύμφωνα με τη νομολογία συνιστά βλαπτική μεταβολή η ηθική βλάβη λόγω βάνανσης και προσβλητικής συμπεριφοράς του εργοδότη ακόμα κι αν δεν ενέχει δόλια προαίρεση του εργοδότη για βλαπτική μεταβολή ή για εξαναγκασμό του εργαζομένου σε αποχώρηση (Α.Π.700/2015, Α.Π.861/2015).

5.- Περαιτέρω, έχει κριθεί από τα δικαστήρια ότι μονομερή βλαπτική μεταβολή των όρων της συμβάσεως εργασίας κατά την ανωτέρω εκτεθείσα έννοια, συνιστά και ο υποβιβασμός του μισθωτού σε θέση κατώτερη εκείνης που κατείχε, η ανάθεση καθηκόντων υποδεστέρων εκείνων που προηγουμένως εκτελούσε κλπ (Α.Π.13/2012, Α.Π. 1370/2010, Μον. Πρωτ. Θεσ/κης 22229/2009, ΑΠ 351/90, ΑΠ 224/90 – ΑΠ 589/88 – ΑΠ 1953/87 – ΑΠ 582/79 – ΑΠ 287/79 – ΑΠ 202/65 – ΑΠ 435/85 – ΑΠ 89/51 – ΑΠ 436/63 – ΑΠ 285/56 – ΑΠ 707/63 – ΑΠ 658/68 – Εφ. Αθ. 8136/73 – Μ.Π.Α. 1312/76 – Εφ. Αθ. 2837/72 – Μ.Π.ΚΑΠ. 86/85 – Μ.Π.Αθ. 7106/84 – ΑΠ 144/76 – ΑΠ 858/89 – ΑΠ 529/54 – ΑΠ 27/55 κλπ). Αντιθέτως, έχει κριθεί ότι δεν συνιστά βλαπτική μεταβολή η τοποθέτηση μισθωτού σε άλλη υπηρεσία σε σχέση με εκείνη που είχε τοποθετηθεί και με άλλο αντικείμενο απασχόλησης, αν το επιβάλλει το συμφέρον της επιχείρησης και εφόσον τα νέα καθήκοντα δεν είναι υποδεέστερα και δεν επέρχεται μείωση αποδοχών (Α.Π.1048/2008, Α.Π.126/2011)

6. Σε ότι αφορά την δυνατότητα του εργοδότη να μεταθέτει τον εργαζόμενο σε άλλο τόπο εργασίας επισημαίνουμε τα κάτωθι:

Α)Τόπος παροχής εργασίας είναι ο συγκεκριμένος τόπος στον οποίο ο μισθωτός έχει την υποχρέωση, αλλά και το δικαίωμα συγχρόνως να προσφέρει την εργασία του. Μερικότερη έννοια του τόπου παροχής της εργασίας αποδίδει ο όρος «έδρα» της απασχόλησης, με τον οποίο νοείται ο συγκεκριμένος τόπος στον οποίο, κατά τη συμφωνία των συμβαλλομένων, παρέχεται η εργασία κατά τρόπο μόνιμο ή συνήθη (Αρ. Παγ. 540/92 – 1193/88 – 1995/86 – Εφ. Θεσ. 23177/95). Η έδρα της εργασίας δεν συμπίπτει αναγκαστικά με την έδρα της επιχείρησης, ούτε βέβαια και με την αστική κατοικία του μισθωτού (Αρ. Παγ. 33/75 – 1484/90 – 1193/88 – 540/92 – 1995/86 – 1078/86 – 1418/87 – 1049/88).

Β)Ο τόπος παροχής της εργασίας θεωρείται ουσιώδης όρος της σύμβασης εργασίας για το μισθωτό γιατί συνδέεται με το σύνολο των βιοτικών του αναγκών και έχει άμεση επίδραση στην οργάνωση της λοιπής προσωπικής και οικογενειακής του ζωής αλλά και για τον προσδιορισμό πρόσθετων οικονομικών απολαβών (π.χ. αμοιβή για εκτός έδρας διανυκτέρευση). Πολλές φορές δε η επιλογή εργασίας γίνεται κατ' αρχήν σε συνάρτηση με συγκεκριμένο τόπο παροχής της και αυτό είναι γνωστό στους συμβαλλόμενους.

