

Τ.Ε.Ι. ΜΕΣΟΛΟΓΓΙΟΥ

ΕΠΙΣΤΗΜΟΝΙΚΟ ΤΕΙ/Μ

ΣΧΟΛΗ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ & ΟΙΚΟΝΟΜΙΑΣ

ΤΜΗΜΑ: Σ.Σ.Ο.Ε.

**(ΣΤΕΛΕΧΩΝ ΣΥΝΕΤΑΙΡΙΣΤΙΚΩΝ ΟΡΓΑΝΩΣΕΩΝ
& ΕΚΜΕΤΑΛΛΕΥΣΕΩΝ)**

ΠΤΥΧΙΑΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ

ΘΕΜΑ: ΑΚΥΡΕΣ ΑΠΟΛΥΣΕΙΣ

&

ΑΠΟΖΗΜΙΩΣΕΙΣ

ΕΙΣΗΓΗΤΡΙΑ: ΚΟΥΣΟΥΡΗ ΟΛΥΜΠΙΑ

ΚΑΤΣΙΚΑΡΕΛΗ ΜΑΡΙΑ

ΜΟΣΧΟΥ ΙΩΑΝΝΑ



ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

Εισαγωγή.....	3
<u>Κεφάλαιο 1 Γενικά.....</u>	<u>5</u>
Παρ. 1 Το Εργατικό Δίκαιο	5
Α΄ Η γέννηση του εργατικού δικαίου	5
Β΄ Το εργατικό δίκαιο σήμερα	7
Γ΄ Το Ελληνικό εργατικό δίκαιο	8
Παρ. 2 Σύμβαση και σχέση εργασίας	9
Α΄ Η σύμβαση εργασίας.....	9
Β΄ Η σχέση εργασίας	11
<u>Κεφάλαιο 2 Λήξη της σχέσεως εργασίας.....</u>	<u>13</u>
Παρ. 1 Επηρεασμός της ρύθμισης από τα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά της σχέσεως	13
Παρ. 2 Η προστασία της θέσεως του μισθωτού	14
Παρ. 3 Κοινοί τρόποι λήξεως της σχέσεως εργασίας	15
<u>Κεφάλαιο 3 Καταγγελία - Απόλυση.....</u>	<u>18</u>
Παρ. 1 Η καταγγελία της σύμβασης εργασίας αορίστου χρόνου	18
Α΄ Έννοια και διακρίσεις	18

Β΄ Υποδιαίρεσεις.....	20
Γ΄ Κοινές προϋποθέσεις κύρους τακτικής και άτακτης καταγγελίας.....	21
Παρ. 2 Απόλυση μισθωτού.....	25
Κεφάλαιο 4 Άκυρες απολύσεις	32
Παρ. 1 Άκυρη απόλυση - Υπερημερία εργοδότη.....	32
Παρ. 2 Καταχρηστικές απολύσεις	37
Παρ. 3 Ομαδικές απολύσεις	39
Παρ. 4 Περιορισμοί απολύσεων σε ειδικές περιπτώσεις.....	46
Κεφάλαιο 5 Αποζημίωση.....	64
Παρ. 1 Καταβολή αποζημίωσης	64
Παρ. 2 Υπολογισμός αποζημίωσης	72
Συμπεράσματα	81
Νομολογία.....	83
Βιβλιογραφία.....	139

ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Το εργατικό δίκαιο εξετάζει τη σχέση εξαρτημένης εργασίας καθ' αυτή: πως ιδρύεται, πως λειτουργεί στο χρόνο, ποια είναι η θέση των μερών (εργοδότη - εργαζόμενου) μέσα σε αυτή, τα δικαιώματα και τις υποχρεώσεις τους, τις παροχές που δικαιούνται, τις μεταβολές που σημειώνονται και γενικά την ανέλιξη της σχέσεώς τους καθώς και τις διάφορες μορφές λήξεώς της (απόλυση - παραίτηση).

Αποφασίσαμε να ασχοληθούμε με το θέμα των απολύσεων οι οποίες στη σημερινή μας εποχή έχουν πάρει τρομακτικές διαστάσεις λόγω της οξείας αντίθεσης των συμφερόντων μεταξύ των συμβαλλόμενων μερών (εργοδοτών - εργαζομένων), μία αντίθεση που παίρνει μάλιστα έναν έντονο κοινωνικό χαρακτήρα.

Τα διάφορα νομοθετικά κείμενα τα οποία έχουν εκδοθεί κατά καιρούς και έχουν σαν σκοπό την επίλυση των ατομικών διαφορών μεταξύ των μισθωτών και εργοδοτών, αποβλέπουν στη διατήρηση και την αποκατάσταση του σωστού κλίματος εργασίας, συνεργασίας, υπηρεσιακής τάξης και ειρήνης στις επιχειρήσεις, το οποίο ασφαλώς δεν το βοηθούν οι μακροχρόνιες αντιδικίες μισθωτών και εργοδοτών.

Η εργασία μας αποτελείται από πέντε (5) κεφάλαια.

Στο πρώτο κεφάλαιο αναφερόμαστε γενικά στο Εργατικό δίκαιο και στη σύμβαση - σχέση εργασίας. Στο δεύτερο κεφάλαιο εξετάζουμε τους

τρόπους λήξης της σχέσης εργασίας καθώς και τη προστασία της θέσης του μισθωτού. Στο τρίτο κεφάλαιο κάνουμε αναφορά σε ένα από τους τρόπους λήξεως της σχέσης εργασίας, την καταγγελία καθώς και σε μία μορφή αυτής την απόλυση. Στο τέταρτο κεφάλαιο αναλύουμε τις άκυρες απολύσεις - Υπερμερία εργοδότη και τους περιορισμούς απολύσεων σε ειδικές περιπτώσεις. Και τέλος στο πέμπτο κεφάλαιο αναφερόμαστε σε μία από τις προϋποθέσεις εγκυρότητας της καταγγελίας της σύμβασης εργασίας, την αποζημίωση.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1 ΓΕΝΙΚΑ

ΠΑΡ. 1 Το εργατικό δίκαιο

Α' Η γέννηση του εργατικού δικαίου

Η εργασία αποτελεί ιδιότυπο αντικείμενο συναλλαγής. Από την αρχαιότητα, το δυσμενές αυτό "προνόμιο" των δούλων νοικιαζόταν από τους τρίτους, γινόταν δηλαδή παραχώρηση, μίσθωση του δούλου από το κύριό του σε τρίτο.

Ο τύπος της μίσθωσης, αυτούσιος ή σε παραλλαγές, κάλυπτε νομικά τη σχέση παροχής εργασίας από το φορέα της σε άλλον και τυπικά τη καλύπτει ακόμη και σήμερα.

Με το χρόνο όμως, όσο προχωρούσε η κοινωνική και πολιτική χειραφέτηση, ο όρος μίσθωση της εργασίας δεν ικανοποιούσε. Άρχισε η εργασία να διακρίνεται από τα άλλα αντικείμενα συναλλαγής και η σχέση εργασίας να αποκτά εκτός από την ποσοτική διάσταση που χαρακτηρίζει κάθε συναλλαγή και ποιοτική, καθ' όσον η εργασία θεωρήθηκε καρπός της προσωπικότητας.

Η βιομηχανική και τεχνική επανάσταση άλλαξε τη μορφή των οικονομικών και παραγωγικών σχέσεων και κλόνισε τα θεμέλια του αστικού δικαίου, απ' όπου ξεπήδησε το εργατικό.

Ο νομοθέτης αναγκάστηκε να επέμβει για να αντιμετωπίσει την εξαθλίωση που έφερε η παράδοση των εργαζομένων στην εξουσία των εργοδοτών, την απειλή της κοινωνικής έκρηξης και τις κοινωνικές αναταραχές, που δεν άργησαν να ξεσπάσουν. Οι πρώτες νομοθετικές επεμβάσεις έγιναν στο πιο ευαίσθητο σημείο της απαράδεκτης εκμετάλλευσης, στη κατάχρηση της εργασίας των ανηλίκων. Πρώτα στην Αγγλία (1802) μετά στη Γερμανία (1839) και στη Γαλλία (1841) και ύστερα σε άλλες χώρες, είδαν το φως οι πρώτες διατάξεις εργατικής νομοθεσίας, που περιόριζαν σε δώδεκα τις ώρες εργασίας των ανηλίκων και απαγόρευαν την απασχόλησή τους τη νύχτα, Αυτή ήταν η πρώτη καταβολή στη σειρά των νομοθετικών μέτρων, που σχημάτισαν τελικά το προστατευτικό δίκαιο των εργαζομένων.

Από την άλλη μεριά, οι εργαζόμενοι αυτοπροστατεύονται. Η απόλυτη εξάρτησή τους, κυρίως από λίγους ισχυρούς εργοδότες, η μαζική απασχόλησή τους στους ίδιους χώρους, η κοινή τους μοίρα τους οδήγησαν στην ένωση και την οργάνωση. Στα τέλη του 18^{ου} αιώνα εμφανίζονται στην Αγγλία τα πρώτα εργατικά συνδικάτα και γίνονται οι πρώτοι εργατικοί αγώνες. Οι παράνομες στην αρχή συνδικαλιστικές οργανώσεις με μακροχρόνιους αγώνες πέτυχαν όχι απλώς την αναγνώρισή τους αλλά και την κατοχύρωσή τους η οποία έχει πλέον επικυρωθεί διεθνώς με την 87^η διεθνή σύμβαση εργασίας.

Οι συλλογικές συμβάσεις εργασίας είναι πλέον διεθνώς θεσμοθετημένο μέσο (98^η διεθνής σύμβαση εργασίας, 1949) για την άμεση και αναγκαστική διαμόρφωση των εργασιακών σχέσεων. Οι συνδικαλιστικές οργανώσεις παρεμβάλλονται ανάμεσα στο κράτος και τα άτομα, αποτελώντας φορείς ρυθμιστικής εξουσίας στις σχέσεις εργασίας.

Β΄ Το εργατικό δίκαιο σήμερα

Το εργατικό δίκαιο στη σύγχρονη ανεπτυγμένη του μορφή έχει καταστεί ουσιαστικά το δίκαιο της προσωπικότητας και αξιοπρέπειας του εργαζόμενου ανθρώπου και της κοινωνικής ισορροπίας των συντελεστών της παραγωγικής διαδικασίας.

1). Είναι δίκαιο ευαίσθητο στις κοινωνικές, οικονομικές και άλλες συνθήκες που συνεχώς αλλάζουν, γι αυτό και μεταβάλλεται διαρκώς.

2). Το εργατικό δίκαιο εντάσσεται στο ιδιωτικό δίκαιο, καθόσον τα αντικείμενά του είναι σχέσεις ιδιωτικού δικαίου, ανάμεσα σε υποκείμενα ιδιωτικού δικαίου.

3). Το εργατικό δίκαιο, με κριτήριο την ύλη του και τους σκοπούς του, χαρακτηρίζεται ως "κοινωνικό δίκαιο" γιατί οι ρυθμίσεις του δεν είναι κοινωνικά ουδέτερες και αφηρημένες, αλλά προέρχονται από συγκεκριμένες κοινωνικές εκτιμήσεις και εξυπηρετούν ορισμένους κοινωνικούς σκοπούς.

4). Είναι δίκαιο ιδιότυπο, γιατί η καταγωγή του ανάγεται μεν στο αστικό δίκαιο, απέκτησε όμως αυτοτέλεια με δικούς του θεσμούς, συλλογικές σχέσεις, πηγές δικαίου, αρχές.

5). Το εργατικό δίκαιο έχει διεθνοποιηθεί. Η οργάνωση και η αντιμετώπιση των προβλημάτων της εργασίας γίνεται σύμφωνα με ενιαίες αρχές σε διεθνές επίπεδο, καθώς τα προβλήματα των εργαζομένων και των σχέσεών τους με την άλλη πλευρά ήταν και παραμένουν ουσιαστικά τα ίδια στις διάφορες χώρες, παρά τις κατά τόπους διαφορές.

Γ' Το Ελληνικό εργατικό δίκαιο

Στην Ελλάδα οι πρώτες διατάξεις εργατικού δικαίου εμφανίζονται το 1909. Η πρώτη περίοδος της εργατικής νομοθεσίας, ως το 1935, είναι η περίοδος του προστατευτικού ατομικού δικαίου. Το 1935 εισάγεται ο θεσμός των συλλογικών συμβάσεων εργασίας. Μετά τον Β' παγκόσμιο πόλεμο εκδόθηκαν σημαντικά νομοθετήματα όπως ο ν. 539/1945 για τη χορήγηση αδειών με αποδοχές, ο ν. 3198/1945 για το δίκαιο της καταγγελίας, ο ν. 3239/1955 για τη ρύθμιση των συλλογικών διαφορών εργασίας, το ν.δ. 3789/1957 που εισήγαγε το γενικό δίκαιο των κανονισμών εργασίας κ.α.

Η νεώτερη και ισχύουσα νομοθεσία εκτίθεται κατά τη διαπραγμάτευση των επιμέρους θεμάτων, όπου λαμβάνονται υπόψη και τα διεθνή νομοθετικά κείμενα, που δεσμεύουν τη χώρα μας.

ΠΑΡ. 2 Σύμβαση και σχέση εργασίας

Α΄ Η σύμβαση εργασίας

Η έννοια της ατομικής συμβάσεως εργασίας δίνεται στο άρθρο 648 παρ. 1 Α.Κ.: Με τη σύμβαση εργασίας ο μιν εκμισθωτής υποχρεούται να παρέχει για ορισμένο ή αόριστο χρόνο την εργασία του στο μισθωτή, αυτός δε να καταβάλει το συμφωνημένο μισθό.

Η σύμβαση εργασίας είναι αμφοτεροβαρής ενοχική σύμβαση ιδιωτικού δικαίου με τα παρακάτω στοιχεία:

1). Ανάληψη υποχρέωσης για παροχή εργασίας.

Αντικείμενο της σύμβασης εργασίας είναι η εργασία, η εργασιακή δύναμη του ανθρώπου ως ενέργεια, όχι το αποτέλεσμα της. Στη σύμβαση εργασίας το αντικείμενο της υποχρέωσης παροχής εργασίας μπορεί να προσδιορίζεται είτε με τρόπο γενικό είτε να περιγράφεται λεπτομερέστερα.

Υποχρέωση για παροχή εργασίας μπορεί να αναλάβει κάθε άνθρωπος ανεξάρτητα από φύλο ή όποια άλλη διάκριση. Υπάρχουν ωστόσο ορισμένοι περιορισμοί για τους ανήλικες και τις γυναίκες.

Έτσι κατά το ν. 1837/1989 για τη προστασία των ανηλίκων, ανήλικοι θεωρούνται όσοι δεν έχουν συμπληρώσει το 18^ο έτος - σε ανηλίκους που δεν έχουν συμπληρώσει το 15^ο έτος απαγορεύεται η απασχόληση σε οποιαδήποτε εργασία. Επιτρέπεται ωστόσο, η απασχόληση ανηλίκων και

κάτω των 15 ετών σε καλλιτεχνικές και παρεμφερείς εργασίες ύστερα από άδεια της Επιθεώρησης Εργασίας, εφόσον δε βλάπτεται η σωματική και ψυχική τους υγεία και η ηθική τους.

Επίσης μέριμνα λαμβάνεται για τα χρονικά όρια εργασίας τους. Ανήλικοι που δεν έχουν συμπληρώσει το 16^ο έτος ή φοιτούν σε γυμνάσιο, λύκειο ή τεχνική - επαγγελματική σχολή, δεν πρέπει να απασχολούνται περισσότερο από 6 ώρες την ημέρα και 30 την εβδομάδα.

Οι ανήλικοι εργαζόμενοι αμείβονται τουλάχιστον με βάση το ημερομίσθιο του ανειδίκευτου εργάτη. Η κανονική άδειά τους χορηγείται κατά τη περίοδο των θερινών σχολικών διακοπών. Όταν ο ανήλικος είναι μαθητής ή σπουδαστής αναγνωρισμένης σχολής, δικαιούται για τη συμμετοχή του στις εξετάσεις και άδεια 2 ημερών, συνεχόμενη ή τμηματική, για κάθε ημέρα εξετάσεων. Ανάλογοι προστατευτικοί περιορισμοί αφορούν και στην εργασία των γυναικών.

2). Η αντιπαροχή: καταβολή μισθού.

Η καταβολή μισθού είναι επίσης ουσιαστικό στοιχείο της συμβάσεως εργασίας, αδιάφορο ποια μορφή έχει. Όπου προσφέρεται εργασία, χωρίς να καταβάλλεται μισθός ή με αντιπαροχή οικονομικά ωφέληματα, που δεν έχουν το χαρακτήρα μισθού, αμοιβής της εργασίας, θα υπάρχει άλλου είδους συμβατική σχέση.

3). Το στοιχείο της διάρκειας.

Με τη σύμβαση εργασίας ιδρύεται σχέση διαρκείας με επαναλαμβανόμενες τακτικά στο χρόνο τις αντίστοιχες παροχές και αντιπαροχές. Η διάρκεια μπορεί να είναι ορισμένη ή αόριστη και ανάλογα χαρακτηρίζεται η σύμβαση εργασίας ως ορισμένου ή αορίστου χρόνου.

Β' Η σχέση εργασίας

Σχέση εργασίας είναι η έννομη σχέση εργοδότη - μισθωτού στο πλαίσιο της οποίας ο μισθωτός υποχρεούται να παρέχει εργασία στον εργοδότη με αμοιβή. Η σχέση στηρίζεται κατά κανόνα σε ιδρυτική της σύμβασης εργασίας.

Ο εννοιολογικός διαχωρισμός της ατομικής συμβάσεως εργασίας, η οποία είναι αμφοτεροβαρής σύμβαση, από τη σχέση εργασίας, που περιλαμβάνει το σύνολο των όρων, με τους οποίους αναλαμβάνεται και εκτελείται η υποχρέωση εργασίας, έχει σημασία. Μία σχέση εργασίας είναι δυνατό να λειτουργήσει με όλες τις έννομες συνέπειες που σχετίζονται με αυτή τη λειτουργία της και όταν δεν στηρίζονται σε σύμβαση εργασίας ή όταν η σύμβαση εργασίας που την ίδρυσε είναι ελαττωματική, άκυρη ή ακυρώσιμη. Και σε αυτές τις περιπτώσεις, όταν με την ένταξη της σχέσεως εργασίας στην εκμετάλλευση και τη θέση της εργασίας στη διάθεση του εργοδότη η σχέση εργασίας λειτουργεί και για όσο διάστημα λειτουργεί εφαρμόζονται οι προστατευτικές διατάξεις της εργατικής νομοθεσίας.

Έτσι λ.χ. κρίθηκε ότι εφαρμόζονται και σε άκυρες συμβάσεις οι διατάξεις για τις άδειες, τα εργατικά ατυχήματα και τη καταβολή αποζημίωσης σε περίπτωση απολύσεως· δεν υπάρχει αμφιβολία ότι εφαρμόζονται επίσης οι διατάξεις για τα χρονικά όρια εργασίας, τα μέτρα ασφαλείας κ.α.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2 ΛΗΞΗ ΤΗΣ ΣΧΕΣΕΩΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

ΠΑΡ. 1 Επηρεασμός της ρυθμίσεως από τα

ιδιαίτερα χαρακτηριστικά της σχέσεως

Η σύμβαση εξαρτημένης εργασίας σαν ενοχική σύμβαση που είναι υπόκειται καταρχήν στους ίδιους γενικούς κανόνες που ρυθμίζουν τη λύση των ενοχικών συμβάσεων. Οι κανόνες αυτοί υφίστανται βέβαια κάποια διαφοροποίηση, ανάλογα με τις ιδιορρυθμίες που παρουσιάζουν οι διάφορες μικρότερες κατηγορίες αυτών των συμβάσεων. Και η διαφοροποίηση αυτή γίνεται ακόμα πιο έντονη σε ορισμένες ειδικές περιπτώσεις, εξαιτίας των ιδιότυπων χαρακτηριστικών τους, που επηρεάζουν και το τρόπο με τον οποίο επέρχεται σε αυτές η λύση της σχέσεως. Αυτό ακριβώς συμβαίνει και με τη σύμβαση εξαρτημένης εργασίας.

Η σύμβαση αυτή η οποία ανήκει στη κατηγορία των διαρκών συμβάσεων υπόκειται στις ιδιορρυθμίες που χαρακτηρίζουν το τρόπο λύσεως αυτών των συμβάσεων ιδίως όσον αφορά τη λύση με μονομερή δήλωση του ενός από τους συμβαλλόμενους που παίρνει εδώ τη μορφή της καταγγελίας, όπου παρουσιάζεται από τη πλευρά μεν του εργοδότη σαν απόλυση του μισθωτού, ενώ από τη πλευρά του τελευταίου

παρουσιάζεται με την ειδικότερη μορφή της παραίτησεως από τη σύμβαση.

Επίσης η σύμβαση εξαρτημένης εργασίας χαρακτηρίζεται και από την επικράτηση σε αυτή του προσωπικού στοιχείου καθώς και από την οξεία αντίθεση των συμφερόντων που το καθένα από τα συμβαλλόμενα μέρη αντιπροσωπεύει κατά τη λειτουργία της, μια αντίθεση που παίρνει μάλιστα έναν έντονο κοινωνικό χαρακτήρα. Και είναι φυσικό, τα ιδιαίτερα αυτά γνωρίσματα, παράλληλα με την επίδραση που ασκούν στη ρύθμιση της λειτουργίας αυτής της συμβάσεως να επιβάλλουν και κάποια πρόσθετη ιδιορρυθμία στη μεθόδευση της λύσης της.

Θα πρέπει τέλος να σημειωθεί πως ο προβληματισμός γύρω από το ζήτημα της λύσεως της σύμβασης εργασίας εξακολουθεί και σήμερα να διαφοροποιείται με βάση τη διάκρισή της σε σύμβαση με αόριστη και σε σύμβαση με ορισμένη διάρκεια (καταγγελία στη πρώτη περίπτωση - λήξη του ορισμένου χρόνου ή πρόωρη καταγγελία για σπουδαίο λόγο, στη δεύτερη περίπτωση).

ΠΑΡ. 2 Η προστασία της θέσεως του μισθωτού

Δεν είναι καθόλου υπερβολή ότι το δίκαιο της λύσεως της σχέσεως εργασίας είναι το δίκαιο της προστασίας της θέσης του μισθωτού. Το ζωτικό συμφέρον του μισθωτού για σταθερότητα στην εργασία του, για τη διατήρηση της θέσης του, από την οποία πορίζεται τα μέσα για να ζήσει

και μέσω της οποίας αναπτύσσει τη προσωπικότητά του έχει κυρωθεί στο σύγχρονο εργατικό δίκαιο σε τέτοιο βαθμό, ώστε γίνεται ήδη λόγος για δικαίωμα και μάλιστα θεμελιώδες δικαίωμα του μισθωτού, τη θέση του. Αυτό το δικαίωμα δεν είναι άσχετο με το δικαίωμα εργασίας, το οποίο το σύνταγμα το θέτει υπό τη προστασία του κράτους είναι η άλλη του όψη: είναι το δικαίωμα του μισθωτού να μη χάσει την εργασία του.

Το εργατικό δίκαιο αφενός επιδιώκει να εξασφαλίσει όσο το δυνατό μεγαλύτερη διάρκεια στη σχέση εργασίας, να αποτρέψει τη λύση της και αφετέρου μεριμνά, όταν θα είναι δυνατό ή θα πρέπει να λυθεί η σχέση αυτή, να αποζημιωθεί ο μισθωτός για την απώλεια της θέσης τού.

Δεν είναι καθόλου τυχαίο ότι στις μεγάλες επιχειρήσεις κατακτά έδαφος η ιδέα της μονιμότητας των μισθωτών, που εκφράζεται μέσω των κανονισμών ή οργανισμών εργασίας με το όριο ηλικίας εξόδου από την υπηρεσία.

Παρ. 3 Τρόποι λήξης της σχέσεως εργασίας

Η σχέση εργασίας λήγει:

- Αυτοδίκαια όταν λήξει ο χρόνος διάρκειάς της αν υπάρχει πρόβλεψη ορισμένου χρόνου στη σύμβαση εργασίας. Τέτοια περίπτωση είναι και η αποχώρηση λόγω ορίου ηλικίας ή και υπηρεσίας.

- Με καταγγελία της συμβάσεως εργασίας από τον εργοδότη ή το μισθωτό. Δηλαδή με μονομερή δήλωση του ενός μέρους της σχέσεως στο άλλο, όπου εκφράζει τη βούλησή του να λύσει τη σχέση.

- Με το θάνατο του μισθωτού.

- Με το θάνατο του εργοδότη αλλά μόνο στη περίπτωση όπου τα μέρη της σχέσεως είχαν αποβλέψει κυρίως στο πρόσωπό του, οπότε και είναι δυνατό να επιδικαστεί εύλογη αποζημίωση στο μισθωτό.

- Με σύμβαση μεταξύ των μερών.

Αντίθετα δε λύνουν τη σχέση εργασίας.

- Η πτώχευση του εργοδότη.

- Η μεταβολή του προσώπου του εργοδότη.

Ο εργοδότης που αποχωρεί αποδεσμεύεται, η σχέση όμως εργασίας όταν η επιχείρηση εξακολουθεί να λειτουργεί, συνεχίζεται και μάλιστα με αμετάβλητο το περιεχόμενό της με το νέο εργοδότη. Αν ο προηγούμενος εργοδότης είχε προβεί σε άκυρη καταγγελία ή υπερημερία στην αποδοχή της εργασίας του μισθωτού συνεχίζεται στο πρόσωπο του νέου εργοδότη, αφού η σχέση εργασίας δεν έχει λυθεί.

- Η πλήρωση διαλυτικής εξουσιαστικής αιρέσεως. Όταν στη σύμβαση εργασίας υπάρχει τέτοιου είδους αίρεση η σύμβαση γίνεται αορίστου χρόνου, ακόμα και αν έχει οριστεί γι' αυτήν ορισμένος χρόνος.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3 ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΑ - ΑΠΟΛΥΣΗ

ΠΑΡ. 1 Η καταγγελία της συμβάσεως εργασίας

αορίστου χρόνου

Α΄ Έννοια και διακρίσεις

Καταγγελία που όπως προαναφέραμε σαν έναν από τους τρόπους λήξεως της σχέσεως εργασίας είναι το δικαίωμα που έχει οποιοσδήποτε από τους συμβαλλόμενους σε μία διαρκή σύμβαση, να λύνει αυτή τη σύμβαση για το μέλλον με τη μονομερή θέλησή του.

Όταν πρόκειται ειδικότερα για τη σύμβαση εξαρτημένης εργασίας, η καταγγελία αυτή από τη πλευρά μεν του εργοδότη παίρνει τη μορφή της απόλυσης του μισθωτού ενώ από τη πλευρά του τελευταίου παρουσιάζεται με την ειδικότερη μορφή της παραίτησεως από τη σύμβαση.

Το δικαίωμα της καταγγελίας είναι διαπλαστικό γιατί περιέχει εξουσία για τη κατάργηση μίας έννομης σχέσης. Ασκείται εξάλλου με μονομερή δήλωση βούλησης που μπορεί να είναι είτε ρητή είτε σιωπηρή. Η σιωπηρή όμως καταγγελία της συμβάσεως εργασίας παρουσιάζει ιδιαίτερους κινδύνους και γι' αυτό πρέπει να γίνεται δεκτή με ορισμένες επιφυλάξεις.

- Η διάλυση της επιχειρήσεως ή της εκμεταλλεύσεως. Για την απόλυση των μισθωτών της επιχειρήσεως πρέπει να γίνει κανονικά καταγγελία των συμβάσεών τους.

Τα αποτελέσματα της καταγγελίας αρχίζουν από τη στιγμή που η σχετική δήλωση φτάνει στο άλλο μέρος προς το οποίο απευθύνεται. Αν όμως προβλέπεται σ' αυτή κάποια προθεσμία, η λύση της συμβάσεως συντελείται με τη πάροδο της προθεσμίας. Από το χρονικό σημείο που η δήλωση της καταγγελίας γνωστοποιείται στο άλλο μέρος δεν χωρεί ανάκλησή της παρά μόνο με τη συναίνεση του τελευταίου. Στη περίπτωση μίας τέτοιας συναινέσεως συνεχίζεται η παλαιά σύμβαση.

Το δικαίωμα της καταγγελίας χορηγείται από το νόμο και στα δύο μέρη μίας διαρκούς ενοχικής σχέσης (αρχή της αμοιβαιότητας) και μάλιστα με τους αυτούς όρους στο καθένα από αυτά (αρχή της ισότητας). Τέλος η μονομερής δικαιοπραξία με την οποία ασκείται το δικαίωμα αυτό είναι ανατιιώδης.

Στο νομικό αυτό καθεστώς της καταγγελίας όμως σύντομα αντέδρασε το εργατικό δίκαιο με αποτέλεσμα να δημιουργηθεί ένα ιδιόμορφο νομικό καθεστώς για τη καταγγελία της σύμβασης εργασίας αορίστου χρόνου που στη συνέχεια με τη βοήθεια της επιστήμης και της νομολογίας αποσπάρθηκε ακόμη περισσότερο από το κοινό δίκαιο.

Πραγματικά η καταγγελία της σύμβασης εργασίας αορίστου χρόνου έπαυσε να στηρίζεται στην αρχή της ισότητας, με αποτέλεσμα να καταλήξουμε σε ένα διαφορισμό ανάμεσα στην καταγγελία που προέρχεται

από τον εργοδότη (απόλυση του μισθωτού) και στην καταγγελία που προέρχεται από το μισθωτό (παραίτηση του μισθωτού).

Β' Υποδιαίρεσεις

Ο νόμος προβλέπει δύο είδη καταγγελίας, τη τακτική και την άτακτη, οι οποίες διαφέρουν κατά το πεδίο εφαρμογής, τους όρους και τις συνέπειες.

1). Τακτική καταγγελία.

Τακτική είναι η καταγγελία με προμήνυση, προειδοποίηση του μισθωτού. Αυτή η καταγγελία παράγει το αποτέλεσμά της, τη λύση της σχέσεως, μετά τη πάροδο ορισμένης προθεσμίας από τότε που θα επιδοθεί. Είναι δε δυνατή μόνο σε υπαλλήλους (άρθρο 1 ν. 2112/1920).¹ Για τους εργάτες προβλέπεται μόνο η άτακτη, χωρίς προμήνυση, καταγγελία (άρθρο 1 ν. 3198/1955).

Ο χρόνος προειδοποιήσεως εξαρτάται από το χρόνο προϋπηρεσίας του υπαλλήλου. Για προϋπηρεσία από 2 μήνες ως 1 χρόνο απαιτείται προμήνυση ενός μηνός, για προϋπηρεσία από 1 έως 4 χρόνια προμήνυση 2 μηνών. Ανώτατο όριο προμηνύσεως είναι οι 24 μήνες για προϋπηρεσία 28 ετών και άνω.

¹Η τακτική καταγγελία είναι δυνατό να εφαρμοστεί και σε εργάτες όπου δεν ισχύει ο ν. 3198/1955.

Αυτές οι προθεσμίες πρέπει να τηρηθούν υποχρεωτικά για να είναι η τακτική καταγγελία έγκυρη. Μεγαλύτερος χρόνος προειδοποίησης μπορεί να δοθεί, όχι όμως μικρότερος.

Στη τακτική καταγγελία η σχέση λύνεται, αφού περάσει το διάστημα της προμηνύσεως, στη χρονολογία που ορίζει εκτός αν με τη συγκατάθεση του εργοδότη ο μισθωτός αποχωρήσει νωρίτερα. Στο διάστημα της προμηνύσεως η σχέση λειτουργεί και οι υποχρεώσεις και τα δικαιώματα των μερών παραμένουν ακέραια.

2). Άτακτη καταγγελία.

