



**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: Ζ. Αδαμοπούλου
Τηλέφωνο: 2131516472
e-mail: ypertns@ypakp.gr

Αθήνα
Αριθ. Εσωτ. Πρωτ.: 1178

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

ΚΟΙΝ: 1) Πολιτική Γραμματεία Υπουργού
Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων
2) Γεώργιο Ρουτζούνη
Αμερικής 8, Τ. Κ.16562, Τερψιθέα Γλυφάδας
E-mail: groytz@gmail.com

ΘΕΜΑ: Διαμαρτυρία πολίτη για την απόλυσή του από την εταιρία Coca Cola 3E.

ΣΧΕΤ: Η με αρ. πρωτ.3321/9-9-2022 ΑΝΑΦΟΡΑ.

Σε απάντηση της παραπάνω Αναφοράς, με την οποία κατατέθηκε στη Βουλή από τον Βουλευτή κ. Γ. Μουλκιώτη η από 4-9-2022 επιστολή του κ. Γεώργιου Ρουτζούνη με την οποία διαμαρτύρεται για την απόλυσή του από την εταιρία Coca Cola 3E ενώ απομένουν τρία χρόνια για τη συνταξιοδότησή του, σας πληροφορούμε τα εξής:

1. Από το συνδυασμό των διατάξεων 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 ανατιμωδούς δικαιοπραξίας και γι' αυτό δεν είναι απαραίτητο να αιτιολογείται από τον καταγγέλλοντα ούτε απαιτείται να αναφέρεται στο περί αυτής έγγραφο ο λόγος ή η 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 (ΑΠ 1747/2008-677/2004-95/2004-704/2006-6/2003-917/1990-810/1990-115/90-κ.α.)
2. 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 επιχείρησής 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, αλλά και η καταγγελία που έχει ως αποκλειστικό κίνητρο τη νόμιμη συνδικαλιστική δράση του μισθωτού.

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 ή όταν ο ίδιος ο μισθωτός με τη συμπεριφορά του είχε καταστήσει μη ανεκτή για τον εργοδότη τη συνέχιση της σύμβασης. Περαιτέρω, δε συντρέχει περίπτωση καταχρηστικής καταγγελίας όταν δεν υπάρχει γι' αυτή κάποια αιτία, αφού, ενόψει των όσων εκτέθηκαν για τον ανατιμωχθέν χαρακτήρα της καταγγελίας και την άσκηση αυτής καθ' υπέρβαση των ορίων του άρθρου 281 του 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 του ΑΚ (Α.Π. 748/2010 -1136/2010 - 1500/2007 -1096/2003-76/2010 κ.α.).

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

3. Επισημαίνεται ότι διάταξη νόμου που να απαγορεύει την καταγγελία από τον εργοδότη της σύμβασης εργασίας του μισθωτού κατά τη διάρκεια της ασθένειάς του δεν υπάρχει. Ωστόσο σύμφωνα με τη νομολογία «*Η ασθένεια του εργαζομένου, αυτή καθ' εαυτή, δεν δικαιολογεί την καταγγελία, είναι όμως κρίσιμες οι δυσμενείς επιδράσεις στην εργασιακή σχέση και γενικότερα στην ομαλή λειτουργία της επιχείρησης, που προκαλούνται από την οφειλόμενη σε ασθένεια του εργαζομένου απουσία του ή τη μείωση της ικανότητάς του να παρέχει τη συμφωνημένη εργασία. Έτσι, η ασθένεια του εργαζομένου, κάτω από ορισμένες προϋποθέσεις, δικαιολογεί την καταγγελία της σύμβασης εργασίας, η οποία δεν μπορεί να αποκρουστεί με τον ισχυρισμό ότι γίνεται κατά κατάχρηση δικαιώματος του εργοδότη. Η καταγγελία της σύμβασης εργασίας του ασθενήσαντος μισθωτού δεν μπορεί να λειτουργήσει ως κύρωση, σε βάρος αυτού, για τις απουσίες που έλαβαν χώρα στο παρελθόν. Όσο σοβαρή και αν είναι η ασθένεια του εργαζομένου και όσο μακροχρόνια η απουσία του από την εργασία λόγω της ασθένειάς του, 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 αναμένεται η σε σύντομο χρόνο θεραπεία του και η καταγγελία που γίνεται υπό τις περιστάσεις αυτές είναι άκυρη ως αντικείμενη στο άρθρο 281 του Α.Κ και ειδικότερα ως υπερβαίνουσα τα όρια που επιβάλλονται από την αρχή της καλής πίστης. Μόνο αν οι μακρές, λόγω της ασθένειάς του απουσίες του εργαζομένου στο παρελθόν και η βαρύτητα της ασθένειάς του θεμελιώνουν, κατ' αντικειμενική κρίση, αρνητική πρόγνωση για την εξέλιξη της υγείας του και πιθανότατα, επομένως να σημειώσει απουσίες από την επιχείρηση στο μέλλον και να διαταραχθεί η λειτουργία της, υφίσταται τότε δικαιολογημένο συμφέρον του εργοδότη να καταγγείλει τη σύμβαση εργασίας ..»(ΑΠ 6375/2019, ΑΠ 1759/2002)*

