



08 FEB. 2017

**ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΔΗΜΟΚΡΑΤΙΑ
ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ,
ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΑΣΦΑΛΙΣΗΣ ΚΑΙ
ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΑΛΛΗΛΕΓΓΥΗΣ
ΑΥΤΟΤΕΛΕΣ ΤΜΗΜΑ
ΚΟΙΝΟΒΟΥΛΕΥΤΙΚΟΥ ΕΛΕΓΧΟΥ**

Αθήνα, 01 Φεβρουαρίου 2017
Αριθ. Πρωτ.: 1470

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

Ταχ. Δ/ση: Σταδίου 29
Ταχ. Κώδικας: 101 10 - Αθήνα
TELEFAX: 210 5203872
Πληροφορίες: Ζ. Αδαμοπούλου
Τηλέφωνο: 2131516472
e-mail: ypertns@ypakp.gr

ΘΕΜΑ: Προσωρινή Δικαστική Προστασία Απολυμένου.

ΣΧΕΤ: Η με αρ. πρωτ.1679/02-12-2016 ΕΡΩΤΗΣΗ.

✓ Σε απάντηση του ανωτέρω σχετικού που κατατέθηκε στη Βουλή από τους Βουλευτές, κ. κ. Γ. Στογιαννίδη, Γ. Ακριώτη, Χ. Αντωνίου, Α. Βαγενά, Σ. Βαρδάκη, Γ. Γεννιά, Ε. Γεωργοπούλου-Σαλτάρη, Ε. Γιαννακίδη, Α. Γκάρα, Ι. Γκιόλα, Δ. Δημητριάδη, Ζεϊμπέκ Χουσεϊν, Ν. Ηγουμενίδη, Ι. Καββαδία, Χ. Καραγιαννίδη, Αϊχάν Καραγιουσούφ, Ε. Καρασαρλίδου, Α. Καστόρη, Π. Κοζομπόλη-Αμανατίδη, Α. Μεϊκόπουλο, Τ. Μηταφίδη, Ι. Μιχελογιαννάκη, κ. Μορφίδη, Γ. Μπαλαούρα, Α. Μπαλωμανάκη, Κ. Μπάρκα, Γ. Ντζιμάνη, Γ. Ουρσουζίδη, Γ. Παπαφιλίππου, Κ. Παυλίδη, Α. Πρατσόλη, Δ. Ρίζο, χ. Σιμορέλη, Ε. Σκούφα, Κ. Σπαρτινό, Ι. Στέφο, Χ. Τζαμακλή, Μ. Τζούφα Α. Τριανταφυλλίδη, Β. Τσίρκα, Γ. Τσόγκα και Γ. Ψυχογιό, σας πληροφορούμε τα εξής:

Α. Από τις διατάξεις του άρθρ. 1 του Ν. 2112/20 «Περί υποχρεωτικής καταγγελίας συμβάσεως εργασίας ιδιωτικών υπαλλήλων» (ΦΕΚ 67/Α'/18-3-1920), του άρθρ. 1 και 5 του Ν. 3198/55 «Περί τροποποίησης και συμπληρώσεως των περί καταγγελίας της σχέσεως εργασίας διατάξεων» (ΦΕΚ 98/Α'/23-4-1955), του άρθρου 669 παρ. 2 του Α.Κ. και των άρθρων 167 και 168 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. Γνωστοποιείται προς αυτόν προς τον οποίο απευθύνεται, δε χρήζει αποδοχής εκ μέρους του, παράγει δε τα έννομα αποτελέσματά της, δηλαδή τη λύση της σύμβασης εργασίας, από τότε που η σχετική σαφής περί καταγγελίας δήλωση περιέλθει κατά νόμιμο τρόπο σε αυτόν προς τον οποίο απευθύνεται, ανεξαρτήτως γνώσεως αυτού, αρκεί μόνον να ήταν δυνατό υπό κανονικές συνθήκες αυτός να λάβει γνώση της καταγγελίας, τηρουμένων των τυπικών -από τις ως άνω διατάξεις προβλεπόμενων-προϋποθέσεων (Α.Π. 162/1983).

