



**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.:320

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

ΚΟΙΝ.: Γραμματεία Υπουργού/Πολιτική
Γραμματεία

ΘΕΜΑ: Η αγορά εργασίας μαστίζεται από αναίτιες απολύσεις, όπως αυτή στο ΙΕΚ ΑΛΦΑ.

ΣΧΕΤ: Η αριθ. πρωτ. 4194/8-4-2024 Ερώτηση.

Σε απάντηση της παραπάνω Ερώτησης που κατατέθηκε στη Βουλή από τους βουλευτές κ. κ. Α. Αναγνωστοπούλου, Α. Ηλιόπουλο, Θ. Πέρκα, Δ. Τζανακόπουλο, Μ. Τζούφη και Θ. Φωτίου, σας πληροφορούμε τα εξής:

Α) Από το συνδυασμό των διατάξεων 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 ανατιπώδους δικαιοπραξίας και πραγματοποιείται ελεύθερα εκτός αν περιορισθεί με συμφωνία των μερών ή με διάταξη νόμου.

Ειδικότερα, σύμφωνα με το άρθρο 330 του π.δ. 80/2022 (Α 222) «Κώδικας Ατομικού Εργατικού Δικαίου): «1. Η καταγγελία της εργασιακής σχέσης θεωρείται έγκυρη, εφόσον έχει γίνει εγγράφως, έχει καταβληθεί η οφειλόμενη αποζημίωση και έχει καταχωρηθεί η απασχόληση του απολυόμενου στα τηρούμενα για τον ε-Ε.Φ.Κ.Α. μισθολόγια ή έχει ασφαλιστεί ο απολυόμενος. Η καθυστέρηση δόσης της αποζημίωσης από τις κατά το άρθρο 326 οφειλόμενες και η μη καταχώρηση κατά τα ανωτέρω του εργαζομένου στα μισθολόγια του ε-Ε.Φ.Κ.Α. ή η μη ασφάλισή του συνεπάγονται την ακυρότητα της καταγγελίας και ο διαδραμών χρόνος θεωρείται ως χρόνος συνέχισης της εργασίας του....2. Εάν κατά την καταγγελία της σύμβασης εξαρτημένης εργασίας δεν τηρήθηκαν οι προϋποθέσεις της παρ. 1 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».

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

Διανομή μέσω 'ΤΡΙΔΑ' με ΑΠ:30949 από ΣΤΕΦΑΝΟΥ ΑΛΕΞΑΝΔΡΑ με UID: 662f5e965a23134fcd57cfc6

στις 02/05/24 10:45

Σελίδα 1 από 4

καταγγελία της συμβάσεως εργασίας, επάγεται ακυρότητα της καταγγελίας, λογιζόμενη ως μη γενόμενη σύμφωνα με τα άρθρα 174 και 180 του Α.Κ. Αρμόδια να κρίνουν την καταχρηστικότητα ή μη της καταγγελίας της σύμβασης εργασίας τυγχάνουν 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, 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 άκυρη καταγγελία θεωρείται ως μη γενόμενη (180 Α.Κ.), δηλαδή η άκυρη καταγγελία δεν επιφέρει τη λύση της σύμβασης εργασίας, η οποία συνεχίζεται μετά την καταγγελία εφόσον ο εργοδότης δεν αποδέχεται την εργασία του εργαζόμενου, καθίσταται υπερήμερος και οφείλει μισθούς υπερημερίας (349, 350, 351, 656 Α.Κ.).