Η άτακτη καταγγελία παράγει τα αποτελέσματά της αμέσως, από το χρονικό σημείο που θα επιδοθεί ή από το χρονικό σημείο που τυχόν θα ορίζει και το οποίο ασφαλώς θα περιέχει χρονικό διάστημα μικρότερο από το χρόνο προμηνύσεως της τακτικής καταγγελίας διαφορετικά θα ήταν τακτική η καταγγελία.

Η άτακτη καταγγελία είναι η μοναδική μορφή καταγγελίας για τους εργάτες και η πλέον συχνή για τους υπαλλήλους.

Γ' Κοινές προϋποθέσεις κύρους τακτικής και άτακτης καταγγελίας

α) Το έγγραφο.

Ο έγγραφος τύπος καθιερώθηκε, για τη καταγγελία της συμβάσεως εξαρτημένης εργασίας από τον εργοδότη, για πρώτη φορά από τον ν. 2112/20. Θα πρέπει να προέρχεται και να υπογράφεται από αυτόν ή από το πρόσωπο που έχει σχετικά εξουσιοδοτήσει και στα νομικά πρόσωπα από το νόμιμο εκπρόσωπο σύμφωνα με το καταστατικό τους.

Με το έγγραφο πρέπει να δηλώνεται καθαρά και με σαφήνεια η βούληση να λυθεί η σχέση εργασίας και στη τακτική καταγγελία να ορίζεται ο χρόνος λύσης της.

Κρίνεται εξάλλου φρόνιμο να περιέχει και τη πρόσκληση του μισθωτού να εισπράξει την αποζημίωσή του. Δεν επιβάλλεται όμως από το νόμο η υποχρέωση να μνημονεύεται στο έγγραφο και ο λόγος της καταγγελίας, χωρίς πάντως αυτό να σημαίνει και ότι απαγορεύεται η μνημόνευσή του.

Η προφορική καταγγελία είναι άκυρη.

β) Η αποζημίωση.

Με τη καταγγελία πρέπει να προσφέρεται στο μισθωτό που απολύεται η νόμιμη αποζημίωση, να δηλώνεται δηλ. η προσφορά της αποζημίωσης και στη συνέχεια να του καταβάλλεται την ημέρα που λύνεται η σχέση. Αν ο μισθωτός αρνηθεί να την εισπράξει, πρέπει, χωρίς καθυστέρηση, να γίνεται δημόσια κατάθεσή της (Ταμείο Παρακαταθηκών και Δανείων).

Στην άτακτη καταγγελία σχέσης εργασίας υπαλλήλου το καταβλητέο ποσό της αποζημίωσης είναι ανάλογα με την προϋπηρεσία του, τόσοι μηνιαίοι μισθοί, όσοι θα ήταν οι μήνες προμήνυσης αν η καταγγελία της σύμβασής του ήταν τακτική.

Στους εργάτες και υπηρέτες το ύψος της αποζημίωσης ορίζεται επίσης ανάλογα με το χρόνο προϋπηρεσίας.

Όταν η καταγγελία είναι τακτική, τηρείται δηλ. ο χρόνος προμήνυσης, το ποσό της αποζημίωσης είναι το μισό του ποσού που θα δινόταν η αποζημίωση αν η καταγγελία ήταν άτακτη και καταβάλλεται με τη λήξη του χρόνου προμήνυσης.*

Βάση υπολογισμού της αποζημίωσης είναι οι τακτικές αποδοχές του τελευταίου μήνα πριν από την καταγγελία με πλήρη απασχόληση του μισθωτού που απολύεται, δηλ. ο βασικός μισθός με τις προσαυξήσεις, τα επιδόματα και κάθε άλλη παροχή που χορηγείται τακτικά ως αντάλλαγμα της εργασίας του.

Θα πρέπει να καταβάλλεται αμέσως και πραγματικά ολόκληρο το ποσό της αποζημίωσης. Εάν η αποζημίωση υπερβαίνει τους μισθούς έξι μηνών, είναι δυνατό να καταβληθεί αμέσως το ποσό που αντιστοιχεί στους έξι μήνες και το υπόλοιπο σε τριμηνιαίες δόσεις, καθεμία από τις οποίες θα πρέπει να είναι το λιγότερο ίση με τις αποδοχές τριών μηνών.

*Όταν δεν εφαρμόζεται ο ν. 3198/1955, η αποζημίωση είναι ίση με το 1/4 της αποζημίωσης της άτακτης καταγγελίας.

Κατ' εξαίρεση δεν απαιτείται καταβολή αποζημίωσης ή καταβάλλεται μειωμένη αποζημίωση:

1) Όταν η καταγγελία γίνεται ύστερα από μήνυση κατά του μισθωτού για αξιόποινη πράξη που διέπραξε κατά την εκτέλεση της υπηρεσίας του ή απαγγελία κατηγορίας εναντίον του. Αν ο μισθωτός απαλλαγεί από τη κατηγορία που του αποδίδεται, με βούλευμα ή δικαστική απόφαση, κατά κανόνα δεν έχει αξίωση να επανέλθει στην εργασία του - έχει μόνο δικαίωμα να ζητήσει αποζημίωση.

2) Όταν ο μισθωτός προκαλέσει σκόπιμα (γιατί λ.χ. βρήκε καλύτερη εργασία ή γιατί αλλάζει τόπο εγκατάστασης), με τη συμπεριφορά του την καταγγελία, ώστε να πάρει με την απόλυση την αποζημίωση.

3) Όταν η καταγγελία γίνεται λόγω διακοπής των εργασιών στην επιχείρηση ή εκμετάλλευση εξαιτίας πυρκαϊάς ή άλλου περιστατικού ανωτέρας βίας. Εάν όμως ο εργοδότης είναι ασφαλισμένος για το κίνδυνο που επέφερε τη διακοπή των εργασιών, τότε έχει υποχρέωση να καταβάλλει τα 2/3 της νόμιμης αποζημίωσης.

4) Μειωμένη αποζημίωση καταβάλλεται και όταν απολύεται μισθωτός που υπάγεται στην ασφάλιση οποιουδήποτε ασφαλιστικού οργανισμού για τη συνταξιοδότησή του και έχει συμπληρώσει τις προϋποθέσεις για πλήρη σύνταξη γήρατος. Του καταβάλλονται τα 50% της αποζημίωσης της άτακτης καταγγελίας.

ΠΑΡ. 2 Απόλυση μισθωτού

Ένα κεντρικό πρόβλημα στο θέμα των απολύσεων των μισθωτών που έχει ιδιαίτερα έντονο κοινωνικό χαρακτήρα είναι του ελέγχου και του περιορισμού των απολύσεων, είτε με τη δράση των δικαστηρίων είτε με την απευθείας επέμβαση του νομοθέτη.

Μολονότι η καταγγελία της αορίστου χρόνου σχέσεως εργασίας δε συνδέεται τυπικά με την ύπαρξη ορισμένων ή ορισμένης βαρύτητας λόγων, το δικαίωμα του εργοδότη να απολύει ελέγχεται με τα κριτήρια του άρθρου 281 Α.Κ. “Καταγγελία καθ’ υπέρβαση των ορίων της καλής πίστεως, των χρηστών ηθών ή του κοινωνικού και οικονομικού σκοπού, που έχει το δικαίωμα καταγγελίας του εργοδότη, μπορεί να προσβληθεί ως άκυρη”.

Από τη πλούσια σχετική νομολογία συνάγεται ότι νόμιμοι λόγοι καταγγελίας είναι από τη μία πλευρά λόγοι που σχετίζονται με το μισθωτό, όπως ανικανότητα, ακαταλληλότητα, ανεπάρκεια, παραβάσεις υποχρεώσεων, κλονισμός εμπιστοσύνης κ.α. και από την άλλη λόγοι που ανάγονται στις ανάγκες, την ομαλή λειτουργία και το καλώς εννοούμενο συμφέρον της επιχειρήσεως και εκμεταλλεύσεως, όπως περιορισμός εργασιών, οικονομικές δυσκολίες.

Ζητήματα δημιουργήθηκαν από το πρόβλημα, αν έχει ο εργοδότης δικαίωμα να απολύει προσωπικό για οικονομικοτεχνικούς λόγους (οργανωτικές μεταβολές, νέες μέθοδοι εργασίας, νέες τεχνολογικές

εφαρμογές, περιορισμός εργασιών κ.α.). Καταρχήν ο εργοδότης ως επιχειρηματίας μπορεί να επιφέρει, κάνοντας χρήση της επιχειρηματικής του ελευθερίας και πρωτοβουλίας, τις μεταβολές που κατά τη γνώμη του επιβάλλουν οικονομικοί ή τεχνικοί λόγοι. Σε αυτό το σημείο δεν είναι δυνατό να γίνει δικαστικός έλεγχος. Ο δικαστής δε μπορεί να εξετάσει αν τα μέτρα που παίρνει ο εργοδότης είναι πρόσφορα από οικονομική ή τεχνική πλευρά για την επιτυχία του επιχειρηματικού σκοπού του. Άλλωστε δεν είναι δυνατό να υποκαταστήσει τον επιχειρηματία - εργοδότη και να κρίνει τις αποφάσεις του, οι οποίες είναι προϊόν πολύπλοκων εκτιμήσεων και περιλαμβάνουν φυσιολογικά και το κίνδυνο να αποδειχθούν επιχειρηματικά μη σωστές.

Υπάρχει ωστόσο η δυνατότητα να ελεγχθεί δικαστικά, αν αυτά τα εργοδοτικά μέτρα παίρνονται πραγματικά για τη καλύτερη επιδίωξη των σκοπών της επιχείρησης ή μήπως με αυτά επιδιώκεται η προσβολή δικαιωμάτων των μισθωτών. Ακόμα μπορεί να ελεγχθεί, αν λόγω αυτών των μέτρων δημιουργούνται πραγματικά συνθήκες που επιβάλλουν αναπότρεπτα απόλυση προσωπικού. Θα προκύπτει το αντίθετο, αν σύντομα μετά γίνουν νέες προσλήψεις στις ίδιες ειδικότητες.

Στη περίπτωση της μεταβίβασης επιχείρησης ή εγκαταστάσεων ή τμημάτων εγκαταστάσεων της ορίζεται ρητά από το νόμο ότι ο εργοδότης

έχει δικαίωμα να απολύει μισθωτούς για οικονομικοτεχνικούς ή οργανωτικούς λόγους.

Αν από τον έλεγχο διαπιστωθεί ότι ο σκοπός του εργοδότη είναι ξένος στα εύλογα και αληθινά συμφέροντα της επιχείρησης ή ότι παρά τις καινούργιες συνθήκες είναι δυνατό να παραμείνουν οι μισθωτοί, έστω με μειωμένη απασχόληση ή με μεταβολή του είδους της εργασίας τους κρίνεται ότι οι απολύσεις έγιναν με κατάχρηση δικαιώματος και άρα είναι άκυρες, εκτός αν οι μισθωτοί δε δέχτηκαν εργασία άλλου είδους ή σε άλλη θέση έστω και υποδεέστερη, αν δεν υπήρχε ισότιμη, που τους προσφέρθηκε. Πάντως δεν αρκεί να επικαλεστεί ο εργοδότης απλώς οικονομικό συμφέρον για να αποδεσμευτεί, λ.χ. δεν είναι δυνατό να απολύσει μισθωτούς, που τον επιβαρύνουν με οικογενειακά επιδόματα ή επιδόματα πολυετίας κ.α. για να πάρει στη θέση τους άλλους, που θα τους πληρώνει λιγότερο.

Όταν οι απολύσεις δικαιολογούνται από τα μέτρα που πάρθηκαν για οικονομικοτεχνικούς λόγους, δημιουργείται το πρόβλημα ποιο ή ποιοι τελικά μισθωτοί θα απολυθούν από όσους καταρχήν μπορεί να απολυθούν. Η σωστή χρήση δικαιώματος καταγγελίας επιβάλλει στον εργοδότη σύμφωνα με σταθερή νομολογία, να λάβει υπόψη του την οικονομική και οικογενειακή κατάσταση των μισθωτών, την αρχαιότητα στην υπηρεσία, την ηλικία, τη δυνατότητα να βρουν αλλού απασχόληση,

συνταξιοδοτικά δικαιώματα, που ίσως διακινδυνεύονται κ.α. και να διατηρήσει στην υπηρεσία, σε περίπτωση που έχουν τα ίδια προσόντα, καλύπτουν την ίδια ανάγκη στην εκμετάλλευση και έχουν την ίδια απόδοση, τους ασθενέστερους οικονομικά ή αυτούς με τα μεγαλύτερα οικογενειακά βάρη. Όλα αυτά ο εργοδότης έχει υποχρέωση να τα πληροφορηθεί πριν προβεί στις καταγγελίες. Έτσι, απόλυση μισθωτού με ασθενή οικονομικά ή με πολλά οικογενειακά βάρη κ.α. σε σύγκριση με άλλους, που διατηρούν τη θέση τους, θα μπορεί να προσβληθεί ως καταχρηστική και να ακυρωθεί, αν αποδειχθεί ότι θα μπορούσε αντί γι' αυτόν να απολυθεί άλλος, που θα τον έβλαπτε η απόλυση λιγότερο. Είναι πάντως θεμιτό να διατηρούνται στην υπηρεσία οι αποδοτικότεροι.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3 ΠΑΡΑΔΕΙΓΜΑΤΑ

1. Παράδειγμα καταγγελίας χωρίς προειδοποίηση

Προς τον

κ. Αλέξανδρο Παπαδόπουλο του Δημητρίου, κάτοικο Μεσολογγίου
οδός Χ. Τρικούπη αρ. 29.

Σας γνωρίζουμε ότι σύμφωνα με τις διατάξεις του Ν. 3198/1955 καταγγέλλουμε από 1/1/97 τη σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου που έχουμε μαζί σας και σας καλούμε να παρουσιαστείτε για να εισπράξετε τη νόμιμη αποζημίωσή σας, την οποία σε περίπτωση αρνήσεώς σας θα καταθέσουμε στο όνομά σας στο Ταμείο Παρακαταθηκών και Δανείων.

Μεσολόγγι 20/10/1996

Ο εργοδότης

Έλαβα γνώση της παραπάνω καταγγελίας και παρέλαβα το πρωτότυπο αυτής.

Μεσολόγγι 21/10/1996

Ο παραλαβών μισθωτός

2. Παράδειγμα καταγγελίας με προειδοποίηση

Προς τον

κ. Αλέξανδρο Παπαδόπουλο του Δημητρίου, κάτοικο Μεσολογγίου
οδός Χ. Τρικούπη αρ. 29.

Σας προειδοποιούμε ότι από τη κοινοποίηση της παρούσης καταγγέλλουμε, σύμφωνα με το αρ. 4 του Ν. 3198/1995 τη σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου που υπάρχει μαζί σας πριν από 12 μήνες θα εξακολουθήσετε να μας παρέχετε τις υπηρεσίες σας μέχρι τη 1/1/97, οπότε οφείλετε να αποχωρήσετε από την εργασία. Την αυτή ημερομηνία θα σας καταβάλλουμε τη νόμιμη αποζημίωσή σας, την οποία αν αρνηθείτε να εισπράξετε, θα καταθέσουμε στο όνομά σας στο Ταμείο Παρακαταθηκών και Δανείων.

Μεσολόγγι 28/11/1996

Ο εργοδότης

Έλαβα γνώση της παραπάνω καταγγελίας και παρέλαβα το πρωτότυπο αυτής.

Μεσολόγγι 29/11/1996

Ο παραλαβών μισθωτός

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4 ΑΚΥΡΕΣ ΑΠΟΛΥΣΕΙΣ

ΠΑΡ. 1 Άκυρη απόλυση - Υπερημερία εργοδότη

Όπως ελέγχθηκε στο προηγούμενο κεφάλαιο, για να θεωρηθεί έγκυρη η καταγγελία της σύμβασης εργασίας αορίστου χρόνου απαιτείται να γίνει εγγράφως και να καταβληθεί στον απολυόμενο μισθωτό η νόμιμη αποζημίωσή του. Σε περίπτωση που δεν τηρηθεί έστω και μία από τις ανωτέρω διατυπώσεις, λ.χ. εάν γίνει προφορικά ή δεν καταβληθεί η νόμιμη αποζημίωση, η γενόμενη απόλυση θεωρείται άκυρη. Επίσης την ακυρότητα της απόλυσης επιφέρει και η τυχόν καθυστέρηση καταβολής μίας από τις τριμηνιαίες δόσεις της αποζημίωσης, όταν πρόκειται για υπαλλήλους που απολύθηκαν με προειδοποίηση, καθώς και η μη αποδοχή από το μισθωτό της βλαπτικής* μεταβολής των όρων της σύμβασης εργασίας.

Επομένως σε όλες τις ανωτέρω περιπτώσεις, η σύμβαση εργασίας θεωρείται ότι εξακολουθεί να συνεχίζεται όπως πρότερα και ως εκ τούτου ο εργοδότης καθίσταται υπερήμερος, ως προς τη μη αποδοχή της εργασίας του μισθωτού του που απολύθηκε άκυρα. Οπότε πλέον υποχρεούται να του καταβάλλει το μισθό από την ημέρα της άκυρης απόλυσής του και μέχρι να αρθεί η υπερημερία του κατά νόμιμο τρόπο.

Όπως έγινε δεκτό από τη δικαστηριακή νομολογία, η ακυρότητα της απόλυσης δεν είναι απόλυτη αλλά σχετική, γιατί αποβλέπει στη προάσπιση των συμφερόντων των μισθωτών. Επομένως την ακυρότητα δικαιούται να επικαλεστεί μόνο ο μισθωτός, υπέρ του οποίου έχει ταχθεί αυτή και ο οποίος έχει το εκλεκτικό δικαίωμα:

α) είτε να παραιτηθεί από το δικαίωμά του να προσβάλει αυτή σαν άκυρη (ρητά ή σιωπηρά, με πράξη ή παράλειψη) και να αποδεχθεί τη γενόμενη απόλυσή του σαν έγκυρη, θεωρώντας ότι έληξε η σύμβαση εργασίας και να αξιώσει κατόπιν αυτού τη καταβολή της νόμιμης αποζημίωσής του, β) είτε να προσβάλει αυτή σαν άκυρη, μέσα στην τρίμηνη προθεσμία που καθορίζει ο νόμος και να ζητήσει την πληρωμή των αποδοχών του.

Εάν ο εργοδότης περιέλθει σε υπερημερία γιατί απέλυσε άκυρα μισθωτό του, δικαιούται ο τελευταίος να απαιτήσει τη καταβολή των αποδοχών του χωρίς να έχει υποχρέωση να προσφέρει την εργασία του σε άλλο χρόνο. Στη περίπτωση αυτή σαν μισθός οφείλεται το ποσό που θα έπαιρνε συνήθως, εάν ο εργοδότης δεν αρνιόταν να δεχθεί την εργασία του.

Εκτός από το βασικό μισθό, τις προσαυξήσεις και τα επιδόματα ο μισθωτός δικαιούται να λάβει και την αμοιβή που πληρώνεται επιπλέον,

για άλλη τυχόν πρόσθετη εργασία που προσφέρει μέσα στο νόμιμο ωράριό του, κατόπιν συμφωνίας με τον εργοδότη.

Στις αποδοχές υπερημερίας που οφείλει να καταβάλλει ο εργοδότης περιλαμβάνονται και οι αποδοχές του χρόνου της κανονικής άδειας καθώς και το επίδομα άδειας, με τη προϋπόθεση βέβαια ότι ο ενδιαφερόμενος μισθωτός έχει συμπληρώσει το βασικό χρόνο απασχόλησης των 12 μηνών και έτσι δικαιούται ετήσια άδεια.

Ο εργοδότης που κατέστη υπερήμερος δικαιούται να εκπέσει από τον οφειλόμενο μισθό, μόνο ότι ο μισθωτός του ωφελήθηκε από τη παροχή εργασίας του σε άλλον ή ο εργαζόμενος για δικό του λογαριασμό. Εάν όμως αποδεικνύεται ότι ο μισθωτός ηθελημένα παρέμεινε για μεγάλο χρονικό διάστημα άνεργος, από οκνηρία και κακοβουλία, αποφεύγοντας αδικαιολόγητα να επιδιώξει την εξεύρεση άλλης εργασίας ανάλογης με τις γνώσεις του και την εμπειρία του, την οποία μπορούσε εύκολα να βρει και έτσι να απασχοληθεί σε άλλον εργοδότη η αξίωση του να πληρωθεί αποδοχές υπερημερίας θεωρείται ότι είναι καταχρηστική και απαράδεκτη.

Επίσης, από τα δικαστήρια, έχει κριθεί ως καταχρηστική η αξίωση καταβολής υπερημερίας, κατά εργοδότη ο οποίος διέλυσε την επιχείρησή του λόγω οικονομικής δυσπραγίας. Δεν υπάρχει όμως κατάχρηση δικαιώματος, όταν ο μισθωτός δε δέχεται να απασχοληθεί με δυσμενέστερες συνθήκες εργασίας.

Ενδέχεται κατά τη διάρκεια της υπερημερίας του εργοδότη να περιέλθει ο μισθωτός σε αδυναμία να προσφέρει εργασία από υπαιτιότητά του, η οποία οφείλεται σε δόλο ή βαριά αμέλειά του λ.χ. γιατί δεν μερίμνησε να θεωρήσει το βιβλιάριό του υγείας κ.λ.π. Στη περίπτωση αυτή όπως είναι ευνόητο, απαλλάσσεται ο εργοδότης από την υποχρέωση να του καταβάλλει το μισθό του.

Επίσης δε δικαιούται να λάβει αποδοχές υπερημερίας ο μισθωτός που απολύθηκε άκυρα, για το χρονικό διάστημα που μετείχε σε νόμιμη ή παράνομη απεργία μετά την άκυρη απόλυσή του.

Η δικαστηριακή νομολογία δέχεται ότι η υποχρέωση του εργοδότη να καταβάλλει τις αποδοχές στο μισθωτό που απολύθηκε άκυρα, παύει μόνο εάν επέλθει άρση της υπερημερίας του κατά νόμιμο τρόπο. Δηλαδή ή με δήλωσή του ότι αποδέχεται τις υπηρεσίες του μισθωτού με τους καθορισμένους όρους της σύμβασης εργασίας ή με συμφωνία των μερών, ή με μεταγενέστερη έγκυρη απόλυση ή με πρόσκληση προς το μισθωτό να συνεχίσει την εργασία του.

Οι παραπάνω λόγοι άρσης της υπερημερίας του εργοδότη έχουν εφαρμογή, αδιακρίτως εάν η ακυρότητα της απόλυσης προήλθε από τη μη τήρηση των διατυπώσεων του νόμου ή λόγω βλαπτικής μεταβολής των όρων της σύμβασης εργασίας. Επίσης η αδυναμία του μισθωτού να προσφέρει την εργασία του λόγω ασθένειας, κατά τη διάρκεια της

υπερημερίας του εργοδότη, δεν αποτελεί λόγο άρσης της υπερημερίας, αλλά ούτε επιφέρει και τη λύση της σύμβασης εργασίας, έστω και αν η ασθένεια του μισθωτού υπερβεί τα επιτρεπόμενα από τα χρονικά όρια.

Αντίθετα εάν κατά τη διάρκεια της υπερημερίας του εργοδότη, ο μισθωτός περιέλθει σε αδυναμία να προσφέρει τις υπηρεσίες του από δική του υπαιτιότητα, τότε παύει η υπερημερία του εργοδότη για όσο χρονικό διάστημα διαρκεί η αδυναμία του μισθωτού προς παροχή της εργασίας του.

Επίσης από το νόμο επιβάλλεται η υποχρέωση στους εργοδότες να παρακρατούν κατά τη πληρωμή των αποδοχών υπερημερίας στους μισθωτούς του, τα ποσά που τυχόν εισέπραξαν οι τελευταίοι σαν επίδομα ανεργίας. Προς εξασφάλιση ο εργοδότης δικαιούται να αρνηθεί τη πληρωμή των αποδοχών υπερημερίας, εάν ο μισθωτός δεν του προσκομίσει βεβαίωση του Ο.Α.Ε.Δ. σχετικά με το ποσό του επιδόματος ανεργίας που έχει εισπράξει. Στη συνέχεια, το ποσό που παρακράτησε ο εργοδότης οφείλει να το αποδώσει στον Ο.Α.Ε.Δ. μέσα σε προθεσμία 15 ημερών. Εάν τυχόν ο εργοδότης παραλείψει να παρακρατήσει το επίδομα ανεργίας, υποχρεούται πλέον ο ίδιος να καταβάλλει το αυτό ποσό στο παραπάνω ασφαλιστικό οργανισμό σαν να το παρακράτησε.

ΠΑΡ. 2 Καταχρηστικές απολύσεις

Η δικαστηριακή νομολογία δέχεται ότι η καταγγελία της σύμβασης εργασίας αορίστου χρόνου είναι ελεύθερη εκτός αν περιορίζεται από την ατομική σύμβαση εργασίας ή από διάταξη νόμου. Πλην όμως το δικαίωμα αυτό του εργοδότη να απολύει τους μισθωτούς δεν είναι απεριόριστο αλλά υπόκειται όπως και κάθε άλλο δικαίωμα στους περιορισμούς του άρθρου 281 του Α.Κ.*

Επομένως το δικαίωμα του εργοδότη να προβαίνει μονομερώς και χωρίς αιτιολόγηση σε απόλυση των μισθωτών του δεν είναι ανεξέλεγκτο και απεριόριστο αλλά υπόκεινται στη κρίση των δικαστηρίων. Δηλαδή εξετάζεται σε κάθε συγκεκριμένη περίπτωση, αν η απόλυση έγινε σύμφωνα με τις αρχές της καλής πίστης και τα χρηστά ήθη, καθώς επίσης και εάν τυχόν αντίκειται στον κοινωνικό ή οικονομικό σκοπό του δικαιώματος. Η προφανής δε υπέρβαση των ανωτέρω ορίων, έχει σαν αποτέλεσμα την ακυρότητα της γενόμενης απόλυσης, οπότε ο εργοδότης αρνούμενος να αποδεχθεί τις προσφερόμενες υπηρεσίες του μισθωτού, περιέρχεται σε υπερημερία και υποχρεούται πλέον να του καταβάλλει τις αποδοχές του.

Σε εφαρμογή του άρθρου 281 του Α.Κ. προβαίνουν τα δικαστήρια, όταν αποδεικνύεται ότι κίνητρο για τη γενόμενη απόλυση υπήρξε όχι η

*Άρθρο 281 Α.Κ. (Η άσκηση του δικαιώματος απαγορεύεται, όταν αυτή υπερβαίνει προφανώς τα όρια που επιβάλλονται από την καλή πίστη ή τα χρηστά ήθη ή από τον κοινωνικό και οικονομικό σκοπό του δικαιώματος).

ρύθμιση υπηρεσιακής ανάγκης ή η θεραπεία των αναγκών της επιχείρησης, αλλά η ικανοποίηση από τον εργοδότη αισθήματος εκδίκησης και πάθους που είχε κατά του μισθωτού, λ.χ. για λόγους που έχουν σχέση με ενέργειες προς ικανοποίηση νομίμων δικαιωμάτων του ή συνδικαλιστικής του δράσης κ.λ.π. ή άλλους λόγους που είναι άσχετοι με την εκτέλεση της σύμβασης εργασίας και από τους οποίους δυσανεστήθηκε ο εργοδότης. Δηλαδή, γενικά, όταν η γενόμενη απόλυση δεν δικαιολογείται από το καλώς εννοούμενο επαγγελματικό συμφέρον του εργοδότη ή από άλλες αντισυμβατικές ενέργειες του εργαζόμενου, από τις οποίες τυχόν επηρεάζεται ο κανονικός ρυθμός της εργασίας.

Έτσι έχει κριθεί ότι αποτελεί κατάχρηση δικαιώματος η απόλυση μισθωτού που έγινε γιατί: α) αρνήθηκε να παραιτηθεί από νόμιμα δικαιώματά του, β) ανέπτυξε συνδικαλιστική δράση και έλαβε μέρος σε συνδικαλιστικούς αγώνες, γ) μειώθηκε η αποδοτικότητα προς εργασία γυναίκας μετά το τοκετό, δ) ζήτησε τη χορήγηση της κανονικής του άδειας, ε) εξετάστηκε σαν μάρτυρας σε δίκη κατά του εργοδότη, στ) παραπονέθηκε στο Ι.Κ.Α. για τη μη επικόλληση ενσήμων, ζ) υπέβαλε στα δικαστήρια αγωγή κατά του εργοδότη, η) θέλησε να τον εκφοβίσει ώστε να μη διεκδικήσει νόμιμα δικαιώματά του, θ) διαμαρτυρήθηκε στην Επιθεώρηση

Εργασίας για παραβάσεις του εργοδότη, ι) είχε λόγους εχθρότητας και εκδίκησης κατά του μισθωτού.*

Πρέπει να σημειωθεί ότι σε περίπτωση καταχρηστικής απόλυσης, ο απολυθείς μισθωτός εξακολουθεί να δικαιούται το μισθό του, χωρίς να απαιτείται να προσφέρει και πραγματικά τις υπηρεσίες του αλλά αρκεί να δηλώσει στον εργοδότη του ότι τις προσφέρει.

Όταν πρόκειται για απόλυση που οφείλεται σε περιορισμό του προσωπικού από οικονομικοτεχνικούς λόγους της επιχείρησης, έχει υποχρέωση ο εργοδότης να επιλέξει τους μισθωτούς που πρόκειται να απολυθούν, ανάλογα με την οικογενειακή και οικονομική τους κατάσταση και να διατηρήσει στην εργασία με ίσους όρους, αυτούς που έχουν περισσότερα οικογενειακά βάρη και είναι οικονομικά ασθενέστεροι και νοείται βέβαια είναι οι αρχαιότεροι στην εργασία. Επίσης, μεταξύ των άλλων στοιχείων, πρέπει να λαμβάνεται υπόψη και η αποδοτικότητα των μισθωτών. Διαφορετικά η γενόμενη απόλυση είναι καταχρηστική.

ΠΑΡ. 3 Ομαδικές απολύσεις

Έννοια όρου: Ομαδικές απολύσεις θεωρούνται όσες γίνονται από επιχειρήσεις ή εκμεταλλεύσεις που απασχολούν περισσότερους από είκοσι εργαζόμενους, για λόγους που δεν αφορούν το πρόσωπο των

*Επιθεώρησης Εργατικού Δικαίου, Τόμος 54ος, Έτος 1995, Αρείου Πάγου 549/1993, Τμ. Β' (βλ. παράρτ.σελ.83).

απολυομένων και υπερβαίνουν σε κάθε ημερολογιακό μήνα τα όρια που ορίζει ο νόμος. Τα όρια αυτά καθορίζονται από τον αριθμό του προσωπικού το οποίο απασχολείται στις επιχειρήσεις στην αρχή του μήνα και είναι τα εξής:

α) Πέντε εργαζόμενοι για επιχειρήσεις ή εκμεταλλεύσεις που απασχολούν 20 - 50 άτομα.

β) Ποσοστό 2% - 3% του προσωπικού και μέχρι 30 άτομα για επιχειρήσεις ή εκμεταλλεύσεις που απασχολούν πάνω από 50 εργαζόμενες. Το ποσοστό αυτό καθορίζεται για κάθε ημερολογιακό εξάμηνο με απόφαση του Υπουργού Εργασίας, ανάλογα με τις συνθήκες της αγοράς εργασίας.

Συνεπώς για το χαρακτηρισμό των απολύσεων σαν ομαδικών αποφασιστικά κριτήρια είναι: α) η δύναμη του απασχολούμενου προσωπικού, β) ο αριθμός των απολύσεων και γ) το χρονικό διάστημα μέσα στο οποίο γίνονται αυτές. Αναλυτικά διακρίνουμε:

α) Για να βρεθεί η δύναμη του προσωπικού της επιχείρησης υπολογίζονται όλοι οι μισθωτοί, άσχετα με την ιδιότητά τους (υπάλληλοι, εργατοτεχνίτες, μαθητευόμενοι κ.λ.π.) και αδιάφορα με το τόπο όπου παρέχουν την εργασία τους (εργοστάσια, γραφεία, αποθήκες), καθώς και επίσης αν συνδέονται με σχέση εργασίας αορίστου ή ορισμένου χρόνου.