✓ Η καταγγελία της αορίστου χρόνου συμβάσεως εργασίας υπαλλήλου μπορεί να γίνει είτε άμεσα (άτακτη καταγγελία) είτε με προειδοποίηση (τακτική καταγγελία). Τακτική καταγγελία είναι εκείνη που γίνεται ορισμένο διάστημα πριν από την ημερομηνία κατά την οποία, και βάσει του νόμου, επιθυμεί ο καταγγέλλων να λήξει η σχέση και επιφέρει τη λήξη αυτής μετά την πάροδο του εν λόγω διαστήματος. Από του χρόνου της προειδοποίησης καταγγέλλεται η σχέση και προκαλείται, μέσω αυτής (δηλαδή της καταγγελίας) η λύση της, εφ' όσον συντρέχουν και οι υπόλοιπες προϋποθέσεις που τάσσει ο νόμος. Η μόνη διαφορά εδώ είναι ότι, το αποτέλεσμα της λύσης της εργασιακής σχέσης δεν επέρχεται με την πραγματοποίηση της καταγγελίας, με την

περιέλευση δηλαδή της σχετικής δήλωσης του καταγγέλλοντα στον αντισυμβαλλόμενο του, αλλά μετά την πάροδο του χρονικού διαστήματος της προμήνυσης, που μεσολαβεί μεταξύ της καταγγελίας και της οριστικής λύσης της σχέσης (Α.Π. 323/38, Μον. Πρωτ. Ιωαννίνων 265/82, Α.Π. 2064/86 κ.λ.π.).

Συγκεκριμένα, από τις συνδυασμένες διατάξεις των άρθρων 1 και 3 του Ν. 2112/20 όπως τροποποιήθηκαν και συμπληρώθηκαν με τον Ν. 4558/30 (ΦΕΚ 124/Α'/1930) και του άρθρου 5 παράγραφος 3 του Ν. 3198/55, όπως συμπληρώθηκε από το άρθρο 2 παρ. 3 του Ν. 2556/97 (ΦΕΚ 270/Α'/1997), η καταγγελία της σχέσεως εργασίας αορίστου χρόνου, γενομένη εκ μέρους του εργοδότη, θεωρείται έγκυρη, εφόσον γίνεται εγγράφως, έχει καταβληθεί η οφειλόμενη αποζημίωση και έχει καταχωρηθεί η απασχόληση του απολυόμενου στα τηρούμενα για το Ι.Κ.Α. μισθολόγια ή έχει ασφαλιστεί ο απολυόμενος.

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 ΑΚ (Ολ. ΑΠ 35/88, ΑΠ 701/91, Εφ. Αθηνών 4277/92).

Αν η καταγγελία συνεπώς δε γίνει εγγράφως και χωρίς ταυτόχρονη καταβολή της νομίμου αποζημίωσης, είναι άκυρη και δεν επιφέρει τη λύση της σύμβασης εργασίας (ΑΠ 1691/2012), με συνέπεια ο εργοδότης να καθίσταται υπερέμμερος έναντι του εργαζομένου του οποίου δεν αποδέχεται την εργασία, υποχρεούμενος να του καταβάλει τις αποδοχές του, ήτοι τον μισθό του και ότι άλλο αυτός θα εισέπραττε -επιδόματα εορτών, αποδοχές και επίδομα αδείας- ως αν η προσφορά της εργασίας του να συνεχιζόταν κανονικά, μέχρι να καταγγείλει νόμιμα τη σύμβαση (ΑΠ 341/2011). Η ακυρότητα λόγω μη καταβολής, της νόμιμης αποζημίωσης ή λόγω ελλειπούς καταβολής είναι σχετική και τάσσεται μόνο υπέρ του εργαζομένου, ο οποίος και μόνο μπορεί να την επικαλεστεί. Ο εργαζόμενος δηλαδή δικαιούται να παραιτηθεί από τα δικαιώματα που του παρέχει ο νόμος για την απόκρουση της ακυρότητας της καταγγελίας της συμβάσεως του και θεωρώντας την απόλυση του έγκυρη, να περιορισθεί στην αξίωση καταβολής της νόμιμης αποζημίωσης του (Εφ. Πειρ. 117/2003 ΔΕΕ 2003:1248) (Μον. Πρωτ. Θεσσαλ. 3819/2015).