4. Εξάλλου, με τις διατάξεις του άρθρου 66 του ν.4808/21 (Α' 101), προβλέπεται ότι:

«1. Η καταγγελία της σύμβασης εξαρτημένης εργασίας αορίστου χρόνου από τον εργοδότη είναι άκυρη, εφόσον: α) Οφείλεται σε δυσμενή διάκριση σε βάρος του εργαζομένου ή εκδικητικότητα λόγω φύλου, φυλής, χρώματος, πολιτικών φρονημάτων, θρησκευτικών ή φιλοσοφικών πεποιθήσεων, γενεαλογικών καταβολών, εθνικής ή εθνοτικής καταγωγής, γενετήσιου ή σεξουαλικού προσανατολισμού, ηλικίας, ταυτότητας ή χαρακτηριστικών φύλου, αναπηρίας, ή συμμετοχής ή μη σε συνδικαλιστική οργάνωση, ή β) γίνεται ως αντίδραση σε ενάσκηση νομίμου δικαιώματος του εργαζομένου ή γ) αντίκειται σε άλλη ειδική διάταξη νόμου, ιδίως, όταν πρόκειται για απόλυση: γα) που οφείλεται σε διάκριση για έναν από τους λόγους που προβλέπονται στο άρθρο 1 του ν. 4443/2016 (Α' 232) ως αντίμετρο σε καταγγελία ή αίτημα παροχής έννομης προστασίας, για τη διασφάλιση τήρησης της αρχής της ίσης μεταχείρισης, σύμφωνα με το άρθρο 10 του ν. 4443/2016, γβ) που οφείλεται στην άσκηση των δικαιωμάτων σε περίπτωση βίας και παρενόχλησης, σύμφωνα με το άρθρο 13, γγ) των εγκύων και τεκουσών γυναικών, όπως και του

