



**ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΔΗΜΟΚΡΑΤΙΑ
ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΚΑΙ
ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΑΣΦΑΛΙΣΗΣ
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.:777

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

ΚΟΙΝ.: Γραμματεία Υπουργού/Πολιτική
Γραμματεία

ΘΕΜΑ: Σχετικά με την εκτέλεση της δικαστικής απόφασης για την επιστροφή των απολυμένων στα Πετρέλαια Καβάλας στην εργασία τους και την εκταμίευση του δανείου με κρατικές εγγυήσεις από την "ENERGEAN OIL AND GAS".

ΣΧΕΤ: Η αριθ. πρωτ. 2239/11-12-2023 Ερώτηση.

Σε απάντηση της παραπάνω Ερώτησης που κατατέθηκε στη Βουλή από τους βουλευτές κ. κ. Γ. Δελή και Λ. Στολτίδη και στο πλαίσιο των αρμοδιοτήτων του Υπουργείου μας, σας πληροφορούμε τα εξής:

Α) Από τις διατάξεις του άρθρου 1 του Ν. 2112/20 (Α' 67), των άρθρων 1 και 5 του Ν. 3198/55 (Α' 98), των άρθρων 167, 168 και της παρ. 2 του άρθρου 669 του Α.Κ. προκύπτει ότι η καταγγελία της σύμβασης εργασίας αορίστου χρόνου έχει το χαρακτήρα μονομερούς αναιτιώδους δικαιοπραξίας και πραγματοποιείται ελεύθερα εκτός αν περιορισθεί με συμφωνία των μερών ή με διάταξη νόμου. (σχετικά τα άρθρα 321-340 του ΠΔ 80/2022 (Α' 222) «Κώδικας Ατομικού Εργατικού Δικαίου»).

Ειδικότερα, από το συνδυασμό των διατάξεων των άρθρων 1 και 3 του Ν. 2112/20 και της παρ. 3 του άρθρου 5 του Ν. 3198/55, όπως ισχύουν, συνάγεται ότι 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 (ΟΛΑΠ 1144/1983, ΑΠ 1691/2012, ΑΠ 341/2011, ΑΠ 527/2004, ΑΠ 1861/1999, ΑΠ 833/2015 κλη).

Περαιτέρω, η καταγγελία της σύμβασης εργασίας συνιστά άσκηση δικαιώματος και κατά συνέπεια υπόκειται στον περιορισμό του άρθρου 281 του 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, επάγεται ακυρότητα της καταγγελίας, λογιζόμενης ως μη γενόμενης σύμφωνα με τα άρθρα 174 και 180 του 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, λόγω 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 απολυόμενων με αντικειμενικά κριτήρια, υπηρεσιακά ή κοινωνικά.

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 του ΑΚ.

Ειδικότερα, επί απολύσεων, οι οποίες οφείλονται σε οικονομοτεχνικούς λόγους, των οποίων σκοπός είναι η προσαρμογή του προσωπικού στις ανάγκες της επιχείρησης και η αναδιάρθρωση των υπηρεσιών της με τη μείωση του προσωπικού για καλύτερη απόδοσή της, η απόφαση του εργοδότη να ανταπεξέλθει με τον τρόπο αυτό στον ανωτέρω σκοπό δεν ελέγχεται από τα δικαστήρια από πλευράς σκοπιμότητας ή αναγκαιότητας. Η στάθμιση αυτή ανήκει στον εργοδότη, ο οποίος έχει υπόψη του όλα τα στοιχεία της αγοράς και της επιχείρησής του. Η καταγγελία όμως της εργασιακής σχέσης, η οποία αποτελεί το έσχατο μέσο αντιμετώπισης των προβλημάτων της επιχείρησης, ελέγχεται, από τα δικαστήρια από την άποψη της καταχρηστικής άσκησης του σχετικού δικαιώματος του εργοδότη, δηλαδή εάν η καταγγελία ήταν αναπόφευκτη ή θα ήταν δυνατή για τον εργοδότη η επίτευξη του επιδιωκόμενου σκοπού της αναδιάρθρωσης των υπηρεσιών της επιχείρησής του με τη λήψη άλλων ηπιότερων μέσων, όπως απασχόληση του εργαζομένου σε άλλη θέση ή μερική απασχόληση, ακόμη και με τη χρήση της λεγόμενης τροποποιητικής καταγγελίας της συμβάσεως εργασίας. Εξάλλου και η επιλογή προς απόλυση του συγκεκριμένου εργαζομένου πρέπει και αυτή να πραγματοποιείται με βάση τα αντικειμενικά κριτήρια του άρθρου 281 Α.Κ. και από την άποψη αυτή ελέγχεται δικαστικώς. Με την αριθ. 1124/2007 Απόφαση Αρείου Πάγου κρίθηκε σε επίδικη περίπτωση ότι η προσβληθείσα απόλυση ήταν νόμιμη, διότι η θέση την οποία κατείχε ο απολυθείς καταργήθηκε μετά την αναδιάρθρωση των υπηρεσιών του εργοδότη και δεν υπήρχε δυνατότητα απορρόφησής του σε οποιαδήποτε άλλη συναφή υπηρεσία, και τούτο, όχι μόνο λόγω έλλειψης σε αυτόν των ειδικών γνώσεων οι οποίες απαιτούντο σχετικώς, αλλά και λόγω του ότι για να μετατεθεί ο απολυθείς σε άλλο τμήμα της εργοδοτικής επιχειρήσεως, θα έπρεπε να καταγγελθεί η σύμβαση εργασίας άλλου συναδέλφου του, ο οποίος εργαζόταν ήδη εκεί και είχε όλες τις απαιτούμενες προς τούτο γνώσεις και προσόντα.