Το ποσοστό απόλυσης υπολογίζεται επί του προσωπικού που απασχολείται στην αρχή κάθε μήνα.

β) Για να βρεθεί ο αριθμός των απολύσεων, δεν υπολογίζονται οι απολύσεις των μισθωτών που συνδέονται με σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου ή για την εκτέλεση ορισμένου χρόνου. Εκτός βέβαια αν οι απολύσεις γίνουν προτού να λήξει η σύμβαση ή προτού να αποπερατωθεί το έργο.

γ) Συνυπολογίζονται όλες οι απολύσεις που γίνονται μέσα σε κάθε ημερολογιακό μήνα, δηλαδή από της 1ης μέχρι της τελευταίας ημέρας.

Εξαιρέσεις. Σύμφωνα με ρητή διάταξη του νόμου εξαιρούνται από την εφαρμογή του ελέγχου των ομαδικών απολύσεων:

α) Οι εργαζόμενοι με σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου ή με σύμβαση εργασίας που συνδέεται με την εκτέλεση ορισμένου έργου ή συγκεκριμένων εργασιών αυτού. Εκτός αν η απόλυση γίνεται προτού να λήξει η σύμβαση εργασίας ή προτού να αποπερατωθεί το έργο ή οι συγκεκριμένες εργασίες αυτού.

β) Το προσωπικό του Δημοσίου, των Οργανισμών Τοπικής Αυτοδιοίκησης και των Ν.Π.Δ.Δ. που απασχολείται με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου.

γ) Οι απολυόμενοι λόγω διακοπής των εργασιών της επιχείρησης ή εκμετάλλευσης κατόπιν πρωτόδικης δικαστικής απόφασης και συνεπεία

αυτής να υπάρχει καθολική αδυναμία διατήρησης των εργαζομένων. Επομένως, μόνη η μείωση του κύκλου των εργασιών της επιχείρησης και ο περιορισμός της οικονομικής της δραστηριότητας, δεν δημιουργεί εξαίρεση.

δ) Οι απολυόμενοι από εργοληπτικές επιχειρήσεις, λόγω διακοπής ή αναστολής των εργασιών που οφείλονται αποδεδειγμένα στον κύριο του έργου, όταν αυτός είναι το Δημόσιο ή Ν.Π.Δ.Δ.

ε) Τα πληρώματα των πλοίων.

στ) Οι απολύσεις που οφείλονται στο πρόσωπο των απολυομένων μισθωτών όπως λ.χ. ασθένεια, ακαταλληλότητα, ανυπαίτια αδυναμία παροχής της εργασίας, παραίτηση κ.λ.π.

ζ) Σε περίπτωση οριστικής διακοπής των εργασιών της επιχείρησης ή εκμετάλλευσης συνέπεια διάλυσής της ή λύσης.

Ενέργειες εργοδότη: Ο εργοδότης που σκοπεύει να πραγματοποιήσει ομαδικές απολύσεις, πρέπει για τη νομιμότητα και εγκυρότητα αυτών να ακολουθήσει μία διαδικασία και να τηρήσει ορισμένες διατυπώσεις.

Συγκεκριμένα:

α) Καταρχήν οφείλει να πληροφορήσει τους εκπροσώπους των εργαζομένων σχετικά με τις προθέσεις του και να συζητήσει μαζί τους

πάνω σ' αυτές, με σκοπό να ερευνηθεί η δυνατότητα αποφυγής ή μείωσης των απολύσεων.

β) Να γνωστοποιήσει εγγράφως στους εκπροσώπους των εργαζομένων, τους λόγους για τους οποίους σχεδιάζει να πραγματοποιήσει ομαδικές απολύσεις, τον αριθμό των μισθωτών που απασχολεί, καθώς και τον αριθμό εκείνων που θέλει να απολύσει κατά φύλο, ηλικία και ειδικότητα. Παράλληλα έχει υποχρέωση να δώσει κάθε πληροφορία που μπορεί να τους διευκολύνει στη διατύπωση εποικοδομητικών προτάσεων.

γ) Να υποβάλλει αντίγραφα των εγγράφων αυτών στον Νομάρχη και τον Επιθεωρητή Εργασίας.

Διαδικασία ομαδικών απολύσεων: Η διαδικασία για τις ομαδικές απολύσεις ακολουθεί δύο φάσεις. Συγκεκριμένα:

α) Η πρώτη φάση αναφέρεται στη διαδικασία των απευθείας συζητήσεων μεταξύ του εργοδότη και των εκπροσώπων των εργαζομένων και διαρκεί 20 ημέρες. Η προθεσμία αρχίζει από τη πρόσκληση του εργοδότη στους εκπροσώπους των εργαζομένων για συζητήσεις. Στο στάδιο αυτό τα ενδιαφερόμενα μέρη συζητούν πάνω στις απολύσεις που σχεδιάζει ο εργοδότης με σκοπό να επιτύχουν μία κοινή και αποδεκτή από όλους λύση του προβλήματος. Δηλαδή, είτε την αποφυγή στο σύνολο ή μερικώς των απολύσεων, είτε στη πραγματοποίησή τους.

Το αποτέλεσμα των ανωτέρω συζητήσεων, θετικό ή αρνητικό, διατυπώνεται σε πρακτικό που υπογράφεται και από τα δύο μέρη και στη συνέχεια υποβάλλεται από τον εργοδότη στο Νομάρχη. Σε περίπτωση που η επιχείρηση ή εκμετάλλευση έχει υποκαταστήματα σε περισσότερους νομούς, υποβάλλεται στον Υπουργό Εργασίας. Έτσι εφόσον υπάρξει συμφωνία των μερών η όλη διαδικασία τερματίζεται στο σημείο αυτό, οπότε εάν έχει συμφωνηθεί η μη πραγματοποίηση των απολύσεων, οι μισθωτοί που πρόκειται να απολυθούν συνεχίζουν κανονικά την εργασία τους. Αν όμως έχει συμφωνηθεί να γίνει μέρος από τις απολύσεις ή και όλες που σχεδίασε ο εργοδότης, αυτές μπορούν να γίνουν μόνο αφού παρέλθουν 10 ημέρες από την ημέρα που έχει υποβληθεί το σχετικό πρακτικό στο Νομάρχη ή τον Υπουργό Εργασίας. Πρέπει να σημειωθεί ότι αν οι απολύσεις πραγματοποιηθούν προτού να περάσει η ανωτέρω αποκλειστική προθεσμία των 10 ημερών, θεωρούνται άκυρες.

β) Η δεύτερη φάση αρχίζει εάν δεν υπάρξει συμφωνία των μερών. Στη περίπτωση αυτή ο Νομάρχης ή ο Υπουργός Εργασίας έχει το δικαίωμα: 1) είτε να παρατείνει για 20 ακόμα ημέρες τις διαβουλεύσεις, ύστερα από αίτηση ενός των ενδιαφερομένων μερών (εργοδότη - εκπροσώπων εργαζομένων), 2) είτε να μην εγκρίνει τη πραγματοποίηση του συνόλου ή μέρους των σχεδιαζόμενων ομαδικών απολύσεων.

Στη συνέχεια ο εργοδότης μπορεί να πραγματοποιήσει ομαδικές απολύσεις, μόνο στην έκταση που καθορίζει η ανωτέρω απόφαση του Νομάρχη ή του Υπουργού Εργασίας. Εάν όμως δεν εκδοθεί τέτοια απόφαση μέσα στις προβλεπόμενες προθεσμίες, τότε οι ομαδικές απολύσεις πραγματοποιούνται στην έκταση που δέχτηκε ο εργοδότης κατά τις διαβουλεύσεις.

Ακυρότητα απολύσεων. Συνέπειες: Σε περίπτωση που γίνουν ομαδικές απολύσεις χωρίς να τηρηθεί η διαδικασία που περιγράψαμε ή χωρίς να τηρηθούν οι προθεσμίες που προβλέπει ο νόμος, καθώς και όταν υπερβαίνουν τον αριθμό που έχει εγκρίνει η αρμόδια πηγή, οι απολύσεις αυτές είναι άκυρες. Νοείται βέβαια ότι επίσης είναι άκυρες, αν δεν τηρηθούν οι διατυπώσεις του Ν. 3198/55, δηλαδή όταν δεν γίνει έγγραφη καταγγελία της σύμβασης εργασίας ή δεν καταβληθεί η οφειλόμενη αποζημίωση.

Πάντως, στην ανωτέρω περίπτωση, όταν έχουμε ακυρότητα των ομαδικών απολύσεων, αυτές είναι άκυρες στο σύνολό τους και όχι μόνο εκείνες που υπερβαίνουν το επιτρεπόμενο ποσοστό.

Πρέπει να σημειωθεί ότι οι ομαδικά απολυόμενοι, όταν η απόλυσή τους είναι άκυρη για τους προαναφερθέντες λόγους (μη τήρηση διαδικασίας κ.λ.π.), εφόσον προσφέρονται να εργαστούν, διατηρούν σύμφωνα με το άρθρο 656 του Α.Κ. την αξίωση για καταβολή των

αποδοχών τους, μέχρι να λυθεί νόμιμα η σχέση εργασίας τους με άλλο τρόπο.

ΠΑΡ. 4 Περιορισμοί απολύσεων σε ειδικές

ΠΕΡΙΠΤΩΣΕΙΣ

Για ορισμένες κατηγορίες μισθωτών ο νομοθέτης φρόντισε να περιορίσει ο ίδιος την ελευθερία του εργοδότη να καταγγέλλει τη σύμβαση εργασίας τους. Σε ορισμένες περιπτώσεις η απαγόρευση είναι απόλυτη αλλά ισχύει για περιορισμένο χρονικό διάστημα (απολύσεις των γυναικών που βρίσκονται σε άδεια για λόγους εγκυμοσύνης ή λοχείας, των στρατευμένων κατά τη διάρκεια της στρατεύσεώς τους). Άλλοτε πάλι η απαγόρευση είναι σχετική. Αυτό ισχύει για τις απολύσεις των μισθωτών που είναι συνδικαλιστικά στελέχη, αυτών που έχουν την ιδιότητα του πολεμιστή ή του αναπήρου και προστατεύονται από ειδικούς νόμους καθώς και των στρατευμένων μισθωτών για ορισμένο χρόνο ύστερα από την απόλυσή τους από το στρατό.

Για τη καθεμιά από αυτές τις κατηγορίες ισχύουν ειδικότερα τα ακόλουθα:

Στρατευμένοι.

Οι καλούμενοι υπό τα όπλα μισθωτοί γενικά τυγχάνουν ειδικής προστασίας, τόσο κατά τη διάρκεια του χρόνου της στράτευσής τους, όσο και για ορισμένο χρόνο μετά την απόλυσή τους από τις τάξεις του στρατού.

Γενικά η προστασία των στρατευομένων μισθωτών περιλαμβάνει τα εξής θέματα:

α) Απαγόρευση απόλυσης κατά το χρόνο της στράτευσης.

β) Υποχρέωση του εργοδότη για επαναπρόσληψη του μισθωτού, μετά την αποστράτευσή του.

γ) Υποχρέωση του εργοδότη για καταβολή μισθού.

δ) Καταβολή ειδικού επιδόματος (στράτευσης), στους μισθωτούς που υπηρετούν ως έφεδροι.

ε) Υποχρεωτική πρόσληψη από επιχειρήσεις, Δημόσιο κ.λ.π. για ορισμένες κατηγορίες αποστρατευμένων μισθωτών.

Α' Προστασία κατά τη διάρκεια στράτευσης.

Η σχέση εργασίας του μισθωτού δεν λύεται με τη πρόσκλησή του υπό τα όπλα. Η σχετική διάταξη του νόμου (άρθρο 1 Ν. 3514/1928), έχει ως εξής: "η πρόσκληση υπό τα όπλα με οποιοδήποτε τρόπο κάθε ιδιωτικού υπαλλήλου, που υπηρετεί πάνω από έξι μήνες σε οποιοδήποτε γραφείο, κατάστημα ή επιχείρηση δεν αποτελεί λόγο διάλυσης της σύμβασης εργασίας του με οποιοδήποτε τρόπο και αν έχει συναφθεί αυτή". Συνεπώς, κατά τη διάρκεια της στράτευσης του μισθωτού, ο εργοδότης δεν μπορεί να

καταγγείλει τη σύμβαση εργασίας που υπάρχει μαζί του, γιατί αυτή τελεί από το νόμο σε υποχρεωτική αναστολή, λόγω της αναγκαστικής απουσίας του μισθωτού και επομένως η τυχόν απόλυσή του είναι άκυρη.

Η ανωτέρω προστασία επεκτείνεται γενικά σε όλους τους μισθωτούς που στρατεύονται, είτε ως έφεδροι ή κληρωτοί, είτε ως σπλίτες ή αξιωματικοί κ.λ.π. Καθώς επίσης και στο καθένα και με οποιαδήποτε ιδιότητα μισθωτό, που καλείται υπό τα όπλα και παρέχει τις στρατιωτικές του υπηρεσίες, αδιακρίτως εάν είναι άνδρας ή γυναίκα.

Ενδέχεται όμως, παρά την απαγόρευση του νόμου, να γίνει από τον εργοδότη καταγγελία της σύμβασης εργασίας του στρατευθέντος μισθωτού. Στη περίπτωση αυτή δικαιούται να λάβει: α) καταρχήν, τη βασική αποζημίωση λόγω απόλυσης, που προβλέπεται για τους ιδιωτικούς υπαλλήλους και τους εργατοτεχνίτες και β) επιπλέον ειδική αποζημίωση η οποία είναι ίση με τις αποδοχές έξι μηνών.

Για να τύχει ο στρατευόμενος μισθωτός της ανωτέρω ειδικής προστασίας του Ν. 3514/1928, πρέπει να έχει τουλάχιστον έξι μήνες προϋπηρεσία στο τελευταίο εργοδότη από την εργασία του οποίου στρατεύεται. Προγενέστερη τυχόν υπηρεσία του σε άλλο εργοδότη δεν υπολογίζεται. Το εν λόγω εξάμηνο προϋπηρεσίας απαιτείται επιπλέον να είναι συνεχές, δηλαδή να μην έχει γίνει στο μεταξύ διάστημα καταγγελία της σύμβασης εργασίας είτε από τον εργοδότη είτε από το μισθωτό.

Απουσίες όμως λόγω μικρής διάρκειας ασθένειας, άδειας με αποδοχές ή χωρίς αποδοχές, απεργίας κ.λ.π., δεν μεταβάλλουν το συνεχές της εξαμήνης υπηρεσίας.

Τέλος η προστασία επεκτείνεται σε όλους τους στρατευόμενους, αδιάφορα αν πρόκειται για μερική ή γενική επιστράτευση και αν είναι μικρής ή μεγάλης διάρκειας η στρατιωτική υπηρεσία, ανεξάρτητα πόσες φορές έχει στρατευτεί.

Μισθός χρόνου στράτευσης: Διακρίνουμε τις εξής περιπτώσεις:

α) Καταρχήν η στράτευση του μισθωτού κληρωτού αποτελεί εκπλήρωση του καθήκοντος του προς τη πατρίδα και δεν θεωρείται ανυπαίτιο κώλυμα (σπουδαίος λόγος) μη παροχής της εργασίας. Επομένως, ο εργοδότης, δεν υποχρεούται να καταβάλλει αποδοχές.

β) Αντίθετα, η στράτευση του μισθωτού ως εφέδρου, συνέπεια γενικής ή μερικής αποστράτευσης ή ατομικής πρόσκλησης κ.λ.π., θεωρείται ότι αποτελεί σπουδαίο λόγο αποχής από την εργασία του, που δεν οφείλεται σε δική του υπαιτιότητα. Επομένως, υποχρεούται ο εργοδότης, να του καταβάλλει τις αποδοχές για ένα μήνα εφόσον έχει υπηρεσία σε αυτόν μεγαλύτερη από ένα χρόνο ή για μισό μήνα, εφόσον έχει υπηρεσία μικρότερη από ένα χρόνο. Με τη προϋπόθεση βέβαια ότι το δικαίωμα αυτό του μισθωτού δεν έχει εξαντληθεί από άλλα ανυπαίτια κωλύματα λ.χ. ασθένεια, ατύχημα κ.λ.π.

Απουσίες όμως λόγω μικρής διάρκειας ασθένειας, άδειας με αποδοχές ή χωρίς αποδοχές, απεργίας κ.λ.π., δεν μεταβάλλουν το συνεχές της εξάμηνης υπηρεσίας.

Τέλος η προστασία επεκτείνεται σε όλους τους στρατευόμενους, αδιάφορα αν πρόκειται για μερική ή γενική επιστράτευση και αν είναι μικρής ή μεγάλης διάρκειας η στρατιωτική υπηρεσία, ανεξάρτητα πόσες φορές έχει στρατευτεί.

Μισθός χρόνου στράτευσης: Διακρίνουμε τις εξής περιπτώσεις:

α) Καταρχήν η στράτευση του μισθωτού κληρωτού αποτελεί εκπλήρωση του καθήκοντος του προς τη πατρίδα και δεν θεωρείται ανυπαίτιο κώλυμα (σπουδαίος λόγος) μη παροχής της εργασίας. Επομένως, ο εργοδότης, δεν υποχρεούται να καταβάλλει αποδοχές.

β) Αντίθετα, η στράτευση του μισθωτού ως εφέδρου, συνέπεια γενικής ή μερικής αποστράτευσης ή ατομικής πρόσκλησης κ.λ.π., θεωρείται ότι αποτελεί σπουδαίο λόγο αποχής από την εργασία του, που δεν οφείλεται σε δική του υπαιτιότητα. Επομένως, υποχρεούται ο εργοδότης, να του καταβάλλει τις αποδοχές για ένα μήνα εφόσον έχει υπηρεσία σε αυτόν μεγαλύτερη από ένα χρόνο ή για μισό μήνα, εφόσον έχει υπηρεσία μικρότερη από ένα χρόνο. Με τη προϋπόθεση βέβαια ότι το δικαίωμα αυτό του μισθωτού δεν έχει εξαντληθεί από άλλα ανυπαίτια κωλύματα λ.χ. ασθένεια, ατύχημα κ.λ.π.

Χρόνος έναρξης προστασίας: Η προστασία του στρατευόμενου μισθωτού αρχίζει από την ημερομηνία έκδοσης της στρατιωτικής διαταγής με την οποία καλείται υπό τα όπλα και όχι από τη δημοσίευση αυτής στην Εφημερίδα της Κυβέρνησης ή από την ημερομηνία της πραγματικής κατάταξής του. Επομένως, εάν τυχόν γίνει απόλυση μισθωτού πριν από την κατάταξή του, αλλά μετά τη χρονολογία της πρόσκλησής του υπό τα όπλα, είναι άκυρη έστω και αν ο εργοδότης αγνοούσε την πρόσκληση.

Β' Προστασία μετά την αποστράτευση.

Όπως αναφέραμε προηγουμένως, η σχέση εργασίας του μισθωτού δεν λύεται με τη στράτευσή του γιατί επέρχεται από το νόμο υποχρεωτική αναστολή αυτής.

Για τη περίοδο μετά την αποστράτευση υπάρχει η διάταξη του άρθρου 4 του Ν. 3514/1928, σύμφωνα με την οποία ο εργοδότης έχει υποχρέωση να επαναπροσλάβει τον αποστρατευθέντα μισθωτό και να τον απασχολήσει στην εργασία του επί ένα (1) τουλάχιστον έτος. Για να διατηρήσει όμως ο μισθωτός το δικαίωμά του οφείλει μέσα σε προθεσμία ενός μήνα από την απόλυσή του από το στρατό, να δηλώσει στον εργοδότη ή τον αντιπρόσωπό του γραπτώς ή προφορικώς, εάν επιθυμεί να επανέλθει στην εργασία του. Επίσης, μέσα σε προθεσμία 15 ημερών από τη δήλωσή του, οφείλει να προσέλθει και να αναλάβει εργασία.

Εάν ο μισθωτός δεν κάνει χρήση του δικαιώματός του αυτού και αφήσει να περάσει η ανωτέρω προθεσμία ή αν δηλώσει στον εργοδότη ότι δεν επιθυμεί να επαναλάβει την εργασία του, η σχέση εργασίας λύεται την ημέρα που εκπνέει η προθεσμία ή την ημέρα που γίνεται η δήλωση, χωρίς βέβαια ο εργοδότης να έχει υποχρέωση να καταβάλλει οποιαδήποτε αποζημίωση. Σαν ημέρα από την οποία αρχίζει η μηνιαία προθεσμία, λογίζεται η ημέρα που χορηγήθηκε το Φύλλο Πορείας (απολυτήριο) στον αποστρατευθέντα μισθωτό και όχι ή ημέρα που έφτασε στο προορισμό του.

Σημειώνεται ιδιαίτερα ότι ο εργοδότης έχει υποχρέωση όχι μόνο να επαναπροσλάβει στην εργασία του τον αποστρατευθέντα μισθωτό, αλλά οφείλει επίσης και να τον τοποθετήσει στην ίδια ή άλλη ανάλογη θέση, την οποία κατείχε πριν από τη στράτευσή του ή σε ομοιόβαθμη θέση και με τον αυτό τουλάχιστον μισθό. Παράλληλα δεν μπορεί να τον απολύσει προτού να παρέλθει ένα έτος αλλά μόνο εφόσον υπάρχει δικαιολογημένη αιτία που κρίνεται από Ειδική Επιτροπή από την οποία οφείλει να ζητήσει και να λάβει την έγκριση. Διαφορετικά υποχρεούται να καταβάλλει ειδική αποζημίωση, ίση με τις αποδοχές έξι (6) μηνών, επιπλέον νοείται από τη βασική αποζημίωση απόλυσης που οφείλει.

Στο νόμο δεν αναγράφονται ποιοι θεωρούνται σαν νόμιμοι και δικαιολογημένοι λόγοι απόλυσης. Επομένως στη κρίση της ανωτέρω

Ειδικής Επιτροπής ανήκει η εκτίμηση, σε κάθε συγκεκριμένη περίπτωση του λόγου απόλυσης που προτείνεται από τον εργοδότη. Ενδεικτικά αναφέρουμε ότι έχουν κριθεί, ότι συνιστούν δικαιολογημένη αιτία απόλυσης: η εξύβριση του εργοδότη, η βαριά και κατά σύστημα ανάρμοστη συμπεριφορά του μισθωτού προς τους ανωτέρους του και τους συναδέλφους του, η αμέλεια, η νωθρότητα και η αδιαφορία κατά την εκτέλεση της εργασίας, οι συστηματικές και αδικαιολόγητες απουσίες από την εργασία κ.λ.π.

Επομένως, εάν ο εργοδότης έχει λόγους για να απολύσει αποστρατευθέντα μισθωτό, οι οποίοι κατά κοινή ομολογία συνιστούν δικαιολογημένη αιτία απόλυσης, οφείλει να απευθυνθεί προηγουμένως στην ανωτέρω Ειδική Επιτροπή. Εάν οι προσβαλλόμενοι λόγοι κριθούν δικαιολογημένοι και επιτρέψει αυτή την απόλυση, ο εργοδότης υποχρεούται πλέον να τηρήσει μόνο τις διατυπώσεις του Ν. 3198/1955 και απαλλάσσεται βέβαια από την υποχρέωση να καταβάλλει τη πρόσθετη εξαμηνιαία αποζημίωση που αναφέραμε προηγουμένως.

Όπως είναι ευνόητο, όταν έχει διαλυθεί και δεν υπάρχει η επιχείρηση του εργοδότη κατά το χρόνο που αποστρατεύεται ο μισθωτός, δεν υποχρεούται ο εργοδότης να τον επαναπροσλάβει και να τον απασχολήσει επί ένα έτος. Εάν όμως λειτουργεί και ένα μόνο τμήμα από την επιχείρησή του, υποχρεούται να απασχολήσει το μισθωτό στις

εργασίες που υπάρχουν, έστω και αν αυτές δεν είναι της ειδικότητάς του, εφόσον βέβαια προσφέρεται και συμφωνεί σ' αυτό και ο μισθωτός.

Όπως ελέγχθηκε προηγουμένως ενδέχεται ο εργοδότης να αρνηθεί να επαναπροσλάβει τον αποστρατευθέντα μισθωτό στην εργασία του οπότε αυτός έχει εκλεκτικό δικαίωμα: α) ή να θεωρήσει τη μη επαναπρόσληψή του σαν άκυρη απόλυση επειδή δεν τηρήθηκαν οι διατυπώσεις του Ν. 3198/1955 και κατόπιν αυτού να ζητήσει τις αποδοχές του από την ημερομηνία που εμφανίστηκε προς ανάληψη εργασίας και μετέπειτα (δηλαδή αποδοχές υπερημερίας) και β) ή να θεωρήσει τη μη επαναπρόσληψή του σαν έγκυρη απόλυση και να ζητήσει πλέον: 1) την αποζημίωση απόλυσης ανάλογα με την ιδιότητά του σαν υπάλληλος ή εργατοτεχνίτης και 2) την ειδική αποζημίωση, η οποία είναι ίση με τις αποδοχές έξι (6) μηνών.

Υπολογισμός αποζημίωσης: Σύμφωνα με ρητή διάταξη του νόμου, η ειδική από αποδοχές (6) μηνών αποζημίωση υπολογίζεται βάσει των αποδοχών του μισθωτού κατά την ημέρα της απόλυσής του με καθεστώς πλήρους απασχόλησης. Δηλαδή, θα υπολογιστεί με βάση τις πλήρεις αποδοχές που δικαιούται από τη σύμβαση εργασίας, έστω και αν κατά το μήνα της απόλυσής του από διάφορους λόγους όπως λ.χ. ένεκα ασθένειας ή διαθεσιμότητας κ.λ.π. συνέβη να εισπράξει μειωμένες αποδοχές.

Περαιτέρω, στο σύνολο των αποδοχών, συνυπολογίζεται και η αναλογία των ποσών που καταβάλλονται για Δώρα Εορτών, δηλαδή Πάσχα και Χριστουγέννων.

Συνδικαλιστικά στελέχη.

Σχετικά με τη προστασία των συνδικαλιστικών στελεχών προβλέπει ο Ν. 1264/82, κύριο χαρακτηριστικό του οποίου είναι ότι αναγνωρίζεται ειδική προστασία στους εργαζόμενους για τη συνδικαλιστική τους δράση^{*}. Από τις διατάξεις του ανωτέρω νόμου ορίζονται τα εξής:

Περίπτωση Α': Είναι άκυρη η καταγγελία της σχέσεως εργασίας οποιουδήποτε εργαζόμενου για νόμιμη συνδικαλιστική δράση του. Δηλαδή όταν ασκείται μέσα στα όρια του νόμου, π.χ. οι δραστηριότητες που αποβλέπουν στη διαφύλαξη και προαγωγή των οικονομικών, συνδικαλιστικών και ασφαλιστικών συμφερόντων^{**}, καθώς και αυτή που γίνεται ως εκδήλωση αλληλεγγύης για τους ίδιους σκοπούς.

Νοείται βέβαια ότι η συνδικαλιστική δράση δεν πρέπει να αναπτύσσεται στο χώρο και κατά τις ώρες της εργασίας, με συνέπεια τη μείωση της παραγωγικής απόδοσης και τη ζημιά του εργοδότη, γιατί πρόκειται για αντισυμβατική συμπεριφορά που δικαιολογεί την απόλυση.

Περίπτωση Β': Είναι άκυρη η καταγγελία της σχέσεως εργασίας:

α) των μελών της Διοίκησης της συνδικαλιστικής οργάνωσης,

^{*} Επιθεώρηση Εργατικού Δικαίου, Τόμος 54^{ος} 1995 (Βλ.παράρτ.σελ.86).

^{**} Επιθεώρηση Εργατικού Δικαίου, Τόμος 54^{ος} 1995 (Βλ.παράρτ.σελ.91).

β) των μελών της προσωρινής Διοίκησης της συνδικαλιστικής οργάνωσης, που διορίζει το δικαστήριο,

γ) των μελών της Διοίκησης που εκλέγονται προσωρινά, κατά την ίδρυση συνδικαλιστικής οργάνωσης.

Η απαγόρευση ισχύει κατά τη διάρκεια της θητείας και ένα χρόνο μετά τη λήξη της, εκτός αν συντρέχει ένας από τους σπουδαίους λόγους που αναφέρονται στο νόμο και διαπιστωθεί αρμοδίως.

Από τις ανωτέρω διατάξεις προκύπτει ότι η προστασία των συνδικαλιστικών στελεχών διατηρείται όχι μόνο κατά τη διάρκεια της θητείας τους, αλλά επεκτείνεται χρονικώς και επί ένα έτος από τη λήξη αυτής. Συνεπώς εάν απολυθεί συνδικαλιστικό στέλεχος χωρίς να διαπιστωθεί προηγουμένως η ύπαρξη σπουδαίου λόγου από την αρμόδια Ειδική Επιτροπή, η απόλυση είναι άκυρη. Διευκρινίζεται ότι και στη περίπτωση αυτή η ακυρότητα της απόλυσης είναι σχετική, γιατί έχει ταχθεί προς το συμφέρον του μισθωτού, ο οποίος μπορεί να παραιτηθεί από το δικαίωμα να προσβάλλει αυτή σαν άκυρη (είτε ρητώς είτε σιωπηρώς), να την αποδεχθεί σαν έγκυρη και να αρκестεί στη καταβολή της σχετικής αποζημίωσης ανάλογα με την ιδιότητά του σαν υπαλλήλου ή εργατοτεχνίτη.

Η ανωτέρω προστασία των συνδικαλιστικών στελεχών παρέχεται στην ακόλουθη έκταση:

α) Εάν η οργάνωση έχει μέχρι 200 μέλη, προστατεύονται επτά μέλη της διοίκησης.

β) Εάν η οργάνωση έχει μέχρι 1000 μέλη, προστατεύονται εννέα μέλη της διοίκησης.

γ) Εάν η οργάνωση έχει περισσότερα από 1000 μέλη, προστατεύονται έντεκα μέλη της διοίκησης.

Σε συμπέρασμα, η έκταση της προστασίας του νόμου έχει εφαρμογή σε όλες τις συνδικαλιστικές οργανώσεις.

Περίπτωση Γ': Προστατεύονται επίσης:

Τα πρώτα 21 μέλη της πρώτης υπό σύσταση συνδικαλιστικής οργάνωσης της επιχείρησης ή εκμετάλλευσης ή του επαγγελματικού κλάδου απασχόλησης, εφόσον η επιχείρηση στην οποία εργάζονται απασχολεί από 80 μέχρι 150 εργαζόμενους, 25 μέλη αν απασχολεί πάνω από 150, 30 μέλη αν απασχολεί πάνω από 300 και 30 μέλη εάν απασχολεί πάνω από 500. Όταν οι εργαζόμενοι είναι πάνω από 40 και μέχρι 80, προστατεύονται μέχρι 7 ιδρυτικά μέλη κατά τη τάξη υπογραφής της ιδρυτικής πράξης.

Η προστασία αυτή ισχύει για ένα χρόνο από την ημέρα της υπογραφής της ιδρυτικής πράξης. Εάν η υπό σύσταση οργάνωση δεν συσταθεί πραγματικά μέσα σε 6 μήνες από την υπογραφή της ιδρυτικής

πράξης η προστασία των ιδρυτικών μελών παύει μόλις συμπληρωθεί το δμηνο και ισχύει για τα μέλη της επόμενης υπό σύσταση οργάνωσης.

Η δικαστηριακή νομολογία δέχεται πλέον ότι, σε περίπτωση που απολυθεί συνδικαλιστικό στέλεχος, έστω και αν δεν υπάγεται στις προστατευτικές διατάξεις του νόμου, έχει δικαίωμα να προσβάλλει την απόλυσή του σαν άκυρη.