Γ)Ο τόπος παροχής της εργασίας μπορεί να προκύπτει από το περιεχόμενο της σύμβασης εργασίας του μισθωτού, είτε να συνάγεται από αυτή ή από τις περιστάσεις γενικότερα (Πολ. Πρωτ. Αθ. 12488/73 – Μ. Π. Θεσαλ. 23177/95). Έχει γίνει δεκτό ότι ως τόπος για μόνιμη παροχή της εργασίας του μισθωτού μπορεί να συμφωνηθεί όχι μόνο ορισμένο τοπικό σημείο, αλλά και ορισμένη περιφέρεια μικρότερη ή μεγαλύτερη αν αυτό επιβάλλεται από τη φύση και το είδος της παρεχόμενης εργασίας π.χ. η περιοχή μιας πόλης ή μιας διοικητικής περιφέρειας, όπως επαρχίας, νομού κ.τ.λ. ή ένα τμήμα μιας τέτοιας περιοχής (Αρ. Παγ. 1049/88 – 1007/89 – 106/90 – 540/92 – 762/87 – 62/87 – Μ.Π. Θεσαλ. 23177/95)

Δ)Η μεταφορά της επιχείρησης ή η μετάθεση του μισθωτού μέσα στα όρια της έδρας της απασχόλησης, όπως αυτή προσδιορίστηκε ανωτέρω, δεν αποτελεί ουσιαστικά μεταβολή και γι αυτό μπορεί να αποφασισθεί μονομερώς από τον εργοδότη στα πλαίσια άσκησης του διευθυντικού του δικαιώματος, εκτός αν συνάγεται ότι συμφωνήθηκε ρητά ως τόπος εργασίας να είναι ο συγκεκριμένος χώρος μέσα στα όρια τα έδρας. Έτσι κρίθηκε από τα δικαστήρια ότι, η μετακίνηση του μισθωτού από το ένα κατάστημα ή εργοστάσιο της επιχείρησης σε άλλο εντός της πόλης, έστω και αν απαιτείται μεγαλύτερη απασχόληση για τη μετάβαση και αποχώρηση του μισθωτού, δεν συνιστά βλαπτική μεταβολή των όρων της εργασιακής σύμβασης, όταν μάλιστα ο εργοδότης διευκολύνει τη μεταφορά του μισθωτού στο νέο σημείο εργασίας ή αναλαμβάνει την πρόσθετη δαπάνη μετάβασης και επιστροφής (Αρ. Παγ. 1410/88-1510/77-180/72, Κουκιάδης: Εργ. Δικ. 1995,σελ. 520 – Λεβέντης: Μεταβολή όρων εργασίας 1990, σελ.86 κ.επ. κ.τ.λ.)

Ε)Η μεταφορά της επιχείρησης ή η μετάθεση του μισθωτού έξω από τα όρια της έδρας εργασίας, που συνιστά μεταβολή αυτής και καθορισμό νέου τόπου μόνιμης εκτέλεσης της εργασίας (π.χ. μεταφορά του εργοστασίου από έναν τόπο σε άλλο, μετάθεσης μισθωτού από ένα τόπο σε άλλο, σε άλλη εκμετάλλευση ή υποκατάστημα της επιχείρησης) μεταβάλλει συνήθως τις συνθήκες διαβίωσης και εργασίας επί το δυσμενέστερο και γι αυτό η μετάθεση αυτή προϋποθέτει κοινή συμφωνία. Και δεν είναι κατ' αρχήν δυνατόν ο εργοδότης ασκώντας το διευθυντικό δικαίωμα, να μεταβάλει μονομερώς τον τόπο εργασίας κατά τέτοιο τρόπο, ώστε να προκαλεί ριζική αλλαγή στον ιδιωτικό και επαγγελματικό βίο του μισθωτού. Για το λόγο αυτό το διευθυντικό δικαίωμα δεν παρέχει κατ' αρχήν εξουσία στον εργοδότη να μεταθέτει το μισθωτό εκτός των ορίων της συμφωνηθείσας έδρας εργασίας (σε άλλη π.χ. πόλη ή περιφέρεια) εκτός αν από τη σύμβαση εργασίας, κ.τ.λ. προκύπτει το αντίθετο. Ωστόσο γίνεται πάγια δεκτό από τη νομολογία ότι, αν ο εργοδότης διατηρεί εκμεταλλεύσεις σε διαφορετικές πόλεις ή περιοχές, τότε είναι δυνατό, αν δεν συμφωνηθεί στη σύμβαση εργασίας του ρητά το αμετάθετο και προπαντός αν τη δυνατότητα μετάθεσης προβλέπει ο εσωτερικός κανονισμός εργασίας της επιχείρησης, να μεταθέτει το μισθωτό όχι μόνο σε εκμεταλλεύσεις και υποκαταστήματα της ίδιας πόλης αλλά σε οποιαδήποτε εκμετάλλευση ή υποκατάστημα οποιασδήποτε πόλης ή περιοχής, ιδίως όταν ο εργοδότης διαθέτει ήδη δίκτυο εκμεταλλεύσεων σε διαφορετικούς τόπους και ο μισθωτός γνώριζε αυτό κατά την πρόσληψή του (Αρ. Παγ.