Τα παραπάνω ισχύουν σε συνδυασμό με τις διατάξεις του άρθρου 66 του ν.4808/21 (σχετικό το άρθρο 339 του Π.Δ 80/2022), με τις οποίες 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».

Β. Σύμφωνα με τις διατάξεις των άρθρων 325, 329, 353 και 656 του Α.Κ., ο εργαζόμενος έχει το δικαίωμα να επισχέσει την παροχή που οφείλει στον εργοδότη, να αρνηθεί δηλαδή να εκτελέσει την εργασία που έχει συμφωνήσει μαζί του, για να εξασφαλίσει την ικανοποίηση ληξιπρόθεσμων αξιώσεών του και ιδιαίτερα την καταβολή σε αυτόν των οφειλόμενων αποδοχών ή την εκπλήρωση άλλου ουσιώδους όρου της εργασιακής σύμβασης, χωρίς η ενέργεια του αυτή να συνιστά οικειοθελή αποχώρηση του από την εργασία του (Α.Π. 373/2010).

Το δικαίωμα της επίσχεσης κατ' αρχήν ασκείται άτυπα, με μονομερή δήλωση του μισθωτού, η οποία είναι έγγραφη ή προφορική και απευθύνεται στον εργοδότη. Για να είναι όμως η σχετική δήλωση πλήρης και να επιφέρει τα έννομα της αποτελέσματα, πρέπει να είναι σαφής και να συναρτάται ρητώς προς ληξιπρόθεσμη υποχρέωση του υπερήμερου εργοδότη που να απορρέει από έγκυρη εργασιακή σύμβαση.

Στην περίπτωση αυτή παρότι ο εργαζόμενος παύει να παρέχει την εργασία του δεν καθίσταται υπερήμερος σε αντίθεση με τον εργοδότη του, ο οποίος θεωρείται ότι βρίσκεται σε υπερημερία για όσο χρονικό διάστημα δεν εκπληρεί τις υποχρεώσεις του έναντι του εργαζομένου. Περαιτέρω, όταν ο μισθωτός απέχει από την εργασία του, ύστερα από νόμιμη δήλωση ότι ασκεί δικαίωμα επίσχεσης, ο εργοδότης δεν έχει δικαίωμα να θεωρήσει λυμένη τη σύμβαση εργασίας και εφόσον αποκρούει την προσφορά των υπηρεσιών του εργαζομένου, χωρίς να προβαίνει σε νόμιμη καταγγελία της σύμβασης εργασίας καθίσταται υπερήμερος.

Συνεπώς, ο εργοδότης οφείλει τον μισθό του χρόνου της επίσχεσης χωρίς να απαιτείται να προηγηθεί πραγματική προσφορά της εργασίας (Α.Π. 1502/2010, Α.Π. 1153/2009, Α.Π. 1288/2003, Α.Π. 1209/1999).

Εξάλλου, από τις διατάξεις των άρθρων 648, 649, 653 του Α.Κ. και του άρθρου 1 της αριθ. 95 Διεθνούς Συμβάσεως Εργασίας που κυρώθηκε με τον Ν. 3248/1955 (138 Α'), προκύπτει ότι μισθός είναι κάθε παροχή, την οποία οφείλει ο εργοδότης κατά το νόμο ή τη σύμβαση στον εργαζόμενο ως αντάλλαγμα της εργασίας του, όχι μόνο η κύρια παροχή (βασικός μισθός) αλλά και κάθε άλλη καταβαλλόμενη σε αυτόν πρόσθετη παροχή. Από το μισθό αυτό ο εργοδότης δικαιούται να αφαιρέσει μόνον ότι ο μισθωτός ωφελήθηκε από τη ματαίωση της εργασίας του ή από την παροχή της αλλού. Η υπερημερία αυτή του εργοδότη παύει είτε με την καταβολή των οφειλόμενων αποδοχών ή την εκπλήρωση του ουσιώδους όρου της σύμβασης είτε ύστερα από συμφωνία με τον εργαζόμενο.