Νοείται ότι οι συνδικαλιστές που αποχωρούν οικειοθελώς από την εργασία τους, δεν δικαιούνται της ανωτέρω προστασίας. Για να έχουν τα συνδικαλιστικά στελέχη τη προστασία του νόμου που αναφέραμε, πρέπει να εκτελούν νόμιμα τα καθήκοντά τους. Έτσι, καταρχήν απαιτείται η συνδικαλιστική οργάνωση στην οποία ανήκουν, να έχει συσταθεί νόμιμα και να έχει γραφεί στο Πρωτοδικείο της έδρας της.

Διαδικασία απόλυσης: Για την απόλυση των συνδικαλιστών που απασχολούνται ως μισθωτοί σε επιχειρήσεις ή εκμεταλλεύσεις, δεν αρκεί μόνο να τηρηθούν οι διατυπώσεις του Ν. 3198/1955, αλλά απαιτείται να εκδοθεί προηγουμένως και απόφαση της Ειδικής Επιτροπής, η οποία κρίνει σε κάθε συγκεκριμένη περίπτωση εάν υπάρχει σπουδαίος λόγος απόλυσης από αυτούς που αναφέρονται στο νόμο.

Επομένως, αν απολυθεί συνδικαλιστικό στέλεχος, χωρίς να εκδοθεί προηγουμένως απόφαση της ανωτέρω Επιτροπής, είναι άκυρη η απόλυσή του.

Έτσι, κάθε εργοδότης που προτίθεται να απολύσει συνδικαλιστή, πρέπει να προσφύγει με αίτησή του στην ανωτέρω Επιτροπή και να αναφέρει λεπτομερώς τους λόγους για τους οποίους ζητάει την έγκριση της απόλυσης. Ο νόμος δεν ορίζει το χρόνο μέσα στον οποίο πρέπει ο εργοδότης, από την έναρξη του σπουδαίου λόγου, να προσφύγει στην Επιτροπή για να κρίνει αυτόν. Νοείται όμως, ότι η προσφυγή επιβάλλεται να γίνει μέσα σε εύλογο χρόνο, γιατί διαφορετικά είναι δυνατόν να θεωρηθεί ότι επήλθε απόσβεση του δικαιώματος του εργοδότη, συνέπεια της απραξίας του. Καθώς επίσης μπορεί να θεωρηθεί ότι παραιτήθηκε από το δικαίωμά του όταν διατήρησε το μισθωτό στην εργασία του επί ένα χρόνο περισσότερο από αυτόν που χρειάζεται για την άσκηση της προσφυγής του μέσα σε εύλογο χρόνο.

Πρέπει να σημειωθεί ότι η άκυρη απόλυση, εκτός από τις αστικές συνέπειες που έχει για τον εργοδότη (καταβολή μισθών υπερημερίας, επαναπρόσληψη), επισύρει και αυστηρές ποινικές κυρώσεις.

Σπουδαίοι λόγοι απόλυσης: Από το νόμο καθορίζονται λεπτομερώς οι σπουδαίοι λόγοι για τους οποίους επιτρέπεται η απόλυση των συνδικαλιστών και τους οποίους κρίνει η Ειδική Πρωτοδικειακή Επιτροπή. Είναι δε οι κατωτέρω περιοριστικά αναφερόμενοι:

α) Όταν κατά τη σύναψη της σύμβασης εργασίας με τον εργοδότη, ο εργαζόμενος τον εξαπάτησε, παρουσιάζοντας ψεύτικα πιστοποιητικά ή βιβλιάρια για να προσληφθεί ή να λάβει μεγαλύτερη αμοιβή.

β) Όταν ο εργαζόμενος αποκάλυψε βιομηχανικά ή εμπορικά μυστικά ή ζήτησε ή δέχτηκε αθέμιτα πλεονεκτήματα, κυρίως προμήθειες από τρίτους.

γ) Όταν ο εργαζόμενος προκάλεσε βλάβες ή εξύβρισε σοβαρά ή απείλησε τον εργοδότη ή τον εκπρόσωπό του.

δ) Όταν ο εργαζόμενος επίμονα και αδικαιολόγητα αρνήθηκε να εκτελέσει την εργασία για την οποία έχει προσληφθεί.

ε) Όταν ο εργαζόμενος δεν προσέρχεται αδικαιολόγητα στην εργασία του για περισσότερες από 7 ημέρες διάστημα ή εξακολουθεί να συμμετέχει σε απεργία που κρίθηκε με δικαστική απόφαση μη νόμιμη και καταχρηστική.

Νοείται βέβαια ότι η συνδρομή κάποιου από τους ανωτέρω σπουδαίους λόγους δεν απαλλάσσει τον εργοδότη από τις υποχρεώσεις που έχει με τις διατάξεις του Α.Κ. και της εργατικής νομοθεσίας, σχετικά με την καταγγελία της σχέσης εργασίας. Συνεπώς, μετά την άδεια της Επιτροπής για την απόλυση συνδικαλιστή, πρέπει να γίνει από τον εργοδότη του έγγραφη καταγγελία της σύμβασης εργασίας και να

καταβληθεί η νόμιμη αποζημίωση. Στη συνέχεια βέβαια πρέπει να αναγγελθεί η γενόμενη απόλυση στον Ο.Α.Ε.Δ.

Οι λόγοι καταγγελίας της σύμβασης εργασίας των συνδικαλιστών που αναφέραμε προηγουμένως είναι περιοριστικοί και συνεπώς μόνο για κάποιον από αυτούς μπορεί ο εργοδότης να ζητήσει από την Επιτροπή να εγκρίνει την απόλυση συνδικαλιστή. Κατ' εξαίρεση η δικαστηριακή νομολογία δέχεται ότι, εάν το συνδικαλιστικό στέλεχος περιέλθει σε διαρκή αδυναμία να εκτελέσει την εργασία του στον τόπο παροχής αυτής, έστω και αν αυτή δεν οφείλεται σε υπαιτιότητά του, ο εργοδότης έχει το δικαίωμα να καταγγείλει τη σύμβαση εργασίας.

Πάντως η μείωση των εργασιών της επιχείρησης δεν θεωρείται ότι αποτελεί σπουδαίο λόγο, περιλαμβανόμενο στους αναφερθέντες που να δύναται να άρει την προστασία των συνδικαλιστών.

Προστασία πολεμιστών, αναπήρων και θυμάτων πολέμου.

Ειδική προστασία υπάρχει για όλες τις κατηγορίες των πολεμιστών και αναπήρων που η πρόσληψή τους γίνεται αναγκαστικά με τη μέθοδο της "αναγκαστικής συμβάσεως εργασίας".

Για όλους αυτούς η απόλυση αυτή επιτρέπεται μόνο για ορισμένους λόγους που αναφέρονται περιοριστικά στο νόμο. Αυτοί είναι η καταδίκη για ατιμωτικό αδίκημα, η ανεπάρκεια, η ακαταλληλότητα, η ανάρμοστη

συμπεριφορά, η παράβαση κανονισμών για την οποία προβλέπεται η ποινή της απολύσεως, η οικονομική ανεπάρκεια της επιχείρησης.

Με εξαίρεση τη καταδίκη για ατιμωτικό αδίκημα, για την οποία χρειάζεται τελεσίδικη απόφαση ποινικού δικαστηρίου ή αμετάκλητο βούλευμα, τη συνδρομή του λόγου απολύσεως κρίνει ειδική Πρωτοδικειακή Επιτροπή.

Προστασία μητρότητας - τοκετού.

Σχετικά με τη προστασία της εγκύου* από απόλυση διακρίνουμε τις εξής περιπτώσεις:

α) Περίοδος πριν από το τοκετό: Από το νόμο απαγορεύεται και είναι απολύτως άκυρη η απόλυση εργαζόμενης από τον εργοδότη της, κατά τη διάρκεια της εγκυμοσύνης της, εκτός αν υπάρχει σπουδαίος λόγος για απόλυση. Σαν σπουδαίος λόγος δεν μπορεί όμως σε καμιά περίπτωση να θεωρηθεί η ενδεχόμενη μείωση της απόδοσης της εργασίας της εγκύου, που οφείλεται στην εγκυμοσύνη.

Η κρίση συνεπώς αν ένα περιστατικό αποτελεί σπουδαίο λόγο ή όχι, ανήκει στο δικαστή. Τα πορίσματα της δικαστηριακής νομολογίας, σύμφωνα με τα οποία έχει κριθεί ότι αποτελεί σπουδαίο λόγο για τη

*Επιθεώρηση Εργατικού Δικαίου, Τόμος 54ος 1995, Άρειου Πάγου 1176/1993(Βλ.παράρτ.σελ.98).

καταγγελία της σύμβασης εργασίας είναι τα εξής:⁸ α) Η μη συμμόρφωση στις οδηγίες του εργοδότη, β) η μη εκτέλεση από τη μισθωτό με επιμέλεια της εργασίας που της ανατέθηκε, γ) η επίδειξη επαγγελματικής ανεπάρκειας, δ) η δημιουργία καταστάσεων που να καθιστούν απαράδεκτη τη σύμβαση εργασίας, ανεξάρτητα με την ύπαρξη υπαιτιότητας, ε) η πλημμελής εκτέλεση των καθηκόντων, στ) η ουσιώδης παράβαση των συμβατικών υποχρεώσεων, η πρόκληση βλάβης από πρόθεση και βαριά αμέλεια, ζ) η δημιουργία επεισοδίων, η διάπραξη αξιόποινης πράξης, η επανειλημμένη εγκατάλειψη της εργασίας, η) η ίδρυση ανταγωνιστικής εταιρείας από τη μισθωτό, θ) όταν από κάποιο γεγονός ή τη συμπεριφορά της μισθωτού δεν μπορεί σύμφωνα με τη καλή πίστη, να αξιωθεί η συνέχιση της σύμβασης εργασίας, η διακοπή των εργασιών, η διάλυση ή η πτώχευση της επιχείρησης.

Σε συμπέρασμα σπουδαίο λόγο αποτελούν ένα ή περισσότερα περιστατικά τα οποία, με αντικειμενική κρίση και σύμφωνα με τη καλή πίστη θεωρούνται ότι καθιστούν αδύνατη την περαιτέρω συνέχιση της σύμβασης εργασίας στη συγκεκριμένη περίπτωση, άσχετα αν υπάρχει ή όχι πταίσμα της εργαζόμενης.

Αυτό ισχύει για όλους τους εργοδότες, άσχετα με την ιδιότητά τους όπως λ.χ. ιδιωτικές επιχειρήσεις ή εργασίες βιομηχανικής ή βιοτεχνικής ή

⁸Επιθεώρηση Εργατικού Δικαίου, Τόμος 5402 1995, Μονομελούς

εμπορικής φύσης, γεωργικές εργασίες, κατ' οίκον με μισθό, διενέργειας μεταφορών, κοινής ωφέλειας κ.λ.π. Από πλευράς μισθωτών ισχύει για όλες τις κατηγορίες των μισθωτών που απασχολούνται στους ανωτέρω εργοδότες με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου. Συνεπώς όταν ο εργοδότης προβαίνει σε απόλυση εργαζόμενης που είναι έγκυος και στη συνέχεια αρνείται να τη δεχθεί στην εργασία του, καθίσταται υπερήμερος και οφείλει πλέον να καταβάλλει μισθούς υπερημερίας, γιατί η γενόμενη απόλυση είναι άκυρη και παράνομη.

Δεν απαιτείται για τη προστασία, η γνώση από τον εργοδότη της εγκυμοσύνης της μισθωτού.* Παράλληλα, το στάδιο στο οποίο βρίσκεται η εγκυμοσύνη, δεν επιδρά επί του κύρους της απόλυσης.

β) Περίοδος μετά το τοκετό: Σύμφωνα με ρητή διάταξη του νόμου, απαγορεύεται και είναι απολύτως άκυρη η απόλυση της εργαζόμενης από τον εργοδότη της για χρονικό διάστημα ενός έτους, μετά το τοκετό ή κατά την απουσία της για μεγαλύτερο χρόνο λόγω ασθένειας που οφείλεται στη κύηση ή στο τοκετό, εκτός αν υπάρχει σπουδαίος λόγος για απόλυση.

Η ανωτέρω προστασία καλύπτει τις εργαζόμενες μητέρες που έχουν υποχρεώσεις προς τα παιδιά τους, δηλαδή τις μητέρες των οποίων τα

Πρωτοδικείου Αθηνών 2083/1994 (Βλ. παράρ.σελ.98).

*Επιθεώρηση Εργατικού Δικαίου, Τόμος 54ος, Έτος 1995, Μονομελούς Πρωτοδικείου Θηβών 117/1993 (Βλ. παράρτ.σελ.118).

παιδιά βρίσκονται στη ζωή, όχι όμως και εκείνες των οποίων τα παιδιά τους απεβίωσαν μετά το τοκετό.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 5 ΑΠΟΖΗΜΙΩΣΗ

ΠΑΡ. 1 Καταβολή αποζημίωσης

Δεύτερη και ουσιώδης προϋπόθεση για να θεωρηθεί έγκυρη η καταγγελία της σύμβασης είναι να καταβληθεί στον απολυόμενο μισθωτό η νόμιμη αποζημίωσή του.

Η απόλυση που έγινε χωρίς να καταβληθεί συγχρόνως και η οφειλόμενη αποζημίωση είναι άκυρη και ως εκ τούτου ο εργοδότης περιέρχεται σε υπερημερία, οπότε και οφείλει πλέον να καταβάλλει τις αποδοχές στο μισθωτό του που απολύθηκε άκυρα.

Η καταβολή της αποζημίωσης δεν είναι απαραίτητο να γίνει αυτοπροσώπως στον απολυόμενο μισθωτό, αλλά μπορεί να καταβληθεί και στο νόμιμο αντιπρόσωπό του ή σε άλλο πρόσωπο που έχει εξουσιοδοτηθεί ειδικά από αυτόν. Επιβάλλεται όμως η καταβολή της αποζημίωσης να γίνει στο κατάλληλο τόπο. Σαν κατάλληλος τόπος θεωρείται καταρχήν ο τόπος όπου ο μισθωτός παρέχει τις υπηρεσίες του και παράλληλα τα γραφεία ή η έδρα της επιχείρησης.

Τονίζεται ιδιαίτερα ότι για να θεωρηθεί έγκυρη η απόλυση δεν αρκεί απλή προσφορά της οφειλόμενης αποζημίωσης από τον εργοδότη, αλλά απαιτείται και να καταβληθεί αυτή πραγματικά και με τον προσήκοντα τρόπο στον απολυόμενο μισθωτό, με την έννοια ότι πρέπει να περιέλθει

στα χέρια του. Εάν τυχόν ο μισθωτός αρνείται ή δεν προσέρχεται να παραλάβει την αποζημίωση που του προσφέρει ο εργοδότης, υποχρεούται πλέον ο τελευταίος να τη καταθέσει στο Ταμείο Παρακαταθηκών και Δανείων, στο όνομα του δικαιούχου μισθωτού. Η παραπάνω κατάθεση της αποζημίωσης θα πρέπει να γίνεται μέσα σε εύλογο χρόνο από τη καταγγελία της σύμβασης εργασίας και η οποία ισούται με καταβολή αυτής στον απολυθέντα μισθωτό και δεν συνεπάγεται ακυρότητα της απόλυσης. Επίσης, δεν επέρχεται ακυρότητα της απόλυσης και όταν πρόκειται για κατάθεση αποζημίωσης που έγινε με βραδύτητα, από υπαίτια συμπεριφορά του μισθωτού ή από άλλες ειδικές συνθήκες που δικαιολογούν καθυστέρηση.

Εξάλλου, όπως έγινε δεκτό και από τη δικαστηριακή νομολογία, για το κύρος της γενόμενης κατάθεσης της αποζημίωσης στο Ταμείο Παρακαταθηκών και Δανείων, δεν απαιτείται και γνωστοποίηση αυτής στον απολυθέντα μισθωτό, είτε με τη κοινοποίηση του γραμματίου κατάθεσης, είτε με άλλο τρόπο. Πάντως δεν θεωρείται νόμιμη η κατάθεση της αποζημίωσης όταν γίνεται απευθείας, χωρίς να προηγηθεί η προσήκουσα προσφορά αυτής, κατά ποσό, τόπο και χρόνο στον απολυόμενο μισθωτό. Μόνο στη περίπτωση άρνησής του γεννιέται το δικαίωμα και η υποχρέωση του εργοδότη να καταθέσει την αποζημίωση

στο Ταμείο Παρακαταθηκών και Δανείων, για να αποφύγει επιζήμιες συνέπειες και άσκοπους δικαστικούς αγώνες.

Σημειώνεται ότι η καταβολή της αποζημίωσης τότε μόνο είναι απαραίτητη για την εγκυρότητα της απόλυσης, όταν βέβαια οφείλεται αποζημίωση σύμφωνα με την ισχύουσα νομοθεσία. Επομένως, εάν τυχόν ο εργοδότης δεν υποχρεούται να καταβάλλει αποζημίωση βάση ειδικών διατάξεων, η καταγγελία της σύμβασης εργασίας είναι ισχυρή και χωρίς να καταβληθεί αποζημίωση.

Διευκρινίζεται ότι η είσπραξη από το μισθωτό της αποζημίωσής του, έστω και αν ακόμα έγινε χωρίς επιφύλαξη, δεν θεωρείται ότι αποτελεί παραίτησή του από τυχόν αξιώσεις που έχει, είτε για να λάβει μεγαλύτερη αποζημίωση είτε για να προσβάλλει την απόλυσή του σαν άκυρη.

Τονίζεται ιδιαίτερα ότι υποχρέωση για καταβολή αποζημίωσης υπάρχει μόνο όταν ο απολυόμενος μισθωτός έχει συμπληρώσει δύο (2) μήνες απασχόληση στον εργοδότη από την εργασία του οποίου απολύεται.

Σε περίπτωση που έχει συμφωνηθεί ορισμένος χρόνος δοκιμασίας του μισθωτού, προτού να προσληφθεί οριστικά από τον εργοδότη και ο χρόνος αυτός προσμετράται για τον υπολογισμό της υπηρεσίας των δύο μηνών, γιατί υπάρχει πραγματική απασχόληση. Πάντως η απόλυση του μισθωτού που γίνεται προτού να παρέλθει το δίμηνο, έστω και τη τελευταία

ημέρα που συμπληρώνεται αυτό, έχει κριθεί από τα πολιτικά δικαστήρια ότι δεν είναι καταχρηστική.

Οπωσδήποτε δεν έχει υποχρέωση ο εργοδότης να καταβάλλει αποζημίωση, όταν η λύση της σύμβασης εργασίας οφείλεται σε οικειοθελή αποχώρηση (παραίτηση) του μισθωτού.

Διαφορετικά βέβαια αντιμετωπίζεται το θέμα όταν ο μισθωτός αποχωρεί οικειοθελώς από την εργασία του, επειδή συμπλήρωσε τις προϋποθέσεις για πλήρη συνταξιοδότηση λόγω γήρατος, οπότε δικαιούται να λάβει μειωμένη αποζημίωση.*

Η δικαστηριακή νομολογία παγίως πλέον δέχεται ότι για να είναι έγκυρη η απόλυση οποιουδήποτε μισθωτού, πρέπει η οφειλόμενη αποζημίωση να καταβληθεί ταυτόχρονα, δηλαδή την αυτή μέρα, με την επίδοση του εγγράφου της καταγγελίας της σύμβασης εργασίας.

Επομένως, εάν ο εργοδότης βραδύνει να καταβάλλει την αποζημίωση, δεν καθίσταται έγκυρη η απόλυση από της καταβολής της αποζημίωσης, αλλά θεωρείται άκυρη αφότου έγινε. Ως εκ τούτου απαιτείται να γίνει νέα καταγγελία της σύμβασης εργασίας για να αρθεί η υπερημερία του εργοδότη που επήλθε στο μεταξύ διάστημα.

*Επιθεώρηση Εργατικού Δικαίου, Τόμος 54ος, Έτος 1995, Αρείου Πάγου 512/1993, Τμ. Β' (Βλ.παράρτ.σελ.129).

Εξαίρεση από την υποχρέωση για ταυτόχρονη καταβολή της αποζημίωσης υπάρχει και όταν από το νόμο επιτρέπεται η τμηματική καταβολή αυτής.

Όσον αφορά το τρόπο πληρωμής της αποζημίωσης, θα πρέπει αυτή να καταβληθεί σε μετρητά. Παράλληλα όμως η πληρωμή μπορεί να γίνει με επιταγή ή και με άλλα χρηματόγραφα, εφόσον βέβαια αυτά είναι δυνατόν να μετατραπούν αμέσως σε μετρητά, διαφορετικά η απόλυση είναι άκυρη.

Επίσης, από το νόμο προβλέπεται ότι εάν συντρέχουν λόγοι γενικότερου συμφέροντος, είναι δυνατόν η αποζημίωση της απόλυσης να καταβληθεί από τον Ο.Α.Ε.Δ., με απόφαση του Υπουργού Εργασίας εκδιδόμενη ύστερα από γνώμη του Δ.Σ. του Οργανισμού.

Η καταγγελία της σύμβασης εργασίας θεωρείται έγκυρη, μόνο εφόσον καταβληθεί πλήρης (δηλαδή ολόκληρη) η οφειλόμενη αποζημίωση στον απολυόμενο μισθωτό. Διαφορετικά, η γενόμενη απόλυση είναι άκυρη, άσχετα με την αιτία συνέπεια της οποίας καταβλήθηκε η μειωμένη αποζημίωση είτε λ.χ. οφείλεται σε οικονομική αδυναμία του εργοδότη, είτε σε δυστροπία ή άγνοιά του. Έτσι, απόλυση κρίθηκε άκυρη από τα πολιτικά δικαστήρια, γιατί δεν υπολογίστηκε προγενέστερος χρόνος εργασίας, τον οποίο ο εργοδότης απέκρυψε για να αποφύγει τη καταβολή εισφορών στο Ι.Κ.Α. ή άλλες φορολογικές υποχρεώσεις.

Κατ' εξαίρεση, εάν από τις συγκεκριμένες συνθήκες η καταβολή της μειωμένης αποζημίωσης είναι δικαιολογημένη, σύμφωνα με τις αρχές της καλής πίστης, δηλαδή όταν οφείλεται σε εσφαλμένη εκτίμηση της ιδιότητας του απολυόμενου ως εργάτη ή υπαλλήλου ή του ποσού των αποδοχών του ή του χρόνου της προϋπηρεσίας του ή σε λογιστικό λάθος κ.λ.π. δεν επέρχεται ακυρότητα της γενόμενης απόλυσης, αλλά απλώς ο μισθωτός έχει αξίωση να εισπράξει τη συμπληρωματική αποζημίωση που του οφείλεται.

Έτσι, από τα δικαστήρια κρίθηκε ότι δεν είναι άκυρη η απόλυση, όταν η ελλιπής καταβολή της αποζημίωσης οφείλεται σε λογιστικό λάθος ή το ποσό που καταβλήθηκε είναι κατ' ολίγο μόνο μικρότερο από τη νόμιμη αποζημίωση ή καταβλήθηκε αποζημίωση εργατοτεχνίτη (αντί υπαλλήλου) σε μισθωτό που παρέχει εργασία η οποία εύλογα θα μπορούσε να θεωρηθεί σαν υπηρεσία εργατοτεχνίτη.

Υπάρχουν περιπτώσεις κατά τις οποίες είναι δυνατή η απόλυση των μισθωτών και χωρίς να καταβληθεί αποζημίωση. Είναι δε οι εξής:

α) Σε περίπτωση απόλυσης μισθωτού που δεν συμπλήρωσε 2 μήνες υπηρεσία στο τελευταίο εργοδότη, από την εργασία του οποίου απολύεται.

β) Προκειμένου για απόλυση μισθωτού που είναι ασφαλισμένος στο Ι.Κ.Α. ο οποίος υπάγεται στη κατηγορία των τεκμαρτών ημερομισθίων και δεν αμείβεται από τον εργοδότη, αλλά από τρίτους (όπως λ.χ. κουρείς,

σερβιτόροι), συνέπεια άρνησής του να καταβάλλει τις ασφαλιστικές εισφορές που οφείλει.

γ) Σε περίπτωση σιωπηρής καταγγελίας της σύμβασης εργασίας από το μισθωτό, όταν απέχει από την εργασία του λόγω ασθένειας, για χρονικό διάστημα μεγαλύτερο από τα επιτρεπόμενα από το νόμο χρονικά όρια.

δ) Όταν η απόλυση επέρχεται σαν συνέπεια διακοπής των εργασιών της επιχείρησης λόγω πυρκαϊάς ή άλλου περιστατικού ανώτερης βίας, για τα οποία δεν είναι ασφαλισμένος ο εργοδότης. Εάν όμως ο εργοδότης είναι ασφαλισμένος για τους ανωτέρω κινδύνους, υποχρεούται να καταβάλλει μόνο τα 2/3 της οφειλόμενης από το νόμο αποζημίωσης.

ε) Όταν η απόλυση γίνεται σαν συνέπεια δόλιας (αντισυμβατικής) συμπεριφοράς του μισθωτού.* Δηλαδή, όταν ο μισθωτός με σκοπό να εξαναγκάσει τον εργοδότη του να τον απολύσει και να του καταβάλλει αποζημίωση, την οποία δεν θα εδικαιούτο εάν αποχωρούσε οικειοθελώς, ενδεχομένως δε και για να λάβει επίδομα ανεργίας, παραβαίνει επίτηδες τις συμβατικές του υποχρεώσεις όπως λ.χ. προβαίνει σε παράνομες ενέργειες και παραλήψεις, δημιουργεί επεισόδια, απουσιάζει συχνά, δεν υπακούει στις εντολές του εργοδότη ή του εκπρόσωπού του κ.λ.π.

*Επιθεώρηση Εργατικού Δικαίου, Τόμος 54ος, Έτος 1995, Αρείου Πάγου 986/1993, Τμ. Β' (βλ. παράρτ.σελ.133).

Στη περίπτωση αυτή κρίνεται σκόπιμο, προτού ο εργοδότης να θεωρήσει ότι λύθηκε η σύμβαση εργασίας σαν συνέπεια της στάσης του μισθωτού που παραβαίνει από σκοπιμότητα και υπαιτιότητα τις υποχρεώσεις του, με την οποία να του συνιστά την ακριβή εκπλήρωση των συμβατικών του υποχρεώσεων. Επιπλέον πρέπει σε αυτή να αναφέρεται ότι, εάν εξακολουθήσει να παραβαίνει τις υποχρεώσεις του, θα θεωρηθεί το γεγονός αυτό σαν λύση της σύμβασης εργασίας εκ μέρους του. Νοείται βέβαια ότι για να προβεί ο εργοδότης στην ανωτέρω ενέργεια, πρέπει να κατέχει θετικές αποδείξεις για την αντισυμβατική συμπεριφορά του μισθωτού γιατί πρόκειται για θέμα που δύσκολα αποδεικνύεται. Διαφορετικά, αντιμετωπίζει το κίνδυνο να κριθεί από τα δικαστήρια άκυρη (καταχρηστική) η γενόμενη απόλυση και να υποχρεωθεί ακολούθως να καταβάλλει αποδοχές υπερημερίας.

Τέλος από τη νομοθεσία προβλέπεται ότι ο εργοδότης που καθυστερεί να καταβάλλει τις αποδοχές στους μισθωτούς του, διώκεται ποινικώς και τιμωρείται με φυλάκιση και χρηματική ποινή. Αντίθετα, η άρνηση του εργοδότη να καταβάλλει στον απολυόμενο την οφειλόμενη σε αυτόν αποζημίωση, δεν διώκεται ποινικώς.

ΠΑΡ. 2 Υπολογισμός αποζημίωσης.

Σύμφωνα με ρητή διάταξη του νόμου, ο υπολογισμός της αποζημίωσης γίνεται με βάση τις τακτικές αποδοχές του μισθωτού κατά το

τελευταίο πριν την απόλυσή του μήνα με καθεστώς πλήρους απασχολήσεως.

Στη συνέχεια θα ασχοληθούμε με την ανάλυση των όρων "τακτικές αποδοχές" και "καθεστώς πλήρους απασχόλησης".

Συγκεκριμένα: α) Καταρχήν η φράση "με καθεστώς πλήρους απασχολήσεως" σημαίνει ότι λαμβάνεται υπόψη το ποσό των αποδοχών που δικαιούται να λάβει ο απολυόμενος μισθωτός εάν απασχολείται πλήρως και κανονικά κατά τον εργάσιμο χρόνο, αδιάφορα εάν έτυχε το τελευταίο μήνα να πάρει μειωμένη αμοιβή ως συνέπεια μερικής απασχόλησής του όπως π.χ. λόγω περιορισμού της οικονομικής δραστηριότητας της επιχείρησης ή λόγω ασθένειάς του ή διαθεσιμότητας κ.λ.π. Συνεπώς, εάν ο μισθωτός δεν εργάστηκε ή δεν εργάστηκε πλήρως κατά το τελευταίο πριν την απόλυσή του μήνα, η αποζημίωση θα υπολογισθεί με βάση τις τακτικές του αποδοχές, οι οποίες καταβάλλονταν σταθερά και μόνιμα κατά το αμέσως προηγούμενο χρονικό διάστημα.

Ως τελευταίος μήνας νοείται προφανώς το χρονικό διάστημα που έχει σαν τέλος την ημερομηνία απόλυσης του εργαζόμενου και αρχή την αντίστοιχη ημερομηνία του προηγούμενου μήνα. Δηλαδή, για τον υπολογισμό της αποζημίωσης, σαν τελευταίος μήνας για την απόλυση θεωρείται ο εργασιακός και όχι ο ημερολογιακός.

Νοείται βέβαια ότι η αποζημίωση πρέπει να υπολογίζεται βάσει των πραγματικά καταβαλλόμενων αποδοχών και όχι βάσει του νομίμου ή του τεκμαρτού ημερομισθίου.

Προκειμένου όμως για μισθωτούς οι οποίοι απασχολούνται συνεχώς με μειωμένο ωράριο, λ.χ. επί δύο, τρεις κ.λ.π. ώρες την ημέρα ή περιοδικός κατά μήνα ή την εβδομάδα, η αποζημίωση υπολογίζεται βάσει των μειωμένων αποδοχών που λαμβάνουν για τη 2ωρη, 3ωρη κ.λ.π. εργασία τους, η οποία αποτελεί και τη τακτική απασχόλησή τους ή βάσει των αποδοχών που αντιστοιχούν στις ημέρες που εργάστηκαν.

β) Σαν τακτικές αποδοχές θεωρούνται οι αποδοχές (νόμιμες ή συμβατικές), που καταβάλλονται τακτικά και αδιαλείπτως στους μισθωτούς, ως αντάλλαγμα της εργασίας που παρέχουν. Έτσι σαν τακτικές αποδοχές λογίζονται όχι μόνο ο κύριος μισθός, αλλά και κάθε άλλη παροχή, είτε σε χρήμα είτε σε είδος, η οποία δίνεται επιπλέον του μισθού κατά τη διάρκεια της σύμβασης εργασίας, όπως λ.χ. υπερωρίες, οικογενειακά επιδόματα, τροφή, κατοικία, ποσοστά επί των κερδών, προμήθειες κ.λ.π. Για να συνυπολογιστούν όμως οι ανωτέρω παροχές πρέπει να καταβάλλονται από τον εργοδότη στους μισθωτούς σταθερά και μόνιμα, σαν συμβατικό ή νόμιμο αντάλλαγμα της παρεχόμενης εργασίας τους.