Β) Τα ανωτέρω ισχύουν σε συνδυασμό με τις διατάξεις του άρθρου 66 του ν. 4808/21 (Α' 101), που κωδικοποιήθηκε με το άρθρο 339 του π.δ. 80/2022 και στη συνέχεια τροποποιήθηκε με το άρθρο 17 του ν. 5053/2023 (Α' 158), 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 νόμιμου 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 15 ως αντίμετρο σε καταγγελία ή αίτημα παροχής έννομης προστασίας, για τη διασφάλιση τήρησης της αρχής της ίσης μεταχείρισης, σύμφωνα με το άρθρο 24, γβ) που οφείλεται στην άσκηση των δικαιωμάτων σε περίπτωση βίας και παρενόχλησης, σύμφωνα με το άρθρο 65, γγ) των εγκύων και τεκουσών γυναικών, όπως και του πατέρα του νεογεννηθέντος τέκνου για το χρονικό διάστημα που ορίζεται στο άρθρο 281, όταν δεν συντρέχει σπουδαίος λόγος, γδ) ως αντίδραση στο αίτημα ή τη λήψη οποιασδήποτε άδειας που προβλέπεται στα άρθρα 217 - 243, σύμφωνα με το άρθρο 240, ή ευέλικτης ρύθμισης για λόγους φροντίδας του τέκνου, κατά τα οριζόμενα στο άρθρο 224, γε) κατά τη διάρκεια της άδειας αναψυχής, σύμφωνα με την παρ. 5 του άρθρου 216, γστ) των πολύτεκνων, αναπήρων και εν γένει προστατευόμενων προσώπων, που έχουν τοποθετηθεί σύμφωνα με το Τμήμα ΙΙ του Μέρους Γ', όταν δεν έχουν τηρηθεί οι προϋποθέσεις του άρθρου 85, γζ) των στρατευμένων, σύμφωνα με το άρθρο 310, 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 346, 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 106, 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 192, καθώς και των εργαζομένων που δεν συναίνεσαν σε διευθέτηση του χρόνου εργασίας, σύμφωνα με την παρ. 6 του άρθρου 192, αν και τους ζητήθηκε από τον εργοδότη, γιδ) των εργαζομένων που ασκούν το δικαίωμα αποσύνδεσης της παρ. 9 του άρθρου 123.

1α. Η καταγγελία της σύμβασης εξαρτημένης εργασίας αορίστου χρόνου από τον εργοδότη ή οποιοδήποτε άλλο ισοδύναμο μέτρο που χρησιμοποιείται αντί καταγγελίας απαγορεύεται και είναι άκυρο, εφόσον γίνεται ως αντίδραση σε ενάσκηση νόμιμου δικαιώματος του εργαζομένου, που προκύπτει από τα άρθρα 1Α, 69 έως 74Β, 182Α και 189. Οι εργαζόμενοι που θεωρούν ότι η καταγγελία της σύμβασης από τον εργοδότη γίνεται για τον λόγο αυτόν δύναται να αιτηθούν τη γνωστοποίηση των λόγων της απόλυσης από τον εργοδότη τους. Στην περίπτωση αυτή, ο εργοδότης υποχρεούται να απαντήσει εγγράφως και τεκμηριωμένα.

2. Αν ο εργαζόμενος αποδείξει ενώπιον δικαστηρίου πραγματικά περιστατικά ικανά να στηρίξουν την πεποίθηση ότι η απόλυση έγινε για κάποιον από τους λόγους των παρ. 1 και 1α, 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 των παρ. 1 και 1α, 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 τις παρ. 1 και 1α 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. 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».

Γ) Σύμφωνα με την αιτιολογική έκθεση του ν. 4808/2021, το εν λόγω άρθρο κωδικοποιεί τις περιπτώσεις ελαττωμάτων στην καταγγελία της σύμβασης εργασίας και τις συνέπειες του ελαττώματος σε κάθε περίπτωση, ιδίως την αδυναμία των εργαζομένων να αποδείξουν την ύπαρξη εκδικητικότητας κατά την απόλυση και την αβεβαιότητα που αντιμετωπίζουν οι εργοδότες σε περίπτωση καταγγελίας, όταν αυτή δεν απαγορεύεται ρητώς από τον νόμο.

Επίσης, σύμφωνα με την αρ. 64597/03.09.2021 εγκύκλιο του Υπουργείου Εργασίας: «Οδηγίες για την εφαρμογή του Κεφαλαίου Α' «ΡΥΘΜΙΣΕΙΣ ΑΤΟΜΙΚΟΥ ΕΡΓΑΤΙΚΟΥ ΔΙΚΑΙΟΥ» (άρθρα 55-57) του μέρους IV του ν. 4808/2021: «Με την πρώτη παράγραφο του άρθρου 66 ομαδοποιούνται οι περιπτώσεις ακυρότητας της καταγγελίας της σύμβασης εργασίας και περιλαμβάνονται σε ενιαία διάταξη οι περιπτώσεις προστασίας του εργαζομένου 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 διάταξη νόμου, όπως ιδίως σε

