



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

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

Αθήνα
Αριθ. Εσωτ. Πρωτ.: 825

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

ΚΟΙΝ. : Πολιτική Γραμματεία Υπουργού
Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων

ΘΕΜΑ: Σχετικά με το επικείμενο κλείσιμο των καταστημάτων της Τράπεζας Πειραιώς στους Δήμους Καλαβρύτων, Δυτικής Αχαΐας και Πάτρας του Ν. Αχαΐας.

ΣΧΕΤ.: Η με αρ. πρωτ.**5600/3-6-2022 ΕΡΩΤΗΣΗ.**

Σε απάντηση της παραπάνω Ερώτησης που κατατέθηκε στη Βουλή από τον Βουλευτή κ. Γ. Παπανδρέου και όσον αφορά ειδικότερα το θέμα της διασφάλισης των εργασιακών δικαιωμάτων των εργαζομένων σε περίπτωση παύσης λειτουργίας υποκαταστημάτων της Τράπεζας Πειραιώς στο νομό Αχαΐας, το οποίο εμπίπτει στις αρμοδιότητες του Υπουργείου μας, σας πληροφορούμε τα εξής:

Ι. Όσον αφορά τυχόν μεταβολές στους όρους των ατομικών συμβάσεων εργασίας των εργαζομένων:

Το διευθυντικό δικαίωμα, στο οποίο υπόκειται ο εργαζόμενος με σχέση εξαρτημένης εργασίας [άρθρα 652, 648 ΑΚ], δίνει στον εργοδότη την εξουσία να εξειδικεύει, κάθε φορά, την υποχρέωση του εργαζομένου για εργασία, καθορίζοντας τον τόπο, το χρόνο και τον τρόπο παροχής της, εφ' όσον οι όροι αυτοί δεν έχουν προσδιορισθεί από κανόνες του ουσιαστικού δικαίου ή από τη σύμβαση εργασίας (ατομική σύμβαση εργασίας, επιχειρησιακή πρακτική ή συνθήκη, Συλλογική Σύμβαση Εργασίας, Διαιτητική Απόφαση, Κανονισμό ή Οργανισμό Εργασίας). Επιπλέον, δίνει στον εργοδότη την εξουσία, ως διευθυντή της εκμετάλλευσης, να οργανώνει και να διευθύνει την επιχείρησή του κατά τον δυνατό προσφορότερο τρόπο. Βασικός περιορισμός του διευθυντικού δικαιώματος τίθεται από τα αντικειμενικά κριτήρια του άρθρου 281 του ΑΚ και συγκεκριμένα ότι η άσκησή του δεν μπορεί να υπερβαίνει προφανώς τα όρια που επιβάλλουν η καλή πίστη ή τα χρηστά συναλλακτικά ήθη ή ο κοινωνικός ή οικονομικός σκοπός του (ΑΠ 224/2021).

Ειδικότερα, μονομερής μεταβολή των όρων σύμβασης ιδιωτικού δικαίου εξηρημένης εργασίας αορίστου χρόνου υπαλλήλου, υπάρχει, όταν ο εργοδότης επιχειρεί τροποποίηση των όρων εργασίας, παρόλο που δεν έχει τη συγκατάθεση του εργαζόμενου - υπαλλήλου και δεν έχει τέτοια ευχέρεια από το νόμο ή τη σύμβαση εργασίας. Βλαπτική μεταβολή των όρων εργασίας υπάρχει, όταν η μεταβολή προκαλεί στον εργαζόμενο - υπάλληλο, άμεσα ή έμμεσα, υλική ή ηθική ζημία - βλάβη .

Επιπλέον, σύμφωνα με το αρ. 5 του ν. 4558/1930 (Α' 124) βλαπτική μεταβολή θεωρείται η μετάθεση του υπαλλήλου σε γραφείο που λειτουργεί στην αλλοδαπή, όταν αυτός δεν αποδεχθεί την εν λόγω μετάθεση, ενώ σύμφωνα με το αρ. 56 του ν. 4487/2017 (Α' 116) βλαπτική μεταβολή θεωρείται και η αξιόλογη καθυστέρηση καταβολής των δεδουλευμένων αποδοχών του εργαζόμενου από τον εργοδότη, ανεξαρτήτως της αιτίας της καθυστέρησης.