Επίσης, οι πρόσθετες αμοιβές που καταβάλλονται για απασχόληση κατά τις Κυριακές και εξαιρέσιμες εορτές, καθώς και σε νυχτερινές ώρες, δηλαδή τόσο η βασική αντιμισθία όσο και οι προσαυξήσεις 75% και 25% αντίστοιχα, συνυπολογίζονται στις αποδοχές, εφόσον όμως προέρχονται από τακτική και μόνιμη απασχόληση, έστω και αν αυτή δεν είναι καθημερινή, γιατί έχουν πλέον το χαρακτήρα των τακτικών αποδοχών. Η σχετική δε συμφωνία μεταξύ εργοδότη και μισθωτού μπορεί να είναι ρητή ή σιωπηρή, όπως λ.χ. όταν από τη φύση των εργασιών της επιχείρησης επιβάλλεται η τακτική απασχόληση. Οποσδήποτε όμως απαιτείται να είναι επιτρεπτή (νόμιμη) η εργασία στις ανωτέρω περιπτώσεις.

Περαιτέρω και το επίδομα ανθυγιεινής εργασίας θεωρείται ότι περιλαμβάνεται στην έννοια των τακτικών αποδοχών και συνεπώς προσμετράται με τον υπολογισμό της αποζημίωσης απόλυσης. Η πρόσθετη αμοιβή για τακτική υπερεργασία, καθώς και για νόμιμη υπερωριακή εργασία, θεωρείται ότι αποτελεί τακτικές αποδοχές και έτσι υπολογίζεται στην αποζημίωση απόλυσης. Εάν το ποσό των υπερωριών είναι σταθερό κάθε μήνα, προστίθεται αυτό το ποσό στις τακτικές αποδοχές. Αν όμως είναι διαφορετικό κάθε μήνα, θα ληφθεί υπόψη ο μέσος όρος των υπερωριών του τελευταίου διμήνου, από την ημερομηνία της λύσης εργασίας και πέρα. Αντίθετα δεν περιλαμβάνεται η αποζημίωση που καταβάλλεται για παράνομες υπερωρίες.

Επίσης, οι εισφορές των εργαζόμενων υπέρ των Ασφαλιστικών Ταμείων τους, τις οποίες δεν παρακράτησε ο εργοδότης κατά τη πληρωμή των αποδοχών τους, όπως έχει από το νόμο δικαίωμα, θεωρούνται ότι αποτελούν προσαύξηση του μισθού και επομένως συνυπολογίζονται στην αποζημίωση απόλυσης.

Από τη νομολογία των δικαστηρίων έχει γίνει δεκτό ότι η αποζημίωση για την εκτός έδρας διανυκτέρευση και τα έξοδα διαμονής, καθώς και τα οδοιπορικά, δεν φέρουν το χαρακτήρα τακτικών αποδοχών, όταν καταβάλλονται έκτακτα και πρόσκαιρα για τη κάλυψη εξόδων κατά τη διανυκτέρευση των εργαζομένων εκτός έδρας και όχι για τακτικά, αδιάλειπτα και εκ των προτέρων καθορισμένα χρονικά διαστήματα. Επομένως, δεν λαμβάνονται υπόψη για τον υπολογισμό της αποζημίωσης απόλυσης.

Επίσης, η δικαστηριακή νομολογία δέχεται ότι τα Δώρα Εορτών, τα οποία χορηγούνται από τους εργοδότες στους εργαζόμενους κατά τις εορτές των Χριστουγέννων και Πάσχα, συνυπολογίζονται για την εξεύρεση του ποσού της αποζημίωσής τους λόγω απόλυσης, γιατί θεωρούνται ότι αποτελούν τακτικές αποδοχές. Συνεπώς η αποζημίωση προσαυξάνεται με την αναλογία του ποσού των Δώρων Εορτών.

Επίσης, το Επίδομα Αδείας που καταβάλλεται στους εργαζόμενους μαζί με τη κανονική τους άδεια, έχει την έννοια πρόσθετου ανταλλάγματος

για τη παρεχόμενη εργασία τους και ως εκ τούτου αποτελεί προσαύξηση των τακτικών αποδοχών. Επομένως συνυπολογίζεται και στην αποζημίωση λόγω απόλυσης.

Ως προς το ύψος του ποσού της αναλογίας της προσαύξησης από το συνυπολογισμό των Δώρων Εορτών και του Επιδόματος Αδείας, πρέπει ο μηνιαίος μισθός που καταβάλλεται να προσαυξάνεται κατά το 1/6 αυτού και βάσει του προσαυξημένου με αυτό το τρόπο μηνιαίου μισθού ή ημερομισθίου υπολογίζεται κατόπιν η αποζημίωση που πρέπει να καταβληθεί.

Διευκρινίζεται ότι η ανωτέρω προσαύξηση της αποζημίωσης κατά 1/6 οφείλεται παράλληλα προς το τμήμα του Δώρου Πάσχα ή Χριστουγέννων, καθώς και την αποζημίωση Αδείας και Επιδόματος Αδείας που δικαιούται να λάβει ο μισθωτός όταν απολύεται και συνεπώς δεν απαλλάσσεται ο εργοδότης από την υποχρέωση να καταβάλλει τις παροχές αυτές.

Τα ποσά που καταβάλλονται συνήθως και τακτικά ως φιλοδωρήματα στους μισθωτούς, από τους τρίτους (πελάτες της επιχείρησης) εφόσον δίνονται σαν αντάλλαγμα για την εξυπηρέτησή τους, θεωρούνται και αυτά ότι αποτελούν τακτικές αποδοχές, άσχετα αν χορηγούνται κατόπιν επιταγής νόμου ή βάσει ρητής ή σιωπηρής συμφωνίας μεταξύ των μερών, είτε τέλος από έθιμο. Επομένως

συνυπολογίζονται για το καθορισμό του ποσού της αποζημίωσης απόλυσης.

Τέλος, από τα πολιτικά δικαστήρια έχει γίνει δεκτή η άποψη ότι δεν θεωρούνται σαν τακτικές αποδοχές για τον υπολογισμό της αποζημίωσης απόλυσης, οι εξής παροχές:

α) Οι παροχές που χορηγούνται από τον εργοδότη όχι σαν αντάλλαγμα της εργασίας των μισθωτών του, αλλά για άλλους σκοπούς, όπως λ.χ. όταν με τη χορήγησή τους επιθυμεί να συμβάλλει στην εκτέλεση της σύμβασης εργασίας. Δηλαδή, όταν χορηγούνται χωρίς να υπάρχει νόμιμη ή συμβατική υποχρέωση, αλλά για την εξυπηρέτηση των λειτουργικών αναγκών της επιχείρησης.

β) Οι παροχές που δίνονται από τον εργοδότη οικειοθελώς, εάν δηλώθηκε αυτό κατά τη χορήγηση, ή επιφύλαξε ο εργοδότης σε αυτόν το δικαίωμα της ανάκλησής τους (διακοπής). Επίσης, οι παροχές που καταβάλλονται έκτακτα - σποραδικά και κατά διάφορα χρονικά διαστήματα, αποβάλλουν το χαρακτήρα των τακτικών αποδοχών και επομένως δεν λαμβάνονται υπόψη για τον υπολογισμό της αποζημίωσης απόλυσης.

γ) Η αποζημίωση που καταβάλλεται για παράνομη υπερωριακή εργασία, γιατί έχει το χαρακτήρα της έκτακτης και περιοδικής παροχής,

καθώς επίσης και άλλες παρόμοιες έκτακτες παροχές είτε σε χρήμα είτε σε είδος.

δ) Τα έξοδα κίνησης που καταβάλλονται για τη πληρέστερη εξυπηρέτηση των λειτουργικών αναγκών της επιχείρησης, δεν υπολογίζονται καταρχήν στην αποζημίωση, εκτός αν καταβάλλονται σαν πάγιο ποσό, του οποίου η χορήγηση δεν εξαρτάται από τη πραγματοποίηση μετακινήσεων και δεν υπάρχει υποχρέωση του μισθωτού για απόδοση λογαριασμού. Οπωσδήποτε όμως δεν συνυπολογίζεται η αποζημίωση που καταβάλλεται για τη πρόσκαιρη εκτός έδρας εργασία και διανυκτέρευση των μισθωτών.

ε) Το επίδομα κατοικίας όταν καταβάλλεται όχι τακτικά και μόνιμα αλλά μόνο όταν οι μισθωτοί απασχολούνται μακριά από το τόπο της κατοικίας τους, με σκοπό τη προσέλευση μισθωτών από άλλες περιοχές, εφόσον είναι δυσχερής η εξεύρεση μισθωτών στο τόπο της εργασίας.

Υπόδειγμα καταγγελίας σύμβασης εργασίας

Προς τον

κ. Παναγιωτόπουλο Δημήτριο του Κωνσταντίνου κάτοικο Πάτρας
οδός Σαμοθράκης αρ. 40.

Σας γνωρίζουμε ότι σύμφωνα με τις διατάξεις του άρθρου 1 του Ν.
3198/1955 καταγγέλλουμε τη σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου που
υπάρχει μαζί σας. Αποζημίωση δεν δικαιούσθε, γιατί από τη πρόσληψή
σας μέχρι τη απόλυσή σας, δεν έχετε συμπληρώσει δύο μήνες συνεχή
υπηρεσία.

Πάτρα 28/10/1996

Ο εργοδότης

(ή ο νόμιμος πληρεξούσιος)

Έλαβα γνώση της ανωτέρω καταγγελίας και παρέλαβα το
πρωτότυπο αυτής.

Πάτρα 29/10/1996

Ο παραλαβών μισθωτός

Συμπεράσματα

Όπως αναφέραμε, το δικαίωμα του εργοδότη να απολύει τους μισθωτούς του είναι ανεμπόδιστο και επομένως ασκείται οποτεδήποτε. Κατ' εξαίρεση όμως σε ορισμένες περιπτώσεις περιορίζεται αυτό, είτε από διατάξεις νόμου, είτε από την ατομική σύμβαση εργασίας.

Η λειτουργική αντίληψη για τη θέση του εργοδότη και τα όρια που θέτει στις εξουσίες του, είναι φανερή τόσο στη νομολογία για το διευθυντικό και πειθαρχικό δικαίωμα του εργοδότη, όσο - εκεί μάλιστα εντονότερα - και για τη καταγγελία της εργασιακής σχέσεως. Η άσκηση των εργοδοτικών δικαιωμάτων, όταν δεν δικαιολογείται από το σκοπό και τις ανάγκες των επιχειρήσεων και της εκμεταλλεύσεως, κρίνεται ότι ξεπερνά τα όρια της καλής πίστεως, των χρηστών ηθών και κυρίως, τα όρια που επιβάλλουν ο κοινωνικός και οικονομικός σκοπός τους.

Στο δίκαιο της καταγγελίας της συμβάσεως εργασίας "οι πραγματικές υπηρεσιακές ανάγκες", "το καλώς εννοούμενο επαγγελματικό συμφέρον του εργοδότη", "το συμφέρον της επιχειρήσεως" και άλλα ανάλογα, έχουν καθιερωθεί ως κριτήρια για το κύρος της.

Από την άλλη πλευρά, οι μισθωτοί οφείλουν να εκτελούν με επιμέλεια την εργασία που τους έχει ανατεθεί και να μην παραβαίνουν σκόπιμα τις υποχρεώσεις και τα καθήκοντά τους με πρόθεση να

εξαναγκαστεί ο εργοδότης να τους απολύσει ώστε να λάβουν την αποζημίωση.

Μόνο με τη σωστή συμπεριφορά των συμβαλλόμενων μερών θα υπάρχει ισορροπία στις εργασιακές τους σχέσεις, ένα σωστό κλίμα συνεργασίας και ειρήνης στις επιχειρήσεις ώστε να αποφευχθούν οι απολύσεις και οι όποιες συνέπειες αυτές προκαλούν στον εργασιακό χώρο και στο ευρύτερο κοινωνικό σύνολο.

Με αυτό το τρόπο ουσιαστικά εξυπηρετείται προπαντός ο μισθωτός, ο οποίος έχει άμεσο βιοτικό συμφέρον για τη ταχεία δικαίωση των δικαιωμάτων του, κατά κανόνα οικονομικής φύσεως ή προστασίας της θέσεώς του. Το δικαίωμα του μισθωτού για τη θέση του δεν είναι άσχετο με το δικαίωμα εργασίας, το οποίο το σύνταγμα το θέτει υπό τη προστασία του κράτους· είναι η άλλη του όψη: είναι το δικαίωμα του μισθωτού να μη χάσει την εργασία του.

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ

ΝΟΜΟΛΟΓΙΑ

Καταχρηστική απόλυση

Η καταγγελία της συμβάσεως εργασίας εργαζομένου - οδηγού αυτοκινήτου, η οποία είχε ως απώτερο αίτιο τις πολιτικές διαφορές μεταξύ αυτού και του προέδρου του Δ.Σ. του εργοδότη και τις εξ αυτών τεταμένες σχέσεις τους και προκλήθηκε εκ λόγων εκδικήσεως, με αφορμή τροχαίο ατύχημα που συνέβη κατά την εκτέλεση της υπηρεσίας του, συνεπεία του οποίου προκλήθηκαν ελαφρές ζημιές στο οδηγούμενο από αυτόν αυτοκίνητο της υπηρεσίας του, παρ' όλο που ο ίδιος προσφέρθηκε εξ ιδίων να τις αποκαταστήσει, είναι καταχρηστική και συνεπώς άκυρη.

Κυριότερες διατάξεις: Α.Κ. άρθρο 281.

Αρείου Πάγου 549/1993, Τμ. Β'.

Πρόεδρος ο αντιπρόεδρος, κ. Σωκρ. Σωκρατείδης.

Εισηγητής ο αρεοπαγίτης, κ. Πρόδρ. Ασημιάδης.

Δικηγόροι οι κ.κ. Ζήκος Ντίνος, Ι. Φεργάδης, Ι. Αποστόλου, Αριστ. Μαστρογιάννης.

Με την ένδικη αγωγή, όπως παραδεκτώς βελτιώθηκε κατ' άρθρο 2 Κ.Πολ.Δ. με τις καταθείσες έγγραφες προτάσεις του αναιρεσίοντος, ως ενάγοντος, και το περιεχόμενο της οποίας ελέγχεται, σύμφωνα με το άρθρο 561 παρ. 3 Κ.Πολ.Δ., από τον Άρειο Πάγο, εκτίθεται και ότι δυνάμει

συμβάσεως εξαρτημένης εργασίας αορίστου χρόνου που καταρτίστηκε, ύστερα από διενεργηθέντα διαγωνισμό, μεταξύ των διαδίκων, ο ήδη αναιρεσίων προσλήφθηκε στις 7.7.1986 από το νόμιμο εκπρόσωπο του αναιρεσιβλήτου ως οδηγός φορτηγού αυτοκινήτου και παρέχει τις υπηρεσίες του μέχρι τη 2.8.1989, ότι με απόφαση του διοικητικού συμβουλίου του εργοδότη του απελύθη από την εργασία του: Ότι η απόφαση αυτή του διοικητικού συμβουλίου του αναιρεσιβλήτου, η οποία παρ' ότι έπρεπε, δεν επικυρώθηκε για να έχει κύρος, από το εποπτικό συμβούλιο, που αντιτάχθηκε στην απόλυση του αναιρεσείοντος, ο οποίος λόγω των πολιτικών διαφορών και των και εξ αυτών τεταμένων σχέσεων του με το πρόεδρο του συνεταιρισμού, που είχε επιβάλλει απαράδεκτο εις βάρος των εργαζομένων καθεστώς στους τόπους εργασίας, διατελούσε υπό την απειλή απολύσεως για τη πρόσληψη άλλου, έλαβε χώρα από εκδίκηση, με αφορμή τροχαίο ατύχημα που επισυνέβη κατά την εκτέλεση της υπηρεσίας του αναιρεσείοντος συνεπεία του οποίου προξενήθηκαν ελαφρές ζημιές στο οδηγούμενο από αυτόν αυτοκίνητο της υπηρεσίας παρόλο που προσφέρθηκε εξ ιδίων του να τις αποκαταστήσει και ότι η υπό τα περιστατικά αυτά άσκηση από τον αναιρεσίβλητο του δικαιώματος της καταγγελίας της συμβάσεως του αναιρεσείοντος υπερβαίνει τα υπό της καλής πίστεως, των χρηστών ηθών και του κοινωνικού και οικονομικού σκοπού του δικαιώματος επιβαλλόμενα όρια και είναι καταχρηστική. Ζήτησε δε ο αναιρεσίων να αναγνωρισθεί η ακυρότης της καταγγελίας της

συμβάσεώς του και να υποχρεωθεί ο αναιρεσίβλητος, λόγω της υπερημερίας του να αποδεχθεί τις υπηρεσίες του αναιρεσειόντος, να καταβάλλει σε αυτόν τους μισθούς πέντε μηνών. Η αγωγή αυτή διαλαμβάνουσα όλα τα απαιτούμενα για τη πληρότητά της από τις διατάξεις των άρθρων 118 και 216 Κ.Πολ.Δ. και 281, 656 και 669 Α.Κ. στοιχεία είναι πλήρης και ορισμένη και όχι ορθώς απορρίφθηκε από το Εφετείο ως αόριστη. Πρέπει συνεπώς κατά παραδοχή του μοναδικού, από το άρθρο 559 αριθμός 14 Κ.Πολ.Δ. προβλεπομένου, λόγου αναιρέσεως κατά το οικείο μέρος του, όπως συμπληρώθηκε με το δικαιόγραφο των προσθέτων λόγων, που αυτή την έννοια έχει, να αναιρεθεί η προσβαλλομένη απόφαση που χρήζει και άλλης διευκρινήσεως, σύμφωνα με το άρθρο 580 παρ. 3 Κ.Πολ.Δ., όπως αντικαταστάθηκε με το άρθρο 5 παρ. 15 του ν. 1738/1987, για περαιτέρω εκδίκαση στο Εφετείο Κερκύρας, ως ομοειδές και ισόβαθμο δικαστήριο προς εκείνο που εξέδωσε την αναιρουμένη απόφαση. (Αναιρεί την 143/1991 απόφαση του Εφετείου Ιωαννίνων).

Εκδικητική απόλυση.

Η καταγγελία της συμβάσεως εργασίας η οποία υπαγορεύθηκε από λόγους εκδίκησεως του εργοδότη, οφειλόμενους στην άρνηση του εργαζομένου να αποδεχθεί μονομερή βλαπτική μεταβολή του συμβατικού ημερομισθίου του και στη προσφυγή του στην επιθεώρηση εργασίας,

παρόλο που εκτελούσε επιμελώς τις συμβατικές του υποχρεώσεις, καθιστά την απόλυσή του καταχρηστική.

ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΑ ΣΧΕΣΗΣ ΠΡΟΣΤΑΤΕΥΟΜΕΝΟΥ

ΣΥΝΔΙΚΑΛΙΣΤΗ

Απόλυση συνδικαλιστή για λόγο μη

απαριθμούμενο στο νόμο

Δικαιολογημένη η άρνηση εργασίας

συνδικαλιστή.

Η απαρίθμηση των λόγων για τους οποίους επιτρέπεται η καταγγελία της συμβάσεως εργασίας των προστατευομένων συνδικαλιστικών στελεχών στο άρθρο 14 παρ. 10 του ν. 1264/1982, είναι περιοριστική και δεν μπορεί ο εργοδότης να καταγγείλει τη σχέση εργασίας, εάν ο εργαζόμενος συνδικαλιστής διαπράξει άλλο αδίκημα, πέραν εκείνων που προβλέπει η ανωτέρω διάταξη (1η απόφαση). - Ο κλονισμός της σχέσεως εμπιστοσύνης του εργοδότη προς τον εργαζόμενο δεν συνιστά μορφή επιμόνου και αδικαιολογήτου αρνήσεως εκτελέσεως

της εργασίας και συνεπώς δεν εμπίπτει στους περιοριστικώς απαριθμούμενους λόγους της καταγγελίας των συνδικαλιστικών στελεχών του ανωτέρω άρθρου (2η απόφαση). - Η μονομερής βλαπτική μεταβολή των όρων εργασίας του προστατευομένου συνδικαλιστή χωρίς τη προηγούμενη συγκατάθεση της οικείας συνδικαλιστικής του οργάνωσης είναι παράνομη και συνεπώς η εξ αυτής προκαλούμενη άρνηση παροχής της εργασίας του δεν στοιχειοθετεί τον υπό στοιχεία "δ" λόγο καταγγελίας του ανωτέρω άρθρου (άρνηση εκτελέσεως εργασίας - 1η απόφαση). Η υπόμνηση των συνεπειών του νόμου προς τον εκπρόσωπο του εργοδότη δεν συνιστά απειλή κατ' αυτού (1η απόφαση).

Κυριότερες διατάξεις: Ν. 1264/1982 14 παρ. 10.

1. Η συκοφαντική δυσφήμιση του εργοδότη από πλευράς εργαζομένου συνιστά αναμφισβήτητα σοβαρό παράπτωμα, το οποίο, ανάλογα με τις περιστάσεις τις οποίες ετελέσθη, μπορεί βασίμως να δικαιολογήσει τη καταγγελία της σχέσεως εργασίας του εκ μέρους του εργοδότη, ο οποίος έχει την επιπλέον δυνατότητα να τον απολύσει αζημίως, εάν προηγουμένως υποβάλλει κατ' αυτού μήνυση για την ανωτέρω αξιόποινη πράξη.

Ενώ όμως το ανωτέρω παράπτωμα δικαιολογεί ακόμη και την αζήμια για τον εργοδότη καταγγελία της εργασιακής σχέσεως του οποιουδήποτε εργαζομένου ήθελε υποπέσει σ' αυτό, δεν συμβαίνει

το ίδιο, εάν ο δράστης της ανωτέρω αξιοποίνου πράξεως είναι προστατευόμενος συνδικαλιστής. Και τούτο, διότι, κατά τη κρατούσα στη νομολογία και τη νομική θεωρία άποψη, η συκοφαντική δυσφήμιση του εργοδότη δεν περιλαμβάνεται στους λόγους που απαριθμεί η διάταξη του άρθρου 14 παρ. 10 του ν. 1264/1982 και επιτρέπουν, μόνο αυτοί, τη καταγγελία της σχέσεως εργασίας των προστατευομένων συνδικαλιστικών στελεχών (πρβλ. ενδεικτικώς από τη νομολογία Α.Π. 199/1990 Ε.Εργ.Δ. 49, 452, Α.Π. 1368/1988 Ε.Εργ.Δ. 48, 670, Εφ. Πατρών 70/1989 Ε.Εργ.Δ. 48, 675, Εφ. Θεσσ. 3121/1987 Ε.Εργ.Δ. 47, 388, Εφ. Αθηνών 10421/1986 Ε.Εργ.Δ. 46, 341, κ.ά.).

Ανάλογα ισχύουν και με άλλα εξίσου σοβαρά ή και σοβαρότερα ακόμη παραπτώματα που μπορεί να διαπράξει ο εργαζόμενος κατά τη παροχή της συμφωνημένης εργασίας του, όπως λ.χ. με τη κλοπή ή την υπεξαίρεση πραγμάτων του εργοδότη, τον αθέμιτο ανταγωνισμό αυτού, την απάτη σε βάρος του ιδίου, τη σκόπιμη πρόκληση ζημιών στην εργοδοτική επιχείρηση κατά την εκτέλεση της εργασίας του κ.λ.π., τα οποία, εάν διαπραχθούν από προστατευόμενο συνδικαλιστικό στέλεχος, δεν μπορούν να επισύρουν σε βάρος του την ανωτέρω κύρωση, δηλαδή την καταγγελία της εργασιακής του σχέσης, επειδή δεν απαριθμούνται στην ανωτέρω διάταξη.

2. Αυτή όμως η ρύθμιση δημιουργεί εύλογες απορίες, οι οποίες μπορούν να επικεντρωθούν στο εξής βασικό ερώτημα: Μπορεί άραγε η ανάγκη κατοχύρωσης της γνήσιας συνδικαλιστικής δράσης και προστασίας του συνδικαλιστή εργαζομένου από την εκδικητικότητα και κακοβουλία του εργοδότη, ο οποίος ενοχλείται, κατά κανόνα, από την ανάπτυξη συνδικαλιστικής δράσης μέσα στην επιχείρησή του, να φτάσει μέχρι του σημείου να δημιουργηθεί μία ιδιαίτερη κατηγορία προνομιούχων εργαζομένων εντός των κόλπων της εργοδοτικής επιχείρησης, δηλ. εκείνη των συνδικαλιστών εν σχέσει προς τους λοιπούς εργαζομένους αυτής, η οποία, εν ονόματι αυτής της ανάγκης, θα μπορεί και ασύδοτα ακόμη, να διαπράττει ως και αξιόποινες πράξεις σε βάρος του εργοδότη ατιμωρητί;

3. Αναμφισβήτητα ο σκοπός του νόμου δεν είναι αυτός. Ο συνδικαλιστικός νόμος αποβλέπει, κατά βάση στη διασφάλιση του συνδικαλιστή εργαζομένου από την εκδικητικότητα του εργοδότη, ο οποίος καλυπτόμενος πίσω από οποιαδήποτε φαινομενική αντισυμβατική συμπεριφορά του, θα μπορούσε να τον απομακρύνει από την επιχείρησή του ως ανεπιθύμητο λόγω της συνδικαλιστικής του δράσης και με αυτό το τρόπο να αποκλείει την άσκηση της γνήσιας συνδικαλιστικής δράσης μέσα στην επιχείρησή του.

Αυτός όμως ο στόχος δεν επιτυγχάνεται τόσο με το περιορισμό των λόγων που μπορούν να δικαιολογήσουν και επιτρέψουν τη

καταγγελία της σχέσης εργασίας των προστατευομένων συνδικαλιστικών στελεχών, όσο με τη καθιέρωση ειδικής αδιάβλητου διαδικασίας, ενώπιον ανεξαρτήτου οργάνου στο οποίο θα μετέχουν εκπρόσωποι του εργοδότη και του εργαζομένου, η οποία θα προηγείται της καταγγελίας, θα ελέγχει και ερευνά τους προτεινομένους υπό του εργοδότη λόγους απολύσεως και θα επιτρέπει αυτή μόνο εάν διαπιστώνει ότι η συνδικαλιστική δράση του εργαζομένου δεν έχει τη παραμικρή σχέση με τους λόγους αυτούς και δικαιολογεί, κατά αντικειμενική κρίση, τη καταγγελία.

Το στόχο αυτό έχει ήδη καλύψει ο νομοθέτης μέσω της επιτροπής προστασίας συνδικαλιστικών στελεχών του άρθρου 15 του ν. 1264/1982 και της ειδικής διαδικασίας που καθιερώνεται ενώπιον αυτής για τη διαπίστωση της συνδρομής λόγου απολύσεως των προστατευομένων υπό του νόμου συνδικαλιστικών στελεχών.

ΕΡΓΑΤΙΚΗ ΝΟΜΟΛΟΓΙΑ

ΑΠΟΛΥΣΗ ΠΡΟΣΤΑΤΕΥΟΜΕΝΟΥ ΣΥΝΔΙΚΑΛΙΣΤΗ

ΕΞΥΒΡΙΣΗ, ΑΠΕΙΛΗ ΚΑΙ ΒΙΑ ΚΑΤΑ ΕΡΓΟΔΟΤΗ

Συλλογικό συμφέρον και υπέρβαση νομίμου συνδικαλιστικής δράσεως.

Η από πλευράς προστατευομένου συνδικαλιστικού στελέχους σοβαρή εξύβριση εκπροσώπου του εργοδότη, η οποία συνοδεύτηκε από απειλές κατ' αυτού και απόπειρα χρήσεως σωματικής βίας εναντίον του, εξαιτίας ενέργειας του τελευταίου, την οποία ο συνδικαλιστής θεώρησε ότι θίγει τα συμφέροντα των συναδέλφων του - μελών της αντιστοίχου συνδ. οργάνωσης συνιστά συμπεριφορά που υπερβαίνει τα όρια της νομίμου συνδικαλιστικής δράσεως, οδηγεί στον ακρωτηριασμό της ειρήνης στους χώρους εργασίας και συνεπώς εμπίπτει στους υπό του νόμου περιοριστικώς επιτρεπομένους λόγους καταγγελίας της εργασιακής τους σχέσεως (με αντίθετη μειοψηφία).

Κυριότερες διατάξεις: Ν. 1264/1982 άρθρο 14 παρ.

10 εδάφιο γ'.

1.Εξαιτίας ανακοινώσεως εκπροσώπου του εργοδότη αναφερομένης σε θέμα συλλογικού ενδιαφέροντος των εργαζομένων του, την οποία ο πρόεδρος της επιχειρησιακής συνδικαλιστικής οργάνωσης των τελευταίων θεώρησε ότι κατέλυσε κεκτημένα δικαιώματά τους και έθιγε ακέραια τα ασφαλιστικά τους συμφέροντα, προκλήθηκε σπιγμαία μεν, πλην όμως οξεία σύγκρουση μεταξύ αυτών, κατά τη διάρκεια της οποίας ο ανωτέρω συνδικαλιστής, αφού προκάλεσε φθορές σε κινητά πράγματα του εργοδότη, απείλησε και εξύβρισε σ'οβαρώς τον εκπρόσωπό του, ενώ παράλληλα επιχείρησε, αλλά ανεπιτυχώς, να χειροδικήσει εναντίον του. Εν συνεχεία όμως, κατόπιν προσκλήσεως του εκπροσώπου του εργοδότη, ακολούθησε διάλογος μεταξύ αυτών και το σχετικό επεισόδιο έληξε χωρίς άλλη συνέχεια.

2.Η πρωτοβάθμια επιτροπή του άρθρου 15 του ν. 1264/1982, στην οποία ακολούθως προσέφυγε ο εργοδότης, προκειμένου να διαπιστωθεί από αυτήν, εάν η ανωτέρω συμπεριφορά του εν λόγω προστατευομένου συνδικαλιστικού στελέχους συνιστούσε ή όχι τον υπό του άρθρου 14 παρ. 10 εδάφιο γ' του ν. 1264/1982 λόγο

καταγγελίας της εργασιακής του σχέσης, αποφάσισε, κατά πλειοψηφία, με την υπ' αριθμ. 26/1994 απόφασή της, δημοσιευθείσα ήδη στο τεύχος 1 του παρόντος τόμου (Ε.Εργ.Δ. 54, 32, με εισαγωγικό σχόλιο), ότι δεν συνέτρεχε ένας τέτοιος λόγος, με το σκεπτικό ότι η προαναφερθείσα, μεμονωμένη, εξυβριστική και απειλητική συμπεριφορά του άνω συνδικαλιστή δεν έγινε με πρόθεση εξυβρίσεως του εκπροσώπου του εργοδότη, αλλά απέβλεπε στη προαγωγή και διασφάλιση των ασφαλιστικών συμφερόντων των εργαζομένων του και συνιστούσε συνεπώς νόμιμη συνδικαλιστική δράση.

3. Η σχολιαζόμενη απόφαση, η οποία έκρινε κατ' έφεση την ίδια υπόθεση, κατά πλειοψηφία, τα εκ διαμέτρου αντίθετα και δέχτηκε ότι η, μέσω φθοράς αντικειμένων του εργοδότη, ανάρμοστων εξυβριστικών και απειλητικών εκφράσεων κατά του εκπροσώπου αυτού και απόπειρας χειροδικίας σε βάρος του, προσπάθεια του άνω προστατευομένου συνδικαλιστή για προαγωγή και διασφάλιση των ασφαλιστικών συμφερόντων των συναδέλφων του δεν μπορεί να θεωρηθεί ότι συνιστά νόμιμη συνδικαλιστική δράση στο πλαίσιο προαγωγής και διασφάλισης των άνω συλλογικών συμφερόντων, δεδομένου ότι η παραδοχή της αντιθέτου απόψεως θα οδηγούσε ευθέως σε εφαρμογή του νόμου της βίας και στην επικράτηση του

ισχυροτέρου, που θα οδηγούσε στον ακρωτηριασμό της κοινωνικής ειρήνης.