Όμως, το δικαίωμα της επίσχεσης δεν πρέπει να ασκείται καταχρηστικά, δηλαδή η άσκηση του δεν πρέπει να υπερβαίνει, κατά το άρθρο 281 του Α.Κ., τα όρια της καλής πίστης, των χρηστών ηθών και του κοινωνικού και οικονομικού σκοπού του δικαιώματος. Διαφορετικά, η

Διανομή μέσω 'ΙΡΙΔΑ' με UID: 659fdd92cb0e857c3050420f στις 23/01/24 14:13

Σελίδα 4 από 5

άσκησή του είναι καταχρηστική και ως τέτοια είναι παράνομη και δεν παράγει το επιδιωκόμενο αποτέλεσμα, δηλαδή δεν καθιστά υπερήμερο τον εργοδότη. Ως καταχρηστικώς δε ασκούμενο θεωρείται το δικαίωμα επισχέσεως της εργασίας του μισθωτού και όταν, μεταξύ άλλων, δεν υπάρχει χρονικά αξιόλογη καθυστέρηση της εκπληρώσεως των υποχρεώσεων του εργοδότη (όπως της πληρωμής των ληξιπρόθεσμων μισθών) ή όταν η καθυστέρηση δεν οφείλεται σε υπαιτιότητα του εργοδότη, αλλά σε απρόβλεπτες περιστάσεις ή αντιξοότητες ή σε πρόσκαιρη δυσπραγία του ή σε εξαιρετικά δυσμενείς γι' αυτόν περιστάσεις, ή όταν η επίσχεση προξενεί δυσβάσταχτη και δυσανάλογη ζημία στον εργοδότη, σε σχέση με το σκοπούμενο αποτέλεσμα ή όταν στρέφεται κατά αξιόπιστου και αξιόχρεου εργοδότη ή όταν αναφέρεται σε ασήμαντη αντιπαροχή του εργοδότη (Α.Π.1153/2009). Πάντως, το αξιόλογο της καθυστέρησης πληρωμής των αποδοχών ή το δικαιολογημένο αυτής κρίνεται τελικά από το δικαστήριο της ουσίας και συναρτάται προς τις ιδιαίτερες συνθήκες κάθε συγκεκριμένης περίπτωσης, δηλαδή τις ατομικές, οικογενειακές και οικονομικές ανάγκες αυτού, σε σχέση προς το ύψος του καθυστερούμενου ποσού αποδοχών του και τους λόγους καθυστέρησης πληρωμής τους. Συνεκτιμάται επίσης το μέγεθος της ζημίας που υφίσταται ο εργοδότης από την άσκηση του πιο πάνω εργασιακού δικαιώματος, καθώς και ο χρόνος που αυτό ασκείται.

Έτσι, έχουν κριθεί από τα δικαστήρια ως περιπτώσεις όπου το δικαίωμα της επίσχεσης εργασίας ασκήθηκε καταχρηστικώς, μεταξύ άλλων, οι εξής: όταν η αξίωση του εργαζόμενου για την οποία γίνεται η επίσχεση εργασίας αμφισβητείται ως προς την ύπαρξη ή ως προς το χρηματικό ποσό της, όταν η εργοδοτική παροχή που αξιώνει ο εργαζόμενος με την επίσχεση εργασίας είναι ασήμαντη, όταν δεν είναι μακρόχρονη η καθυστέρηση ικανοποίησης της αξίωσης του εργαζόμενου από τον εργοδότη, όταν η επίσχεση της εργασίας προξενεί δυσανάλογη ζημία στον εργοδότη, όταν η αθέτηση από τον εργοδότη της υποχρέωσής του για ικανοποίηση της εν λόγω αξιώσεως οφείλεται σε δυσπραγία του και όχι σε υπαιτιότητά του ή σε δυστροπία του, όταν η άσκηση του δικαιώματος της επίσχεσης προβάλλεται έναντι αξιόπιστου και αξιόχρεου εργοδότη ή σε περίπτωση εργοδότη ο οποίος προέβη σε εξώδικη πρόσκληση με σκοπό την καταβολή μέρους των οφειλόμενων αποδοχών.

Τέλος, όσον αφορά την αναφερόμενη στη σχετική Ερώτηση εκτέλεση της δικαστικής απόφασης για επιστροφή στην εργασία τους των απολυμένων από τα Πετρέλαια Καβάλας, σας διαβιβάζουμε συνημμένα το αρ. πρωτ. 18293/11-1-2024 έγγραφο της Ανεξάρτητης Αρχής «Επιθεώρηση Εργασίας», ως αρμόδιας για την επίβλεψη και τον έλεγχο της εφαρμογής των διατάξεων της εργατικής νομοθεσίας.

Συνημμένα: το αρ. πρωτ. 18293/11-1-2024 έγγραφο της Επιθεώρησης Εργασίας

Η ΥΠΟΥΡΓΟΣ

ΔΟΜΝΑ- ΜΑΡΙΑ ΜΙΧΑΗΛΙΔΟΥ