II. Σε ό,τι αφορά την δυνατότητα του εργοδότη να μεταθέτει τον εργαζόμενο σε άλλο τόπο εργασίας επισημαίνεται ότι:

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 (ΑΠ 540/92 – 1193/88 – 1995/86). Η έδρα της εργασίας δεν συμπίπτει αναγκαστικά με την έδρα της επιχείρησης ούτε βέβαια και με την αστική κατοικία του μισθωτού (ΑΠ 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. 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 (ΑΠ 1049/88 – 1007/89 – 106/90 – 540/92 – 762/87 – 62/87).

Δ) Η μεταφορά της επιχείρησης ή η μετάθεση του μισθωτού μέσα στα όρια της έδρας της απασχόλησης, όπως αυτή προσδιορίσθηκε παραπάνω, δεν αποτελεί ουσιαστικά μεταβολή και για 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 της έδρας. Έχει κριθεί δε από τα δικαστήρια, ότι η μετακίνηση του μισθωτού από 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 (ΑΠ 1410/88-1510/77-180/72).

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 για 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 κλπ 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 δε 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 (ΑΠ 890/86-1564/87-586/85-99/83- 399/83-1248/93-1145/92).

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 (ΑΠ 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, έχει κριθεί ότι αποτελεί βλαπτική μεταβολή των όρων της σύμβασης εργασίας η μεταβολή του τόπου

Διανομή μέσω 'ΙΡΙΔΑ' με UID: 62ac33bf70128e28a85ece3b στις 23/08/22 14:41

Σελίδα 3 από 7

παροχής της εργασίας του μισθωτού, λόγω μεταφοράς της επιχείρησης 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.

Ζ) Πρέπει, ωστόσο, να επισημανθεί ότι μπορεί μεν να επιτρέπεται στον εργοδότη να μεταβάλει τον τόπο παροχής εργασίας του μισθωτού, ωστόσο αυτό 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 νεότερων σε ηλικία και υπηρεσία μισθωτών (ΑΠ 25/75, 1546/79, 1418/80, 1198/87, 1145/92). 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. (ΑΠ 408/89 – 1599/88 – 794/88, Εφ. Αθ. 3734/86-1227/87 κ.τ.λ.). Επιπλέον σημειώνεται 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 (ΑΠ. 1257/81, 25/75, 671/85).

III. Ως προς την καταβολή αποζημίωσης.

Σύμφωνα με το άρθρο 7 του ν. 2112/1920, κάθε μονομερή μεταβολή των όρων εργασιακής σύμβασης, που βλάπτει τον εργαζόμενο και προέρχεται από τον εργοδότη, θεωρείται καταγγελία σύμβασης, κατά την οποία θα πρέπει να καταβληθεί και η προβλεπόμενη από το νόμο αποζημίωση.

Η μονομερής μεταβολή των όρων της εργασίας από τον εργοδότη, αν είναι και βλαπτική για τον εργαζόμενο, επιφέρει συνέπειες και ο εργαζόμενος έχει τις εξής δυνατότητες:

- Να αποδεχθεί τη μονομερή εργοδοτική μεταβολή, οπότε πλέον η μεταβολή από μονομερή γίνεται διμερή και η εργασιακή σύμβαση συνεχίζεται μόνιμα πλέον με τους νέους όρους. Έχει κριθεί ότι η μη αντίδραση του μισθωτού στη μονομερή από τον εργοδότη μεταβολή, δεν αποτελεί σιωπηρά συναίνεση, όταν ο εργαζόμενος τελεί σε οικονομική εξάρτηση από τον εργοδότη και αντιμετωπίζει επιτακτικές οικονομικές ανάγκες (Εφ. Αθ. 6368/89)

- 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, Διανομή μέσω 'ΤΡΙΔΑ' με UID: 62ac33bf70128e28a85ece3b στις 23/08/22 14:41
Σελίδα 4 από 7

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 (ΑΠ 1825/90, ΑΠ228/91, ΑΠ351/90, ΑΠ 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 Α.Κ (ΑΠ 17/99, 1564/87, ΑΠ 675/91 κ.ο.κ.)