4.Σχολιάζοντας την απόφαση της πρωτοβαθμίου επιτροπής του άρθρου 15 του ν. 1264/1982 που είχε εκδοθεί επί της προκειμένης υποθέσεως, είχαμε υποστηρίξει (Ε.Εργ.Δ. 54, 31), ότι η νόμιμη συνδικαλιστική δράση, ως αιτία διαπράξεως των υπό του άρθρου 14 παρ. 10 εδ. γ' προβλεπομένων αξιόποινων σε βάρος του εργοδότη ή εκπροσώπου των πράξεων (δηλ. εκείνων της προκλήσεως σωματικής βλάβης, σοβαρής εξυβρίσεως κ.λ.π.), μπορεί, κατά τις περιστάσεις, να αποτελέσει λόγο άρσεως του αξιόποινου χαρακτήρα των εν λόγω πράξεων και καταλύσεως του αντιστοίχου εργοδοτικού δικαιώματος καταγγελίας, υπό τη προϋπόθεση όμως ότι σε μία τέτοια περίπτωση θα αποδεικνύεται ότι η σοβαρή εξύβριση κ.λ.π. του εργοδότη ή του εκπροσώπου του από το προστατευόμενο συνδικαλιστή έγινε κατά την άσκηση της νομίμου συνδικαλιστικής δραστηριότητάς του, την οποία είχε ως μόνη και αποκλειστική αιτία.

Σε συμπλήρωση των ανωτέρω θα προσθέταμε και τα εξής:

Η σοβαρή εξύβριση ή απειλή ή η πρόκληση σωματικών βλαβών κατά του εργοδότη ή εκπροσώπου του από το προστατευόμενο συνδικαλιστή ανάγεται από το νομοθέτη του ν. 1264/1982 σε σπουδαίο και επιτρεπόμενο λόγο καταγγελίας της εργασιακής

σχέσης του τελευταίου, επειδή μέσω αυτών των αξιόποινων πράξεων ο συνδικαλιστής - εργαζόμενος θεωρείται ότι κλονίζει ανεπανόρθωτα το αναγκαίο πνεύμα αμοιβαίας εμπιστοσύνης στο οποίο, κατά βάση, στηρίζεται η ύπαρξη και λειτουργία της σχέσης εργασίας. Για να επέλθει όμως το ανωτέρω αποτέλεσμα, δηλ. ο ανεπανόρθωτος κλονισμός της προκείμενης σχέσης, θα πρέπει, κατά την άποψή μας, η συμπεριφορά του συνδικαλιστή, που συνιστά τη σοβαρή εξύβριση κ.λ.π. να είναι κακόβουλη, δηλ. να γίνεται με πρόθεση επιτιμήσεως του εργοδότη ή του εκπροσώπου του και προσβολής της τιμής και της υπόληψης αυτών. Τούτο αναμφίβολα μπορεί να συμβεί, όταν η από πλευράς προστατευομένου συνδικαλιστή εξύβριση κ.λ.π. του εργοδότη γίνεται με αφορμή τη προστασία και διεκδίκηση προσωπικών συμφερόντων του, απορρεόντων εκ της ατομικής του εργασιακής σχέσεως με το τελευταίο. Στην αντίθετη όμως περίπτωση, εκείνη δηλ. κατά την οποία η ανωτέρω συνδικαλιστική συμπεριφορά εκδηλώνεται στο πλαίσιο προαγωγής και διασφάλισης των συλλογικών συμφερόντων των συναδέλφων του, τους οποίους, κατά το νόμο, εκπροσωπεί, τότε το στοιχείο της κακοβουλίας και το συναφές προς αυτό στοιχείο του δόλου, ως συστατικό των ανωτέρω αξιόποινων πράξεων, δεν μπορεί, και αντικειμενικώς, να θεωρηθεί ότι ενυπάρχει σε μία τέτοια συμπεριφορά, έστω και αν η τελευταία είναι έντονη ή

υπερβαίνει, κατ' αντικειμενική κρίση, τα ανεκτά υπό της εννόμου τάξεως όρια και μέσω αυτής διαταράσσεται η εργασιακή ειρήνη.

Δηλαδή, υπό άλλη διατύπωση, ο ανεπανόρθωτος κλονισμός του αναγκαίου πνεύματος συνεργασίας και εμπιστοσύνης στις σχέσεις εργοδότη - προστατευομένου συνδικαλιστή τον οποίο προκαλούν οι ανωτέρω αξιόποινες πράξεις, δεν μπορεί να προέλθει από τη συμπεριφορά του τελευταίου που αποβλέπει, όχι στη προστασία ή στη διασφάλιση ατομικών εργασιακών του συμφερόντων, δεδομένου ότι στη τελευταία περίπτωση ο συνδικαλιστής εργαζόμενος δεν ενεργεί για τον εαυτό του, αλλά για λογαριασμό των συναδέλφων του, τους οποίους, κατά νόμο, εκπροσωπεί, και κατά την εικαζόμενη σύμφωνη βούλησή τους.

Τα ανωτέρω ενισχύονται και από το επιπρόσθετο γεγονός ότι ένταση της συνδικαλιστικής δράσης δεν ελέγχεται πάντοτε με εκ των προτέρων προσδιορισμένα - σταθερά κριτήρια, ιδιαίτερα όταν μέσω αυτής επιχειρείται η διασφάλιση και διατήρηση κεκτημένων εργασιακών δικαιωμάτων, αποκτηθέντων μετά από μακρόχρονους αγώνες, τα οποία ο εργοδότης προσπαθεί να καταλύσει. Γι' αυτό άλλωστε τα μέσα τα οποία αυτή (δηλ. η συνδ. δράση) χρησιμοποιεί για την επίτευξη των στόχων της, όπως είναι γνωστό, πολλές φορές είναι ιδιαίτερα δυναμικά και σε κάποιες από αυτές φθάνουν μέχρι τη

κατάληψη των χώρων εργασίας, που αποτελεί ακραία μιν, πλην όμως νόμιμη μορφή συνδικαλιστικής δράσης.

6. Συνεπώς, κυρίαρχο και αποφασιστικό στοιχείο που συνιστά το λόγο καταγγελίας της περιπτώσεως γ' της παραγράφου 10 του άρθρου 14 του ν. 1264/1982, είναι το στοιχείο του δόλου, δηλ. της σαφούς προθέσεως του προστατευομένου συνδικαλιστή να προκαλέσει, μέσω της συνδικαλιστικής του δράσης και της σκοπούμενης δι' αυτής προστασίας του συλλογικού συμφέροντος, είτε τη σοβαρή προσβολή της τιμής και της υπόληψης του εργοδότη ή εκπροσώπου του, είτε τη σωματική του βλάβη, στοιχείο όμως του οποίου τη συνδρομή δεν φαίνεται να διαπιστώνει στο πρόσωπο του συγκεκριμένου συνδικαλιστή η σχολιαζόμενη απόφαση, η οποία αντιθέτως φέρεται να εστιάζει τη θετική υπέρ της άρσης της προστασίας του άποψη της στη διασφάλιση της κοινωνικής ειρήνης στους χώρους εργασίας, την οποία, όπως υποστηρίζει, ακρωτηριάζει η, μέσω της ανωτέρω βίαιης και υβριστικής συμπεριφοράς του, εφαρμογή του νόμου της βίας και η επικράτηση του ισχυροτέρου, στοιχεία όμως τα οποία δεν υποδηλώνουν αναγκαίως και πρόθεση προσβολής της τιμής και της υπόληψης του εργοδότη ή σωματικής βλάβης του εκ μέρους του προστατευομένου συνδικαλιστή.

ΑΠΟΛΥΣΗ ΕΓΚΥΟΥ ΚΑΙ ΚΑΤΑΧΡΗΣΗ

ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΟΣ

Για να είναι απολύτως άκυρη η καταγγελία της συμβάσεως εργασίας εγκύου εργαζομένης που γίνεται κατά τη διάρκεια του υπό του νόμου οριζόμενου χρόνου προστασίας της, είναι αναγκαίο η έγκυος εργαζόμενη να συνδέεται με έγκυρη σύμβαση εργασίας με τον εργοδότη της, ώστε σε περίπτωση που η σύμβασή της είναι άκυρη να μην έχει εφαρμογή στο πρόσωπό της η προστασία του νόμου. -Ο αμυντικός ισχυρισμός περί καταχρήσεως δικαιώματος πρέπει να προβάλλεται κατά τη πρώτη συζήτηση, αλλιώς απορρίπτεται ως απαράδεκτος και αυτεπαγγέλτως, εκτός αν προτείνεται προς υπεράσπιση κατά της έφεσης και δεν μεταβάλλεται η βάση της αγωγής ή συντρέχει περίπτωση δικαιολογημένης αιτίας.

Κυριότερες διατάξεις: Ν. 1483/1984 άρθρο 15.

Κ. Πολ. Δ. άρθρα 237, 269 & 527.

Αρείου Πάγου 1176/1993, Τμ. Β΄.

Πρόεδρος ο αντιπρόεδρος κ. Σωκράτης Σωκρατείδης. Δικηγόρος ο κ. Χαρ. Βεργούλης.

(...) Κατά τη διάταξη του άρθρου 15 παρ. 1 του ν. 1483/1984 απαγορεύεται και είναι απόλυτα άκυρη η καταγγελία της σχέσης εργασίας εργαζομένης από τον εργοδότη της, τόσο κατά τη διάρκεια της εγκυμοσύνης της, όσο και για το χρονικό διάστημα ενός έτους μετά το τοκετό κατά την απουσία της για μεγαλύτερο χρόνο, λόγω ασθενείας της που οφείλεται στη κύηση ή το τοκετό, εκτός αν υπάρχει σπουδαίος λόγος για καταγγελία. Όπως συνάγεται από τη διάταξη αυτή, η απαγόρευση της καταγγελίας και η κύρωση της απόλυτης ακυρότητας που επιβάλλει, προϋποθέτουν ότι υπάρχει έγκυρη σχέση εργασίας και ότι αν, για οποιονδήποτε λόγο, δεν υφίσταται τέτοια σχέση εργασίας, δεν έχει εφαρμογή η διάταξη. Στη προκείμενη περίπτωση, το Εφετείο που εξέδωσε τη προσβαλλόμενη απόφαση, αφού δέχτηκε, ύστερα από εκτίμηση των αποδείξεων, ότι δεν υπήρχε έγκυρη σχέση εργασίας στις 8.9.1988 μεταξύ της ενάγουσας και του εργαζομένου, έκρινε ότι δεν ασκεί επιρροή το γεγονός ότι αυτή, κατά τη χρονολογία εκείνη, βρισκόταν σε κατάσταση κυήσεως. Έτσι κρίνοντας το δικαστήριο της ουσίας και απορρίπτοντας τον αγωγικό ισχυρισμό και λόγο εφέσεως, για ακυρότητα της απόλυσής της, ορθά την παραπάνω ουσιαστικού δικαίου διάταξη ερμήνευσε και εφάρμοσε. Συνεπώς, ο τρίτος λόγος αναιρέσεως, από το άρθρο 559 αριθμ. 1 Κ.Πολ.Δ., με τον οποίο υποστηρίζεται το αντίθετο, πρέπει να απορριφθεί, ως αβάσιμος.

Από το συνδυασμό των διατάξεων των άρθρων 237, 269 και 527 Κ. Πολ. Δ. συνάγεται ότι και ο ισχυρισμός για κατάχρηση δικαιώματος, ως μέσο επίθεσης ή άμυνας, πρέπει να προβληθεί κατά τη πρώτη συζήτηση, αλλιώς απορρίπτεται ως απαράδεκτος και αυτεπαγγέλτως, εκτός αν προτείνεται προς υπεράσπιση κατά της έφεσης και δεν μεταβάλλεται η βάση της αγωγής ή συντρέχει περίπτωση δικαιολογημένης αιτίας για τη προβολή του μετά τη πρώτη συζήτηση στο πρωτοβάθμιο δικαστήριο ή το πρώτον στο Εφετείο (Ολ.Α.Π. 472/1983). Στην ένδικη υπόθεση, όπως προκύπτει από το δικόγραφο της αγωγής της αναιρεσείουσας και τις προτάσεις της από το πρωτοβάθμιο δικαστήριο, το περιεχόμενο των οποίων ελέγχεται από τον Άρειο Πάγο (άρθρο 561 παρ. 2 Κ.Πολ.Δ.), δεν προβλήθηκε ισχυρισμός για κατάχρηση δικαιώματος, ως προς την επικαλούμενη άρνηση αποδοχής της εργασίας της από τον αντίδικό της. Το πρώτον η αναιρεσείουσα ενώπιον του Εφετείου, με λόγο της έφεσής της, προέβαλε τον ισχυρισμό ότι συνέτρεχε περίπτωση παράβασης του άρθρου 281 Α.Κ., χωρίς όμως να επικαλείται δικαιολογημένη αιτία για τη μη έγκαιρη προβολή του ισχυρισμού αυτού, ο οποίος επομένως δεν έχει προβληθεί παραδεκτώς. Έτσι το Εφετείο, που με τη προσβαλλόμενη απόφασή του, όπως απ' αυτή προκύπτει, απέρριψε σιωπηρώς τον ισχυρισμό αυτό, δεν υπέπεσε στη πλημμέλειά της παρά το νόμο μη λήψης υπόψη πραγμάτων που προτάθηκαν και έχουν ουσιώδη επίδραση στην έκβαση της δίκης. Συνεπώς, ο τέταρτος και κατά ένα μέρος ο πέμπτος

λόγοι αναιρέσεως, με τους οποίους αποδίδεται στην απόφαση αυτή παράβαση του άρθρου 559 αριθμ. 8 Κ.Πολ.Δ., πρέπει να απορριφθούν ως αβάσιμοι. Τέλος, η αιτίαση κατά της απόφασης του Εφετείου, για παραμόρφωση του περιεχομένου εγγράφων, που προσάπτεται με το υπό στοιχ. β' μέρος του πέμπτου λόγου αναιρέσεως, κατά το άρθρο 559 αριθμ. 20 Κ.Πολ.Δ., χωρίς όμως να αναφέρονται τα έγγραφα αυτά, το περιεχόμενό τους και σε τι συνίσταται η παραμόρφωσή τους, πρέπει να απορριφθεί ως απαράδεκτη, λόγω αοριστίας. (Απορρίπτει την αίτηση για αναίρεση της 3557/1990 απόφασης του Εφετείου Θεσσαλονίκης).

ΑΠΟΛΥΣΗ ΕΓΚΥΟΥ

ΕΓΚΥΟΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΜΕΝΗ ΜΕ ΑΚΥΡΗ ΣΥΜΒΑΣΗ

Επιδίκαση μισθών υπερημερίας μέχρι λήξεως

χρόνου προστασίας.

Από τη γραμματική διατύπωση του νόμου, που κάνει λόγο για σχέση και όχι για σύμβαση εργασίας, προκύπτει ότι η απαγόρευση καταγγελίας της συμβάσεως εργασίας εγκύου εργαζομένης ισχύει και επί απλής σχέσεως εργασίας η οποία στηρίζεται σε άκυρη σύμβαση αυτής, διότι και η έγκυος που παρέχει την εργασία της βάσει ακύρου συμβάσεως έχει, στον ίδιο βαθμό με εκείνη που εργάζεται βάσει εγκύρου εργασιακής συμβάσεως,

ανάγκη από τη προστασία του νόμου και ιδιαίτερα από την απαγόρευση της καταγγελίας. -Η αντίθετη άποψη περί απαλλαγής του εργοδότη από την υποχρέωση καταβολής μισθών υπερημερίας και από την παράλληλη υποχρέωσή του να ανεχθεί τη συνέχιση της παράνομης, λόγω της ακυρότητάς της, σχέσεως εργασίας, δεν μπορεί να ισχύσει όταν αυτός καταγγέλλει τη σχέση εργασίας εγκύου κατά το κρίσιμο χρονικό διάστημα προστασίας της πριν και μετά το τοκετό, διότι, εάν και σ' αυτή τη περίπτωση η υποχρέωση του εργοδότη περιορίζεται μόνο στη καταβολή της νομίμου αποζημιώσεως και δεν περιελάμβανε και τους μισθούς υπερημερίας, τουλάχιστον έως τη λήξη του χρόνου προστασίας της εγκύου, η προστασία της τελευταίας θα ήταν ελλιπής αν όχι ανύπαρκτη.

Κυριότερες διατάξεις: Ν.1483/1984 άρθρο 15 παρ.1.

1.Η προστασία της εργασιακής θέσεως της εγκύου εργαζομένης θεσπίσθηκε για πρώτη φορά με το άρθρο 4 της υπ' αριθμ. 3/19919 Δ.Σ.Ε. "περί απασχολήσεως γυναικών πριν και μετά το τοκετό", την οποία επικύρωσε η χώρα μας με το ν. 2274/1920.

Ακολούθησε το άρθρο 6 της υπ' αριθμ. 103/1952 Δ.Σ.Ε., που επικύρωσε η χώρα μας με το ν. 1302/1982, με την οποία αναθεωρήθηκε η υπ' αριθμ. 3/1919 Δ.Σ.Ε. και ορίσθηκε ότι, εάν η εργαζομένη γυναίκα απουσιάζει από την εργασία της λόγω αδείας μητρότητας, απαγορεύεται στον εργοδότη να καταγγείλει τη

σύμβαση εργασίας της, όσο διαρκεί η ανωτέρω απουσία της ή να της γνωστοποιήσει απόλυση εντός προθεσμίας η οποία λήγει μέσα στο χρόνο της ανωτέρω αδείας.

Στη συνέχεια, με τη διάταξη του άρθρου 25 του ν. 1082.1980, απαγορεύθηκε η καταγγελία της σχέσης εργασίας της κυοφορούσας εργαζομένης από τον εργοδότη της, ο οποίος γνωρίζει την εγκυμοσύνη της, καθ' όλη τη διάρκεια της αδείας μητρότητας ή της τυχόν απουσίας της για μεγαλύτερο χρόνο λόγω ασθένειας της οφειλομένης στη κύηση ή στο τοκετό, εκτός αν συντρέχει σπουδαίος λόγος, ανεξάρτητος από τη τυχόν μειωμένη απόδοση της εγκύου, οφειλομένης στη κατάσταση εγκυμοσύνης της.

Ενώ τέλος, με τη διάταξη του άρθρου 15 του ν. 1483/1984, το οποίο αντικατέστησε την αμέσως ανωτέρω διάταξη του άρθρου 25 του ν. 1082/1980, διευρύνθηκε σημαντικά η προστασία της θέσεως εργασίας της εγκύου εργαζομένης και εφεξής η απαγόρευση καταγγελίας της σχέσεως εργασίας της εξαιτίας της εγκυμοσύνης καταλαμβάνει, πέραν του χρόνου της αδείας μητρότητας, ολόκληρο το χρονικό διάστημα της κυήσεώς της, καθώς και ένα (1) έτος μετά το τοκετό, έστω και αν εντός του διαστήματος αυτού δεν παρουσιάσθηκαν επιπλοκές στην υγεία της εξαιτίας του, ή και χρονικό διάστημα πέραν του έτους από του τοκετού, εάν η εργαζομένη εξακολουθεί (και πέραν του αμέσως ανωτέρω

διαστήματος) να ασθενεί εκ λόγων οφειλομένων στη κύηση ή το τοκετό, επιτρεπόμενης, κατ' εξαίρεση, της καταγγελίας της εργασιακής της σχέσεως μόνο εάν συντρέχει σπουδαίος προς τούτο λόγος, ο οποίος όμως δεν θα πρέπει να οφείλεται σε τυχόν μειωμένη απόδοση της εργασίας της, οφειλομένη στη κατάσταση της εγκυμοσύνης της (προβλ. σχετικώς Α.Π. 771/1989 Ε.Εργ.Δ. 49, 618, Εφ. Θεσσ. 961/1991 Ε.Εργ.Δ. 52, 551).

Σπουδαίος λόγος ο οποίος μπορεί να δικαιολογήσει την άρση της προστασίας της εγκύου εργαζομένης, κατά τη νομολογία, συνιστά η διακοπή της λειτουργίας της εργοδοτικής επιχείρησης που συνεπάγεται την έλλειψη αντικειμένου απασχόλησης της εγκύου (Εφ. Θεσσαλονίκης 47/1991 Ε.Εργ.Δ. 52, 549), ο αισθητός περιορισμός των εργασιών του εργοδότη εξαιτίας του οποίου αυτός αναγκάζεται να περιορίσει τον αριθμό των εργαζομένων του, καταγγέλλων, μεταξύ άλλων και τη σύμβαση της εγκύου (Α.Π. 1051/1988 Ε.Εργ.Δ. 48, 786, Α.Π. 353/1989 Δ.Ε.Ν. 46, 1075), η διακοπή της λειτουργίας υποκαταστήματος του εργοδότη στο οποίο απασχολείται η έγκυος, οφειλομένη σε οικονομικές δυσχέρειες της εργοδοτικής επιχείρησης (Εφ. Θεσσαλονίκης 47/1991, όπου ανωτέρω), καθώς επίσης και η πλημμελής ή η μη προσήκουσα εκτέλεση των καθηκόντων εκ μέρους της εγκύου, όπως και η μη συμμόρφωσή της στις οδηγίες του εργοδότη ή η επανειλημμένη

εγκατάλειψη της θέσεώς της, υπό την αυτονόητη βέβαια προϋπόθεση ότι η προκείμενη πλημμελής συμπεριφορά της δεν είναι απότοκος της κατάστασης εγκυμοσύνης της, αλλά συνιστά αυτοτελή και ανεξάρτητη υπαίτια παραβίαση των συμβατικών της υποχρεώσεων (Α.Π. 1051/1988, Ε.Εργ.Δ. 48, 786, Εφ. Αθηνών 3354/1988 Δ.Ε.Ν. 44, 713, Εφ. Αθηνών 6523/1989 Δ.Ε.Ν. 46, 1080).

Μονομελούς Πρωτοδικείου Αθηνών 2083/1994.

Πρόεδρος ο κ. Γ. Τσιάμπας. Δικηγόροι ο κ. Μιλτ. Καρπέτας, η κ. Θεοδότα Νάντσου, ο κ. Ευθ. Προκάλαμος.

Από το συνδυασμό των διατάξεων 648, 652 του Α.Κ. και 6 . 765/1943, ο οποίος κυρώθηκε με την υπ' αριθμ. 324/30.5.1946 Πράξη του Υπουργικού Συμβουλίου και διατηρήθηκε σε ισχύ με το άρθρο 38 του Εισ. Ν.Α.Κ., προκύπτει ότι σύμβαση παροχής εξαρτημένης εργασίας υπάρχει όταν ο εργαζόμενος που παρέχει την εργασία του με μισθό και ανεξάρτητα από το τρόπο με τον οποίο αυτός καθορίζεται και καταβάλλεται τελεί υπό τη νομική εξάρτηση του εργοδότη, η οποία εκδηλώνεται με το δικαίωμα αυτού να ασκεί εποπτεία και να ελέγχει την εργασία που ο εργαζόμενος παρέχει, καθορίζοντας συγχρόνως το τόπο, το χρόνο, το τρόπο και την έκταση της παροχής της μέσα στα συμβατικά ή νόμιμα όρια κατά τρόπο δεσμευτικό για το μισθωτό, ο οποίος έχει υποχρέωση να υπακούει και να ακολουθεί τις οδηγίες του εργοδότη. Αντίθετα, μίσθωση ανεξάρτητων υπηρεσιών,

στην οποία δεν έχουν εφαρμογή οι διατάξεις του εργατικού δικαίου, υπάρχει όταν εκείνος που παρέχει την εργασία δεν υποβάλλεται στον έλεγχο και την εποπτεία του εργοδότη ως προς το χρόνο, το τόπο και το τρόπο παροχής της εργασίας του (Α.Π. 1365/1990 Δ.Ε.Ν. 48, 484, Εφ. Αθ. 11179/1991 Ελλ. Δνη. 34, 174).

Περαιτέρω, κατά τη διάταξη του άρθρου 1 του ν. 1483/1984 απαγορεύεται και είναι απόλυτα άκυρη η καταγγελία της σχέσεως εργασίας της εργαζομένης από τον εργοδότη της τόσο κατά τη διάρκεια της εγκυμοσύνης της όσο και κατά το χρονικό διάστημα ενός έτους μετά το τοκετό ή κατά την απουσία της για μεγαλύτερο χρόνο λόγω ασθένειας, που οφείλεται στη κύηση ή το τοκετό, εκτός αν υπάρχει σπουδαίος λόγος. Τέτοιος λόγος δεν μπορεί σε καμία περίπτωση να θεωρηθεί η ενδεχόμενη μείωση της απόδοσης της εργασίας της εγκύου που οφείλεται στην εγκυμοσύνη. Για την ακυρότητα της καταγγελίας ασκεί το αντικειμενικό γεγονός της εγκυμοσύνης και δεν χρειάζεται να έχει γίνει αυτό γνωστό στον εργοδότη, αφού η παραπάνω διάταξη δεν θέτει τέτοια προϋπόθεση, σε αντίθεση με τη προϊσχύσασα διάταξη του άρθρου 25 του ν. 1082/1980, η οποία απαιτούσε και το στοιχείο αυτό (βλ. Α.Π. 1051/1988 Ελλ.Δνη. 31, 753, Α.Π. 771/1989 Ελλ.Δνη. 32, 962, Εφ. Αθ. 6958/1990 Ελλ.Δνη. 34, 199, Εφ. Θεσσ. 47/1991 Δ.Ε.Ν. 49, 837, Εφ.Θεσσ. 961/1991 Δ.Ε.Ν. 49, 839). Εξάλλου, η παράγραφος 2 του ίδιου άρθρου επεκτείνει τη προστασία της μητρότητας και στις γυναίκες που εργάζονται με σύμβαση έμμισθης εντολής. Από τη

γραμματική διατύπωση του άρθρου 15 παρ. 1 του ν. 1483/1984, που κάνει λόγο για σχέση και όχι για σύμβαση εργασίας, προκύπτει ότι η απαγόρευση της καταγγελίας ισχύει και επί απλής σχέσεως εργασίας εγκυμοσύνης, η οποία στηρίζεται σε άκυρη σύμβαση, διότι, όπως και η έγκυρη σύμβαση εργασίας έτσι και η απλή σχέση εργασίας, η οποία στηρίζεται σε άκυρη σύμβαση, υπόκειται σε καταγγελία (βλ. Α.Π. 144/1989 Δ.Ε.Ν. 45, 25, Εφ. Αεθ. 4947/1992 Ελλ.Δνη. 34, 132, Α. Καρακατσάνη, Ατομικό Εργατικό Δίκαιο, 1987, παρ. 147) και η δε έγκυρος που παρέχει την εργασία της βάσει ακύρου συμβάσεως έχει -στον ίδιο βαθμό με εκείνη που εργάζεται βάσει εγκύρου συμβάσεως - ανάγκη από τη προστασία που παρέχει η παραπάνω διάταξη και ιδιαίτερα από την απαγόρευση της καταγγελίας, η οποία αποβλέπει κυρίως στη διατήρηση της θέσεως εργασίας κατά τη διάρκεια της εγκυμοσύνης και ένα χρόνο μετά από αυτή, ώστε η εργασία να μην αποτελεί κώλυμα για τη μητρότητα και η εργαζόμενη γυναίκα να μπορεί κατά το παραπάνω κρίσιμο χρονικό διάστημα πριν και μετά την εγκυμοσύνη να αφοσιωθεί, απερίσπαστη από το κίνδυνο της απολύσεως, στη γέννηση και την ανατροφή του τέκνου της. Επομένως, το δικαίωμα που έχει η έγκυρος γυναίκα, η οποία εργάζεται με έγκυρη σύμβαση εργασίας, να επικαλεστεί την ακυρότητα της καταγγελίας που έγινε από τον εργοδότη της κατά το παραπάνω κρίσιμο χρονικό διάστημα πριν και μετά την εγκυμοσύνη της και να διεκδικήσει τους μισθούς υπερημερίας, εφόσον ο εργοδότης αρνείται να αποδεχθεί την

προσηκόντως προσφερόμενη εργασία της, το έχει και όταν υπάρχει απλή σχέση εργασίας στηριζόμενη σε άκυρη για οποιοδήποτε λόγο σύμβαση (βλ. Μον.Πρωτ.Αθ. 526/1589 Ελλ.Δνη. 31, 1624). Και ναι μεν γίνεται δεκτό ότι στη περίπτωση καταγγελίας απλής σχέσεως εργασίας, σχέσεως δηλ. που δεν στηρίζεται σε έγκυρη σύμβαση εργασίας, ο εργοδότης έχει υποχρέωση να καταβάλλει στο μισθωτό τη νόμιμη λόγω της καταγγελίας αποζημίωση, ακόμη και αν η καταγγελία δεν υπεβλήθη στον έγγραφο τύπο που απαιτεί ο νόμος, αρνούμενος όμως να αποδεχθεί την εργασία του μισθωτού δεν γίνεται υπερήμερος και επομένως δεν οφείλει μισθούς υπερημερίας ούτε έχει υποχρέωση να ανεχθεί τη συνέχιση της παράνομης λόγω της ακυρότητας σχέσης εργασίας, διότι εφόσον αυτή δεν αναγνωρίζεται από το νόμο, δεν μπορεί να εξακολουθεί να υφίσταται χωρίς τη θέληση του εργοδότη (βλ. Ολ.Α.Π. 192/1962 Ε.Εργ.Δ. 21, 453, Α.Π. 413/1980 Νο.Β. 28, 1763, Α.Π. 1011/1981 Ε.Εργ.Δ. 41, 420, Α/Π. 141/1989 Ελλ.Δνη. 31, 785, Α.Π. 348/1986 Δ.Ε.Ν. 42, 1986, Εφ. Αθ. 9418/1991 Ελλ.Δνη. 34, 137, Εφ.Αθ. 10358/1991 Ελλ.Δνη. 34, 138, Εφ. Θεσσ. 2384/1989 Δ.Ε.Ν. 46, 428). Η άποψη όμως αυτή περί απαλλαγής του εργοδότη από τη καταβολή των μισθών υπερημερίας δεν μπορεί να τύχει εφαρμογή όταν αυτός καταγγέλλει ακύρως, την απλή σχέση εργασίας εγκύου γυναίκας κατά το προαναφερόμενο κρίσιμο χρονικό διάστημα προστασίας της πριν και μετά το τοκετό, διότι αν στη περίπτωση αυτή η υποχρέωση του εργοδότη περιοριζόταν στη καταβολή της αποζημιώσεως και δεν

περιελάμβανε τους μισθούς υπερημερίας, τουλάχιστον έως τη λήξη του χρονικού αυτού διαστήματος, η προστασία της εγκύου εργαζομένης θα ήταν ελλιπής αν όχι ανύπαρκτη, αφού αυτή θα έχανε τη θέση εργασίας της, στη διατήρηση της οποίας, ως μέσου προστασίας και ενθάρρυνσης της μητρότητας, αποβλέπει ο νόμος με την απαγόρευση της καταγγελίας κατά το παραπάνω χρονικό διάστημα πριν και μετά το τοκετό (β. Μον.Πρωτ. 526/1989 Ελλ.Δνη. 31, 1624).