ΣΤ)Σχετικά με τη μεταβολή του τόπου παροχής της εργασίας του μισθωτού, λόγω μεταφοράς της επιχείρησης, έχει κριθεί από τα δικαστήρια ότι δεν συνιστά βλαπτική μεταβολή των όρων της σύμβασης εργασίας η μεταφορά της επιχείρησης από την Αθήνα στη Μάνδρα Αττικής, από τη Θεσσαλονίκη στη Σίνδο Θεσσαλονίκης, από το Μοσχάτο στο Κρυονέρι Αττικής, από την Καλλιθέα στην Ελευσίνα, από την Παιανία στο Χαλάνδρι, από την Αθήνα στο Χαλάνδρι (Αρ. Παγ. 181/2001 - 405/94 – Πρωτ. Θεσ. 3/94-Πρωτ. Αθ. 1451/74-Εφ. Αθ.657/73-Πρωτ. Αθ. 14273/67), όταν μάλιστα η επιχείρηση εξασφάλιζε τη μετάβαση και επιστροφή του μισθωτού με δικές της δαπάνες, ή η μετάβαση και επιστροφή ήταν ευχερής επειδή υπήρχε τακτική συγκοινωνία και δεν είχε συμφωνηθεί ρητά ως τόπος παροχής εργασίας μόνο η εκμετάλλευση της επιχείρησης στον αρχικό τόπο ή δεν είχε συμφωνηθεί το αμετάθετο. Αντίθετα κρίθηκε ότι αποτελεί βλαπτική μεταβολή των όρων της σύμβασης εργασίας, η μεταβολή του τόπου παροχής της εργασίας του μισθωτού, λόγω μεταφοράς της επιχείρησης, η μεταφορά αυτής από την Αθήνα στους Αγίους Θεοδώρους Κορινθίας, από τη Θεσσαλονίκη στον Πειραιά και μάλιστα όταν η πρόσληψη του μισθωτού έγινε κατά τρόπο σαφή και ρητό για παροχή της εργασίας του μόνο στη Θεσσαλονίκη και την Αθήνα και η επιχείρηση δεν διατηρούσε υποκαταστήματα σε άλλες πόλεις. (Εφ. Αθ. 6991/73 – Εφ. Θεσ. 49/95).