Σύμφωνα με το άρθρο 5 παρ. 1 & 2 του Ν. 2112/20 και άρθρο 6 του Β.Δ/τος 16/18.7.1920, στην περίπτωση που έγινε καταγγελία λόγω διαπράξεως ποινικού αδικήματος ή έγινε ποινική δίωξη και της καταγγελίας προηγήθηκε υποβολή μήνυσης ή άσκηση ποινικής δίωξης ή απαγγέλθηκε κατά του εργαζομένου κατηγορία για αδίκημα, εν γένει, που φέρει το χαρακτήρα τουλάχιστον πλημμελήματος, δεν καταβάλλεται αποζημίωση κατά το χρόνο της καταγγελίας, αλλά αυτή καταβάλλεται μετά την απαλλαγή του μισθωτού δια βουλεύματος ή δικαστικής απόφασης και μάλιστα εντός ευλόγου χρόνου από της κοινοποίησής στον εργοδότη της αθωωτικής απόφασης ή του απαλλακτικού βουλεύματος. Η μη καταβολή της αποζημίωσης εντός αυτού του ευλόγου χρόνου καθιστά άκυρη την καταγγελία και εντεύθεν γεννώνται οι εκ της ακύρου καταγγελίας αξιώσεις (ΑΠ 429/1993, ΔΕΝ 1994, σελ. 240-ΑΠ 726/1992, ΔΕΝ 1992, σελ. 1159-ΑΠ 128/1989, ΔΕΝ 1990, σελ. 917) (Μελέτη Χ. Πετίνη -Πηνιώτη, ΔΕΝ 2009, σελ. 312).

Εκτός από τις περιοριστικώς αναφερόμενες στο νόμο περιπτώσεις (υποβολή μηνύσεως για αξιόποινη πράξη, ανωτέρα βία), η καταγγελία, ανεξαρτήτως από το λόγο ο οποίος την προκάλεσε, πρέπει να συνοδεύεται με την καταβολή της νόμιμης αποζημίωσης στον απολυόμενο. Επομένως, ο εργοδότης οφείλει την αποζημίωση αυτή και όταν κατήγγειλε τη σύμβαση εργασίας για κάθε άλλη, εκτός των ανωτέρω περιπτώσεων, υπαίτια μη εκπλήρωση ή πλημμελή εκπλήρωση των από τη σύμβαση εργασίας υποχρεώσεων του εργαζομένου. Όταν όμως ο τελευταίος δεν εκπληρώνει τις συμβατικές του υποχρεώσεις ή τις εκπληρώνει κακοβούλως και συγκεκριμένα με αποκλειστικό σκοπό να εξαναγκάσει τον εργοδότη να τον απολύσει για να εισπράξει την αποζημίωση, στην οποία και μόνο αποβλέπει, τότε η ενάσκηση της αξιώσεως για αποζημίωση λόγω απολύσεως ή η προβολή της ακυρότητας της καταγγελίας λόγω μη τηρήσεως της ανωτέρω διατυπώσεως του νόμου και η εντεύθεν αναγνώριση της υπερημερίας του εργοδότη περί την αποδοχή των υπηρεσιών προς αυτόν του απολυθέντος καθίσταται καταχρηστική και μπορεί να αποκρουσθεί με την προβολή από

τον εργοδότη της εκ ΑΚ 281 ενστάσεως για καταχρηστική άσκηση των ως άνω δικαιωμάτων του εργαζομένου (Μον. Πρωτ. Θεσ/κης. 13310/1997, Εφ. Αθηνών 1/1999). Δεν αρκεί η αντισυμβατική συμπεριφορά του εργαζομένου, αλλά απαιτείται να συντρέχουν περιστατικά, από τα οποία να προκύπτει σαφώς η πρόθεση εξαναγκασμού του εργοδότη σε καταγγελία (ΑΠ 1940/2007).

Η καταγγελία της σύμβασης εργασίας αποτελεί όμως 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, διότι διαφορετικά η άσκηση του δικαιώματος για την καταγγελία της συμβάσεως εργασίας, κατά παράβαση του άρθρου 281 Α.Κ., επάγεται ακυρότητα της καταγγελίας, λογιζόμενη ως μη γενόμενης σύμφωνα με τα άρθρα 174 και 180 Α.Κ. Σύμφωνα με τα παραπάνω ο εργοδότης μπορεί να προχωρήσει σε καταγγελία της σύμβασης εργασίας μονομερώς και χωρίς να αιτιολογήσει τη συγκεκριμένη δικαιοπραξία περιοριζόμενος από το άρθρο 281 Α.Κ. και σε περίπτωση αμφισβήτησεως αρμόδια να κρίνουν την καταχρηστικότητα ή μη της καταγγελίας της σύμβασης εργασίας τυγχάνουν τα τακτικά δικαστήρια.