Στη προκειμένη περίπτωση από την ένορκη κατάθεση ενός μάρτυρα που εξετάστηκε από τη πλευρά της ενάγουσας στο ακροατήριο του δικαστηρίου και περιέρχεται στα πρακτικά της συζήτησης που φέρουν τον ίδιο αριθμό με την απόφαση, την ένορκη βεβαίωση ενός επιπλέον μάρτυρα που εξετάστηκε από τη πλευρά της ενάγουσας στον Ειρηνοδίκη Αθηνών κατά τις διατυπώσεις του άρθρου 671 παρ. 1 εδ. δ' του Κ.Πολ.Δ. (βλ. την υπ' αριθμόν 8854/7.6.1994 ένορκη βεβαίωση του ειρηνοδίκη Αθηνών και την υπ' αριθμόν 13161/6.6.1994 έκθεση επιδόσεως του δικαστικού επιμελητή Πειραιώς Θ.Π.) και τα έγγραφα που οι διάδικοι επικαλούνται και νόμιμα προσκομίζουν, αποδεικνύονται τα ακόλουθα πραγματικά περιστατικά: Το εναγόμενο Ελληνικό Κέντρο Παραγωγικότητας είναι νομικό πρόσωπο ιδιωτικού δικαίου, ιδρύθηκε με το ν.δ. 2473/1953 και σκοπό έχει την προαγωγή της παραγωγικότητας στους διάφορους κλάδους της Εθνικής Οικονομίας της χώρας (άρθρο 1 και 2 παρ. 1 του ν.δ. 2473/1953). Κατά το άρθρο 3 του ίδιου ν.δ. το εναγόμενο διοικείται από το

Διοικητικό του Συμβούλιο, την Εκτελεστική Επιτροπή και το Γενικό Διευθυντή. Εξάλλου, με το β.δ. 639/1963, το οποίο εξεδόθη κατ' εξουσιοδότηση του άρθρου 13 του ν.δ. 2473/1953, εγκρίθηκε το καταστατικό του εναγομένου, με το άρθρο 8 του οποίου ρυθμίζονται τα θέματα που αφορούν το προσωπικό του. Κατά τη παράγραφο 1 του άρθρου αυτού το προσωπικό του εναγομένου διακρίνεται αφενός μεν σε υπαλληλικό και υπηρετικό, αφετέρου δε σε τακτικό και έκτακτο. Κατά τη παράγραφο 4 του ίδιου άρθρου παρέχεται στο εναγόμενο η δυνατότητα προς ενίσχυση των υπηρεσιών του να προσλαμβάνει, εκτός από το τακτικό και έκτακτο προσωπικό, τους αναγκαίους για την αρτιότερη εκτέλεση των επιμέρους σχεδίων ειδικούς συνεργάτες, δηλ. εμπειρογνώμονες, τεχνικούς, μεταφραστές, διερμηνείς, συνοδούς κ.λ.π. Τέλος κατά τη παράγραφο 5 του ίδιου άρθρου η πρόσληψη γενικά του προσωπικού γίνεται ύστερα από απόφαση του Διοικητικού Συμβουλίου του εναγομένου, είτε απευθείας είτε κατόπιν διαγωνισμού, με σύμβαση μισθώσεως εργασίας ορισμένου ή αορίστου χρόνου, εκτός από τους ειδικούς συνεργάτες που αναφέρονται στη προηγούμενη παράγραφο, οι οποίοι προσλαμβάνονται ύστερα από απόφαση της Εκτελεστικής Επιτροπής είτε με σύμβαση μισθώσεως εργασίας είτε με σύμβαση μισθώσεως έργου.

Το εναγόμενο, εξάλλου, εφόσον ιδρύθηκε με νόμο και επιδιώκει κοινωφελή σκοπό αποτελεί κρατικό νομικό πρόσωπο ιδιωτικού δικαίου

και υπήχθη στο δημόσιο τομέα το πρώτον δυνάμει του άρθρου 9 παρ. 1 του ν. 1232/1982, όπως αντικαταστάθηκε με το άρθρο 1 παρ. 6 εδ. στ' του ν. 1256/1982, εξακολούθησε δε να ανήκει σ' αυτόν και δυνάμει των μεταγενεστέρων διατάξεων των άρθρων 51 του ν. 1892/1990 και 4 παρ. 6 του ν. 1943/1991. Λόγω της ιδιότητας αυτής του εναγομένου οι προσλήψεις του προσωπικού του από της 11.1.1983, ότε δημοσιεύθηκε ο ν. 1320/1983 "περί προσλήψεων στο Δημόσιο Τομέα", και εφεξής ρυθμιζονταν από τα άρθρα 1 έως και 9 του νόμου αυτού, τα οποία προέβλεπαν τη τήρηση της ορισμένης ειδικής διαδικασίας. Τόσο οι διατάξεις αυτές όσο και εκείνες του καταστατικού του εναγομένου που ρυθμίζουν τη διαδικασία πρόσληψης του προσωπικού του είναι αναγκαστικού δικαίου, συνιστούν συστατικό της συμβάσεως εργασίας τύπο και αν δεν τηρηθούν καθιστούν τη σύμβαση απολύτως άκυρη. Περαιτέρω αποδεικνύεται ότι το εναγόμενο την 1.7.1987 με άτυπη προφορική σύμβαση εργασίας προσέλαβε την ενάγουσα Α.Μ. ως διοικητική υπάλληλο και την τοποθέτησε στο παράρτημά του στη Πάτρα, όπου και την απασχόλησε συνεχώς έως τον Αύγουστο του 1992. Η εργασία την οποία προσέφερε η ενάγουσα συνίστατο στη γραμματειακή υποστήριξη των εκπαιδευτικών προγραμμάτων που το εναγόμενο οργάνωσε στη Πάτρα και περιελάμβανε, εκτός από άλλες εργασίες, τη λήψη παρουσιών των εκπαιδευομένων και του διδακτικού προσωπικού, την ενημέρωση των σχετικών εντύπων, τη φωτοτυπική αναπαραγωγή του διδακτικού υλικού και τη διανομή του στους εκπαιδευόμενους, τη

καταχώρηση των αρχειακών στοιχείων των εκπαιδευτικών προγραμμάτων στον ηλεκτρονικό υπολογιστή, τη διεκπεραίωση της σχετικής αλληλογραφίας, το χειρισμό και την εξυπηρέτηση του τηλεφωνικού κέντρου και γενικά τη διεξαγωγή κάθε διοικητικής φύσεως εργασίας που προέκυπτε στα πλαίσια της λειτουργίας των εκπαιδευτικών προγραμμάτων του εναγομένου. Για την εκτέλεση των καθηκόντων της αυτών η ενάγουσα εργαζόταν όλες τις εργάσιμες μέρες της εβδομάδας επί επτάμισυ ώρες ημερησίως, όπως και όλοι οι άλλοι υπάλληλοι του εναγομένου, με μόνη τη διαφορά ότι η παροχή της εργασίας της γινόταν κατά τις απογευματινές ώρες, από τις 14.30΄ έως τις 22.00΄, διότι αυτός ακριβώς ήταν ο χρόνος διεξαγωγής των εκπαιδευτικών προγραμμάτων του εναγομένου. Κατά τους θερινούς μήνες και τις εορτές των Χριστουγέννων και του Πάσχα, οπότε διεκόπτετο η διεξαγωγή των εκπαιδευτικών προγραμμάτων, η ενάγουσα εκτελούσε καθήκοντα γραμματέως, εργαζόμενη τις συνήθεις ώρες που εργάζονταν και οι μόνιμοι υπάλληλοι του εναγομένου, δηλ. από τις 07.30΄ έως την 15.00΄ ώρα καθημερινώς. Η ενάγουσα ήταν υποχρεωμένη να τηρεί το ωράριο αυτό και δεν είχε την ευχέρεια επιλογής του χρόνου προσέλευσης και αποχώρησης από την εργασία της, εργαζόταν πάντοτε υπό την εποπτεία και τη καθοδήγηση του προϊστάμενου της Η.Ζ., Διευθυντή του παραρτήματος του εναγομένου στη Πάτρα, και πληρωνόταν με μηνιαίο μισθό. Τον Αύγουστο του 1992 η ενάγουσα μετατέθηκε ύστερα από αίτησή της στα κεντρικά

γραφεία του εναγομένου στην Αθήνα, όπου εργάστηκε αρχικά επί τρίμηνο ως γραμματέας του βοηθού Γενικού Διευθυντή Κ.Σ. και εν συνεχεία ως διοικητική υπάλληλος της Τεχνικής Διεύθυνσης του εναγομένου, με αντικείμενο εργασίας την αρχειοθέτηση εγγράφων, τη διεκπεραίωση της αλληλογραφίας, το προγραμματισμό των εργασιών, τη τηλεφωνική υποστήριξη, την ανακοίνωση των επισκέψεων και γενικά κάθε άλλη εργασία που είναι συναφής με τα καθήκοντα του γραμματέα. Η ενάγουσα προσερχόταν στην υπηρεσία της καθημερινά την 07.30' πρωινή και αποχωρούσε την 15.00', όπως και οι λοιποί μόνιμοι υπάλληλοι του εναγομένου, τελούσε πάντοτε υπό την εποπτεία και τη καθοδήγηση των προϊσταμένων της Κ.Σ. και Τ.Ι. και πληρωνόταν με μηνιαίο μισθό. Με βάση τα παραπάνω πραγματικά περιστατικά και σύμφωνα με τη προηγούμενη σκέψη η μεταξύ της ενάγουσας και του εναγομένου σύμβαση ήταν σύμβαση εξαρτημένης εργασίας αορίστου χρόνου και όχι μίσθωση ανεξάρτητων υπηρεσιών, όπως αβάσιμα ισχυρίζεται το εναγόμενο. Το γεγονός άλλωστε ότι η ενάγουσα είναι απόφοιτος Λυκείου χωρίς άλλη περαιτέρω επαγγελματική εξειδίκευση και εκτελούσε τα συνήθη καθήκοντα διοικητικού υπαλλήλου αποκλείει το χαρακτηρισμό της ως ειδικής συνεργάτιδος κατά το άρθρο 8 παρ. 4 του καταστατικού του εναγομένου και επομένως και το χαρακτηρισμό της συμβάσεώς της ως μισθώσεως ανεξάρτητων υπηρεσιών. Η σύμβαση εργασίας της ενάγουσας όμως ήταν άκυρη, διότι έγινε χωρίς να τηρηθεί η διαδικασία προσλήψεων που

προβλέπουν οι διατάξεις των άρθρων 1 έως και 9 του ν. 1320/1983, καίτοι το εναγόμενο ανήκει στο Δημόσιο Τομέα και άρα ως προς τις προσλήψεις του προσωπικού του υπάγεται στις διατάξεις του παραπάνω νόμου και χωρίς να προηγηθεί απόφαση του Διοικητικού του Συμβουλίου, όπως απαιτεί το άρθρο 8 παρ. 5 του καταστατικού του, το οποίο έχει ισχύ νόμου σύμφωνα με όσα εκτίθενται παραπάνω. Λειτουργήσε όμως ως απλή σχέση εξαρτημένης εργασίας, αφού η ενάγουσα παρείχε στο εναγόμενο την εργασία της και αυτό της κατέβαλλε το συμφωνημένο μισθό. Την 1.10.1993 η ενάγουσα ευρισκόμενη σε κατάσταση εγκυμοσύνης έλαβε από το εναγόμενο τη προβλεπόμενη από το νόμο τετράμηνη άδεια τοκετού, από την οποία επέστρεψε την 1.2.1994, αφού προηγουμένως γέννησε το τέκνο της κατά το προαναφερόμενο χρονικό διάστημα της αδείας της σε ειδικότερη χρονολογία που δεν προκύπτει από τα στοιχεία της δικογραφίας. Την 2.2.1994 το εναγόμενο κατήγγειλε ατύπως τη σχέση εργασίας της ενάγουσας χωρίς να της καταβάλλει τη νόμιμη αποζημίωση και έκτοτε έπαψε να αποδέχεται τις υπηρεσίες της. Η καταγγελία αυτή του εναγομένου δεν είναι άκυρη ούτε εκ του λόγου ότι δεν υπεβλήθη στο τύπο του εγγράφου και δεν κατεβλήθη η νόμιμη αποζημίωση ούτε εκ του λόγου ότι αντίκειται στο άρθρο 281 του Α.Κ., όπως υποστηρίζει η ενάγουσα, με τις πρώτη και τρίτη βάσεις της αγωγής της, διότι σύμφωνα με όσα εκτίθενται παραπάνω, μεταξύ των διαδίκων υπήρχε απλή σχέση εξαρτημένης εργασίας στηριζόμενη σε άκυρη, λόγω μη τηρήσεως του προβλεπόμενου

από το νόμο τύπου, σύμβαση εργασίας και όχι έγκυρη σύμβαση εξαρτημένης εργασίας, η ύπαρξη της οποίας αποτελεί αναγκαία προϋπόθεση για να είναι βάσιμοι οι προαναφερόμενοι λόγοι ακυρότητας της καταγγελίας. Είναι όμως άκυρη η καταγγελία, διότι έγινε πριν περάσει ένα έτος από το τοκετό της ενάγουσας, κατά παράβαση του άρθρου 14 παρ. 1 του ν. 1483/1984. και ο λόγος αυτός ακυρότητας της καταγγελίας, σύμφωνα με τη προηγούμενη σκέψη, ισχύει όχι μόνο επί εγκύρου συμβάσεως εξαρτημένης εργασίας αορίστου χρόνου αλλά και επί απλής σχέσεως εξαρτημένης εργασίας, όταν η σύμβαση είναι για οποιοδήποτε λόγο άκυρη, όπως συμβαίνει στην προκειμένη περίπτωση. Συνεπώς η ενάγουσα έχει το δικαίωμα να ζητήσει να αναγνωριστεί η ακυρότητα της επίδικης καταγγελίας για τον αμέσως παραπάνω λόγο και επιπλέον να υποχρεωθεί το εναγόμενο να της καταβάλλει τους μισθούς υπερημερίας του χρονικού διαστήματος από 2.2.1994 έως και 30.6.1994, το οποίο εμπίπτει εξολοκλήρου στο χρονικό διάστημα προστασίας της (ένα έτος από το τοκετό) και όχι μόνο τη νόμιμη λόγω της καταγγελίας αποζημίωση, διότι, σύμφωνα και με τη προηγούμενη σκέψη, αν οι αξιώσεις της ενάγουσας περιορίζονταν σε μόνη τη λήψη της αποζημιώσεως, τότε θα ματαιωνόταν ο σκοπός στον οποίο ο νόμος αποβλέπει με την απαγόρευση της καταγγελίας της συμβάσεως εργασίας κατά τη διάρκεια της εγκυμοσύνης και ένα χρόνο μετά το τοκετό, ο οποίος συνίσταται στη διατήρηση της θέσεως εργασίας της εγκύου και όχι στην απώλεια αυτής,

συντρέχει δε ο σκοπός αυτός όχι μόνον επί εγκύρου συμβάσεως εργασίας αλλά και επί απλής σχέσεως εργασίας, όταν η σύμβαση είναι για οποιοδήποτε λόγο άκυρη. Δεδομένου δε ότι οι μηνιαίες αποδοχές της ενάγουσας κατά το χρόνο της επίδικης καταγγελίας ανέρχονταν στο ποσό των 134.546 δραχμών, η ενάγουσα δικαιούται για μισθούς υπερημερίας από 2.2.1994 έως και 30.6.1994 το ποσό των $(134.546 \times 6 \text{ μήνες} =) 672.730$ δρχ.

Από τα παραπάνω έπεται ότι η υπό κρίση αγωγή με την οποία η ενάγουσα ζητεί να αναγνωρισθεί δικαστικά: α) ότι η μεταξύ αυτής και του εναγομένου σχέση, βάσει της οποίας παρείχε την εργασία της στο εναγόμενο από την 1.7.1987 έως και την 1.2.1994, ήταν σχέση εξαρτημένης εργασίας αορίστου χρόνου και β) ότι η καταγγελία της σχέσεως αυτής που έγινε από το εναγόμενο την 2.2.1994 ήταν άκυρη: 1) διότι δεν υπεβλήθη στον απαιτούμενο από το νόμο έγγραφο τύπο και δεν της κατεβλήθη η νόμιμη αποζημίωση, 2) διότι έγινε πριν περάσει ένα έτος από το τοκετό, κατά παράβαση του άρθρου 15 του ν. 1483/1984 και 3) διότι αντίκειται στη διάταξη του άρθρου 281 του Α.Κ. και γ) να υποχρεωθεί το εναγόμενο να της καταβάλλει για μισθούς υπερημερίας του χρονικού διαστήματος από 2.2.1994 έως και 30.6.1994 672.730 δραχμές με το νόμιμο τόκο για κάθε επιμέρους μηνιαίο μισθό από τη τελευταία ημέρα του οικείου μηνός έως την ολοσχερή τους εξόφληση, να κηρυχθεί η απόφαση ως προς τη καταψηφιστική της διάταξη προσωρινά εκτελεστή και να επιβληθούν εις

βάρος του εναγομένου τα δικαστικά του έξοδα, αρμοδίως εισαγομένη ενώπιον αυτού του δικαστηρίου (άρθρου 16 αριθμ. 2 και 25 παρ. 2 του Κ.Πολ.Δ.) και δικαζόμενη κατά την ειδική διαδικασία των εργατικών διαφορών (άρθρα 663 επ. του Κ.Πολ.Δ.), είναι μη νόμιμη και πρέπει να απορριφθεί ως προς τις προς παραπάνω υπό β1 και β3 βάσεις της, είναι όμως νόμιμη ως προς τα ανωτέρω υπό α και γ αιτήματά της και την υπό β2 βάση της, στηρίζεται στις διατάξεις των άρθρων 174, 180, 648, 656, 341 και 656 του Α.Κ. 15 παρ. 1 του ν. 1483/1984, 907, 908 και 176 του Κ.Πολ.Δ., εφόσον δε σύμφωνα με τα παραπάνω αποδεικνύεται ως βάσιμη και κατ' ουσίαν και η ενάγουσα έχει καταβάλλει το τέλος δικαστικού ενσήμου που απαιτείται για το αντικείμενό της με τα ανάλογα ποσοστά υπέρ του ΤΝ.ΤΠΔ Αθηνών και ΤΑΧΔΙΚ (βλ. τα υπ' αριθμούς 042487 και 048083 αγωγήσημα με τα ένσημα που έχουν επικολληθεί σε αυτά) πρέπει να γίνει δεκτή, να αναγνωριστεί: α) ότι η μεταξύ των διαδίκων σχέση βάσει της οποίας η ενάγουσα παρείχε στον εναγόμενο την εργασία της κατά το χρονικό διάστημα από 1.7.1987 έως και 1.2.1994 είναι σχέση εξαρτημένης εργασίας αορίστου χρόνου και β) ότι η καταγγελία της σχέσεως ατής που έγινε από το εναγόμενο την 2.2.1994 είναι άκυρη, διότι έγινε πριν περάσει ένα έτος από το τοκετό της ενάγουσας κατά παράβαση του άρθρου 15 παρ. 1 του ν. 1483/1984 και γ) να υποχρεωθεί το εναγόμενο να καταβάλλει στην ενάγουσα για μισθούς υπερημερίας του χρονικού διαστήματος από 2.2.1994 έως και 30.6.1994 το ποσό των εξακοσίων εβδομήντα δύο

χιλιάδων επτακοσίων τριάντα δραχμών με το νόμιμο τόκο για κάθε επιμέρους μισθό από τη τελευταία ημέρα του οικείου μηνός έως την ολοσχερή εξόφληση του ποσού. Η απόφαση πρέπει να κηρυχθεί, ως προς τη καταψηφιστική της διάταξη, προσωρινά εκτελεστή για το ήμισυ των κονδυλίων που επιδικάζονται με αυτή, διότι η επιβράδυνση της εκτέλεσης είναι δυνατό να προκαλέσει σημαντική ζημιά στην ενάγουσα. Τα δικαστικά έξοδα της ενάγουσας βαρύνουν το εναγόμενο, το οποίο ηπάται κατά τη παρούσα δίκη (άρθρο 176 του Κ.Πολ.Δ.).

Απόλυση εγκύου.

Η καταγγελία της σχέσεως εργασίας εγκύου εργαζομένης είναι άκυρη, έστω και αν η εγκυμοσύνη ήταν άγνωστη κατά το χρόνο της καταγγελίας όχι μόνο στον εργοδότη, αλλά και σ' αυτή την ίδια της εργαζομένη, αρκούντος αντικειμενικώς του περιστατικού της εγκυμοσύνης κατά τον εν λόγω χρόνο. - Η ανάγκη συρρικνώσεως του προσωπικού του εργοδότη την οποία αυτός θα μπορούσε να αντιμετωπίσει με τη μετάθεση της απολυθείσας εγκύου εργαζομένης, αντί της καταγγελίας της συμβάσεώς της, δεν συνιστά σπουδαίο λόγο που δικαιολογεί την απόλυσή της.

Κυριότερες διατάξεις: Ν. 1483/1984 άρθρο 15.

Μονομελούς Πρωτοδικείου Θηβών 117/1993.

Πρόεδρος ο Πρωτοδίκης, κ. Ι. Μαρούδης. Δικηγόροι οι κ.κ. Ηλ. Στάθης, η κυρία Αγγελική Λιόνα, ο κ. Νικ. Κτιστάκης.

Με τη κρινόμενη, από 30.12.1992, αγωγή της η ενάγουσα εκθέτει ότι δυνάμει συμβάσεως εργασίας αορίστου χρόνου που καταρτίστηκε στα Οινόφυτα την 1.12.1986 μεταξύ αυτής και του νομίμου εκπροσώπου της εναγομένης προσελήφθη από τη τελευταία για να εργασθεί ως εργάτρια - υφάντρια στο εργοστάσιο της εναγομένης στα Οινόφυτα.

Ότι εργάστηκε με ζήλο μέχρι την 9.10.1992, όταν η εναγομένη κατήγγειλε τη μεταξύ τους σύμβαση, του ημερομισθίου της ανερχόμενου κατά την απόλυσή της σε 5.970 δρχ. Ότι η καταγγελία αυτή είναι άκυρη, αφ' ενός μεν επειδή έγινε για λόγους εκδικήσεως (που εξηγούνται στο αγωγικό δικόγραφο) από το νόμιμο εκπρόσωπο της εναγομένης Κ.Χ., αφ' ετέρου δε επειδή την 9.10. 1992 ήταν έγκυος στο δεύτερο μήνα. Ζητεί λοιπόν να αναγνωριστεί η ακυρότης της καταγγελίας και να της επιδικασθούν, λόγω υπερημερίας, τα ημερομίσθιά της από 10.10.1992 μέχρι 30.4.1993, δώρα Χριστουγέννων 1992 και Πάσχα 1993 καθώς και τρία ημερομίσθια του Απριλίου 1992, συνολικά 1.265.640 δρχ., με το νόμιμο τόκο από της επιδόσεως της αγωγής, να κηρυχθεί προσωρινά εκτελεστή η απόφαση

που θα εκδοθεί και θα καταδικασθεί η εναγομένη στη δικαστική της δαπάνη. Με αυτό το περιεχόμενο και αίτημα η αγωγή αρμοδίως, καθ' ύλην και κατά τόπο (άρθρα 16 αριθμ. 2, 25 παρ. 2, 33, 664 Κ.Πολ.Δ.) φέρεται προς εκδίκαση ενώπιον αυτού του δικαστηρίου κατά την ειδική διαδικασία επιλύσεως εργατικών διαφορών (άρθρα 663 έως 676 Κ.Πολ.Δ.) και είναι νόμιμη, στηριζόμενη στις διατάξεις των άρθρων 15 ν. 1483/1984, 281, 346, 349, 350, 656 Α.Κ. 70, 176, 910 άρθρ. 4 Κ.Πολ.Δ.

Πρέπει, επομένως να ερευνηθεί περαιτέρω κατ' ουσίαν, αφού για το παραδεκτόν αυτής έχει καταβληθεί το ανάλογο τέλος δικαστικού ενσήμου με τις νόμιμες υπέρ τρίτων προσαυξήσεις (βλ. τα προσκομιζόμενα υπ' αριθμ. 7748651/14.6.1993 διπλότυπο είσπραξης της Δ.Ο.Υ. Θηβών και την υπ' αριθμ. 914685/14.6.1993 απόδειξη είσπραξης της Ε.Τ.Ε. υπέρ του Τ.Ν.).

Από την εκτίμηση των καταθέσεων των μαρτύρων των διαδίκων που περιέχονται στα ταυτάρια με τη παρούσα πρακτικά της δίκης, των εγγράφων που οι διάδικοι επικαλούνται και προσκομίζουν και των ομολογιών που συνάγονται από το σύνολο των ισχυρισμών τους (άρθρ. 261 Κ.Πολ.Δ.) αποδείχθησαν, κατά τη κρίση του δικαστηρίου, τα ακόλουθα πραγματικά περιστατικά: Με σύμβαση εξαρτημένης εργασίας αορίστου χρόνου που συνήφθη στα Οινόφυτα Βοιωτίας την 1.12.1986 μεταξύ της ενάγουσας και του νομίμου εκπροσώπου της εναγομένης, η πρώτη προσελήφθη για να εργασθεί στο εργοστάσιο της υφαντουργίας της δεύτερης που ευρίσκεται στα Οινόφυτα, ως εργάτρια - υφάντρια,

αμειβομένη με το εκάστοτε νόμιμο ημερομίσθιο. Τη Παρασκευή, 9.10.1992, κατά την οποία το ημερομίσθιο της ενάγουσας ανήρχετο σε 5.790 δρχ., την εκάλεσε ο λογιστής της εναγομένης και μάρτυρας της Γ.Α., ο οποίος εκτελεί και καθήκοντα προσωπάρχη, για να της επιδώσει την με ίδια ημερομηνία έγγραφη καταγγελία της συμβάσεως εργασίας της. Η ενάγουσα τον παρακάλεσε να έλθει να τη παραλάβει τη Δευτέρα, 12.10.1992, προκειμένου να ρωτήσει και να μάθει τα δικαιώματά της, και ο ανωτέρω υπάλληλος της εναγομένης συμφώνησε. Όμως η ενάγουσα από τη Δευτέρα, 12.10.1992, δεν προσήλθε στην εργασία της ώστε η εναγομένη αναγκάστηκε να της κοινοποιήσει τη Παρασκευή, 16.10.1992, και περί ώρα 11.45 π.μ., με δικαστικό επιμελητή την από 9.10.1992 έγγραφη καταγγελία μαζί με το υπ' αριθμ. 025945/15.10.1992 γραμμάτιο συστάσεως παρακαταθήκης του Ταμείου Παρακαταθηκών και Δανείων, γραφείου Θηβών, το οποίο αφορούσε την αποζημίωση για τη καταγγελία της συμβάσεως εργασίας εκ δρχ. 180.003 καθώς και 40.848 δρχ. για τα ημερομίσθια Οκτωβρίου 1992 (βλ. την υπ' αριθμ. 2493Α/16.10.1992 έκθεση επιδόσεως της Δικαστικής Επιμελήτριας στο Πρωτοδικείο Θηβών Κ.Α.). Την αυτή ημέρα, 16.10.1992 και περί την ώρα 13.00, η ενάγουσα προσήλθε στο γραφείο του Ο.Τ.Ε. στα Οινόφυτα και έστειλε στην εναγομένη τηλεγράφημα με το εξής περιεχόμενο (οράτε τούτο προσκομιζόμενο): "Σας γνωρίζω ότι διατελώ σε αναρρωτική άδεια από 12.10.1992 μέχρι και

σήμερα, 16.10.1992. Σας έχω δε ήδη ενημερώσει τηλεφωνικά στις 12.10.1992 για την άδεια αυτή. Με τιμή Α.Τ."

Όπως αποδεικνύεται και από το ίδιο το περιεχόμενο του ανωτέρω τηλεγραφήματος (Σας γνωρίζω ότι...) αλλά και από τη κατάθεση του μάρτυρα της εναγομένης, ουδεμία ενημέρωση της τελευταίας έλαβε χώρα την 12.10.1992 τηλεφωνικά ή κατ' άλλο τρόπο, τόσο περί της αναρρωτικής άδειας όσο και περί της εγκυμοσύνης της ενάγουσας, για την οποία θα γίνει αναφορά κατωτέρω. Και τα δύο αυτά γεγονότα επληροφορήθη η εναγομένη δια του εξουσιοδοτημένου εκπροσώπου και μάρτυρά της Γ.Α. το πρώτον την 6.11.1992, κατά τη γενομένη την ημερομηνία αυτή ενώπιον της επιθεώρησης Εργασίας Σχηματαρίου συζήτηση επί της από 27.10.1992 προσφύγής προς αυτή της ενάγουσας για: 1) απόλυση εγκύου, 2) μη καταβολή αποδοχών λόγω ασθενείας και 3) μη καταβολή τριών μη δεδουλευμένων ημερομισθίων (βλ. τα προσκομιζένα από 27.10.1992 κλήση προς την εναγομένη να προσέλθει στο κατάστημα της προαναφερθείσας υπηρεσίας καθώς και το υπ' αριθμ. 27/6.11.1992 δελτίο εργατικής διαφοράς που συνετάγη σχετικά).

Η ενάγουσα ζητεί να αναγνωρισθεί η ακυρότης της καταγγελίας της συμβάσεως εργασίας της, η οποία έλαβε μεν χώρα δια κοινοποιήσεως του περί αυτής εγγράφου την 16.10.1992, ανατρέχει όμως στο χρονικό σημείο που ορίζεται σ' αυτό, δηλ. την 9.10.1992 -γεγονός που δεν αμφισβητούν οι διάδικοι- για δύο λόγους: 1) Διότι έγινε κατά παράβαση των κανόνων του

άρθρου 281 Α.Κ. από λόγους εκδικήσεως και εμπάθειας προς αυτήν από το νόμιμο εκπρόσωπο της εναγομένης Κ.Χ., επειδή κατήγγειλε στον Επόπτη Εργασίας ότι ο Λίβυος οδηγός του αυτοκινήτου της εναγομένης, το οποίο μετέφερε την ενάγουσα και άλλους τρεις - τέσσερις εργαζομένους από το τόπο κατοικίας τους, στο Σχηματάρι, στον τοιούτο εργασίας τους στα Οινόφυτα και τανάπαλιν, όταν εκτελούσαν βάρδια, οδηγούσε επικίνδυνα και κινδύνευε η σωματική της ακεραιότης.

Ακόμη, ότι πριν προβεί στη καταγγελία, είχε ενημερώσει το κ. Χ. αλλά αυτός εκώφευε. Όταν δε αυτός πληροφορήθηκε τη καταγγελία, την απείλησε, λέγοντάς της "θα σε φτιάξω εγώ" και από τότε, περί τις αρχές Σεπτεμβρίου 1992, άρχισε να τη μειώνει ενώπιον του λοιπού προσωπικού, ώστε να την εξαναγκάσει σε εκούσια αποχώρηση. Πάντα ταύτα, κατά τη κρίση του δικαστηρίου, δεν είναι αληθή, διότι αφενός μεν δεν προσδιορίζει η ενάγουσα σε ποιόν επόπτη πήγε, αφετέρου, αν είχε λάβει χώρα τέτοια καταγγελία, ο επόπτης εργασίας θα είχε προβεί σε κάποια ενέργεια, είτε επισκεπτόμενος ο ίδιος το εργοστάσιο της εναγομένης, είτε καλώντας προς παροχήν εξηγήσεων το νόμιμο εκπρόσωπό της, όπως συνέβη και στη περίπτωση της από 27.10.1992 προσφυγή της ενάγουσας για το θέμα της απόλυσεώς της.