Ζ)Πρέπει, ωστόσο, να επισημανθεί ότι μπορεί μεν μια μεταβολή του τόπου παροχής εργασίας του μισθωτού να επιτρέπεται στον εργοδότη να την κάνει, αυτό, όμως, δεν σημαίνει ότι στη συγκεκριμένη περίπτωση δεν μπορεί να δημιουργείται ζήτημα μονομερούς βλαπτικής μεταβολής, όταν η άσκηση του εν λόγω δικαιώματος γίνεται με τρόπο που παραβιάζει τα κριτήρια του άρθρου 281 Α.Κ. Συγκεκριμένα γίνεται δεκτό ότι η μετάθεση είναι καταχρηστική και συνεπώς μπορεί να συνιστά μονομερή βλαπτική μεταβολή των όρων εργασίας όταν αποφασίζεται από τον εργοδότη χωρίς να λαμβάνεται υπόψη το μακροχρόνιο της παραμονής του μισθωτού σε ορισμένο τόπο, η υπηρεσιακή του απόδοση, η κατάσταση της υγείας του, οι ατομικές και οικογενειακές του υποχρεώσεις σε σύγκριση με τις απαιτήσεις και τις ανάγκες της επιχείρησης, η δυνατότητα μετακίνησης νεωτέρων σε ηλικία και υπηρεσία μισθωτών (Αρ. Παγ. 25/75, 1546/79, 1418/80, 1198/87, 1145/92 – Εφ. Πατρ. 631/84, Εφ. Αθ. 10362/86). Είναι αυτονόητο επίσης ότι, η αλλαγή του τόπου παροχής εργασίας του μισθωτού δεν επιτρέπεται να συνδέεται με άλλης φύσης βλαπτική μεταβολή γι' αυτόν (π.χ. μείωση αποδοχών, μεταβολή του είδους της εργασίας του, μείωση ηθική ή επαγγελματική κ.τ.λ. (Αρ. Παγ. 408/89 – 1599/88 – 794/88, Εφ. Αθ. 3734/86-1227/87 κ.τ.λ.). Πρέπει τέλος να διευκρινισθεί ότι, αν με τη σύμβαση εργασίας έχει ρητά και συγκεκριμένα, καθορισθεί ως τόπος παροχής εργασίας του μισθωτού μόνον ένας συγκεκριμένος τόπος, δεν υφίσταται πεδίο διαφορετικής ρύθμισης, διότι συνεπεία αυτής περιορίζεται το διευθυντικό δικαίωμα του εργοδότη ως επικουρικό και εξαιρετικό. Πολύ δε περισσότερο δεν υπάρχει πεδίο διαφορετικής ρύθμισης όταν συμφωνήθηκε ρητά το αμετάθετο (Αρ. Παγ. 1257/81, 25/75 – Εφ. Πατρ. 631/84 – Εφ. Αθ. 6991/73 – Αρ. Παγ. 671/85).

7.-Από τις διατάξεις των άρθρων 648, 652 και 361 ΑΚ προκύπτει ότι ο εργοδότης έχει το διευθυντικό δικαίωμα και με βάση αυτό μπορεί να ρυθμίζει τα θέματα τα οποία ανάγονται στην, κατά τον προσφορότερο τρόπο, οργάνωση και λειτουργία της επιχειρήσεώς του για την προαγωγή και επίτευξη των σκοπών της. Το διευθυντικό δικαίωμα του εργοδότη, συνίσταται, μεταξύ άλλων, και στον καθορισμό των συνθηκών και των όρων εργασίας των παρ' αυτού απασχολούμενων μισθωτών και δη στον προσδιορισμό του τρόπου, του χρόνου, του τόπου και της εν γένει διαρθρώσεως της εργασίας μέσα στα πλαίσια τα οποία θέτουν κανόνες αναγκαστικού δικαίου και όροι συμβάσεως, αλλά υπό την προϋπόθεση ότι το δικαίωμά του αυτό δεν περιορίζεται από διατάξεις νόμων, ΣΣΕ, Κανονισμών εργασίας ή από όρους της ατομικής συμβάσεως εργασίας.

8.- Δεν μπορεί επομένως ο εργοδότης κατά τη χρήση του εκ των ανωτέρω διατάξεων συναγομένου διευθυντικού δικαιώματος να μεταβάλλει μονομερώς τους όρους της εργασιακής σχέσεως, χωρίς να έχει τέτοιο δικαίωμα από διάταξη νόμου, κανονισμού ή ΣΣΕ κλπ. με αποτέλεσμα να επέρχεται στον μισθωτό άμεσα ή έμμεσα υλική ή ηθική αυτού βλάβη.