Η καταγγελία της σύμβασης εργασίας από τον εργοδότη είναι άκυρη και θεωρείται σαν να μην έγινε (3, 174, 180 ΑΚ), 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 (Α.Π. 283/2009, Α.Π.625/2008, Α.Π. 704/2006, Α.Π. 655/2005, Α.Π. 958/2007), 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 (ΑΠ 1117/2005, ΑΠ1107/2000, ΑΠ 380/2000, Εφ. Θεσ/κης 1341/2000), 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 προσηχηματικοί και υποκρύπτουν πράγματι μίσος, εμπάθεια ή κακοβουλία ή όταν είναι πραγματικοί, αλλά δεν έγινε επιλογή των απολυομένων με αντικειμενικά κριτήρια, υπηρεσιακά ή κοινωνικά (Μον. Πρωτ. Πειραιώς 1993/2011, Α.Π. 101/2009, Εφ. Θεσσ. 540/2008, Α.Π. 1124/2007, Α.Π. 573/2007, Α.Π. 397/2004, Α.Π. 351/2004, Α.Π. 31/2013). Επίσης άκυρη είναι η καταγγελία εάν δεν καταβληθεί η νόμιμη αποζημίωση ή η αντίστοιχη δόση (Α.Π. 1822/2011, Α.Π.723/2011, Εφ. Αθηνών 58/2011, Α.Π. 1254/2009, Α.Π. 1160/2007, Εφ. Αθηνών 8925/2006, Εφ. Αθηνών 10562/1991), κατά περίπτωση, την ίδια ημέρα με την επίδοση της έγγραφης καταγγελίας στον απολυόμενο μισθωτό και η ακυρότητα δεν θεραπεύεται από τη μεταγενέστερη καταβολή της αποζημίωσης (Α.Π. 71/2010, Α.Π. 93/2008, Α.Π. 918/2006) ή όταν ο εργοδότης καταγγέλλει τη σύμβαση εργασίας μέσω ηλεκτρονικού ταχυδρομείου, οπότε και δεν τηρείται η προϋπόθεση του έγγραφου τύπου (Εφ. Αθηνών 8925/2006). Σε περίπτωση άκυρης καταγγελίας, ο εργοδότης καθίσταται υπερέμμερος (άρθρα 349, 350 ΑΚ) ως προς την αποδοχή των υπηρεσιών του μισθωτού από την κοινοποίηση της καταγγελίας και εντεύθεν, με αποτέλεσμα να υποχρεούται να καταβάλει στο μισθωτό ότι με ομαλή εκτέλεση της σύμβασης θα ήταν υποχρεωμένος να καταβάλει (Α.Π. 282/2009, Α.Π. 2260/2009, Μον. Πρωτ. Αθηνών 1991/2008.) Ο μισθωτός αντίστοιχα δικαιούται είτε να εμμένει στην ακυρότητα της καταγγελίας και να αξιώσει, κατά το άρθρο 656 ΑΚ, τις αποδοχές του είτε, ενόψει του ότι η ακυρότητα της καταγγελίας τάσσεται υπέρ αυτού και είναι επομένως σχετική, να θεωρήσει την καταγγελία έγκυρη και να ζητήσει την προβλεπόμενη από τις οικείες διατάξεις αποζημίωση ή τη συμπλήρωση αυτής (Μον. Πρωτ. Θεσ/κης 11526/2003).

Ακόμη προφανής υπέρβαση των ορίων του άρθρου 281 Α.Κ. υπάρχει και εάν ο εργοδότης καταφεύγει στην καταγγελία μολονότι είναι δυνατή η αντιμετώπιση της αποδοκιμαστέας συμπεριφοράς του μισθωτού με άλλα ηπιότερα μέσα, οπότε η προσφυγή στο επαχθέστερο για τον μισθωτό μέτρο, δηλαδή στην απόλυση, δεν είναι θεμιτή, σύμφωνα με την αρχή της αναλογικότητας, που εκφράζει μια γενική αρχή του εργατικού δικαίου -εκείνη της ultima ratio- βασιζόμενη και στην αρχή της καλής πίστης του άρθρου 281 Α.Κ., κατά την οποία η καταγγελία ασκείται νόμιμα όταν χρησιμοποιείται ως έσχατο μέσο για την επιδίωξη των σκοπών του εργοδότη, ο οποίος επιβάλλεται να επιλέξει, μεταξύ περισσότερων και εξίσου αποτελεσματικών μέσων για την

ικανοποίηση των επιδιωκόμενων με την καταγγελία σκοπών, το λιγότερο επαχθές για τον εργαζόμενο (Α.Π. 279/1996).