2) Διότι την 9.10.1992, ημέρα της καταγγελίας της συμβάσεως της εργασίας, η ενάγουσα ήταν έγκυος, εφόσον σύμφωνα με το άρθρο 15 παρ.1 το ν. 1483/1984 "απαγορεύεται και είναι απόλυτα άκυρη η

καταγγελία της σχέσης εργασίας εργαζομένης από τον εργοδότη της ... κατά τη διάρκεια της εγκυμοσύνης της ... εκτός εάν υπάρχει σπουδαίος λόγος για τη καταγγελία". Για την ακυρότητα της καταγγελίας δεν απαιτείται η γνώση του εργοδότη περί της εγκυμοσύνης της εργαζομένης, αρκεί αντικειμενικώς το περιστατικό της εγκυμοσύνης κατά το χρόνο της καταγγελίας (Α.Π. 771/1989 Ε.Εργ.Δ. 49, 618). Ερευνητέο, επομένως, τυγχάνει εάν η ενάγουσα την 9.10.1992 ήταν έγκυος. Η προσκομιζόμενη, από 12.10.1992, υπ' αριθμ. παραστατικού 1735793 γνωμάτευση του ιατρού Ν.Τ. του Υπ/τος Ι.Κ.Α. Χαλκίδας, με την οποία η ενάγουσα εκρίθη ανίκανη προς εργασία επί τετραήμερο, από 12 έως και 15.10.1992, αναφέρει ως αιτίαν οσφυαλγία, χωρίς να διευκρινίζεται εάν αυτή οφείλεται σε εγκυμοσύνη. Το προσκομιζόμενο όμως, από 26.10.1992, τεστ κυήσεως του ιατρού μικροβιολόγου Π.Β. - Μ. αναφέρει ότι "το τεστ κυήσεως των προσκομιθέντων ούρων απέβη θετικό". Περαιτέρω προσκομίζει η ενάγουσα, προς απόδειξη της εγκυμοσύνης της, η οποία δεν είχε αίσιον πέρας: 1) την από 16.11.1992 βεβαίωση του μαιευτήρα, χειρουργού - γυναικολόγου Κ.Ο., σύμφωνα με την οποία "η κυρία Λ.Τ. προσήλθε με ολική αιμορραγία. Διεπιστώθη παλίνδρομος κύηση 2ου μηνός και υπεβλήθη εις απόξεση ενδομητρίου", 2) την υπ' αριθμ. 36314/16.11.1992 απόδειξη καταβολής 3.500 δρχ. στο ιδιωτικό μαιευτήριο "Λ.Α.Ε." των Αθηνών για γυναικολογικό έλεγχο και νάρκωση και 3) την υπ' αριθμ. 1271/18.11.1992 απόδειξη εισπράξεως 25.000 δρχ. από το

προαναφερθέντα μαιευτήρα για την επέμβαση που πραγματοποίησε προς απόξεση της ενδομητρίου κοιλότητας. Κατόπιν αυτών το δικαστήριο πείθεται ότι την 9.10.1992 η ενάγουσα ευρίσκετο σε κατάσταση εγκυμοσύνης, γεγονός το οποίο είναι το μόνο που ενδιαφέρει κατά νόμον και όχι η γνώση του εργοδότη περί της εγκυμοσύνης, ούτε καν της ίδιας της εγκυμονούσης ενάγουσας, η οποία φαίνεται να πληροφορήθηκε το γεγονός αυτό με επιστημονική βεβαιότητα από το τεστ κυήσεως στις 26.10.1992, ούτε, τέλος, το στάδιο στο οποίο ευρίσκεται η εγκυμοσύνη (Εφ. Θεσσ. 961/1991 Ε.Εργ.Δ. 52, 551 και πριν από αυτή την Εφ. Θεσσ. 47/1991 καθώς και το αναλυτικό σημείωμα του Γιάννη Ληξουριώτη για τη προστασία της εγκύου από την απόλυση εις Ε.Εργ.Δ. 52, 544 επ.). Περαιτέρω ερευνητέον τυγχάνει μήπως συντρέχει σπουδαίος λόγος, ο οποίος να δικαιολογεί την απόλυση της ενάγουσας, παρά την εγκυμοσύνη της. Η εναγομένη ισχυρίζεται ότι κατήγγειλε τη σύμβαση εργασίας με την ενάγουσα, επειδή οι εργασίες της επιχείρησης περιορίστηκαν αισθητά στο διάστημα 1990-1992 και εξ αυτού του λόγου αναγκάστηκε να περιορίσει και τον αριθμό των εργαζομένων της, καταγγέλλοντας τις συμβάσεις αυτών. Πράγματι, όπως προκύπτει από προσκομιζόμενους ισολογισμούς των ετών 1990, 1991 και 1992, η εναγομένη παρουσίασε κύκλο εργασιών (τζίρο) το 1990 ύψους 278.308.936 δρχ. το 1991 ύψους 507.317.906 δρχ. (αύξηση) και το 1992 132.088.990 δρχ. (μείωση), ενώ το προσωπικό της, όπως προκύπτει από τις προσκομιζόμενες και επικαλούμενες καταστάσεις

προσωπικού και ωρών εργασίας, θεωρημένες από την αρμόδια Επιθεώρηση Εργασίας, με αριθμ. πρωτ. 981/5.12.1990 για το έτος 1990, 1053/3.12.1991 για το έτος 1991, και 987/13.11.1992 για το έτος 1992, ανερχόταν το 1990 σε 25 άτομα, το 1991 σε 23 άτομα και το 1992 σε 15 άτομα. Περαιτέρω αποδείχθηκε από τα σχετικά έγγραφα που προσκομίζει η εναγομένη ότι η ενάγουσα μαζί με μία άλλη εργαζομένη, την Α.Κ., είχαν τεθεί σε διαθεσιμότητα ενός μηνός από 17.3 έως 17.4.1992 λόγω περιορισμού των εργασιών της επιχείρησης, το 1992 δε, εκτός από την ενάγουσα, απελύθησαν και οι εξής άλλοι εργαζόμενοι: 1) Θ.Κ. στις 12.3.1992, 2) Ι.Σ. στις 19.6.1992, 3) Φ.Μ. (αδελφή και μάρτυρας της ενάγουσας) στις 15.9.1992 και 4) Α.Κ. στις 15.9.1992. Αποδείχθηκε όμως ακόμη ότι στις αρχές του 1993 η εναγομένη έλαβε δύο μεγάλες παραγγελίες για την ύφανση κουρτινών, ύψους 642.00 γερμανικών μάρκων η μία και 588.860 ελβετικών φράγκων η άλλη, οι οποίες είχαν ως αποτέλεσμα την αύξηση της παραγωγής και τη πρόσληψη εκ μέρους της εναγομένης πέντε (5) νέων εργαζομένων για να ανταποκριθεί στις αυξημένες ανάγκες παραγωγής. Οι νεοπροσληφθέντες αυτοί απασχολούνται σε διαφορετικά τμήματα από αυτό που εργαζόταν η ενάγουσα, δηλαδή στις μηχανές κεντήματος και στο τμήμα ελέγχου και διπλώματος, ενώ η ενάγουσα απασχολείται στους αργαλειούς. Το γεγονός αυτό αποδεικνύει ότι δεν υπήρχε σπουδαίος λόγος που να δικαιολογεί την απόλυση της εγκύου ενάγουσας, οφειλόμενος σε μία μόνιμη και σταθερή

πτώση των εργασιών της εναγομένης, που επέβαλε ως ύστατη ενέργεια επιχειρηματικής πρωτοβουλίας και την απομάκρυνση της προστατευομένης από το νόμο εγκύου. Τυχόν ανάγκη συρρικνώσεως του προσωπικού της και μάλιστα του τμήματος αργαλειών όπου εργαζόταν η ενάγουσα θα μπορούσε η εναγομένη να την αντιμετωπίσει με τη μετάθεση αυτής σε άλλο τμήμα αντί της καταγγελίας της συμβάσεως εργασίας της, εφόσον και μετά την απόλυση της ενάγουσας προσέλαβε προσωπικό σε άλλα τμήματα του εργοστασίου της, σύμφωνα με τα παραπάνω (βλ. ad hoc Εφ. Αθ. 2763/1992 Ελλ.Δνη. 34, 199 καθώς και την Εφ. Αθ. 6958/1990, στην ίδια σελίδα, κατά την οποία σπουδαίο λόγο για την απόλυση εγκυμονούσας αποτελεί μόνον η διάλυση της επιχειρήσεως).

Κατόπιν των ανωτέρω, η καταγγελία της συμβάσεως εργασίας της εγκύου ενάγουσας, στην οποία προέβη στις 9.10.1992 η εργοδότης της εναγομένης, είναι άκυρη, σύμφωνα με τα άρθρα 15 παρ. 1 ν. 1483/1984, 174 και 180 Α.Κ. και επειδή η εναγομένη δεν αποδέχεται τις προσηκόντως προσφερόμενες υπηρεσίες της ενάγουσας, έχει περιέλθει από 10.10.1992 σε υπερημερία περί την αποδοχήν της εργασίας αυτής και υποχρεούται, σύμφωνα με τα άρθρα 349, 350 και 656 Α.Κ. στη καταβολή των αιτουμένων με την αγωγή ημερομισθίων, από 10.10.1992 έως 30.4.1993, ποσού δραχμών 1.008.930. Επίσης, υποχρεούται στη καταβολή του δώρου Χριστουγέννων 1992 από 25 ημερομίσθια, συνολικού ποσού 149.250 δρχ., από το οποίο όμως πρέπει να αφαιρεθεί ποσό 15.131 δρχ. το οποίο έχει

λάβει ήδη η ενάγουσα ως αναλογία του Δώρου Χριστουγέννων για το χρονικό διάστημα του 1992 που εργάστηκε μέχρι την ημέρα απολύσεώς της (βλ. τη προσκομιζόμενη και επικαλούμενη από την εναγόμενη μισθολογική κατάσταση δώρου Χριστουγέννων 1992 των εργαζομένων της). Συνεπώς η ενάγουσα δικαιούται τη μη καταβληθείσα διαφορά του δώρου Χριστουγέννων εκ δρχ. $149.250 - 85.131 = 64.119$ δρχ. Επιπλέον δικαιούται το δώρο Πάσχα 1993 εκ δρχ. 89.550 και τρία ημερομίσθια του μηνός Απριλίου 1992, από 27.4. έως 30.4.1992, τα οποία η εναγομένη συνομολογεί ότι οφείλει και εκ παραδρομής δεν κατέβαλε, ποσού δρχ. 17.910. Συνολικά η εναγομένη πρέπει να καταβάλει στην ενάγουσα $1.008.930 + 64.119 + 89.550 + 17.910 = 1.180.509$ δρχ. Επομένως η κρινομένη αγωγή πρέπει να γίνει δεκτή εν μέρει ως και κατ' ουσίαν βάσιμη, να αναγνωρισθεί η ακυρότης της γενομένης την 9.10.1992 καταγγελίας της συμβάσεως εργασίας της ενάγουσας και να υποχρεωθεί η εναγομένη να της καταβάλει, ως ημερομίσθια υπερημερίας, 1.180.509 δρχ. με το νόμιμο τόκο από της επιδόσεως της παρούσας μέχρις εξοφλήσεως. Όσον αφορά το αίτημα για τη κήρυξη της αποφάσεως προσωρινά εκτελεστής ως προς το επιδικαζόμενο ποσό, αυτό πρέπει να γίνει υποχρεωτικά δεκτό, κατ' άρθρο 910 άρθρ. 4 Κ.Πολ.Δ., διότι στην απαίτηση από καθυστερούμενους μισθούς (στους οποίους συμπεριλαμβάνονται και τα ημερομίσθια) για τον μετά την άσκηση της αγωγής χρόνο περιλαμβάνονται και οι μισθοί υπερημερίας (βλ. Ι. Μπρίνια, Αναγκαστική

εκτέλεσις, β' έκδοσις, τόμος πρώτος, σελ. 155 υπό το άρθρο 910). Τα δικαστικά έξοδα της ενάγουσας, κατά το μέρος που αντιστοιχεί στην έκταση της νίκης της, πρέπει να επιβληθούν σε βάρος της εναγομένης που ηττήθηκε (άρθρο 178 Κ.Πολ.Δ.).

Αποζημίωση Απολύσεως εργαζομένων του δημοσίου.

Ο υπολογισμός της οφειλομένης αποζημιώσεως στο με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου προσωπικό του δημοσίου κ.λ.π., που απολύεται με συνθήκες πλήρους συνταξιοδότησης, γίνεται βάσει των τακτικών αποδοχών του τελευταίου μήνα με καθεστώς πλήρους απασχολήσεως. Στις τακτικές αυτές αποδοχές περιλαμβάνονται και τα δώρα των εορτών (Χριστουγέννων και Πάσχα), το επίδομα αδείας, καθώς και η αμοιβή για νόμιμη εργασία κατά Κυριακές και μη εργάσιμες εορτές.

Κυριότερες διατάξεις: Π.Δ. 410/1988, άρθρο 55.

Αρείου Πάγου 512/1993, Τμ. Β'.

Πρόεδρος ο αντιπρόεδρος, κ. Σωκρ. Σωκρατείδης. Εισηγητής ο αρεοπαγίτης, κ. Γ. Σκαρλάτος. Δικηγόροι οι κ.κ. Λεων. Πανούσης, Παν. Ζέρβας.

Κατά τη παράγραφο 2 του άρθρου 55 του 410/1988 πρ. δ/τος, με το οποίο κωδικοποιήθηκαν οι διατάξεις της κείμενης νομοθεσίας (μεταξύ των οποίων και του ν. 993/1979), που αφορούν το προσωπικό με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου του Δημοσίου, των Ο.Τ.Α. και των λοιπών Ν.Π.Δ.Δ., ο υπολογισμός της κατά το άνω άρθρο οφειλόμενης στο άνω προσωπικό αποζημιώσεως, λόγω απολύσεως ή καταγγελίας της σύμβασης εργασίας, ή, σε περίπτωση μη υπαγωγής για τη χορήγηση συντάξεως στην ασφάλιση του Δημοσίου, λόγω συμπληρώσεως των προϋποθέσεων για τη λήψη πλήρους συντάξεως γήρατος και αποχωρήσεως από την υπηρεσία, γίνεται με βάση τις τακτικές αποδοχές του τελευταίου μήνα με καθεστώς πλήρους απασχολήσεως, εκτός αν οι εν λόγω μηνιαίες αποδοχές υπερβαίνουν το οκταπλάσιο του ημερομισθίου ανειδίκευτου εργάτη, πολλαπλασιαζόμενο με τον αριθμό 30, οπότε δεν λαμβάνονται υπόψη κατά το υπερβάλλον. Ως τακτικές αποδοχές κατά την έννοια της άνω παραγράφου για τον υπολογισμό της οφειλομένης για τους άνω λόγους στο προσωπικό του Δημοσίου και των Ν.Π.Δ.Δ. αποζημιώσεως, το ύψος της οποίας δεν μπορεί να υπερβαίνει κατά περίπτωση το οριζόμενο στο άνω άρθρο 55 ανώτατο όριο, νοούνται και οι πρόσθετες παροχές που καταβάλλονται στους περί των λόγων μισθωτούς τακτικώς και μονίμως σαν συμβατικό ή νόμιμο αντάλλαγμα της παρεχόμενης εργασίας, επομένως και τα διδόμενα σ' αυτούς για τις εορτές του Πάσχα και των Χριστουγέννων και Νέου Έτους δώρα, καθώς και το

επίδομα αδειάς αναπαύσεως και η αμοιβή για νόμιμη εργασία κατά Κυριακές και μη εργάσιμες εορτές. Εξάλλου πράγματα κατά την έννοια του άρθρου 559 εδάφ. 8 του Κ.Πολ.Δ., των οποίων η παρά το νόμο μη λήψη υπόψη από το δικαστήριο της ουσίας ιδρύει το προβλεπόμενο από το άνω εδάφιο λόγο αναιρέσεως, είναι και τα εκτιθέμενα στην αγωγή γεγονότα που τη θεμελιώνουν κατά νόμο, στηρίζουν το αίτημά της και συνεπώς έχουν ουσιώδη επίδραση στην έκβαση της δίκης. Στην ένδικη υπόθεση, το Εφετείο, με την αναιρεσιβαλλόμενη απόφασή του, ενώ δέχτηκε ότι η αναιρεσείουσα, που εργαζόταν στο αναιρεσίβλητο νοσοκομείο (Ν.Π.Δ.Δ.) από 20.5.1974 ως καθαρίστρια με σύμβαση εργασίας ιδιωτικού δικαίου, είχε, κατά το χρόνο της οικειοθελούς αποχωρήσεώς της από την υπηρεσία της (Μάιο 1990), συμπληρώσει τις προϋποθέσεις που απαιτούντο για τη λήψη πλήρους συντάξεως γήρατος από το Ι.Κ.Α., στο οποίο ήταν ασφαλισμένη, και συνεπώς εδικαιούτο να λάβει τη προβλεπόμενη κατά τα ανωτέρω για τη περίπτωση της, ως επικουρικής ασφαλισμένη, αποζημίωση, στη συνέχεια κατά τον υπολογισμό της εν λόγω αποζημιώσεως, που αποτελούσε, μαζί με άλλα κονδύλια, αντικείμενο της αγωγής της αναιρεσείουσας: α) Υπέπεσε στη πλημμέλεια του εδαφίου 8 του άρθρου 559 Κ.Πολ.Δ., διότι παρείχε ολοσχερώς και συνεπώς δεν έλαβε καθόλου υπόψη τον ουσιώδη αγωγικό ισχυρισμό της αναιρεσείουσας, σύμφωνα με τον οποίο αυτή, κατά τη διάρκεια της συμβάσεως, εργαζόταν στο αναιρεσίβλητο τακτικώς και παγίως, επί 30 ώρες το μήνα, κατά μέσο

όρο, κατά Κυριακές και αργίες, για την εν λόγω δε νόμιμη (όπως εκτιμάται ο άνω ισχυρισμός) εργασία της ελάμβανε τη διαλαμβανόμενη στην αγωγή πρόσθετη αμοιβή που έπρεπε να ληφθεί υπόψη για τον υπολογισμό της δικαιούμενης ως άνω αποζημιώσεως και β) Υπέπεσε στη πλημμέλεια του εδαφίου 1 του άρθρου 559 Κ.Πολ.Δ., διότι στηρίξασα τον υπολογισμό της εν λόγω αποζημιώσεως στις γενόμενες από το πρωτοβάθμιο Δικαστήριο, κατά την έρευνα άλλου κονδυλίου της αγωγής, δεκτές μηνιαίες αποδοχές της αναιρεσείουσας εκ δραχμών 155.245, στις οποίες όμως δεν περιέχονταν η αναλογία των δώρων εορτών Πάσχα και Χριστουγέννων - Ν. Έτους, ούτε του επιδόματος αδείας, παρεβίασε τη διάταξη του άρθρου 49 παρ. 2 του ν. 993/79 (νυν άρθρου 55 παρ. 2 π. δ/τος 410/1988), σε συνδυασμό με τα άρθρα 1, παρ. 1 και 2, 3 παρ. 1 και 2, της 19040/7 έως 9.12.1981 αποφάσεως των Υπουργών Οικονομικών και Εργασίας (Φ.Ε.Κ. Β', 742) και 3 παρ. 16 του ν. 4504/1966, διότι εναντίον των διατάξεων αυτών εξήρесе από τη βάση του υπολογισμού της άνω αποζημιώσεως την αξιούμενη με την αγωγή αναλογία των προμνησθέντων δώρων εορτών και επιδόματος αδείας, με αποτέλεσμα να δεχθεί οφειλόμενο στην αναιρεσείουσα ποσό αποζημιώσεως μικρότερο από αυτό που κατά τις άνω ουσιαστικού δικαίου διατάξεις εδικαιούτο. Είναι, συνεπώς, ως προς τα άνω σημεία, βάσιμοι και πρέπει να γίνουν αντιστοίχως δεκτοί οι δύο, από τα εδάφια 1 και 8 του άρθρου 559 Κ.Πολ.Δ., λόγοι της κρινόμενης αναιρέσεως και να αναιρεθεί αντιστοίχως η προσβαλλόμενη απόφαση,

μερικά δηλαδή μόνον καθόσον έκρινε επί του αιτήματος καταβολής αποζημιώσεως κατά τα ανωτέρω.

Η υπόθεση έχει ανάγκη διευκρίνσεως, πρέπει, κατ' εφαρμογή του άρθρου 580 παρ. 3 Κ.Πολ.Δ., ενόψει δε και των λόγων για τους οποίους χωρεί η αναίρεση, να παραπεμφθεί για περαιτέρω εκδίκαση στο Εφετείο Πειραιώς, ως ισόβαθμο και ομοειδές μ' αυτό που εξέδωσε την αναιρούμενη απόφαση. (Αναιρεί μερικά, κατά τα διαλαμβανόμενα στο σκεπτικό, την 7211/1991 απόφαση του Εφετείου Αθηνών και παραπέμπει αντιστοίχως την υπόθεση για περαιτέρω εκδίκαση στο Εφετείο Πειραιώς).

Σκόπιμη πρόκληση απολύσεως.

Ο εργοδότης, ο οποίος καταγγέλλει τη σύμβαση εργασίας εργαζομένου του χωρίς να καταβάλει την κατά νόμο αποζημίωση, καθίσταται έναντι αυτού υπερήμερος, λόγω ακυρότητας της απολύσεώς του, εκτός αν ο εργαζόμενος προκάλεσε σκόπιμα με τη συμπεριφορά του τη καταγγελία, ώστε να λάβει την αποζημίωση απολύσεως, οπότε η παράλειψη του εργοδότη να του καταβάλει την άνω αποζημίωση δεν καθιστά άκυρη τη καταγγελία, ούτε αυτόν υπερήμερο εργοδότη.

Κυριότερες διατάξεις: Α.Κ. άρθρα 281 και 656. Ν.

3198/1955 άρθρο 5 παρ. 3. Ν. 2112/1920 άρθρο 3.

Αρείου Πάγου 986/1993, Τμ. Β΄

Πρόεδρος ο αντιπρόεδρος, κ. Σωκρ. Σωκρατείδης. Εισηγητής ο
αρεοπαγίτης, κ. Ευάγγ. Κρουσταλάκης. Δικηγόροι οι κ.κ. Λεων.
Κωνσταντίνου, Ανδρέας Χριστοφιλόπουλος.

Η Σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου λύεται (και) με καταγγελία του
εργοδότη (άρθρο 669 παρ. 2 Α.Κ.). Αν όμως η καταγγελία δεν γίνει
εγγράφως και δεν καταβληθεί αποζημίωση (άρθρο 5 παρ. 3 ν. 2112/1920),
είναι άκυρη (άρθρο 5 παρ. 3 ν. 3198/1955). Τότε ο εργοδότης οφείλει
μισθούς υπερημερίας (άρθρο 656 Α.Κ.). Κατ' εξαίρεση δεν οφείλεται όμως
αποζημίωση, ούτε μισθοί υπερημερίας, όταν ο μισθωτός σκόπιμα
προκάλεσε με τη συμπεριφορά του τη καταγγελία ώστε να λάβει την
αποζημίωση. Τότε οι αξιώσεις αποζημιώσεως και αποδοχών υπερημερίας
είναι καταχρηστικές (άρθρο 281 Α.Κ., Ολ.Α.Π. 724/1961). Το εφετείο
Αθηνών, όπως προκύπτει από τη προσβαλλομένη απόφασή του,
συνεκτιμώντας τις καταθέσεις των μαρτύρων, τη προσκομισθείσα ένορκη
βεβαίωση και όλα τα επικληθέντα και προσαχθέντα έγγραφα, δέχτηκε τα
ακόλουθα: Η εναγομένη ομόρρυθμη εταιρεία, που διατηρεί κατάσταση

πωλήσεως ειδών οικιακής χρήσεως στη οδό Λαμίας* στους Αμπελοκήπους, προσέλαβε την ενάγουσα την 21.5.1988 ως πωλήτρια με σύμβαση εξαρτημένης εργασίας αορίστου χρόνου. Η ενάγουσα εργάστηκε στο πιο πάνω κατάστημα με αυτή την ιδιότητα από τη πρόσληψή της μέχρι την 27.7.1990, που η εναγομένη κατάγγειλε εγγράφως τη σύμβαση χωρίς όμως να της καταβάλει αποζημίωση. Ισχυρίσθηκε ενώπιον του πρωτοβαθμίου δικαστηρίου - και τον ισχυρισμό επανέφερε στο Εφετείο- ότι η ενάγουσα απουσίαζε αδικαιολόγητα από την εργασία της και επιδείκνυε αντισυμβατική συμπεριφορά καθώς και ότι οι ενέργειες αυτές συνιστούσαν εκδήλωση δόλιας συμπεριφοράς της που αποσκοπούσε στο να εξαναγκάσει την εναγομένη να προβεί στην απόλυσή της και να της καταβάλει τη νόμιμη αποζημίωση, ότι δε οι επίδικες αξιώσεις της - κυρίως για μισθούς υπερημερίας και επικουρικώς για αποζημίωση καταγγελίας - ασκούνται καταχρηστικά. Ως προς την ένταση αυτή της εναγομένης, το Εφετείο δέχτηκε: Ότι η ενάγουσα απουσίασε πράγματι από την εργασία της από 30.5.1990 μέχρι 15.6.1990 και από 23.7.1990 μέχρις 27.7.1990 (ημερομηνία της καταγγελίας). Η απουσία της όμως αυτή οφείλετο σε βραχυχρόνια ασθένεια ("είσφρηση όνυχος και νυχεκτομή") για την οποία κρίθηκε ανίκανη προς εργασία από την Α.Υ.Ε. του Ι.Κ.Α. (από το οποίο και επιδοτήθηκε). Η ενάγουσα είχε ενημερώσει την εναγομένη εκ των προτέρων, η οποία όμως αδιαφορούσε για το θέμα αυτό της υγείας της. Η

απουσία την 21.7.1990 έχει επίσης σχέση με την ασθένεια αυτή, πραγματοποιήθηκε όμως ημέρα Σάββατο που τα ιατρεία του Ι.Κ.Α. ήταν κλειστά και δεν μπόρεσε να τη δικαιολογήσει. Από κανένα στοιχείο δεν προκύπτει ότι η ενάγουσα συστηματικά καθυστερούσε κατά τη προσέλευσή της στην εργασία της. Πρόκειται για καθυστέρηση σε μεμονωμένες περιπτώσεις ασήμαντη (τέσσερις φορές γύρω στο τέταρτο), οφειλόμενη προφανώς στις κυκλοφοριακές συνθήκες. Όσον αφορά την εξυπηρέτηση των πελατών του καταστήματος αναφέρεται μόνο ένα μεμονωμένο περιστατικό (αγνόησε κατά την εξυπηρέτηση ένα πελάτη ο οποίος παραπονέθηκε). Καθόλου δεν αποδεικνύεται εχθρική συμπεριφορά της ενάγουσας έναντι των συναδέλφων της και έλλειψη συνεργασίας με αυτούς. Προκύπτει ακόμη απουσία της ενάγουσας στις 11.7.1990 και στις 13.7.1990. Το Εφετείο περαιτέρω δέχτηκε ότι οι απουσίες της ενάγουσας κατά τις δύο προαναφερθείσες ημέρες, σε συνδυασμό με την ασήμαντη καθυστέρηση προσελεύσεως στην εργασία και το ανωτέρω μεμονωμένο περιστατικό σχετικό με την εξυπηρέτηση ενός πελάτη της εναγομένης, δεν αποδεικνύουν σε καμία περίπτωση πως ήταν προσχεδιασμένες ενέργειες και δεν συνιστούν δόλια συμπεριφορά της ενάγουσας που αποσκοπούσε να προκαλέσει την απόλυσή της ώστε να λάβει την αποζημίωσή της. Η δε άσκηση του δικαιώματος της ενάγουσας για τη λήψη των μισθών υπερημερίας από 28.7.1990 μέχρις 27.1.1991, ενόψει των προεκτεθέντων, δεν υπερβαίνει προφανώς τα όρια που επιβάλλουν η καλή πίστη, τα

χρηστά ήθη και ο κοινωνικός και οικονομικός σκοπός του δικαιώματος. Έτσι το Εφετείο επικύρωσε τη πρωτόδικη απόφαση (1533/1991 του Μονομελούς Πρωτοδικείου Αθηνών), που απέρριψε (επίσης) τη πιο πάνω ένσταση της εναγομένης και δέχτηκε την αγωγή επιδικάζοντας μισθούς υπερημερίας για το ανωτέρω χρονικό διάστημα. Τοιουτοτρόπως το δευτεροβάθμιο δικαστήριο της ουσίας έλαβε υπόψη και απέρριψε κατ' ουσίαν την ένσταση της εναγομένης και δεν υπέπεσε στη προβαλλομένη πλημμέλεια της μη λήψεως υπόψη πραγμάτων προταθέντων και εχόντων ουσιώδη επιρροή στην έκβαση της δίκης (άρθρο 559 αριθμ. 8 Κ.Πολ.Δ.). Το υποστηριζόμενο από την αναιρεσείουσα ότι η αναιρεσίβλητη δεν ήταν ασθενής, ως απλό πραγματικό γεγονός δεν αποτελεί "πράγμα". Είναι συνεπώς αβάσιμος ο υποστηρίζων τα αντίθετα πρώτος λόγος της αναιρέσεως.

Ενόψει των όσων διαλαμβάνονται στη προηγούμενη σκέψη: (α) Το Εφετείο συνεκτίμησε για τη συναγωγή της κρίσεώς του τόσο τις καταθέσεις των μαρτύρων (και την ένορκη βεβαίωση) όσο και όλα τα επικληθέντα και προσκομισθέντα έγγραφα, είναι δε αβάσιμος ο τρίτος λόγος της αναιρέσεως κατά τη σχετική αιτίασή του (πλημμέλεια εκ του άρθρου 559 αριθμ. 11 Κ.Πολ.Δ.). Ο δεύτερος λόγος της αναιρέσεως κατά το δεύτερο σκέλος του, που προβάλλει παραμόρφωση του περιεχομένου της από 23.7.1990 βεβαιώσεως του Ι.Κ.Α. και ο τρίτος καθόσον προβάλλει παραμόρφωση του περιεχομένου του υπ' αριθμ. 606/24.8.1990 δελτίου

εργατικής διαφοράς της Επιθεωρήσεως Εργασίας Νομαρχίας Αττικής (πλημμέλεια εκ του άρθρου 559 αριθμ. 20 Κ.Πολ.Δ.), είναι αόριστοι διότι δεν αναφέρουν ποιο ήταν το πραγματικό περιεχόμενο των εγγράφων αυτών και ποιο - κατά παραμόρφωσή του - αποδόθηκε στην εφετειακή απόφαση.

(β) Διέλαβε εξάλλου το Εφετείο στην απόφασή του επαρκή αιτιολογία σε σχέση με την απόρριψη της προαναφερθείσας ενστάσεως της αναιρεσείουσας. Δεν υπέπεσε λοιπόν στη πλημμέλεια εκ του άρθρου 559 αριθμ. 19 Κ.Πολ.Δ. και είναι αβάσιμος ο τρίτος λόγος της αναιρέσεως κατά το πρώτο του σκέλος. (γ) Τέλος η επικαλούμενη στο δεύτερο λόγο της αναιρέσεως (πρώτο σκέλος) μη λήψη υπόψη των διδαγμάτων της κοινής πείρας η αναφερόμενη στην εκτίμηση των αποδείξεων δεν δημιουργεί λόγο αναιρέσεως, κατά το άρθρο 559 αριθμ. 1 εδ. β' Κ.Πολ.Δ. Είναι, κατά ταύτα απαράδεκτος ο δεύτερος λόγος της αναιρέσεως κατά το πρώτο του σκέλος. (Απορρίπτει την αίτηση για αναίρεση της 6280/1992 αποφάσεως του Εφετείου Αθηνών).

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

1. Δεληγιάννης Ι., Κουκιάδης Ι., Εργατικό Δίκαιο Β΄ ημίτομος, Εκδοτικός Οίκος Σάκκουλα, Θεσσαλονίκη 1978
2. Δημητρακόπουλος Ευάγγελος, Εργατική Νομοθεσία, 5η έκδοση, Αθήνα 1976
3. Καρακατσάνης Αλέξανδρος, Ατομικό Εργατικό Δίκαιο, Εκδοτικός Οίκος Σάκκουλα, Αθήνα - Κομοτηνή 1992
4. Λαναράς Κωνσταντίνος, Νομοθεσία Εργατική & Ασφαλιστική, Θεσσαλονίκη 1995
5. Ντάσιος Λεωνίδας, Εργατικό Δικονομικό Δίκαιο, Έκδοση Δεύτερη, Αθήνα 1986
6. Παπαδημητρίου Δημήτριος, Εργατικό Δίκαιο, Έκδοση συμπληρωμένη και βελτιωμένη, Αθήνα 1986
7. Κώδικας Επιθεωρήσεως Εργατικού Δικαίου 1994 - 1995