Έτσι δεν μπορεί μονομερώς να τον υποβιβάζει, μεταβάλλοντας το είδος της παρεχόμενης από το μισθωτό εργασίας, αναθέτοντας σ' αυτόν καθήκοντα κατώτερης φύσεως, μειώνοντας τις καταβαλλόμενες δυνάμει συμφωνίας αποδοχές κλπ. ή να προβαίνει σε δυσμενή μεταχείρισή του ως προς τον τόπο, χρόνο και τρόπο παροχής της εργασίας. Και αν ακόμη ο νόμος ή η ΣΣΕ ή ο κανονισμός εργασίας ή η ατομική σύμβαση παρέχουν στον εργοδότη τέτοιο δικαίωμα το διευθυντικό του αυτό δικαίωμα υπόκειται στους περιορισμούς που θέτουν τα αντικειμενικά κριτήρια του άρθρου 281 ΑΚ περί καταχρήσεως δικαιώματος σε συνδυασμό προς τα άρθρα 200 και 288 ΑΚ (ΑΠ 351/90 – ΑΠ 224/90 – ΑΠ 1953/87 – ΑΠ 589/88 – ΑΠ 918/74 – Εφ. Αθ. 1921/70 – ΑΠ 449/89 – ΑΠ 1332/84 – ΑΠ 386/84 – ΑΠ 455/64 – ΑΠ 707/63 κλπ.

9.-Η μονομερής μεταβολή των όρων της εργασίας από τον εργοδότη, αν είναι και βλαπτική για τον εργαζόμενο, σύμφωνα με τα ανωτέρω προκαλεί τις συνέπειες του άρθρου 7 του Ν.2112/20 και ο εργαζόμενος έχει τις εξής δυνατότητες:

Να αποδεχθεί τη μονομερή εργοδοτική μεταβολή, οπότε πλέον η μεταβολή από μονομερής γίνεται διμερής και η εργασιακή σύμβαση συνεχίζεται μόνιμα πλέον με τους νέους όρους.

Να αξιώσει από τον εργοδότη τη συνέχιση της σύμβασής του με τους μέχρι τώρα όρους και να εξακολουθήσει να προσφέρει σε αυτόν την εργασία του σύμφωνα με αυτούς, οπότε, αν ο εργοδότης δεν την αποδέχεται με τον τρόπο που εξακολουθεί να του προσφέρεται, περιέρχεται σε υπερημερία και

οφείλει το συμφωνημένο μισθό (Α.Κ. 349 και 656), του εργαζομένου μη έχοντας την υποχρέωση να του προσφέρει την εργασία του σε άλλο χρόνο.

Να θεωρήσει τη μεταβολή ως καταγγελία της εργασιακής σύμβασης από πλευράς εργοδότη και να αποχωρήσει από την εργασία του, αξιώνοντας συγχρόνως και τη νόμιμη αποζημίωση του. (Α.Π. 1825/90, Α.Π.228/91, Α.Π.351/90, Α.Π.390/93 κ.α.)

Εκτός από τις ανωτέρω δυνατότητες ο εργαζόμενος μπορεί ακόμα να ζητήσει δικαστικώς να υποχρεωθεί ο υπερήμερος εργοδότης να αποδέχεται πραγματικώς τις υπηρεσίες του σύμφωνα με τους αμοιβαίως συμφωνημένους όρους της σύμβασής του, τα συναλλακτικά ήθη και τον σεβασμό που αρμόζει στην προσωπικότητα του, και εφ' όσον η μονομερής βλαπτική μεταβολή προκαλεί επιπλέον και προσβολή της προσωπικότητας του, να ζητήσει και τη χρηματική ικανοποίηση της ηθικής του βλάβης κατά τα άρθρα 59 και 932 ΑΚ (Α.Π.17/99, 1564/87, Α.Π.675/91 κ.ο.κ.)

10.- Α).Από το συνδυασμό των άρθρων 669 παρ. 2 του ΑΚ, 1 του Ν. 2112/1920 και 1 και 5 του Ν. 3198/1955 προκύπτει ότι η καταγγελία της συμβάσεως εργασίας αορίστου χρόνου αποτελεί δικαίωμα του εργοδότη και του μισθωτού, έχει το χαρακτήρα αναιτιώδους δικαιοπραξίας και γι αυτό δεν είναι απαραίτητο να αιτιολογείται από τον καταγγέλοντα ούτε απαιτείται να αναφέρεται στο περί αυτής έγγραφο ο λόγος ή αιτία που προκάλεσε αυτή, ενώ το κύρος της δεν εξαρτάται από την ύπαρξη ή την ελαττωματικότητα της αιτίας για την οποία έγινε, χωρεί δε ελευθέρως, εκτός αν περιορίστηκε από συμφωνία των μερών ή από διάταξη νόμου (ΑΠ1747/2008-677/2004-95/2004-704/2006-1096/2003-88/1975-538/1964-415/1964-917/1990-810/1990-115/90-κ.α.)