Δεν συντρέχει όμως περίπτωση καταχρηστικής καταγγελίας όταν δεν υπάρχει γι' αυτή κάποια αιτία, αφού, εν όψει όσων εκτέθηκαν για τον ανατιμωχθέν χαρακτήρα της καταγγελίας και την άσκηση αυτής καθ' υπέρβαση των ορίων του άρθρου 281 Α.Κ., για να θεωρηθεί η καταγγελία άκυρη ως καταχρηστική, δεν αρκεί ότι οι λόγοι που επικαλέσθηκε γι' αυτήν 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 Α.Κ. (Α.Π. 1500/2007 ΕλλΔνη 48, 1409, επίσης για την καταχρηστικότητα της καταγγελίας Α.Π. 1466/2007 ΕλλΔνη 48, 1410, Α.Π. 367/2005 ΕλλΔνη 47, 1656) (Μον. Πρωτ. Ξάνθης 496/2013).

Συνεπώς, η ακυρότητα της καταγγελίας μπορεί να οφείλεται είτε στη μη τήρηση των ως άνω προϋποθέσεων (έγγραφος τύπος, καταβολή νόμιμης αποζημίωσης και καταχώριση του απασχολούμενου στα τηρούμενα για το ΙΚΑ μισθολόγια ή ασφάλιση του μισθωτού) είτε στο ότι έγινε με καταχρηστική άσκηση του δικαιώματος του εργοδότη να καταγγείλει τη σύμβαση, δηλαδή καθ' υπέρβαση των ορίων του άρθρου 281 Α.Κ.).

Κατά το άρθρο 6 παρ. 2 εδαφ. α' του Ν. 3198/1955 "Πάσα αξίωσις μισθωτού επί καταβολής ή συμπληρώσεως της κατά τον νόμον 2112/1920, ως ετροποποιήθη μεταγενεστέρως, ή το Β.Δ. της 16/18.7. 1920 αποζημιώσεως τυγχάνει απαράδεκτος εφόσον η σχετική αγωγή δεν κοινοποιήθη εντός εξαμήνου αφ' ης κατέστη απαιτητή". Με τη διάταξη αυτή προβλέπεται εξαμηνιαία αποσβεστική προθεσμία για την άσκηση της αξίωσης προς καταβολή της οφειλομένης αποζημίωσης λόγω καταγγελίας της συμβάσεως παροχής εξαρτημένης εργασίας αορίστου χρόνου. Αφετηρία για την έναρξη της προθεσμίας αυτής αποτελεί η ημέρα κατά την οποία η αξίωση κατέστη απαιτητή (Εφ. Αθηνών 1928/2009, ΑΠ 1247/2008).

Επίσης, κατά το άρθρο 6 παρ. 1 του Ν. 3198/1955 "πάσα αξίωσις μισθωτού πηγάζουσα εξ ακύρου καταγγελίας της σχέσεως εργασίας τυγχάνει απαράδεκτος, εφ' όσον η σχετική αγωγή δεν κοινοποιήθη εντός τριμήνου ανατρεπτικής προθεσμίας από της λύσεως της σχέσεως εργασίας". Στην ανωτέρω διάταξη προστέθηκε με το άρθρο 19 του Ν. 435/1976 δεύτερο εδάφιο, το οποίο έχει ως εξής: "Η διάταξις της παρούσης εφαρμόζεται μόνον επί καταγγελίας σχέσεων εξηρημένης εργασίας" (ΑΠ 1/1994, ΑΠ 31/2013). Οι αξιώσεις, συνεπώς, του εργαζομένου που πηγάζουν από την άκυρη καταγγελία πρέπει να ασκούνται εντός τριμήνου από τη λύση της εργασιακής σύμβασης. Σε περίπτωση καταβολής της αποζημίωσης σε δόσεις η έναρξη της τριμήνιας προθεσμίας είναι από τότε που έγινε απαιτητή κάθε δόση. Η καθυστέρηση δόσης συνεπάγεται ακυρότητα της καταγγελίας, μη αρκούσης μεταγενέστερης καταβολής. Αν ο εργαζόμενος αρνείται να εισπράξει την αποζημίωση, ο εργοδότης υποχρεούται σε δημόσια κατάθεση εντός ευλόγου χρόνου (Εφ. Αθηνών 58/2011).