περιπτώσεις απολύσεως κατά τη διάρκεια της άδειας αναψυχής, σε περιπτώσεις απολύσεως των πολυτέκνων, αναπήρων και εν γένει προστατευόμενων προσώπων που έχουν τοποθετηθεί σύμφωνα με τον ν. 2643/1998 (ΑΜΕΑ, πολύτεκνοι, κ.λπ.), των στρατευμένων, των μετεκπαιδευόμενων εργαζομένων σε τουριστικές επιχειρήσεις, των απολυομένων κατά παράβαση της νομοθεσίας περί ομαδικών απολύσεων, σύμφωνα με το άρθρο 6 του ν. 1387/1983, των συνδικαλιστικών στελεχών και άλλων εκπροσώπων των εργαζομένων κατά το χρονικό διάστημα που ορίζεται στο άρθρο 14 του ν. 1264/1982 όταν δεν υπάρχει σπουδαίος λόγος κ.α.

Η προσθήκη της αντίδρασης σε ενάσκηση νομίμου δικαιώματος ως λόγου που καθιστά μια απόλυση άκυρη προσφέρει προστασία πιο διευρυμένη για τους εργαζομένους σε σχέση με τη δυνατότητα που είχαν να αναγνωρίζεται η ακυρότητα μιας απόλυσης βάσει του άρθρου 281 ΑΚ. Συγκεκριμένα, η απόλυση που γίνεται ως αντίδραση σε ενάσκηση νομίμου δικαιώματος είναι σε κάθε περίπτωση άκυρη, χωρίς να απαιτείται να ελέγχεται εάν η καταγγελία τυχόν υπερέβη τα όρια που επιβάλλουν η καλή πίστη και τα χρηστά ήθη.

Με τη δεύτερη παράγραφο του άρθρου 66, τροποποιούνται οι κοινές διατάξεις της πολιτικής δικονομίας για το βάρος αποδείξεως, καθώς ο εργαζόμενος που ισχυρίζεται ότι η απόλυσή του έγινε για έναν από τους λόγους της παρ. 1 του άρθρου 66 αρκεί να αποδείξει πραγματικά περιστατικά ικανά να στηρίξουν την πεποίθηση ότι η απόλυση έγινε για τον επικαλούμενο λόγο. Σε μια τέτοια περίπτωση εναπόκειται στον εργοδότη να αποδείξει ότι η απόλυση δεν έγινε για τον λόγο αυτό. Καθιερώνεται δηλαδή η εκ πρώτης όψεως (*prima facie*) απόδειξη για τις περιπτώσεις αυτές. Έτσι, εάν ο εργαζόμενος αποδείξει ότι ενάσκησε κάποιο νόμιμο δικαίωμα (λ.χ. προσέφυγε στην Επιθεώρηση Εργασίας για να αναζητήσει δεδουλευμένα) και πολύ σύντομα μετά την καταγγελία απολύθηκε, θα πετύχει ν' αναγνωρισθεί η ακυρότητα της απόλυσής του, εκτός εάν ο εργοδότης αποδείξει με θετικό τρόπο είτε ότι η απόλυση έγινε για κάποιον άλλο λόγο, είτε ότι η ενάσκηση νομίμου δικαιώματος δεν σχετίζεται με την απόλυση (λ.χ. επειδή είχαν γίνει παρόμοιες καταγγελίες κατ' επανάληψη στο παρελθόν, από τον ίδιο ή από άλλους εργαζόμενους, και αυτές δεν είχαν ως αποτέλεσμα την απόλυση του εργαζομένου)..... ».

Δ) Τέλος, ως προς την αναφερόμενη στη σχετική Ερώτηση απόλυση υπαλλήλου του ΙΕΚ ΑΛΦΑ, σας στέλνουμε συνημμένα το αριθ. πρωτ. 236549/29-4-2024 έγγραφο της Ανεξάρτητης Αρχής «Επιθεώρηση Εργασίας», ως αρμόδιας για τον έλεγχο εφαρμογής των διατάξεων της εργατικής νομοθεσίας.

Συνημμένο: το αριθ. πρωτ. 236549/29-4-2024 έγγραφο της Επιθεώρησης Εργασίας

Η ΥΠΟΥΡΓΟΣ

ΔΟΜΝΑ- ΜΑΡΙΑ ΜΙΧΑΗΛΙΔΟΥ