IV. Όσον αφορά τις απολύσεις.

1. Από τις διατάξεις του άρθρου 1 του Ν. 2112/20 (Α' 67), των άρθρων 1 και 5 του Ν. 3198/55 (Α' 98) και των άρθρων 167, 168 και 669 του Α.Κ. προκύπτει ότι η καταγγελία της σύμβασης εργασίας αορίστου χρόνου έχει το χαρακτήρα μονομερούς ανατιμώνδους δικαιοπραξίας και πραγματοποιείται ελεύθερα εκτός αν περιορισθεί με συμφωνία των μερών ή με διάταξη νόμου.

Ειδικότερα, σύμφωνα με τις διατάξεις των άρθρων 1 και 3 του Ν. 2112/20, όπως ισχύουν, σε συνδυασμό με τις διατάξεις της παρ. 3 του άρθρου 5 του Ν. 3198/55, όπως ισχύουν, η καταγγελία της σχέσεως εργασίας αορίστου χρόνου, γενομένη εκ μέρους του εργοδότη, θεωρείται έγκυρη, εφόσον (i) γίνεται εγγράφως, (ii) έχει καταβληθεί η οφειλόμενη αποζημίωση και (iii) έχει καταχωρηθεί η απασχόληση του απολυόμενου στα τηρούμενα για τον ΕΦΚΑ (τ. ΙΚΑ) μισθολόγια ή έχει ασφαλιστεί ο απολυόμενος (Ολ ΑΠ 1144/1983, ΑΠ 1691/2012, ΑΠ 341/2011, ΑΠ 527/2004, ΑΠ 1861/1999).

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. Διαφορετικά η καταγγελία είναι άκυρη και γεννά υποχρέωση του εργοδότη για καταβολή μισθών υπερημερίας.

Η μη καταβολή ολόκληρης της αποζημίωσης ή η καταβολή ελλιπούς τοιαύτης συνεπάγεται το δικαίωμα του μισθωτού, είτε να θεωρήσει άκυρη την καταγγελία και να αξιώσει μισθούς υπερημερίας, κατά το άρθρο 656 Α.Κ., είτε, παραιτούμενος από το δικαίωμα προσβολής της καταγγελίας ως άκυρης, να ζητήσει την καταβολή της υπόλοιπης αποζημίωσης (Α.Π. 1647/1999, Α.Π. 1165/1999, Εφ. Αθηνών 8925/2006).

Εξάλλου, με τη διάταξη της παρ. 5 του άρθρου 66 του ν.4808/21 (Α' 101) προβλέπεται ότι: «Εάν κατά την καταγγελία της σύμβασης εξαρτημένης εργασίας δεν τηρήθηκαν οι προϋποθέσεις Διανομή μέσω 'ΤΡΙΔΑ' με UID: 62ac33bf70128e28a85ece3b στις 23/08/22 14:41
Σελίδα 5 από 7

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. 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» (σχετική και η αριθμ. 64597/03.09.2021 Εγκύκλιος του Υπουργείου μας)

2. Επίσης, η καταγγελία της σύμβασης εργασίας συνιστά 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, γιατί διαφορετικά η άσκηση του δικαιώματος για την καταγγελία της σύμβασης εργασίας, επάγεται ακυρότητα της καταγγελίας, λογιζόμενης ως μη γενόμενης σύμφωνα με τα άρθρα 174 και 180 Α.Κ. Αρμόδια πάντως να κρίνουν την καταχρηστικότητα ή μη της καταγγελίας της σύμβασης εργασίας είναι τα τακτικά δικαστήρια.