Συνεπώς ο απολυθείς μισθωτός μπορεί με αγωγή του, ασκούμενη εντός της αποσβεστικής προθεσμίας, να ζητήσει την αναγνώριση της καταγγελίας ως καταχρηστικής, και να αξιώσει τα δικαιώματά του, κυριότερο των οποίων είναι η καταβολή μισθών υπερημερίας. (ΑΠ 2223/2014)

Οι ανωτέρω διατάξεις για την καταγγελία της εργασιακής σχέσης αορίστου χρόνου, λόγω του κοινωνικού σκοπού που εξυπηρετούν έχουν αναγκαστικό χαρακτήρα, πράγμα που σημαίνει ότι δεν μπορούν να καταργηθούν με αντίθετη συμφωνία. Τούτο ορίζεται σαφώς από το άρθρο 8 του Ν. 2112/20, όπως συμπληρώθηκε με τη διάταξη του άρθρου 11 του Ν. 547/37, σύμφωνα με το οποίο: « 1.Είναι άκυρος οιαδήποτε σύμβασις αντικείμενης εις τον παρόντα νόμον, πλην αν είναι μάλλον ευνοϊκή δια τον υπάλληλον. Το αυτό ισχύει και περί εθίμου. 2. Η αληθής έννοια της προηγούμενης παραγράφου είναι ότι οιαδήποτε σύμβασις, συναπτόμενη προ ή μετά τη λύσιν της μισθώσεως εργασίας, είναι αυτοδικαίως άκυρος, πλην αν αυτή περιέχει αναγνώρισιν ή εξόφλησιν ειδικώς των εκ του νόμου τούτου αξιώσεων του υπαλλήλου ή είναι μάλλον ευνοϊκή δια τον υπάλληλον».

Β. Από τις διατάξεις των άρθρων 648, 652, 653, 656 και 361 ΑΚ προκύπτει, ότι ο εργοδότης διαθέτοντας με βάση το διευθυντικό δικαίωμα, την εξουσία να ρυθμίζει όλα τα θέματα που ανάγονται στην οργάνωση και λειτουργία της επιχείρησής του για την επίτευξη των σκοπών της