πατέρα του νεογεννηθέντος τέκνου για το χρονικό διάστημα που ορίζεται στο άρθρο 15 του ν. 1483/1984 (Α' 153), όταν δεν συντρέχει σπουδαίος λόγος, γδ) ως αντίδραση στο αίτημα ή τη λήψη οποιασδήποτε άδειας που προβλέπεται στο Μέρος ΙΙΙ, σύμφωνα με το άρθρο 48, ή ευέλικτης ρύθμισης για λόγους φροντίδας του τέκνου, κατά τα οριζόμενα στο άρθρο 31, γε) κατά τη διάρκεια της άδειας αναψυχής, σύμφωνα με την παρ. 6 του άρθρου 5 του α.ν. 539/1945 (Α' 229), γστ) των πολύτεκνων, αναπήρων και εν γένει προστατευόμενων προσώπων, που έχουν τοποθετηθεί σύμφωνα με τον ν. 2643/1998 (Α' 220), όταν δεν έχουν τηρηθεί οι προϋποθέσεις του άρθρου 11 του ν. 2643/1998, γζ) των στρατευμένων, σύμφωνα με το άρθρο 1 του ν. 3514/1928 (Α' 77), γη) των μετεκπαιδευόμενων εργαζομένων σε τουριστικές επιχειρήσεις, σύμφωνα με την παρ. 4 του άρθρου 15 του ν. 1077/1980 (Α' 225), γθ) που γίνεται κατά παράβαση της νομοθεσίας περί ομαδικών απολύσεων, σύμφωνα με το άρθρο 6 του ν. 1387/1983 (Α' 110), γι) των συνδικαλιστικών στελεχών, όπως ορίζονται σύμφωνα με το άρθρο 14 του ν. 1264/1982 (Α' 79), καθώς και των μελών των συμβουλίων εργαζομένων, σύμφωνα με το άρθρο 9 του ν. 1767/1988 (Α' 63), όπως και των μελών της ειδικής διαπραγματευτικής ομάδας, του ευρωπαϊκού συμβουλίου εργαζομένων και των εκπροσώπων των εργαζομένων, που ασκούν τα καθήκοντά τους στο πλαίσιο της διαδικασίας για την ενημέρωση και τη διαβούλευση της παρ. 3 του άρθρου 56 του ν. 4052/2012 (Α' 41), σύμφωνα με την παρ. 3 του άρθρου 64 του ν. 4052/2012, κατά το χρονικό διάστημα που ορίζεται στο άρθρο 14 του ν. 1264/1982, όταν δεν συντρέχει σπουδαίος λόγος, για) που οφείλεται σε νόμιμη συνδικαλιστική δράση του εργαζομένου, σύμφωνα με την παρ. 4 του άρθρου 14 του ν. 1264/1982, γιβ) λόγω μη αποδοχής από τον εργαζόμενο πρότασης του εργοδότη για μερική απασχόληση ή εκ περιτροπής εργασία, σύμφωνα με την παρ. 8 του άρθρου 38 του ν. 1892/1990 (Α' 101), γιγ) των εργαζομένων που αρνούνται τη διευθέτηση, που έχει συμφωνηθεί συλλογικά και η άρνησή τους δεν είναι αντίθετη με την καλή πίστη, σύμφωνα με την περ. β' της παρ. 1 και την περ. β' της παρ. 2 του άρθρου 41 του ν. 1892/1990, καθώς και των εργαζομένων που δεν υπέβαλαν αίτημα για διευθέτηση, σύμφωνα με την παρ. 6 του άρθρου 41 του ν. 1892/1990, αν και τους ζητήθηκε από τον εργοδότη, γιδ) των εργαζομένων που ασκούν το δικαίωμα αποσύνδεσης της παρ. 9 του άρθρου 5 του ν. 3846/2010 (Α' 66).

2. Αν ο εργαζόμενος αποδείξει ενώπιον δικαστηρίου πραγματικά περιστατικά ικανά να στηρίξουν την πεποίθηση ότι η απόλυση έγινε για κάποιον από τους λόγους της παρ. 1, εναπόκειται στον εργοδότη να αποδείξει ότι η απόλυση δεν έγινε για τον προβαλλόμενο λόγο.

3. Εάν 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. 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.

4. 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.

5. 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. 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.

6. Σε αγωγή που περιέχει αίτημα για πρόσθετη αποζημίωση της παρ. 3 κατ' ενάσκηση του δικαιώματος της παρ. 4, δεν μπορεί να σωρεύεται αίτημα για την αναγνώριση της ακυρότητας της καταγγελίας και την επέλευση των εννόμων συνεπειών της ακυρότητας, εφόσον τα δύο αιτήματα στηρίζονται στην ίδια ιστορική και νομική βάση. Σώρευση των δύο αιτημάτων κατά παράβαση του προηγούμενου εδαφίου, ακόμη και επικουρική, οδηγεί στην απόρριψη αμφοτέρων ως απαράδεκτων.»

Ο ΥΠΟΥΡΓΟΣ

Κ. ΧΑΤΖΗΔΑΚΗΣ