Έχει κριθεί νομολογιακά ότι η καταγγελία της σύμβασης εργασίας από τον εργοδότη είναι άκυρη και θεωρείται ως μη γενόμενη, 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, 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 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 (Α.Π. 101/2009, Α.Π. 1124/2007, Α.Π. 573/2007, Α.Π. 397/2004, Α.Π. 351/2004, Α.Π. 31/2013, Α.Π. 143/2020).

Επιπλέον, με την πρώτη παράγραφο του άρθρου 66 του Ν.4808/2021 (Α'101) ομαδοποιούνται οι περιπτώσεις ακυρότητας της καταγγελίας της σύμβασης εργασίας και περιλαμβάνονται σε ενιαία διάταξη οι περιπτώσεις προστασίας του εργαζόμενου από την καταγγελία. Πιο συγκεκριμένα παρατίθενται περιπτώσεις όπου η καταγγελία της σύμβασης εργασίας είναι άκυρη για συγκεκριμένους λόγους, όπως όταν οφείλεται σε δυσμενή διάκριση σε βάρος του εργαζομένου, σε ενάσκηση νόμιμων δικαιωμάτων του ή όταν αντίκειται σε ειδική

Διανομή μέσω 'ΤΡΙΔΑ' με UID: 62ac33bf70128e28a85ece3b στις 23/08/22 14:41

Σελίδα 6 από 7

διάταξη νόμου, όπως ιδίως σε περιπτώσεις απολύσεως κατά τη διάρκεια της άδειας αναψυχής, σε περιπτώσεις απολύσεως πολυτέκνων, αναπήρων και εν γένει προστατευόμενων προσώπων που έχουν τοποθετηθεί σύμφωνα με τον ν. 2643/1998, των στρατευμένων, των μετεκπαιδευόμενων εργαζομένων σε τουριστικές επιχειρήσεις, των απολυομένων κατά παράβαση της νομοθεσίας περί ομαδικών απολύσεων κ.α...

Εξάλλου με την παρ. 2 του ίδιου άρθρου προβλέπεται ότι στην περίπτωση που ο εργαζόμενος αποδείξει ενώπιον δικαστηρίου πραγματικά περιστατικά ικανά να στηρίξουν την πεποίθηση ότι η απόλυση έγινε για κάποιον από τους συγκεκριμένους λόγους (της παρ. 1), εναπόκειται στον εργοδότη να αποδείξει ότι η απόλυση δεν έγινε για τον προβαλλόμενο λόγο.

Επίσης με την παρ. 3 προβλέπεται ότι αν η απόλυση πάσχει για λόγο διαφορετικό από τους λόγους της παρ. 1, το δικαστήριο, αντί οποιασδήποτε άλλης συνέπειας, μετά από αίτημα είτε του εργαζομένου είτε του εργοδότη, επιδικάζει υπέρ του εργαζομένου ποσό πρόσθετης αποζημίωσης, 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.

Ο εργαζόμενος που επικαλείται ελάττωμα της καταγγελίας κατά την παρ. 1 δικαιούται να ζητήσει, αντί για την αναγνώριση ακυρότητας της καταγγελίας και την επέλευση των συνεπειών της ακυρότητας, την επιδίκαση της πρόσθετης αποζημίωσης της παρ. 3.

Τέλος σημειώνεται ότι με το άρθρο 64 του Ν. 4808/2021, η ισχύς του οποίου άρχισε από την 1^η. 1. 2022, ορίζεται ότι:

«1. Καταργείται κάθε διάκριση μεταξύ υπαλλήλων και εργατοτεχνιτών αναφορικά με την προθεσμία προμήνυσης και την καταγγελία των συμβάσεων εξαρτημένης εργασίας.

2. 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 και επί των εργατοτεχνιτών.

3. Για την εφαρμογή του παρόντος, ως μηνιαίος μισθός του εργατοτεχνίτη λογίζονται τα είκοσι δύο (22) ημερομίσθια, εκτός εάν ήδη αμείβεται με μηνιαίο μισθό».

Ο ΥΠΟΥΡΓΟΣ

Κ. ΧΑΤΖΗΔΑΚΗΣ