δεν έχει κατ' αρχήν, εκτός αντίθετης συμφωνίας, υποχρέωση να απασχολεί το μισθωτό και η μη αποδοχή εκ μέρους του των προσφερόμενων υπηρεσιών αυτού δεν έχει κατά τις εν λόγω διατάξεις άλλες συνέπειες εκτός από εκείνες που εέρχονται από την υπερημερία του. Η καταρχήν όμως νόμιμη άρνηση του εργοδότη να αποδεχτεί την εργασία του μισθωτού καθίσταται παράνομη όταν υπερβαίνει προφανώς τα κριτήρια που θέτει το άρθρο 281 ΑΚ και αποβαίνει έτσι καταχρηστική, όπως όταν θίγει υλικά ή ηθικά συμφέροντα του εργαζόμενου ή επιφέρει χωρίς λόγο προσβολή της προσωπικότητάς του, κατά τα άρθρα 59, 914 και 932 ΑΚ (π.χ. όταν ο εργαζόμενος αμείβεται κτ' αποκοπή ή κατά μονάδα εργασίας, ή όταν η μη απασχόληση του μισθωτού τον εμποδίζει να αποκτήσει συγκεκριμένη ειδικότητα, ή γενικώς προσβάλει χωρίς λόγο την προσωπικότητα του και του επιφέρει ηθική μείωση έναντι των τρίτων ή θίγει το συμφέρον του να μην εργάζεται πραγματικά λόγω της ιδιότητάς του ως ηθοποιού, δημοσιογράφου), οπότε παρέχεται σε αυτόν αξίωση για την άρση της προσβολής και την παράλειψή της στο μέλλον, καθώς και για χρηματική ικανοποίηση λόγω ηθικής βλάβης (Α.Π. 1356/2001, Α.Π. 1354/2001, Α.Π. 1297/2001, Α.Π. 820/1983, Μον. Πρωτ. Αθηνών 33370/1998, Α.Π. 1203/1987, Μον. Πρωτ. Χαλκίδας 712/2013). Η δε διάταξη του άρθρου 23 παρ. 2 του Ν. 1264/1982, που επιβάλλει στον εργοδότη, με απειλή ποινικών κυρώσεων, την υποχρέωση για πραγματική απασχόληση του μισθωτού, αναφέρεται στην εξαιρετική περίπτωση που ο εργαζόμενος απολύθηκε και η απόλυσή του κρίθηκε άκυρη με δικαστική απόφαση. Ωστόσο και στην περίπτωση αυτή η υποχρέωση του εργοδότη για αποδοχή των υπηρεσιών του εργαζόμενου δεν ανακύπτει ως αυτόματη συνέπεια της αναγνώρισης της ακυρότητας της καταγγελίας, αλλά με τη συνδρομή των παραπάνω περιστάσεων (Α.Π. 1106/2002, Μον. Πρωτ. Αθηνών 2442/2002). Ο εργοδότης υποχρεούται να απασχολεί πραγματικά το μισθωτό μόνο όταν αυτό έχει συμφωνηθεί συμβατικά ή όταν επιβάλλεται από ρητή διάταξη νόμου ή Σ.Σ.Ε.. Επίσης το δικαίωμα του να γίνεται αποδεκτή η προσφορά της εργασίας του δεν είναι απεριόριστο. Εάν ο εργοδότης σε κάποια δεδομένη στιγμή έχει σπουδαίο συμφέρον να μην απασχολεί το μισθωτό, τότε το δικαίωμα του μισθωτού για πραγματική απασχόληση θα πρέπει να υποχωρεί. Σε τέτοιες περιπτώσεις η εμμονή του μισθωτού στην άσκηση του δικαιώματός του για πραγματική προσφορά της εργασίας του θα είναι καταχρηστική (ΑΚ 281). Η άρνηση του εργοδότη να αποδέχεται την εργασία του μισθωτού μπορεί κατ' εξαίρεση να είναι δικαιολογημένη σε καταστάσεις που αφορούν είτε την επιχείρηση (λ.χ. μείωση του κύκλου εργασιών) είτε το πρόσωπο του μισθωτού (λ.χ. συμπεριφορά που κλόνισε το κλίμα εμπιστοσύνης ή διατάραξε το κλίμα συνεργασίας στην επιχείρηση). Σε κάθε περίπτωση γίνεται στάθμιση των αντιθέτων συμφερόντων των μερών με βάση το αντικειμενικό κριτήριο της καλής πίστης (Εφ. Θεσσαλ. 303/1982, Μον. Πρωτ. Κατερ. 353/1984, Εφ. Θεσσαλ. 36/1985, Μον. Πρωτ. Αθηνών 1506/1984, Εφ. Πατρών 345/1984, Μον. Πρωτ. Πειραιώς 1396/2002). Αν ο εργοδότης, αφού παύσει πρόσκαιρα να απασχολεί το μισθωτό ένεκα άκυρης απόλυσής του ή για άλλο λόγο, αποδεχτεί εφ' εξής την εργασία του, πρόκειται για επαναπασχόληση του μισθωτού και όχι για επαναπρόσληψή του (Α.Π. 420/1992) (Α.Π. 820/1983, Α.Π. 1203/1987, Α.Π. 115/1992, Α.Π. 1615/2003, Α.Π. 2223/2014, Α.Π. 9/2011, Εργατική Νομολογία «Υποχρέωση εργοδότη για πραγματική απασχόληση του μισθωτού» Επιθεώρηση Εργατικού Δικαίου Τόμος 71 Έτος 2012 Σελ.795, Μελέτη κ. Χ. Γκούτου «Εργοδοτική άρνηση αποδοχής της εργασίας» ΔΕΝ 2012).

Ο μισθωτός δικαιούται να αντιδράσει ως εξής σε περίπτωση καταχρηστικής άρνησης αποδοχής της εργασίας του: α) να απαιτήσει το μισθό του για την περίοδο άρνησης αποδοχής της εργασίας του (Α.Π. 1297/2001), καθώς και για μελλοντικούς μισθούς (Εφ. Ναυπλίου 339/1986), β) να ζητήσει δικαστικά να υποχρεωθεί ο εργοδότης να αποδέχεται την εργασία του, με τη διαδικασία των εργατικών διαφορών ή των ασφαλιστικών μέτρων, γ) να απαιτήσει χρηματική ικανοποίηση, εάν υφίσταται ηθική βλάβη λόγω της άρνησης αποδοχής της εργασίας του και δ) να θεωρήσει ως αιτία λύσης της σύμβασης εργασίας την άρνηση του εργοδότη, όταν αυτή οφείλεται σε μονομερή βλαπτική μεταβολή της σύμβασης (Μελέτη κ. Χ. Γκούτου «Εργοδοτική άρνηση αποδοχής της εργασίας» ΔΕΝ 2012).