Β. Η καταγγελία ωστόσο αποτελεί άσκηση δικαιώματος και κατά συνέπεια υπόκειται στον περιορισμό του άρθρου 281 του ΑΚ, δηλαδή της μη υπερβάσεως των ορίων που επιβάλλει 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 ΑΚ. Η καταγγελία της συμβάσεως εργασίας από τον εργοδότη είναι άκυρη, 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 εκδικήσεως, συνεπεία προηγηθείσας νόμιμης, αλλά μη αρεστής στον εργοδότη, συμπεριφοράς του εργαζομένου, ή όταν γίνεται για οικονομικοτεχνικούς λόγους, δηλαδή για την αναδιοργάνωση της επιχειρήσεως 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) (ΑΠ 771/2010-2260/2009-791/2008 κ.α.). Ως καταχρηστική έχει κριθεί και η αντικειμενικά αδικαιολόγητη καταγγελία, η οποία δεν δικαιολογείται από το καλώς νοούμενο επαγγελματικό συμφέρον του εργοδότη (Μον. Πρωτ. Λαρ. 602/2009) αλλά και η καταγγελία που έχει ως αποκλειστικό κίνητρο τη νόμιμη συνδικαλιστική δράση του μισθωτού (Μον. Πρωτ. Θεσσ/κης 1470/79, Μον. Πρωτ. Αθ. 425/80, κ.α).

Αντιθέτως, δεν είναι καταχρηστική η καταγγελία της εργασιακής συμβάσεως, όταν αυτή δικαιολογείται από τα καλώς νοούμενα συμφέροντα του εργοδότη, όπως π.χ. συμβαίνει όταν γίνεται για αποκατάσταση της αρμονικής συνεργασίας και την εμπέδωση της πειθαρχίας μεταξύ των εργατοϋπαλλήλων, όταν αυτές διαταράσσονται εξαιτίας διαμάχης μεταξύ του μισθωτού που απολύθηκε και των συνυπηρετούντων με αυτόν άλλων εργατοϋπαλλήλων (ΑΠ 1747/2008 -283/2009 κ.α) ή όταν ο ίδιος ο μισθωτός με τη συμπεριφορά του είχε καταστήσει μη ανεκτή για τον εργοδότη τη συνέχιση της σύμβασης,(Εφ. Θεσσ/κης 1520/2006, Α.Π. 283/2009κ.α.). Περαιτέρω, δε συντρέχει περίπτωση καταχρηστικής καταγγελίας όταν δεν υπάρχει γι' αυτή κάποια αιτία, αφού, ενόψει των όσων εκτέθηκαν για τον αναιτιώδη χαρακτήρα της καταγγελίας και την άσκηση αυτής καθ' υπέρβαση των ορίων του άρθρου 281 ΑΚ, για να θεωρηθεί η καταγγελία άκυρη ως καταχρηστική, δεν αρκεί ότι οι λόγοι που επικαλέστηκε γι' αυτή ο εργοδότης ήταν αναληθείς ή ότι δεν υπήρχε καμία εμφανής αιτία, αλλά απαιτείται η καταγγελία να οφείλεται σε συγκεκριμένους λόγους -που πρέπει να επικαλεστεί και να αποδείξει ο εργαζόμενος - εξαιτίας των οποίων η άσκηση του σχετικού δικαιώματος του εργοδότη υπερβαίνει

προφανώς τα όρια που επιβάλλει το άρθρο 281 ΑΚ (Α.Π. 748/2010 -1136/2010 - 1500/2007 -1096/2003-76/2010 ΕΦ ΠΕΙΡ 412/2010, κ.ο.κ.).

Πότε δε υπάρχει τέτοιου είδους υπέρβαση κρίνει το δικαστήριο, βάσει των πραγματικών περιστατικών και συνθηκών κάθε συγκεκριμένης περίπτωσης.

Ο ΥΠΟΥΡΓΟΣ

Ι. ΒΡΟΥΤΣΗΣ