Η αναγνώριση του δικαιώματος για πραγματική απασχόληση εναρμονίζεται, άλλωστε, καλύτερα με την υποχρέωση πρόνοιας που έχει ο εργοδότης (άρθρο 288 ΑΚ), καθώς και με τη συνταγματική προστασία του δικαιώματος εργασίας (άρθρο 22 Συντ.), της ελεύθερης ανάπτυξης της

προσωπικότητας (άρθρο 5 Συντ.) και του σεβασμού της αξίας του ανθρώπου (άρθρο 2 Συντ.) (Μον. Πρωτ. Χαλκίδας 712/2013).

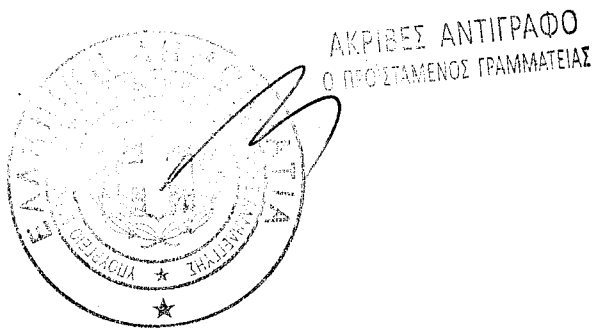
Τέλος, το ερώτημα που τίθεται στο ανωτέρω σχετικό περί ενδεχόμενης νομοθετικής ρύθμισης που να προβλέπει ότι: «Σε περίπτωση υπερημερίας του εργοδότη για αποδοχή της εργασίας του εργαζόμενου το δικαστήριο μπορεί να διατάξει ως ασφαλιστικό μέτρο την προσωρινή απασχόληση του εργαζόμενου» αποτελεί αρμοδιότητα του συνερωτώμενου Υπουργείου Δικαιοσύνης, Διαφάνειας και Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων.

Το Υπουργείο Εργασίας στέκεται και θα σταθεί αρωγός σε κάθε προσπάθεια βελτίωσης της θέσης των εργαζομένων αυτής της χώρας. Άλλωστε πρωταρχικός στόχος της Κυβέρνησης είναι η υπεράσπιση των συμφερόντων του κόσμου της εργασίας και η ανατροπή των πολιτικών επιλογών όλων των προηγούμενων Κυβερνήσεων που στόχευαν στην βελτίωση της ανταγωνιστικότητας της ελληνικής οικονομίας στη βάση της συντριβής της εργασίας και προς αυτήν την κατεύθυνση θα κινηθούμε κάνοντας κάθε απαραίτητη ενεργεία.

Η ερώτηση των κ βουλευτών θίγει ένα καίριο θέμα, ένα πρόβλημα που ταλανίζει χρόνια τους εργαζόμενους. Το Υπουργείο Εργασίας λοιπόν είναι πρόθυμο να συμμετάσχει σε έναν εποικοδομητικό διάλογο με τα συναρμόδια Υπουργεία με στόχο την οριστική επίλυση του ζητήματος και την όσο το δυνατόν μεγαλύτερη προστασία των εργαζομένων με σεβασμό ασφαλώς στις αρχές του δικαιοκού μας συστήματος.

Άλλωστε όλες μας οι κινήσεις έχουν σαν γνώμονα την προστασία των πολλών και την υπεράσπιση του κόσμου της εργασίας. Γι' αυτό δίνουμε τη μάχη για την επαναφορά των συλλογικών διαπραγματεύσεων στην Ελλάδα, για να αποκτήσουν ξανά οι εργαζόμενοι διαπραγματευτική ισχύ και να μπορούν να διεκδικήσουν καλύτερους όρους εργασίας.

Η ΥΠΟΥΡΓΟΣ



ΕΥΤΥΧΙΑ ΑΧΤΣΙΟΓΛΟΥ